

Quaderni rassegnasindacale

Lavori

76 I nuovi confini della contrattazione

- Come contrattare nella *gig economy*
- Lavoro e orientamenti elettorali
- Lo strano caso del Pd
partito delle élite

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XIX - N. 4

www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

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

www.ediesseonline.it

E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile

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

E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI

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

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

E-mail: abbonamenti@ediesseonline.it

Una copia 25,00 euro

Arretrati 50,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 80,00 euro - Estero: 160,00 euro

GRAFICA E IMMAGINE DI COPERTINA

Antonella Lupi

STAMPA

Tipografia O.Gra.Ro.

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

DISTRIBUZIONE IN LIBRERIA

MESSAGGERIE LIBRI SPA

Registrazione presso il Tribunale di Roma

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

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.

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,

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 Bellini,

Andrea Ciarini, Maria Paola Del Rossi,

Luisa De Vita, Lisa Dorigatti,

Michele Forlivesi, Salvo Leonardi,

Fabrizio Loreto, Silvia Lucciarini,

Riccardo Maraga, Simona Marchi,

Alberto Mattei, Marcello Pedaci,

Elena Persano, Fabrizio Pirro,

Andrea Signoretti, Paolo Tomasetti

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Iucci

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

Finito di stampare

nel mese di dicembre 2018

INDICE

<i>Guido Iocca</i> Ricordo di Giacinto Militello	5
TEMA	
<i>Mimmo Carrieri</i> È possibile ampliare i confini dell'azione sindacale verso la società e la politica? <i>Presentazione</i>	13
TEMA 1	
Nuovi confini della contrattazione	
<i>Bruno Cattero</i> Oltre i confini della contrattazione collettiva? Su mercato, gerarchia e subordinazione nella <i>gig economy</i>	23
<i>Gaetano Sateriale</i> Per un'innovazione tecnologica sostenibile	33
<i>Chiara Mancini</i> Contrattare l'algoritmo: otto casi aziendali	47
<i>Francesco Garibaldo</i> Rispondere a innovazioni radicali	65
<i>Matteo Gaddi</i> Industry 4.0 e la regolazione del lavoro	71
<i>Marcello Scipioni</i> <i>CdLMM - Osservatorio Innovazione digitale</i> Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità	85

TEMA 2

Lavoro, classi, voto

Liborio Mattina

I sindacati come agenti di socializzazione politica?
Orientamenti ideologici e comportamenti di voto
dei lavoratori sindacalizzati in Italia 117

Nadja Mosimann, Line Rennwald, Adrian Zimmermann

Promuovere la solidarietà di classe in tempi difficili:
il ruolo dei sindacati nel contesto dell'avanzata
dei partiti della destra radicale populista 149

Lorenzo De Sio

Strategia di partito e voto di classe: lo strano caso del Pd
del 2018 «partito delle élite» 165

Paolo Feltrin, Serena Menoncello

La frattura economica e la frattura territoriale
nelle elezioni del 2018 189

TENDENZE

Antonio Russo

Marx, la quinta onda di Kondratieff
e la disoccupazione tecnologica 223

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Fabrizio Loreto

La parabola della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil 257

Pasquale Iuso

Il sindacalismo di base e il sindacalismo autonomo di fronte
alla Federazione unitaria. 1979-1984 269

Paolo Saija

La stagione unitaria, dai documenti alle testimonianze.
Interviste ai protagonisti 287



Ricordo di Giacinto Militello

Guido Iocca*

Nel mese di giugno di quest'anno è venuto a mancare Giacinto Militello. Segretario confederale della Cgil dal 1978 al 1985, era stato in gioventù presidente nazionale dell'Ugi, l'Associazione degli universitari laici e di sinistra. Fatta la scelta dell'impegno nel sindacato, era stato segretario nazionale della Federbraccianti e poi, dopo gli anni della Segreteria confederale, dal 1985 al 1989 presidente dell'Inps, per essere chiamato successivamente a far parte del primo Collegio della Autorità garante della concorrenza e del mercato.

Autore di numerosi saggi di economia e politica, Giacinto Militello è sempre rimasto legato alla Cgil impegnandosi, fino agli ultimi giorni della sua esistenza, nell'approfondimento delle questioni e dei problemi nuovi che si sono venuti via via ponendo di fronte al movimento sindacale e alla sinistra italiana.

Diversi suoi contributi sono stati pubblicati da *Quaderni rassegna sindacale* che, fin dall'uscita della nuova serie a gennaio del 2000, hanno potuto giovare del suo apporto anche attraverso la sua partecipazione al Comitato editoriale della rivista. I *Quaderni* vogliono ricordarlo in questo numero proponendo un estratto del libro-intervista, in corso di pubblicazione per Ediesse, nel quale Guido Iocca ha raccolto una discussione svolta con Giacinto Militello negli ultimi mesi della sua vita.

Il 1962 è l'anno in cui approdi alla Cgil: lo fai partendo dalla Sicilia, dalla Federbraccianti, che ti conferisce subito un incarico importante. La prima domanda è quasi obbligatoria: perché un ragazzo di 26 anni, laureato in Giurisprudenza, decide, invece di tentare di diventare un principe del foro, di lavorare nel sindacato?

Questo è un punto molto importante. La ragione principale è stata naturalmente di tipo ideale. Ma non è stata la sola. C'è stata anche una ra-

* Guido Iocca, giornalista professionista, è direttore di *Rassegna sindacale*.

gione di tipo professionale. O, per meglio dire, una ragione condizionata dall'esigenza di risparmiarmi una più che probabile frustrazione sul versante professionale. Per quelli della mia generazione, una volta conseguita la laurea, nel mio caso una laurea in Giurisprudenza, la strada che si apriva era quella di andare a fare il portaborse dall'avvocato già affermato, soprattutto in una piccola realtà di provincia della Sicilia negli anni cinquanta e sessanta. La percorrevano in tanti quella strada, ma io decisi diversamente. Il fatto è che la struttura degli ordini professionali in Italia era allora, ma temo lo sia ancora oggi, molto arretrata. Quindi la scelta del percorso professionale, tranne in rarissimi casi, si traduceva in uno sbocco lavorativo fortemente insoddisfacente e, in qualche modo, di ripiego. Io la definivo una soluzione «grigia»: una consapevolezza che ti assaliva già quando eri in facoltà, dove la sensazione era quella di non veder accresciuta realmente la tua conoscenza, la tua capacità di metterti alla prova, di costruire relazioni.

Questo dal punto di vista dello sbocco professionale. Però a influire sulla tua scelta di andare a lavorare per la Cgil ci furono anche quelle che hai definito ragioni «di tipo ideale».

Certo. Io a 26 anni ho sentito il bisogno di essere cittadino nella pienezza delle mie facoltà. Una coscienza che sentivo crescere da qualche tempo e che nasceva dall'osservazione di ciò che avveniva intorno a me nella società. Allora in Sicilia c'erano le lotte agrarie, le lotte degli operai nei primi insediamenti industriali, i poli della chimica che prendevano piede soprattutto nella parte orientale dell'isola. Ma per andare avanti come sapere, in termini di maggiore conoscenza della realtà, che cosa si poteva fare? Qui, decisiva nella scelta di entrare nel sindacato, si rivelò la mia precedente esperienza nell'Ugi, l'associazione degli universitari laici e democratici di cui ero divenuto presidente nazionale nel 1960. L'Ugi, dove avevo appreso l'importanza delle battaglie fatte per democratizzare alcuni aspetti della vita universitaria, a cominciare dalle iniziative realizzate per chiedere che gli studenti partecipassero all'elezione dei rettori, mi aveva aperto al metodo della ricerca continua e della riflessione. E quale altra sede, se non il sindacato, mi avrebbe potuto permettere di proseguire su questa falsariga?

Perché il sindacato e non invece un partito politico?

Perché il partito era appunto un partito, era una cosa di parte. Il sindacato invece era per vocazione, o per necessità, unitario, c'erano al suo interno diverse voci, diverse anime; tant'è vero che nella Cgil, accanto a quella comunista, aveva un suo peso anche la componente socialista, nella quale io stesso mi identifico negli anni giovanili, come militante prima del Psi e poi del Psiup, prima di confluire nel 1972, a seguito dello scioglimento di quest'ultima formazione, nel Pci. Senza contare che nel partito, oltre all'obbligo di sposare un'ideologia, ti ritrovavi inserito in uno schieramento più strutturato, più gerarchizzato. Un clima ben lontano da quello che si respirava nelle grandi organizzazioni dei lavoratori: la Cgil che ho conosciuto io aveva la grande qualità di metterti di fronte alla realtà che cambiava e, se sapevi capire il momento, di poter intervenire e di vivere quel processo di conoscenza assieme a grandi masse, creando relazioni di vario tipo.

Si può dire che nel sindacato c'era in quegli anni maggior consuetudine a rapportarsi con le persone «in carne e ossa»?

Non precisamente. Non in quella fase. È vero che di lì a pochi anni si sarebbe assistito, nel bel mezzo di un processo di profonda trasformazione del paese, a un periodo di oggettiva difficoltà dei partiti politici italiani a rappresentare le istanze provenienti dalla cosiddetta società civile. Basti solo pensare al '68 e alla nascita di forme nuove di aggregazione aventi tutte come obiettivo il coinvolgimento dei cittadini nella vita politica attiva, al di fuori della tutela delle organizzazioni partitiche tradizionali. Ma nell'arco di tempo di cui ci stiamo occupando, cioè tra la fine degli anni cinquanta e l'inizio dei sessanta, la politica, e mi riferisco in particolare all'azione dei partiti della sinistra, era in perfetta sintonia con i bisogni dei ceti sociali più svantaggiati. Un'attenzione e un interesse ricambiati, almeno stando al numero di iscritti e alla capillare presenza delle sezioni di entrambi i partiti sul territorio. Erano anni, non va dimenticato, in cui nel Pci il modello di riferimento era ancora quello del «partito nuovo» di Togliatti, per mezzo del quale fu definitivamente abbandonata la concezione del partito di quadri per abbracciare quella del partito di massa, largamente radicato nella società.

Sta di fatto però che non sono pochi i giovani della tua generazione, specialmente tra i laureati e tra coloro in possesso di un buon livello d'istruzione, a orientarsi in favore di una militanza nel sindacato, preferito al partito politico come il naturale approdo della propria passione civile e sociale.

La cosa la si può spiegare anche in questi termini: la mia generazione è stata, non dico la prima, ma sicuramente tra le prime a beneficiare della caduta del fascismo e dell'inizio della democrazia. Questo passaggio il sindacato ti consentiva di viverlo in maniera speciale, soprattutto in virtù della convinta adesione a forme democratiche di partecipazione. In particolare nella Cgil riuscivi a sentirti in quegli anni non una semplice rotella di un ingranaggio, ma un vero e proprio attore protagonista. In più avevi un'idea del tuo avvenire all'interno dell'organizzazione che più che a qualche medaglia da appuntarti sul petto era legata alla crescita, insieme, dei tuoi ideali e della tua conoscenza.

Mi sembra di capire che in parte aderire al sindacato fu anche una scelta dettata dall'esigenza di accrescere la tua formazione.

Sì, impegnarmi nel sindacato ha rappresentato su questo versante una sfida enorme, una sorta di continuazione dei miei studi, una seconda università. Mi ha messo in condizione di addentrarmi di più e meglio nella conoscenza dei fenomeni, degli eventi, della storia anche. Mi ha aiutato a capire la realtà, a studiarla e poi ad agire per modificarla. Mi ha insegnato a fare i conti con la concretezza del presente, non a prescindere.

Riprendiamo dal punto esatto da cui ha avuto inizio questo libro-intervista, dai tuoi esordi nel difficile «mestiere» di sindacalista. Nel 1962, ad appena 26 anni, arrivi alla Federbraccianti siciliana. A Palermo rimani fino al 1968, quando vieni chiamato a Roma come componente della Segreteria nazionale della categoria Cgil, incarico quest'ultimo che lasci nel 1977 per passare ai chimici della Filcea. Che ricordi hai di quei 15 anni vissuti tra braccianti, mezzadri e coloni?

Ricordi indimenticabili. Quella da me vissuta in Federbraccianti, sia nell'ambito della segreteria siciliana che in qualità di membro della Segreteria nazionale, è stata molto probabilmente l'esperienza più formativa della

mia vita. Un'esperienza diversa da quella che molti altri miei colleghi facevano nei settori industriali del sindacalismo. In nessun altro ambito, come in quello agricolo, dominava l'attenzione nei confronti dell'azienda, dei modi di produzione, la ricerca del confronto diretto con il proprietario attraverso le rappresentanze sindacali. Nelle campagne lo spezzettamento e l'arretratezza delle aziende ti apriva lo scenario della società rurale, non del singolo posto di lavoro. Per incidere come movimento sindacale, eri obbligato a capire i rapporti tra mondo dell'impresa, della politica e del credito. Dovevi afferrare e assimilare la relazione che intercorreva tra luoghi di produzione, luoghi del commercio e formazione dei prezzi. Non che questi bisogni non ci fossero negli altri settori produttivi, ma nelle campagne erano una necessità, dovevi fare i conti con una cultura conservatrice diffusa e con la solitudine dei singoli addetti che da diversi luoghi della Sicilia erano costretti ogni mattina all'alba a recarsi nelle piazze per farsi scegliere dai caporali in virtù della loro forza e della loro capacità di resistere ai lavori pesantissimi, spesso in assenza di mezzi meccanizzati.

Hai accennato alla sostanziale diversità di approcci tra chi come te operava da sindacalista nel settore agricolo e chi invece era chiamato a intervenire con lo stesso ruolo nei comparti industriali. Si può parlare, a questo riguardo, di due diverse anime, se non addirittura di due diverse culture presenti nel movimento organizzato dei lavoratori?

Sì, era evidente la differenza di approccio che c'era tra l'impostazione aziendale-operaista tipica del sindacalismo dell'industria e quella rappresentata in casa Cgil dalla Federbraccianti. Culture nettamente separate da una visione che assegnava centralità in un caso al territorio e nell'altro alla fabbrica. Naturalmente, la diversità non era sempre riscontrabile, c'erano anche nelle campagne lotte aziendali avanzate e c'erano nei settori industriali momenti in cui le lotte uscivano al di fuori del perimetro delle fabbriche per cercare consensi e forza, come fu per il caso della grande manifestazione di braccianti e operai del 1972 a Reggio Calabria contro la rivolta dei «boia chi molla!». Come c'erano anche dentro il movimento contadino contrasti tra settori che puntavano all'assegnazione delle terre e altri, man mano che procedeva la sindacalizzazione, in cui il bracciante – considerandosi lavoratore dipendente – costruiva la sua crescita di cittadino consapevole attraverso le lotte contrattuali, portatrici non solo di implementi salariali, ma pure del

diritto a partecipare all'elaborazione dei piani colturali e aumentare così le giornate di lavoro, oltre che i livelli di capitalizzazione delle aziende. Erano anni quelli in cui le lotte che si sviluppavano nelle campagne diventavano spesso grandi movimenti di popolo e di riscossa sociale, includendo anche i mezzadri e i coloni, capaci di trasformarsi in un esercizio diffuso e commovente di democrazia.

Il grande merito della Federbraccianti fu soprattutto quello di legittimare nelle campagne arretrate del Mezzogiorno d'Italia la lotta contrattuale. Una scelta strategica che non mancò di provocare momenti di tensione con il Pci...

Per comprendere in profondità il quadro in cui si inseriva la linea della Federbraccianti e la conseguente diversità di strategia con il Partito comunista bisogna tener conto di un fatto: la Federbraccianti ti permetteva una visione complessiva della società, non solo del posto di lavoro, interveniva su strati sociali negletti e sostanzialmente abbandonati, i cui appartenenti erano per vizio ideologico definiti il più delle volte contadini senza terra e non operai agricoli. Non a caso le lotte dominanti erano, su ispirazione diretta dei partiti della sinistra e in specie del Pci, quelle influenzate dalla richiesta delle terre ai contadini. L'obiettivo di queste componenti della sinistra politica, condiviso da settori non marginali del movimento, era quello di far diventare i braccianti dei piccoli proprietari. Per tanto tempo questa impostazione ha impedito lo sviluppo di lotte per l'aumento dei salari e per la dignità del lavoro. La Federbraccianti ha spezzato questo equivoco, ha modificato questo schema, che rimandava a tempi indefiniti, a leggi future del Parlamento, la soluzione ai problemi di miseria e scarsità di lavoro e ha in concreto costruito l'avanzata sociale, diffondendo e riempiendo di contenuti innovativi le lotte contrattuali.

TEMA

È possibile ampliare i confini dell'azione sindacale verso la società e la politica?

Presentazione

*Mimmo Carrieri**

Questo numero è dedicato all'approfondimento di due arene tradizionalmente intrecciate nell'azione sindacale: il lavoro plurale (i «lavori», come li aveva denominati Accornero) e le sue trasformazioni; la relazione con i partiti e il sistema politico.

Sono due arene considerate entrambe indispensabili e interdipendenti ai fini della riproduzione dei sindacalismi: da un lato quella sociale e su un altro versante quella istituzionale. E sono entrambe sottoposte a pressioni e mutamenti che noi descriviamo nei saggi che seguono: in ambo i casi vengono delineate le traiettorie dei sommovimenti in corso o avvenuti, mentre meno chiare risultano le ricadute e le implicazioni di prospettiva. Salvo che per la considerazione che saranno alla fine modificati gli scenari di riferimento degli ultimi decenni, e che non potranno più essere riproposti: dunque, comunque sia, scaturiranno conseguenze sfidanti per i sindacati contemporanei.

La prima sezione si riferisce all'analisi degli impatti delle rivoluzioni scientifiche in atto: la digitalizzazione, l'affermarsi della logica dell'algoritmo, intesa come gestione apparentemente neutrale e scientifica del lavoro e della sua organizzazione. E l'affermazione correlata delle grandi piattaforme tecnologiche, che integrano più settori produttivi, e modificano in profondità tanto la spazialità che le modalità dell'erogazione del lavoro e della sua organizzazione. Ma i contributi di questa sezione, a partire da quelli di Sateriale e Garibaldo, mostrano con evidenza che in questi cambiamenti non è rintracciabile niente di oggettivo e ineluttabile. A patto che si sviluppi nei sindacati una capacità adeguata di innervamento nei lavori vivi, che ne sono attraversati o riorganizzati. E che gli attori collettivi e le istituzioni mostrino nel contempo una chiara attitudine a indirizzare

* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica presso l'Università Sapienza di Roma.

e regolare i nuovi fenomeni, contribuendo anche ad ampliare i confini precedenti della contrattazione.

Il punto da cui partire – ben descritto da Cattero – riguarda il nuovo universo sociale del lavoro: ampio e diversificato, ma generalmente sottoprotetto e sfuggente rispetto ai canali classici delle relazioni industriali.

Sfuggente anche nei contorni: in generale ci si interroga se si tratta di lavoratori subordinati o autonomi, o piuttosto configurino un nuovo profilo (da definire in positivo, andando oltre la categoria insoddisfacente dei *not employees*). La loro crescita – che non fa venire meno automaticamente la presenza del lavoro standard e dei lavori classici – fa saltare gli schemi tradizionalmente adottati e richiede una nuova immaginazione riguardo alle cornici istituzionali necessarie. Lasciamo questo dibattito e le sue chiavi di soluzione tecnica ai giuristi, che giustamente se ne appassionano. Ma noi dobbiamo partire da istanze materiali ben precise: questi lavoratori sono in buona parte – non tutti – una sorta di nuovo quasi-proletariato, segnato da poche o nulle tutele, da una elevata disponibilità verso la gestione manageriale (e di fatto algoritmica) dei processi e della loro attività, e non solo da una precarietà sostanziale ma anche da una insicurezza esistenziale e di fondo. Dunque al di là del profilo giuridico-normativo più coerente con il loro lavoro, essi mostrano un grande bisogno di organizzazione e di contrattazione: che comincia adesso a manifestarsi in prime forme di aggregazione e di lotta e in prime richieste di trame protettive di natura collettiva. E che dovrebbe trovare una risposta e una sistemazione adeguate da parte delle grandi organizzazioni di rappresentanza. Sia i sindacati sia le associazioni datoriali sono largamente spiazzati e spesso scavalcati dall'irruzione di questi nuovi assetti di impresa e dalla massa dei lavoratori che ne sono implicati. Per tutte le parti sociali organizzate dunque è diventata una istanza vitale quella di allargare il perimetro della loro rappresentanza e dell'azione negoziale. Anche perché i lavoratori della *gig economy* cominciano a muoversi e attivarsi con modalità prevalentemente autoorganizzate, e non mancano in campo – sul versante dei lavoratori più poveri ed esecutivi – proposte sindacali alternative, che fanno registrare qualche successo. Dunque viene in primo piano l'esigenza di forzare i confini, sociali organizzativi e contrattuali, del sindacalismo del Novecento. Una fuoriuscita in avanti dal sindacalismo classico che non può non ripartire in prima battuta da una immersione sociale nei lavori che ci sono: i quali, ripetiamolo, per quanto nell'insieme caratterizzati da

crescenti insicurezze, non sono tutti riducibili alla cifra tecnico-organizzativa della *gig economy*. Ripartire dal sociale e dai lavori in un quadro segnato da una eterogeneità crescente, cosa che rinvia in primo luogo a un faticoso esercizio di riaggregazione (che precede quello di intermediazione in ambiti contrattuali-istituzionali ben definiti, esercitato in passato dai sindacalismi maturi). E dunque anche naturalmente innervato sulle ragioni conflittuali dei nuovi deboli, e orientato a mettere in opera un contro-movimento, dentro cui si può richiamare l'ispirazione di Polanyi: che rimetta al centro un'azione sindacale meno attenta ad aggiustare e conservare e più impegnata a criticare e demercificare.

Questo conferma che il sindacalismo dei prossimi anni dovrà ripartire da qui, da una alleanza tra vecchi e nuovi lavori, ma all'interno di una prospettiva più dinamica, che non si limita solo ad adattarsi e a risolvere problemi ed emergenze (aspetti che pure sono stati importanti, e da non sminuire, negli anni più duri della crisi post-2008).

O emergerà un sindacalismo che vada oltre la generazione dei «capelli grigi» (come titolava qualche anno fa una discussione su *Rassegna sindacale*) e si occupi di ridurre le insicurezze di fondo, oltre che nel breve, vieppiù nel lungo periodo, o sarà difficile immaginare un futuro importante per l'azione sindacale. Le trasformazioni in atto stanno mettendo la pietra tombale sul grado di utilità e di riconoscimento sociale del sindacalismo dell'ultimo ventennio: in prevalenza benintenzionato, difensivo e rispettoso dei vincoli di varia natura. E spazzano via le illusioni intorno al futuro radioso del sindacalismo aziendale e di mercato, che dovrebbe costituire il toccasana delle distorsioni crescenti. Basta dare uno sguardo alla patria d'origine di quel sindacalismo, agli Stati Uniti, per vedere quali effetti esso comporta: a fronte di una minoranza sindacalizzata e over-protetta si trova una grande maggioranza esclusa (e non sindacalizzata). Per ragioni di chiarezza, non sto delineando l'idea di ricorrere a un sindacalismo anti-capitalista. I sindacalismi contemporanei debbono convivere con il mercato, ma possibilmente non subirlo, e provare – insieme ad altre forze – a correggerlo. E appunto questo contro-movimento, che è stato sovente ritenuto superato nell'ultimo ventennio, che va oggi riconsiderato e rielaborato in rapporto alle nuove condizioni. In altri termini per usare una formula anch'essa evocativa, il nodo consiste nel ricercare le condizioni di un nuovo «compromesso sociale» tra lavoro e mercato, dentro il quale il lavoro organizzato possa giocare, insieme ad altri, un ruolo importante.

Non ci siamo ancora, ma al riguardo si possono segnalare esperimenti e proposte che si muovono in questa direzione.

Dai contributi che seguono è possibile mettere a fuoco i tanti cantieri aperti e le prime buone pratiche da valorizzare. Alcune prime esperienze sono già censite e in atto (come si può vedere nel testo di Chiara Mancini).

Ma vengono messe nel piatto suggestioni più impegnative e destinate a pesare in ambiti diversi e trasversali, nella qualità di piattaforme unificanti i vecchi e i nuovi lavori. Viene proposta (Gaddi) la «contrattazione di filiera», che punta a intervenire in modo omogeneo, apprestando tutele comuni, su tutti i punti in cui i lavori e i lavoratori sono situati nell'arco delle catene globali del valore: senza subirne le segmentazioni e le dispersioni. Ma viene anche delineata (nel documento programmatico predisposto dalla Camera del lavoro di Milano) la prospettiva della «contrattazione d'anticipo». Che consiste in un aggiornamento e nuova declinazione di una partecipazione dei lavoratori orientata verso la codeterminazione, verso interventi a monte delle decisioni strategiche, all'interno delle quali uno spazio non secondario si ritiene vada riservato alla voce dei lavoratori.

Si tratta di prospettive d'azione, che cominciano a delinearci, che non si escludono e si possono mutualmente rafforzare. Animate come sono dalla condivisione che vada operato con urgenza un riposizionamento dei sindacati occidentali per collocarli all'interno dei cambiamenti in atto nel vivo delle contraddizioni sociali che ne derivano, ma con lo scopo di trovare alcune chiavi per indirizzarli nella duplice direzione di miglioramenti nella quantità e nella qualità dei lavori, che tornano a essere la pietra angolare dell'azione sindacale.

Ovviamente questa operazione di riposizionamento richiede – accanto a scelte strategiche coerenti dei sindacati (e dei loro dirimpettai datoriali) – anche un accompagnamento adeguato a opera dei soggetti politici e istituzionali.

E qui entriamo dunque all'interno della seconda arena che abbiamo evocato all'inizio. Una arena che possiamo al momento, nel nostro paese, descrivere come segue. È cresciuta sensibilmente dentro il mondo del lavoro una domanda sociale maggioritaria – misurata da varie indagini e indicatori statistici – che reclama esplicitamente protezioni aggiornate e una tangibile riduzione dell'insicurezza lavorativa. Una domanda che implicitamente o esplicitamente rinvia a un maggiore interventismo pubblico (non meramente statalista e ridisegnato rispetto al passato), in chiave de-

cisamente post-liberista. Ma questa domanda non ha trovato una chiara sponda nelle formazioni politiche di centro-sinistra. Queste, e in modo particolare il principale partito di quell'area, il Pd, sono restate prigioniere in sostanza di una offerta politica legata ad altre stagioni e ad una lettura largamente diversa, e più tradizionalmente mercatista, delle aspettative sociali. A loro volta i lavoratori, come è divenuto evidente alle scorse elezioni del 4 marzo, si sono massicciamente rivolti in altre direzioni politiche per soddisfare i loro bisogni: votando largamente per partiti non di sinistra. Va detto che la differenza rispetto al passato, non chiara a tutti, consiste nel fatto che le nuove formazioni (per fare nomi tanto la Lega, che il M5stelle) si rivolgono nei loro programmi esplicitamente ai lavoratori, ma il loro nucleo esistenziale è legato ad altri cuori identitari e tematici.

I contributi che seguono forniscono un ricco ritratto di queste tendenze e di questo esito, non inatteso ma paradossale. Essi mostrano con evidenza la consumazione del legame sociale storico tra sinistra e lavoro, e il venir meno della «relazione speciale» tra sindacati e partiti (anche se il fenomeno riguarda in particolare Cgil e Pd) che aveva attraversato il Novecento. Per quanto già annunciato dalla recente stagione improntata alla «disintermediazione», questo logorio si rivela drammatico nei suoi numeri e negli effetti, che ci raccontano dell'avvenuto impoverimento della naturale sponda politica dell'azione sindacale.

Il punto di partenza è quello che troviamo nei saggi di Mattina e di Mosimann, Rennwald e Zimmermann. Per quanto la tempesta fosse già all'orizzonte, i dati disponibili in precedenza – anche in chiave comparata – invitavano a un qualche maggiore ottimismo, almeno sul versante degli iscritti ai sindacati. Infatti, mentre aumentava in tutta Europa, e anche da noi, il consenso tra i lavoratori – specie quelli più deboli economicamente e culturalmente – verso le formazioni populiste e di destra, la maggioranza dei lavoratori sindacalizzati teneva: e si rivolgeva principalmente ai partiti «laburisti» tradizionali. Gli autori chiariscono bene le ragioni storiche e organizzative di questo fenomeno, attribuibile in primo luogo – come spiega bene Mattina – a quell'attività di socializzazione politica svolta abitualmente dai sindacati, i quali orientano i propri membri verso le formazioni (classicamente) vicine.

Dal momento però che questa vicinanza, se non sfumata del tutto, risulta allo stato quantomeno nebulosa, appare legittimo interrogarsi se le ultime elezioni italiane (ed anche in altri paesi) consentano di confermare

almeno questa distintività negli orientamenti dei sindacalizzati. Le prime elaborazioni, effettuate subito dopo il 4 marzo, hanno messo in luce tanto alcuni fattori di persistenza (relativi soprattutto alla Cgil, anch'essa però contagiata dall'ampio voto verso i penta-stellati), che il logorio quantitativo nelle appartenenze politiche classiche manifestate dagli iscritti ai sindacati. Nel prossimo numero pubblicheremo a questo riguardo uno studio, sempre a opera di Mattina, che sulla base di dati originali consente di ricostruire con maggiori certezze l'esatta dinamica delle tendenze in atto.

Ma se andiamo a vedere sul versante del partito, il Partito democratico, la parola finale dell'avvenuto rimescolio sociale si rintraccia nel bello studio di De Sio, e nelle elaborazioni quantitative che lo accompagnano, non del tutto sorprendenti, ma certamente così vistose da non consentire alcun appello. Non solo il voto al Pd è rinserrato dentro quei ceti cosiddetti «riflessivi», connotati da una scolarità generalmente più elevata: un fenomeno già messo in luce da altri (tra cui chi scrive). In corso d'opera è maturato qualche cosa di più: «un confinamento del voto al Pd nelle classi sociali più alte, configurando questo partito, erede di partiti di sinistra storicamente legati alle classi popolari, come un partito votato prevalentemente dalle élite». Insomma, come sostiene lo stesso De Sio, la conferma del voto di classe (tradizionalmente debole da noi) ma paradossalmente «rovesciato»: il Pd esce attualmente dalle elezioni come l'unico partito chiaramente di classe, ma delle classi più alte.

Anche Feltrin e Menoncello, che dedicano la loro analisi all'approfondimento delle ragioni delle nuove fratture economiche e territoriali messe in luce dal voto, ricordano come sarebbe stato utile immaginare una ricentratura delle strategie dei partiti tradizionali attorno alle politiche di promozione dei ceti medio-bassi, in quanto «altrimenti è inevitabile che l'egemonia passi a qualcun altro». I due autori attirano anche l'attenzione sulla riproposizione della specificità meridionale: essi interpretano il successo grillino al Sud come il frutto di una inedita alleanza tra popolo disagiato e classi dirigenti locali. Di qui la proposta che avanzano di riportare con nettezza e con forza la Questione meridionale al centro della discussione pubblica.

Il sindacato appare sempre più orfano del Partito, ma laicamente aperto. Perché esso – e in particolare la Cgil – non può essere anche orfano della politica. In tutto il mondo i sindacati hanno bisogno di coltivare l'arena politico-istituzionale, nonostante questa riverberi su di loro tanto be-

nefici che problemi. Ma il sindacalismo italiano ha già chiaramente e da tempo operato una scelta a questo riguardo. Quella di curare direttamente l'accesso all'arena politica e il rapporto con i governi senza dover ricorrere alla mediazione dei partiti. Questa scelta appare oggi come ancor più obbligata. Ma i terremoti politici cui abbiamo assistito richiedono a questo punto un supplemento di inventiva nella ricerca delle forme e degli obiettivi più pertinenti. E anche nell'alimentare la speranza che sia possibile stimolare nuovi interlocutori e relazioni diversamente fruttuose, mettendo al fine tra parentesi la stagione, priva di successi se non retorici, della disintermediazione.

TEMA 1

Nuovi confini della contrattazione

Oltre i confini della contrattazione collettiva? Su mercato, gerarchia e subordinazione nella *gig economy*

Bruno Cattero*

Nell'arco di un paio di anni la ricerca e il dibattito socio-lavoristi innescati dal neologismo «Industria 4.0» si sono estesi al fenomeno più ampio e sottostante della digitalizzazione, con un'attenzione crescente all'economia di piattaforma e, al suo interno, alla cosiddetta *gig economy* o «economia dei lavoretti» (Staglianò 2018). Quest'ultima, in particolare, è ormai entrata nel perimetro dell'azione sindacale, non soltanto in Italia (Vandaele 2018). Per due ragioni: da un lato le condizioni di lavoro, salariali e contrattuali particolarmente precarie che contraddistinguono questo nuovo tipo di lavoro, spesso etichettato come «lavoro digitale»; dall'altro l'attivismo e le prime mobilitazioni spontanee in molti paesi da parte dei *gig workers*, espressione concreta e soprattutto attiva di un bisogno urgente di rappresentanza e di tutela. In queste pagine ci interroghiamo sui confini di questo nuovo perimetro d'azione, e dunque in particolare sui confini della contrattazione collettiva, rimarcando peraltro che quel perimetro non si esaurisce con le piattaforme della *gig economy*¹.

* Bruno Cattero è docente di Sociologia economica e del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza e di Scienze politiche, economiche e sociali dell'Università del Piemonte Orientale.

¹ La piattaforma – intesa in senso lato come infrastruttura di hardware e/o software – è infatti uno dei principali dispositivi tecnologici della trasformazione digitale in corso: consente di costituire ambienti di lavoro e/o di apprendimento virtuali, di integrare in forme nuove i processi di produzione, di riorganizzare i processi di management, monitoraggio, ricerca e altre attività. Per questo motivo trova applicazione in pressoché in ogni grande organizzazione, a partire dalle imprese multinazionali, ed è trasversale ad ogni settore. È, in sintesi, un potente strumento di (ri)organizzazione digitale del lavoro e in base alle sue caratteristiche, ai livelli di accesso, alle regole di condivisione ecc. ha effetti sia diretti sia indiretti sul lavoro che vanno ben oltre quello cosiddetto «intermediato» di cui ci occupiamo in questa sede.

1. *Crowdwork, cloudwork, gigwork*

Sull'economia di piattaforma, e in particolare sul lavoro via piattaforma (nel dibattito i due termini sono ormai sinonimi), esistono molte definizioni. La Fondazione europea di Dublino, che sta conducendo un vasto programma di ricerca sul tema, muove da una definizione molto generale: «il termine “lavoro via piattaforma” si riferisce a una nuova forma di organizzazione e intermediazione del lavoro retribuito attraverso le piattaforme. Ai *platform workers* si accede attraverso Internet per risolvere problemi specifici o fornire servizi in cambio di remunerazione» (Florisson, Mandl 2018, p. 1). Abbiamo lasciato il termine *platform workers* intenzionalmente in inglese per evidenziare che la traduzione italiana non è neutra: le espressioni «lavoratori della piattaforma» e «lavoratori sulla piattaforma» non hanno, come si vedrà, lo stesso significato. A partire da questa definizione i ricercatori di Eurofound sviluppano una classificazione delle piattaforme particolarmente sofisticata sulla base di ben 27 criteri, ma ai fini di questo articolo è sufficiente distinguere tra *crowdwork*, *cloudworking* und *gigworking* (Schmidt 2017). *Crowdwork* designa in generale il lavoro a pagamento intermediato da una piattaforma, mentre gli altri due termini ne specificano le principali varianti: quando è eseguito solamente online tramite *cloud computing* (*cloudwork*) o quando include servizi offline e materiali in loco quali consegna di cibo, servizi di pulizia o altri (*gigwork*). L'ultimo è generalmente associato a «lavoretti» precari e sottopagati (i ciclo-fattorini di Foodora), mentre il *cloudwork* appare un universo più eterogeneo che racchiude attività di diversa complessità. Ma una tale eterogeneità può essere rintracciata, sia pure entro uno spettro minore, anche nel *gigworking*. Su questo sfondo è utile l'integrazione di Greef e Schroeder (2017, p. 19) che in uno studio commissionato dal Ministero federale del Lavoro e degli Affari sociali tedesco distinguono ulteriormente individuando per ognuna delle due forme di *crowdwork* due sottospecie a seconda del grado di complessità del compito e della qualificazione richiesta:

- *cloudwork*: lavori circoscritti e a bassa qualificazione (*clickworking*) come descrivere immagini, catalogare fotografie e altre attività non (ancora) trasferibili a sistemi di intelligenza *versus* attività qualificate o altamente qualificate (per esempio, moduli di programmazione, sviluppo di un layout o di un progetto);

• *gigwork*: microlavori o «lavoretti» *versus* lavori mediamente qualificati o qualificati (dai servizi domestici a quelli di trasporto fino a servizi artigianali anche complessi).

Il lavoro intermediato da piattaforma non è dunque un fenomeno omogeneo, e non lo sono neppure i bisogni e le aspettative di chi lo svolge: la stessa attività assume significati diversi se da essa dipende interamente il reddito per il proprio sostentamento o se invece si configura come attività integrativa di un altro reddito.

Un altro elemento di eterogeneità riguarda l'origine e/o la provenienza dei lavori via piattaforma che possono essere ricondotti a due archetipi: il primo è costituito da attività che sono estrapolate dal contesto operativo e organizzativo in cui erano precedentemente svolte e commissionate alla «folla» (*crowd*) sui mercati digitali. In questo caso si tratta di una nuova forma di *outsourcing*, tipica del *cloudwork*, che consente alle imprese di ridurre la quota di lavoro dipendente abbassando drasticamente i costi. Il secondo archetipo ricomprende invece quelle che la letteratura economica definisce attività «dormienti» (*dormant asset*), ossia suscettibili di valorizzazione ma gravate da costi di transazione eccessivi che le escludevano dallo scambio di mercato².

Al di là dell'eterogeneità dell'offerta, l'economia delle piattaforme presenta tuttavia tre aspetti comuni: la dimensione transnazionale e tendenzialmente globale dei grandi operatori e quindi del mercato (*cloudwork*); l'intermediazione algoritmica del lavoro; infine, ma non ultimo, quel che Greef e Schroeder sintetizzano senza perifrasi o eufemismi nel rapporto già citato: quali che siano le sue forme e varianti, il lavoro via piattaforma «è pressoché privo di regole legislative, non è coperto dalla previdenza sociale, non è regolato collettivamente né codeterminato» (2017, p. 15). La ragione principale è il suo status giuridico, che le piattaforme sono ben attente a qualificare (nelle condizioni di utilizzo) e contrattualizzare come «autonomo», definendosi al contempo come semplice *marketplace* digitale nel quale la piattaforma si limita a fornire il servizio di connessione e abbinamento di attori

² Reperire individualmente un fattorino che portasse al proprio domicilio il pasto pronto di un ristorante comportava un dispendio eccessivo di risorse per acquisire informazioni sulla sua affidabilità, negoziare ogni volta il compenso ecc. Di conseguenza si ritirava personalmente il pasto o ci si rivolgeva a ristoratori che offrivano un servizio di consegna a domicilio.

terzi e indipendenti: da una parte gli *users* che offrono lavori o beni, dall'altra quelli interessati a svolgerli o ad acquistarli. In questa costruzione semantica e giuridica, il *lavoratore* che esegue una prestazione non esiste: è anch'esso un imprenditore indipendente che offre un «servizio» a chiamata.

2. Mercato, gerarchia – e algoritmi

Così definito e praticato, il lavoro su piattaforma è «*distributed workforce*» (concetto della letteratura manageriale che già si avvicina maggiormente alla realtà) dispersa al di fuori del perimetro della regolazione collettiva e delle tutele proprie del diritto del lavoro nonché formalmente impossibilitata a organizzarsi collettivamente in quanto imprenditoria autonoma e dunque soggetta al divieto di coalizione previsto dalle norme su monopolio e concorrenza. Per quanto assurdo possa apparire: i ciclo-fattorini di Foodora, gli autisti di Uber, i prossimi lavoratori *on demand* nei settori delle pulizie, dei servizi domestici, della cura alla persona ecc., associandosi e negoziando salari e condizioni di lavoro, sarebbero imputabili di «collusione» volta a raggiungere posizioni di «predominio» per fissare prezzi e negoziare, da posizione di forza, le condizioni della transazione di mercato. Sempre che i *distributed workers* di cui si sta parlando possano davvero essere considerati come «effettivamente indipendenti» (Prassl 2018, p. 36).

La questione chiave è di conseguenza se e in che misura il lavoro via piattaforma sia riconducibile entro i confini della contrattazione collettiva e quindi, a monte, se e in che misura sia riconducibile allo status di lavoro subordinato. La questione è ovviamente al centro della discussione giuslavorista, che non abbiamo né lo spazio né le competenze per riportarla in modo adeguato³. Pur semplificando molto, qui interessa richiamare soltanto due punti: il primo è che la giurisprudenza in merito è alquanto contraddittoria, con sentenze opposte in diversi paesi sui casi più noti (Uber e Foodora)⁴, a

³ Limitandoci soltanto ad alcuni tra i contributi più recenti si vedano De Stefano 2017, Donini e al. 2017, Todolí-Signes 2017, Tullini 2018 e Weiss 2018, nonché i saggi pubblicati sulla rivista online *Labour & Law Issues*.

⁴ Ma con un pronunciamento importante della Corte di giustizia europea su Uber, al quale la Corte ha negato la definizione di «puro intermediario» perché, oltre all'intermediazione, Uber offre contemporaneamente servizi di trasporto urbano che sono di fatto sotto la

seconda dell'inclinazione del giudice verso gli aspetti più formali del rapporto di lavoro (il contratto tra *users* e piattaforma) o quelli più sostanziali delle concrete modalità di esecuzione e controllo del lavoro (che, se etero-dirette, sono un forte indizio di subordinazione di fatto). Il secondo punto è che, in assenza di una legislazione in materia, la giurisprudenza non può che operare caso per caso, valutando la fondatezza o meno delle contestazioni oggetto del caso specifico in esame alla luce delle leggi in vigore. Se le sue sentenze possono fissare dei precedenti, in casi successivi si pone l'esigenza di una re-interpretazione basata sull'analisi della realtà specifica e del carattere formale o sostanziale delle eventuali differenze.

Su questo sfondo è utile concentrarsi sull'interpretazione teorica che sta alla base della tesi della natura autonoma del lavoro via piattaforma e che, esplicitata o meno che sia, risuona spesso nelle aule dei tribunali e orienta anche l'azione di *lobbying* a livello nazionale ed europeo volta a impedire interventi normativi che inficerebbero efficienza ed efficacia dei nuovi *digital market*. La teoria di riferimento è quella nota dei costi di transazione (Coase 1937; Williamson 1987), già citati poc'anzi, con la sua coppia concettuale «gerarchia» *versus* «mercato», nella quale il primo concetto sta per «impresa» e ne spiega l'origine e la persistenza dal punto di vista economico: l'impresa esiste perché in determinate situazioni o rispetto a determinati beni lo scambio di mercato è gravato da costi di transazione talmente elevati da renderlo diseconomico. In qualsiasi altro caso, tuttavia, è economicamente più razionale affidarsi al puro scambio di mercato. Il successo e la diffusione delle piattaforme digitali si spiegherebbero col fatto che sono equiparabili a un mercato: «Le piattaforme abbattano radicalmente i costi di transazione – rendono la ricerca più semplice e immediata, l'informazione più facilmente accessibile, la negoziazione standardizzata. Le moderne piattaforme, quindi, si configurano come mercati a due versanti: la piattaforma non fornisce direttamente il servizio ricercato dal consumatore (per esempio, la mobilità urbana o interurbana, un appartamento in affitto o la consegna di una pizza), ma consente a colui che richiede il servizio di entrare rapidamente in contatto con chi lo fornisce, creando le condizioni perché la transazione avvenga, in maniera intuitiva e rapida. In un certo senso si può dire che il prodotto venduto dalle App non è *in sé e per sé* quello domandato dal consu-

sua direzione, stabilendo i prezzi ed esercitando uno stretto controllo sulla prestazione degli autisti (Case C 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain Sl).

matore: tale prodotto è la *riduzione dei costi di transazione*. A voler essere più precisi, dunque, la piattaforma vende servizi di intermediazione tra le due parti: fa incontrare domanda e offerta in maniera efficiente e a costi contenuti» (Del Prato, Stagnaro 2018, p. 3).

Secondo gli autori, da questa interpretazione risulterebbe evidente che «la piattaforma non è un'impresa rispetto alla quale i fornitori di servizi (per esempio, i *riders*) sono dipendenti» (*Ibidem*). Per due motivi. In primo luogo perché tra piattaforma e *riders* non sussiste «un pieno rapporto gerarchico» (i fornitori di servizi decidono autonomamente se rendersi disponibili o no e se accettare una chiamata o no, chiamata che dunque non si configura come ordine gerarchico). In secondo luogo perché altrimenti significherebbe non aver compreso la natura e la funzione economica delle piattaforme e della nuova organizzazione industriale di cui le piattaforme sono il perno: «le piattaforme online non rappresentano una evoluzione dell'impresa tradizionale, ma una sua disarticolazione; non implicano un nuovo tipo di rapporto gerarchico, ma offrono servizi di intermediazione grazie ai quali le transazioni stesse divengono possibili. Grazie ai quali, cioè, sono i consumatori ad acquistare «sul mercato» il servizio da parte del fornitore più efficiente [...] e non delegano tale scelta a un'impresa gerarchicamente organizzata che alloca il lavoro tra le proprie risorse umane sulla base di decisioni *top down*» (*Ibidem*, pp. 3-4).

Ricapitolando: il primo motivo per cui non vi sarebbe «gerarchia» è formale (il tipo di contratto tra titolare della piattaforma e fornitore di servizi) e sulla sua consistenza rimandiamo il lettore nuovamente al dibattito giust-lavorista sugli indici giurisprudenziali della subordinazione e sulla recente giurisprudenza in merito. Il secondo motivo apportato dagli autori è teorico, o meglio: teoricamente fondato. Quanto fondato?

Alla domanda è impossibile rispondere perché nel testo citato la teoria dei costi di transazione, come spesso accade, è utilizzata in funzione meramente illustrativa e persuasiva, anziché analitica. E in questi casi descrive, ma non spiega. Gli autori si guardano bene dal trattare il nocciolo della questione: *come* riesce una piattaforma a far «incontrare domanda e offerta in maniera efficiente»? E *come* riesce l'impresa (perché un'impresa c'è...) titolare della piattaforma a diventare il «fornitore [di intermediazione] più efficiente» al quale si rivolgeranno i consumatori e i fornitori di servizi, anziché rivolgersi ad altri?

Dall'ormai ricca letteratura sulle piattaforme digitali sappiamo che il loro

successo dipende dal raggiungere il prima possibile una massa critica di utilizzatori tale da innescare e poi alimentare i cosiddetti effetti di rete che aumentano il valore d'uso della piattaforma: tanto più alta è la quantità e la qualità dell'offerta tanto maggiore è la possibilità di scelta e con essa la forza magnetica di attrazione di nuovi utilizzatori/clienti. Nel caso delle piattaforme di vendita o noleggio di beni. Per esempio Airbnb, la qualità dell'intermediazione, e quindi degli algoritmi di abbinamento, dipende tra le altre cose dalla quantità e qualità delle informazioni sul bene e sugli utilizzatori stessi (reputazione). Ma nel caso delle piattaforme che offrono servizi le informazioni non bastano: per acquisire, mantenere e aumentare i clienti/consumatori l'impresa titolare della piattaforma deve ridurre il più possibile l'incertezza riguardo alla disponibilità, tempestività e qualità dei servizi prestati. Non bisogna essere marxisti per scorgere allora nella commessa a chiamata lo stesso «problema della trasformazione» con cui si trova confrontata qualsiasi altra impresa che sigla un contratto di lavoro dipendente: data l'inevitabile indeterminatezza di entrambi i tipi di contratto, quel che viene acquistato è una generica disponibilità di forza-lavoro che poi andrà veicolata ai propri fini. L'impresa «gerarchia» opera sulle leve dell'organizzazione del lavoro e del controllo (e se necessario del coinvolgimento motivazionale). L'impresa «piattaforma» altrettanto: essa sviluppa meccanismi organizzativi (Kirchner 2018) e algoritmi di valutazione e controllo volti a garantire che il *gigwork* sia eseguito in conformità con le direttive aziendali e le istruzioni del cliente.

Le ricerche empiriche (da ultimi su Foodora: Schreyer, Schrape 2018) mostrano che gli «imprenditori di se stessi» della *gig economy*, siano essi conducenti di Uber (o di altre piattaforme nei trasporti), ciclo-fattorini di Foodora o altro ancora, non sono meno eterodiretti del vecchio operaio massa taylor-fordista né meno etero-organizzati che in una collaborazione coordinata e continuativa. Anzi: l'algoritmo della App, oltre a gestire la prestazione, la controlla completamente, in una misura mai raggiunta nel taylorismo analogico.

Tradotto nei concetti della teoria dei costi di transazione: la «gerarchia», uscita elegantemente dalla porta del contratto, rientra dalla finestra con l'etero-determinazione algoritmica e remota. E il «mercato» generato dalla piattaforma è asimmetrico perché *gerarchizzato* sul versante del rapporto tra impresa titolare della piattaforma e *gig workers*.

3. Conclusioni

Ai seguaci del libero mercato come unica fonte di benessere, flessibilità, auto-organizzazione e financo di «ammortizzatori sociali» – così ancora Del Prato e Stagnaro (p. 10) sui lavoretti della *gig economy*, che sarebbero in larga parte un «cuscinetto» tra un lavoro più importante e un altro – la teoria contrattualistica dei costi di transazione piace molto perché supporta sul versante teorico la perentoria affermazione di Margaret Thatcher che «la società non esiste: esistono individui». E per lo stesso motivo non può non piacere il *crowdwork*, a prescindere, perché di quella visione sarebbe la piena realizzazione di mercato. Ma quella stessa teoria, se usata in termini non ideologici ma analitici, mostra che le piattaforme di *crowdwork* non funzionano affatto come semplice «mercato». Da questo punto di vista essa fornisce semmai argomenti a sostegno dell'orientamento generale, che ci pare prevalente in campo giuslavoristico, secondo cui è possibile ricondurre la *gig economy* nell'alveo della subordinazione e quindi della contrattazione collettiva e dei suoi confini (tra gli altri Engbloom 2017; Prassl 2018). In particolare può rafforzare la recente proposta di Risak (2018) di una legislazione europea che introduca la presunzione giuridica, fino a prova contraria, di un rapporto di lavoro subordinato nel contesto delle piattaforme digitali.

Riferimenti bibliografici

- Coase R. (1937), *The Nature of the Firm*, in *Economica*, vol. 4, n. 16, pp. 386-405.
- Del Prato F., Stagnaro C. (2018), *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, briefing paper, n. 167, Torino, Istituto Bruno Leoni.
- De Stefano V. (2017), *Lavoro su «piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 67, n. 2, pp. 241-258.
- Donini A., Forlivesi M., Rota A., Tullini P. (2017), *Towards Collective Protections for Crowdworkers. Italy, Spain and France in the Eu Context*, in *Transfer*, vol. 23, n. 2, pp. 207-223.
- Engbloom S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 67, n. 2, pp. 357-365.
- Florisson I., Mandl R. (2018), *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment - Literature Review*, Dublin, Working Paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

- Greef S., Schroeder W. (2017), *Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*, Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Kirchner S. (2018), *Arbeiten in der Plattformökonomie. Grundlagen und Grenzen der Entwicklungsdynamik*, Arbeitspapiere des Fachgebietes «Digitalisierung der Arbeitswelt», Berlin, Technische Universität.
- Prassl J. (2018), *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni*, Rapporto per la Confederazione europea dei sindacati - Ces, Bruxelles, Ces.
- Risak M. (2018), *Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the Eu Level*, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- Schmidt F.A. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Schreyer J., Schrape J.-F. (2018), *Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy: Das Beispiel Foodora*, in *Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS-Studien)*, vol. 11, n. 2, pp. 262-278.
- Staglianò R. (2018), *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Torino, Einaudi.
- Todolí-Signes A. (2017), *The «Gig Economy»: Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?*, in *Transfer*, vol. 23, n. 2, pp. 193-205.
- Tullini P. (2018), *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, vol. 36, n. 1, pp. 36-51.
- Vandaele K. (2018), *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Representation and Voice*, working paper 2018.05, Brussels, European Trade Union Institute (Etui).
- Weiss M. (2018), *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 28, n. 3, pp. 715-728.
- Williamson O.E. (1987), *Le istituzioni economiche del capitalismo. Imprese, mercati, rapporti contrattuali*, Milano, Franco Angeli.

ABSTRACT

I lavoratori della gig economy, in quanto formalmente «autonomi», fanno parte di una «distributed workforce» esterna al perimetro della contrattazione collettiva. La possibilità di ricondurli entro i suoi confini dipende in larga misura dal riconoscimento della loro subordinazione di fatto, a prescindere dal loro contratto formale con le imprese-piattaforme. Sullo sfondo del dibattito giuslavorista in merito, l'articolo si concentra sull'argomentazione a sostegno della presunta autonomia dei gig workers, basata sulla teoria dei costi di transazione, che riduce le piattaforme a semplici «mercati». Un uso analitico e non soltanto persuasivo.

sivo della stessa teoria conduce a ben altre conclusioni: le piattaforme sono «mercati gerarchizzati» creati, governati e controllati da un'impresa, dove la «gerarchia» opera attraverso la completa etero-determinazione algoritmica della prestazione lavorativa. E dove c'è gerarchia c'è subordinazione.

BEYOND THE BOUNDARIES OF COLLECTIVE BARGAINING?
MARKET, HIERARCHY AND SUBORDINATION IN THE «GIG ECONOMY»

The workers of the gig economy, formally «autonomous», are part of a «distributed workforce» outside the perimeter of collective bargaining. The possibility of bringing them within its borders depends largely on recognizing their de facto subordination, regardless of their formal contract with the platform-companies. On the background of the labour law debate on the matter, the article focuses on the argument supporting the alleged autonomy of the gig workers, based on the theory of transaction costs, which reduces the platforms to simple «markets». An analytical use of the same theory leads to quite different conclusions: platforms are «hierarchical markets» created, governed and controlled by an enterprise, where the «hierarchy» operates through the complete algorithmic hetero-determination of work performance. And where there is hierarchy there is subordination.

Per un'innovazione tecnologica sostenibile

*Gaetano Sateriale**

1. Uno sguardo d'insieme

Di rivoluzione digitale si parla molto. Spesso dipingendola come un futuro paradisiaco, il progresso dell'umanità finalmente libera dai bisogni e dal lavoro, altrettanto spesso presentandola come la prossima fine del dominio umano su un mondo ormai governato dagli automi. Conviene essere più analitici e più prudenti, sia per le conseguenze dell'innovazione sulle abitudini di consumo delle persone sia per gli effetti sul lavoro.

Oggi la digitalizzazione può essere descritta come un processo in atto e non ancora una nuova rivoluzione industriale compiuta. Tuttavia, l'intelligenza artificiale, l'internet delle cose, l'economia digitale sono già ora grandi trend tecnologici di trasformazione. I cambiamenti in corso, che si diffondono a velocità crescente, non interessano solo i modi di produzione ma influenzano le condizioni di vita delle persone (singoli e comunità), i luoghi dell'abitare (città e campagne), i mezzi di trasporto (individuali e collettivi), le forme della comunicazione (privata e pubblica), i servizi sociali (universali e non), il lavoro (dipendente e non dipendente). La diffusione delle nuove tecnologie digitali sta rapidamente trasformando l'assetto economico mondiale, il modo di produzione di molti settori anche non industriali (agricoltura, servizi pubblici, terziario privato), il rapporto (anche di costo) tra capitale fisso e variabile, la quantità e le caratteristiche del lavoro (artigiano, industriale, terziario) necessario alla produzione delle nuove merci e dei nuovi servizi. L'innovazione digitale tende a ridurre le tradizionali differenze tecnologiche e organizzative tra settori, soprattutto tra produzione e distribuzione, nell'obiettivo di conciliare fra loro una più marcata personalizzazione dei prodotti e dei servizi con le economie di scala necessarie per una

* Gaetano Sateriale è coordinatore responsabile del Piano del lavoro Cgil e direttore editoriale della casa editrice sindacale Ediesse. È stato sindaco della città di Ferrara.

produzione e una distribuzione efficienti: meno taylorismo nell'industria, più fordismo nella distribuzione. La flessibilizzazione della produzione consente la «personalizzazione» del singolo lotto, «la personalizzazione di massa» indica un cambiamento di modello di produzione in cui il consumatore può intervenire nelle fasi di progettazione e realizzazione del prodotto. In molte realtà dell'Europa si assiste nella distribuzione e nei servizi a un processo di ricomposizione delle filiere a partire dalla logistica che viene spesso reinternalizzata nell'attività dell'impresa. Ciò non sta (ancora) accadendo in Italia, dove invece aumenta la quota di precarizzazione e sfruttamento.

Il minor peso relativo della componente costo del lavoro sulla realizzazione del prodotto o del servizio può invertire la tendenza alla delocalizzazione delle attività produttive in corso negli ultimi decenni (tra ideazione e produzione, software e hardware) e rinnovare le potenzialità delle aree a più antico sviluppo industriale con relativo spostamento del capitale finanziario e del lavoro. La competenza digitale diviene strategica (per produzione e consumo); la logistica diventa centrale anche su piccola scala locale, non solo nella direttrice Est Ovest del mondo. L'agricoltura e il food si trasformano in settori che producono maggiori qualità e valore aggiunto.

Si tratta di un processo graduale ma già in atto con alte velocità di diffusione e innovazione incrementale: come in passato, vi sarà a lungo convivenza e complementarità tra le tecnologie tradizionali e quelle digitali ma queste ultime diventeranno culturalmente e socialmente dominanti. Per governare questi processi e non subirli passivamente è prima di tutto necessario conoscere caratteristiche e diffusione dei nuovi prodotti e servizi e le loro conseguenze sulle abitudini di vita dei cittadini, se è vero che le persone e il territorio (non solo le imprese) rappresentano il grande mercato dell'innovazione digitale.

In questa logica l'innovazione digitale può avere enormi potenzialità di miglioramento generale. La diffusione dell'innovazione può essere una leva per ridurre il devastante impatto ambientale della crescita economica operato dalle tecnologie tradizionali e dall'uso dei combustibili fossili. Sia in termini di consumo di energia che di riutilizzo dei prodotti e di sicurezza, le tecnologie digitali possono aiutare a superare la contraddizione (tuttora esistente) tra la necessità di ridurre le emissioni, avviare le bonifiche, prevenire i rischi tagliando i costi sino a ora molto elevati delle necessarie politiche di sostenibilità. L'innovazione può aiutare a comporre il conflitto tra il «bene pubblico» e le imprese private. La sua diffusione può essere una leva

per ridurre le distanze tra persone e servizi: l'informazione, la formazione, la salute, l'assistenza, la sicurezza, possono essere più facilmente fruite anche da chi vive in territori non urbani o in condizioni di minore mobilità personale grazie alle tecnologie informatiche, specie verso le persone anziane e disabili.

Così la sensoristica può essere una leva per prevenire i grandi rischi idrogeologici, sismici, ambientali del territorio, il suo consumo e il degrado del paesaggio sia nelle aree interne che nelle aree urbane. Le nuove tecnologie, in particolare quella satellitare, che già da tempo contribuisce a elevare gli standard di sicurezza militare, può essere orientata ad accrescere i livelli di sicurezza civile e di controllo dei flussi delle merci contro le sofisticazioni e le importazioni clandestine.

La diffusione dell'innovazione digitale può essere un veicolo di trasformazione del sistema democratico che conosciamo. Un percorso non univoco e già prestabilito: da un lato vi sono evidenti rischi di monopolio delle informazioni (pubbliche e private) e di maggiore ingerenza e controllo della privacy dei cittadini, dall'altro occasioni altrettanto evidenti di maggiore partecipazione dei cittadini alla vita pubblica e di un loro controllo sulle decisioni prese dalla politica e dai governi. Anche in questo ambito ci può essere un'utile diffusione delle informazioni che si confronta con una gestione monopolistica delle informazioni attraverso le piattaforme digitali. Un controllo sociale dell'innovazione è indispensabile per potenziare e non indebolire il sistema di democrazia e per valorizzare il ruolo degli uomini e delle donne nel lavoro e nella società.

Se l'effetto finale dell'innovazione digitale penderà verso il paradiso o l'inferno dipende essenzialmente dalle politiche di diffusione e controllo che saranno attuate.

2. Quali conseguenze sul lavoro

Anche per comprendere quali sono e saranno le conseguenze dell'innovazione digitale sul lavoro conviene evitare facili sintesi. Nessuno sa con certezza se alla fine del percorso in atto i posti di lavoro (globali, continentali, nazionali?) saranno calati in valore assoluto o se invece alla riduzione di alcune attività più direttamente manifatturiere potranno corrispondere posti di lavoro aggiuntivi in vecchi e nuovi settori. Inutile dedicarsi a questo cal-

colo ora: mancano troppi addendi positivi o negativi perché la somma appaia credibile. È più utile approfondire l'esame qualitativo delle trasformazioni del lavoro in atto. Sapendo che anche in questo ambito sarà necessario sommare fra loro dinamiche di segno opposto.

Se si collocano su un'ascissa le principali categorie professionali del lavoro (profili tecnici, specializzati, qualificati, generici) e se ne misura il peso sull'ordinata, si ottiene una curva a forma di clessidra. A segnalare che è in atto una polarizzazione verso gli estremi del mercato del lavoro: le professionalità più ricche di competenze da un lato e quelle più generiche ed esecutive dall'altro. Anche in questo caso, come nel più ampio contesto sociale, è il «ceto medio» degli operai qualificati e specializzati a essere sacrificato nelle trasformazioni economiche, il soggetto centrale che perde peso a vantaggio dei poli.

Se avessimo fatto lo stesso grafico venti o trent'anni fa, avremmo ricavato invece una sorta di «gaussiana» in cui più forti in termini di peso erano le professioni al centro dell'ascissa (operai qualificati e specializzati). Considerando che la curva gaussiana è detta anche «distribuzione normale», si deve convenire che è piuttosto anomalo ciò che sta accadendo oggi nel mondo del lavoro: una distribuzione «non normale» delle professionalità e delle competenze richieste e impiegate in tutti i settori di produzione e di servizio. Può darsi che questa polarizzazione sia transitoria e che, dopo gli anni di crisi, tornerà a riprodursi una diffusione «normale» dei profili professionali impiegati nel mercato del lavoro. Ma negli ultimi anni la polarizzazione si è diffusa in tutta l'Europa e il nostro paese ha seguito e non anticipato le dinamiche più generali. Segno che la distribuzione a clessidra delle professioni non è effetto della scarsa crescita italiana, quanto piuttosto dalla fase di espansione economica globale degli anni duemila e delle trasformazioni indotte.

Tutto ciò inizia prima del cambiamento della forma dei rapporti di lavoro. Fino a poter immaginare, anche in questo caso, che la destrutturazione dei contratti a tempo indeterminato e la precarizzazione diffusa siano la conseguenza formale – certo forzata sul piano legislativo dal pensiero liberista dominante – ma adattiva di mutamenti di professionalità già avvenuti. O almeno dei cambiamenti delle professionalità «necessarie» in Occidente, di fronte allo spostamento in Asia di intere fasi del ciclo produttivo, non solo manifatturiero. La competizione col nuovo grande produttore richiede, o sembra richiedere, una crescita delle competenze elevate in grado di ag-

giungere valore alle merci prodotte e di quelle meramente esecutive, in modo da ridurne i costi.

Resta da chiedersi se la struttura delle imprese (non solo industriali) in Italia e la sua particolare configurazione in attività molto piccole, a gestione familiare e scarsa capitalizzazione, abbia accentuato o rallentato questa tendenza. E, per il futuro, che impatto possa avere sulle competenze richieste la nuova rivoluzione industriale già in corso anche nei settori non manifatturieri.

Sarà necessario ancora un po' di tempo per comprendere il reale grado di diffusione dell'economia 4.0 in un sistema di piccolissime imprese come il nostro. È probabile, guardando alle dinamiche europee più che a quella nazionale, che le trasformazioni del lavoro nei diversi settori derivanti dalla digitalizzazione, anche in costanza di livelli occupazionali, non siano comunque in grado di invertire la polarizzazione in atto nelle competenze professionali del lavoro richiesto. E forse l'innovazione potrebbe persino accentuarla, come stiamo vedendo almeno nei settori della distribuzione e della logistica. Certamente la penuria cronica di investimenti, tipica del settore industriale italiano, amplifica la parte bassa delle competenze professionali richieste.

La combinazione della polarizzazione dei profili professionali, senza più il baricentro di quelli intermedi, con la diffusione della precarietà nei rapporti di lavoro e la tendenza da parte delle imprese ad assumere lavoro solo in «modica quantità», sia nella parte alta che in quella bassa delle qualifiche, produce conseguenze assai rilevanti anche sul ruolo del lavoro nella nostra società contemporanea. Troppo differenziati ne risultano gli orari, i livelli retributivi, i trattamenti previdenziali, i servizi di welfare legati e derivanti dallo status di lavoratore. La distribuzione anomala delle competenze professionali è forse uno dei motori che hanno accentuato la crescita delle disegualianze e delle povertà nella società contemporanea.

A queste prime considerazioni sulle tendenze del lavoro in essere, va aggiunto necessariamente, per definire il quadro problematico del nuovo mercato del lavoro italiano, il dato della disoccupazione e, forse ancor più, dell'inoccupazione che si sono accumulate negli anni e che penalizzano, come è noto, soprattutto le giovani generazioni impedendo loro una piena autonomia e una piena cittadinanza. Oltre che una piena dignità personale. Per finire, non si può trascurare il fatto che tutte le dinamiche richiamate sono il risultato medio di un'altra fortissima polarizzazione tra Nord e Mezzogiorno, cresciuta nel tempo e che ora riguarda molti aspetti della conviven-

za: livelli di scolarizzazione, abbandono, servizi di welfare e servizi sociali in genere, migrazione delle competenze elevate. Nel paese, invece che una tendenza alla diffusione omogenea dei cosiddetti «livelli essenziali» dei servizi si è prodotta nel tempo una distanza ancora più ampia tra le condizioni di vita dei cittadini. In questo caso la condizione di cittadinanza «normale» non è mai esistita nella realtà.

Anche le conseguenze dell'innovazione sul lavoro non possono essere considerate univoche e «fatali». Esse possono variare al variare delle politiche del lavoro e della diffusione delle competenze che vengono esercitate. Anche la contrattazione sindacale, se ben orientata, può intervenire ad attenuare le disuguaglianze ed estendere le opportunità.

3. Quali politiche per l'innovazione

Come diffondere l'innovazione digitale? Ci sono almeno tre approcci possibili dal versante delle autorità pubbliche di governo e degli operatori economici e sociali: a) favorirne l'implementazione spontanea; b) indirizzarne e finalizzarne lo sviluppo a partire dai bisogni del paese (delle persone e del territorio); c) contrastarne gli effetti discriminatori e di esclusione sul lavoro e sui cittadini.

L'idea dominante dell'approccio a) è che l'industria (in particolare manifatturiera) sia in grado di guidare da sola la crescita e l'innovazione del paese (come nel modello tedesco). Nel b) prevale l'ipotesi di uno Stato che svolge una funzione proattiva nello sviluppo, se ne fa regista utilizzando gli investimenti pubblici per indirizzare quelli privati verso le priorità di carattere nazionale e ne controlla gli effetti, sollecitando una domanda interna da affiancare a quella estera. Nel c) è implicita l'idea di migliorare sia le competenze sia la qualità del lavoro ed estendere le opportunità sociali dell'innovazione per ridurre il peso delle disuguaglianze attraverso una regolazione normativa e contrattuale.

Si tratta di approcci necessariamente complementari. La combinazione tra loro può rappresentare una svolta nelle politiche economiche per la crescita del benessere e dell'occupazione: un «nuovo modello di sviluppo» che sappia promuovere le competenze dei singoli e le risorse del paese. Perseguire solo il primo dei tre approcci rischia di ampliare le disuguaglianze economiche sociali e territoriali già amplificate dalla crisi.

La politica tradizionale (prima delle ultime elezioni) sembrava aver assunto i temi dell'innovazione sia dell'industria che della pubblica amministrazione e più in generale del paese ma lo ha fatto secondo un vecchio modello teorico che presuppone un miglioramento che si diffonde di per sé in tutti i settori e in tutti gli strati sociali, indipendentemente dalla quantità e qualità degli investimenti pubblici (o, peggio ancora, della spesa corrente). In ambito industriale sono stati infatti distribuiti solo incentivi generici (non finalizzati a progetti specifici di innovazione), nella pubblica amministrazione è mancata la volontà di ridisegnare una macchina pubblica e un nuovo sistema di welfare facendo leva sull'innovazione. Dopo le elezioni politiche del marzo 2018, il governo in carica declina (ogni giorno) diverse priorità-paese ma di fatto ha interrotto ogni percorso di incentivazione all'innovazione digitale. In estrema sintesi, il primo approccio è nei fatti congelato, il secondo è solo dichiarato, il terzo non è mai partito.

Anche le imprese industriali sembrano interessate soprattutto a massimizzare i benefici fiscali sui propri investimenti e prescindono sia dai bisogni del paese sia dalle conseguenze dell'innovazione tecnologica sul lavoro e sull'organizzazione dell'impresa, limitandosi a corrispondere alle richieste della domanda per lo più estera. Qui prevale ancora la convinzione che una dinamica di crescita dell'industria manifatturiera di medie dimensioni sia in sé in grado di selezionare e qualificare tutte le attività produttive e di servizio. Soprattutto si sottovaluta il fatto che il sistema industriale nazionale per intere classi di dimensione e settori (piccole imprese ed edilizia) è legato alle dinamiche della domanda interna e non è «spontaneamente» innovativo.

Spetta quindi alle forze sociali, al sindacato, alle comunità locali il compito di sollecitare e avviare gli approcci a più alto grado di inclusione b), c) per garantire una più vasta diffusione nazionale dell'innovazione (non solo nell'industria), un suo maggiore beneficio sociale, una più forte coesione tra i territori del paese, una sua sostenibilità più esplicita. Serve un progetto che operi in chiave di sistema per coniugare innovazione, benessere, riduzione delle diseguaglianze e piena occupazione. Tocca alle forze sociali, a partire dal sindacato, il compito di promuovere presso le autorità di governo (nazionali e territoriali) una riconversione delle politiche di spesa coerenti con gli obiettivi di innovazione e benessere diffusi. In Europa e in Italia il welfare è ormai considerato come un servizio dipendente dalle risorse di volta in volta disponibili. Sarebbe possibile invece conside-

rare i servizi che corrispondono ai bisogni delle persone e del territorio come un grande nuovo mercato ad alto potenziale di innovazione (tecnologica e professionale) da sostenere.

4. L'innovazione per la crescita sostenibile

L'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile dell'Onu è l'orizzonte entro cui rendere compatibili crescita, innovazione e sostenibilità (sociale, economica e ambientale). I 17 obiettivi globali dell'Agss rappresentano lo scenario al 2030 con cui raccordare i progetti nazionali e territoriali di innovazione. I 169 traguardi articolano gli obiettivi globali Agss e dettagliano con precisione le direzioni in cui lo sviluppo e l'innovazione si devono muovere in una logica compatibile, sostenibile e resiliente. Molti soggetti sociali (tra cui le associazioni sindacali e quelle delle imprese) concordano con questa «piattaforma» e molti governi (tra cui quello italiano) l'hanno sottoscritta. Gli obiettivi e i traguardi Agss saranno raggiungibili nel 2030 solo a condizione che diventino per ciascun paese occasione per orientare le politiche economiche verso il benessere sociale, la riduzione delle disuguaglianze (di reddito, di diritti, di genere), la piena occupazione. Ma in Italia non si è ancora avviata una politica coerente con questa strategia di crescita. E nemmeno, pare, si sia colta l'idea che l'innovazione vada finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e traguardi Agss con indirizzi nazionali e sollecitazioni territoriali per la sua diffusione.

Declinare nel nostro paese obiettivi e traguardi dell'Agss significa individuare alcune priorità: il rafforzamento e la diffusione di servizi di welfare di qualità e accesso universale delle persone, la coesione del territorio in una nuova relazione tra aree interne e aree a maggiore insediamento e sviluppo e tra città metropolitane, periferie, centri minori, borghi e campagne, la crescita dell'occupazione e la ricomposizione tra Nord e Sud. Per il nostro paese sembrano essere prioritari programmi di: manutenzione del territorio, prevenzione dei rischi, infrastrutturazione (viaria, ferroviaria e Itc), diffusione della rete della salute (prevenzione, assistenza, cura, reinserimento), crescita delle competenze (educazione, istruzione, formazione), riorganizzazione dei servizi di base delle comunità (aziende di servizi locali).

Nell'Agss vanno implementati, specie per il nostro paese, gli obiettivi di conservazione e valorizzazione del patrimonio storico, architettonico, arti-

stico, culturale come risorsa strategica per uno sviluppo intellettuale delle persone e l'arricchimento del territorio attraverso un turismo di qualità. Anche questi obiettivi possono trovare maggiore dinamica propulsiva nell'applicazione delle tecnologie digitali.

L'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (Asvis) si adopera per portare la politica sul terreno dello sviluppo sostenibile, in coerenza con l'Agenda globale dell'Onu. Anche l'Istat, di recente, ha messo a punto indicatori che consentono di misurare lo stato di avanzamento in Italia degli obiettivi dell'Agenda globale. Le indagini sul benessere degli italiani, se articolate per territori, possono diventare elementi di misura delle disuguaglianze e dei bisogni utili per la costruzione di un quadro condiviso di priorità. Le priorità nazionali e territoriali, per essere affrontate, vanno verificate, articolate e trasformate in piattaforme e progetti esecutivi con logiche top-down e bottom-up. Ma nel silenzio (o nel vuoto della politica) anche in questa materia si apre uno spazio per un protagonismo sociale e sindacale.

5. Una nuova contrattazione e una «nuova confederalità»

Per il sindacato si apre ora una fase di verifica e di messa a punto della strumentazione (contrattuale e normativa) con cui si possa da un lato sollecitare la diffusione delle nuove tecnologie nel territorio e dall'altro tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro, i diritti dei singoli, la valorizzazione delle competenze esistenti e la diffusione delle conoscenze necessarie a chi ne è privo.

Per interpretare l'innovazione in corso e orientarne gli effetti sociali e sul lavoro non è sufficiente il sistema contrattuale avviato e consolidato nella seconda metà del Novecento e non appare più efficace la «divisione del lavoro» tra titolarità contrattuali confederali (nazionali e locali) e competenze di categoria (nazionali e locali). Meno che mai appare adeguata la frammentazione contrattuale cui il sistema è giunto. Al contrario, le novità che emergono nei settori produttivi con la creazione di nuove catene del valore lascia intravedere la possibilità di una ricomposizione dei contratti proprio a partire dalle nuove filiere che si stanno determinando.

Le esperienze contrattuali degli ultimi anni, anche quelle che iniziano a esercitarsi sui problemi posti dall'innovazione, non rappresentano un sistema coordinato e generale ma una larga serie di attività esercitate in diversi settori

e aree del paese. Esse si possono descrivere come la combinazione casuale della contrattazione (nazionale, territoriale regionale, territoriale area vasta, territoriale comunale o città metropolitana, di gruppo, di luogo di lavoro, filiera e distretto), con diversi soggetti che la svolgono (Confederazione, Categorie attive, Spi, per il sindacato e altri soggetti in una Rete di rappresentanza sociale). In ognuna di queste esperienze cambiano interlocutori, competenze e titolarità, e si affrontano in maniera spesso non coordinata uno o l'altro aspetto contrattuale indicati nei precedenti paragrafi. È necessario allora darsi un nuovo ordine: definire, condividere e attuare un salto strategico e organizzativo verso la creazione di una «nuova confederalità» in grado di intercettare i nuovi bisogni sociali e territoriali da un lato, le trasformazioni del lavoro dall'altro, e di rappresentarli con nuove forme di contrattazione coordinata e integrata tra esperienze territoriali e di categoria.

Per il sindacato il nuovo orizzonte della contrattazione territoriale è la contrattazione multilivello per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione, avendo come interlocutori: Comuni, Città metropolitane, Enti di area vasta, Regioni e, ove possibile, il sistema delle imprese. Sapendo che nella contrattazione sociale territoriale il sindacato non può essere agente unico ma nodo di una rete partecipativa più vasta di soggetti sociali organizzati e cittadini. Tale rete va realizzata con modalità proprie (e inedite) di partecipazione, condivisione e verifica. Contemporaneamente, la contrattazione per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione va avviata con il Governo nazionale e con le Associazioni delle imprese interessate perché, a partire dalle Aree interne e dal Mezzogiorno si determinino indirizzi e programmi di investimento (concentrando e finalizzando le risorse esistenti) sulle priorità-paese, in coerenza con gli impegni assunti nell'Agss e Asvi.

Definire progetti decennali di infrastrutturazione, servizi minimi, nuova assistenza sanitaria, istruzione scolastica a partire dalla scuola d'infanzia, istruzione superiore e universitaria, formazione continua, manutenzione del territorio, prevenzione dei rischi, promozione culturale e turistica, è la via per coniugare sviluppo, innovazione e occupazione a partire dai territori più svantaggiati in una logica di sostenibilità sociale e ambientale. Questi progetti possono essere un veicolo di integrazione e cittadinanza attraverso percorsi di avviamento al lavoro anche dei migranti: sarà compito della contrattazione territoriale e di categoria promuoverne l'inserimento al lavoro e determinare condizioni di lavoro e di vita dignitose per le nuove cittadinanze anche attraverso momenti di formazione mirati.

Se la tecnologia basata sulla digitalizzazione sta cambiando le competenze necessarie del lavoro, sarà cura della contrattazione promuovere la crescita generale delle competenze e la diffusione di nuove opportunità inclusive che compensino gli effetti della polarizzazione. L'innovazione introduce mutamenti di fondo nei concetti tradizionali di tempo di lavoro (e non lavoro), valore del lavoro svolto, controllo, sorveglianza, organizzazione e ricomposizione dei singoli lavori all'interno delle attività produttive o di servizio, gerarchie, responsabilità, riconoscimento del ruolo, capacità creative.

Per contrastare la polarizzazione e la separazione anche contrattuale del lavoro, ciascuno di questi temi dovrà essere declinato in una matrice contrattuale di forma innovativa e sperimentale, secondo una logica di rappresentanza generale e inclusiva del lavoro combinata a una maggiore tutela delle specificità. La matrice composta di contrattazione confederale e di categoria separate per funzioni, materie e soggetti che la praticano come l'abbiamo conosciuta fino alla crisi, non è in grado di coprire l'intero arco dei bisogni sociali e del lavoro senza rimescolare fra loro livelli, materie, interlocutori e promotori. L'esempio più evidente di come la divisione rigida dei compiti produce conflitti e diseguaglianze è quello del cosiddetto «welfare contrattuale» che, se trattato separatamente finisce per costituire un percorso parallelo e sostitutivo del welfare universale, a beneficio di pochi.

Per il governo dei flussi di lavoro in entrata e in uscita dai luoghi tradizionali e nuovi di produzione di merci e servizi, per le politiche di crescita delle competenze, per le politiche attive del lavoro, sarà indispensabile realizzare momenti territoriali di contrattazione-concertazione con una più forte coesione tra categorie e confederazione e una maggiore capacità di integrare le filiere di produzione e servizio. La contrattazione di categoria, con le sue articolazioni (nazionale, territoriale, di gruppo, di luogo di lavoro, filiera e distretto), dovrà sperimentare forme di tutela e riconoscimento del valore del lavoro sia attraverso l'individuazione dei diritti fondamentali di legge e contrattuali (in coerenza con la Carta dei diritti) sia con la determinazione di retribuzioni e condizioni di lavoro adeguate.

La contrattazione nazionale «di categoria» è cresciuta a dismisura producendo disparità di trattamento tra lavori omogenei. Ridurre il numero dei Ccnl (cancellare quelli impropri, certificare la rappresentatività) è un obiettivo primario del sindacato. Per realizzarlo occorre passare dalla visione novecentesca del settore a quella più attuale della filiera della creazione del valore di un prodotto o servizio.

La forza e la cultura sindacale si sono affermate nel Novecento facendo diventare richiesta e diritto collettivo ciò che era vissuto e manifestato come bisogno e tutela individuale. Il paradigma socio-economico dominante (il fordismo) obbligava e nello stesso tempo rendeva più «facile» il passaggio dal bisogno singolo alla tutela collettiva. Anche se non tutti i bisogni individuali assurgevano a diritti collettivi e la «selezione» operata lasciava alcuni bisogni e i lavoratori che li manifestavano al margine del percorso contrattuale. L'innovazione digitale produce un lavoro più differenziato, amplificando (e non limitando) gli apporti del singolo e rendendo più vaghi i confini tra autonomia e dipendenza della prestazione (a volte in termini reali, a volte in termini strumentali). Per il sindacato si apre ora una stagione in cui nei bisogni e diritti collettivi (acquisiti e da aggiornare) si devono trovare spazi di affermazione individuale delle esigenze e delle condizioni di lavoro. I diritti collettivi devono trovare forme di fruizione che non escludono anzi si conciliano con i diversi bisogni individuali delle persone. È una sfida inedita e impegnativa su cui procedere in via consapevole e sperimentale.

Spetta soprattutto alle Camere del lavoro e alle Categorie avviare un percorso contrattuale in grado di intercettare i nuovi bisogni sociali e del lavoro generati dall'innovazione digitale, anche sperimentando nuove forme e rinnovati contenuti contrattuali da esercitare in maniera più coordinata al fine di produrre inclusione e benefici più estesi possibile al lavoro e ai cittadini. Loro sarà il compito di connettere la filiera dell'innovazione del lavoro a quella dei bisogni sociali e del territorio.

In questo ambito, è necessario prima di tutto partire dalla necessità di produrre una più stretta condivisione degli obiettivi, degli strumenti e dei risultati contrattuali tra i diversi soggetti coinvolti (confederali e di categoria), per evitare che obiettivi generali di efficienza di un servizio possano entrare in conflitto con la necessaria tutela del lavoro (in materia di orari, retribuzioni, competenze). O che, al contrario, la difesa dello *status quo* possa rendere problematica qualsiasi innovazione di prodotto o di servizio (nel privato e nel pubblico). Efficienza, innovazione e migliore qualità del lavoro possono essere raggiunti solo se impostati e difesi insieme.

A questo scopo sarà necessario che a partire dalle strutture di base della rappresentanza sindacale (Rsu) siano garantite la massima copertura della filiera e l'inclusione di ogni tipologia di lavoro, a partire da quelle non ancora sindacalizzate.

Anche le tecniche di conduzione del negoziato e di verifica dei risultati dovranno essere commisurate a questa nuova sperimentale forma di contrattazione che vuole coniugare miglioramento del lavoro e del servizio da un lato, tutele collettive e ambiti di scelta dei singoli dall'altro. Nel territorio operano diversi soggetti organizzati. Nel momento in cui il sindacato si fa rappresentante dei bisogni sociali del lavoro e dei cittadini è necessario essere consapevoli di questo pluralismo e delle sue specificità.

La contrattazione multilivello per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione si svolge all'interno di una rete di competenze, relazioni e collaborazioni più ampie di quelle sindacali. Sia già organizzate (centri ricerca, università, scuole, associazioni varie) che appartenenti ai singoli. Il sindacato unitario è insieme nodo e coagulo di tale rete relazionale. In questa funzione, la Contrattazione multilivello per lo sviluppo, il lavoro e l'innovazione può divenire un importante veicolo di partecipazione dei cittadini al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della comunità per una nuova coesione sociale e democratica.

Non è possibile in questa fase contrattare l'innovazione del lavoro, con obiettivi di rappresentanza generale di tutti i lavoratori, rifarsi a schemi predeterminati, poiché si dovrà agire in un campo in forte e continua trasformazione. Si apre, al contrario, una stagione ricca di sperimentazioni dal vivo in cui le strutture sindacali saranno chiamate a individuare soluzioni innovative da controllare e diffondere. Anche per queste ragioni è indispensabile una maggiore contaminazione tra conoscenze ed esperienze confederali e categoriali secondo un modello di nuova confederalità da sperimentare anche sul lato organizzativo.

ABSTRACT

La rivoluzione tecnologica digitale è un processo in corso. Esso sta trasformando l'economia, il lavoro, i consumi e le abitudini di vita delle persone. Gli esiti quantitativi e qualitativi sull'occupazione e sulle condizioni di vita non sono scontati: dipendono dalle politiche che gli Stati fanno (o non fanno) per indirizzare l'innovazione e dalla tutela che il sindacato può fare (o non fare) con la contrattazione territoriale e sul lavoro. Senza questi interventi l'innovazione tecnologica allargherà le disuguaglianze sociali ed economiche. L'innovazione è un veicolo per realizzare gli obiettivi di una crescita sostenibile (economicamente, socialmente e ambientalmente sostenibile).

TOWARDS A SUSTAINABLE TECHNOLOGICAL INNOVATION

The digital technological revolution is an ongoing process. It is transforming the economy, work, consumption and people's living habits. The quantitative and qualitative outcomes on employment and living conditions are not obvious: they depend on the policies that the States make (or do not make) to direct innovation and the protection that the trade unions can do (or not do) with bargaining territorial and at work. Without these interventions, technological innovation will widen social and economic inequalities. Innovation is a vehicle to achieve the goals of sustainable growth (economically, socially and environmentally sustainable).

Contrattare l' algoritmo: otto casi aziendali

Chiara Mancini*

1. Introduzione

Questo articolo analizza il rapporto tra digitalizzazione e ruolo delle rappresentanze sindacali all'interno delle aziende. L'approccio seguito prende le mosse dalla convinzione che la tecnologia non sia l'unico elemento a impattare le trasformazioni del lavoro oggi, anzi che il suo effetto sia determinato da come istituzioni e soggetti sindacali governano il processo. Non solo le tecnologie non possono essere introdotte se non vi è un adattamento degli altri due pilastri di *Industry 4.0*, organizzazione e lavoro (Butera 2017), ma la stessa tecnologia può avere conseguenze molto diverse se applicata in ambienti diversi e se il processo di introduzione avviene seguendo modelli differenti.

Le informazioni riportate afferiscono ai primi e parziali risultati di una *case study research* su esperienze di contrattazione della digitalizzazione, condotta attraverso interviste in profondità semistrutturate ai delegati sindacali dei casi scelti e ad alcune figure aziendali (direttori risorse umane o personale tecnico), dirigenti sindacali e osservazione diretta del contesto aziendale. La ricerca si è avvalsa di una metodologia cd. *adaptive design* (Yin 2014) e la scelta dei casi è stata portata avanti con una lunga fase esplorativa dei casi esistenti, avvenuta attraverso ricerca *desk* e il coinvolgimento dei dirigenti sindacali con la piattaforma online Idea diffusa della Cgil (Mancini 2018). In particolare si sono esplicitati due requisiti per i casi da prendere in esame: 1) nel contesto aziendale si applicano tecnologie cosiddette 4.0: IoT, sistemi ciber-fisici, 3D e additive manufacturing, Big Data, cloud computing, Intelligenza artificiale; 2) il sindacato e i lavoratori sono stati coinvolti in azienda attraverso forme di contrattazione d'anticipo, cioè in

* Chiara Mancini, dottoranda presso l'Università di Bergamo in collaborazione con Adapt e con incarico di ricerca in Cgil nazionale, Ufficio Lavoro 4.0

merito alle scelte di introduzione di tecnologie 4.0, piani di investimento o, almeno, impatto in termini di organizzazione del lavoro.

La tecnica espositiva adottata in questo lavoro è dettata dai limiti di spazio e dalla necessità di chiarezza, a scapito di una vera e propria comparazione dei casi indagati sotto tutti gli aspetti presi in considerazione, che saranno oggetto di pubblicazioni successive. La chiave di lettura adottata individua tre elementi fondamentali emersi dalle esperienze: il cambiamento del lavoro «concreto» (Trentin 2002) nella digitalizzazione, che si pone in relazione anche al cambiamento degli istituti contrattuali classici; il tema del controllo, che le esperienze affrontano in modo diverso ma che in molti casi è risultato centrale; l'approccio alle relazioni industriali e l'impostazione che la parte sindacale ha dato al tema della digitalizzazione.

2. Le principali questioni emergenti

2.1. *Il lavoro 4.0: come cambia il lavoro con la digitalizzazione*

Gli effetti della digitalizzazione sul lavoro possono essere di diverso tipo e assumere i connotati di maggiore autonomia, partecipazione cognitiva e polifunzionalità, rendendo il lavoro più qualitativo e meno faticoso, oppure può emergere il rischio di un nuovo tipo di alienazione. Peraltro, la distinzione non è così netta, dal momento che rischi e opportunità possono convivere nello stesso contesto. Infatti, le macchine 4.0 si caratterizzano per l'innovazione continua e pertanto «si modifica costantemente il confine tra le attività che possono svolgere e quelle che invece rientrano nella sfera di competenza del lavoratore, generando un'area grigia in cui risiede il rapporto tra uomo e macchina» (Mancini 2018). Allo stesso modo, accanto a organizzazioni del lavoro gerarchiche, si affacciano modelli più orizzontali, che fanno della collaborazione e del lavoro per *team* un tratto distintivo.

I caratteri della trasformazione del lavoro «concreto» (Trentin 2002) hanno una relazione bidirezionale con gli istituti che il diritto del lavoro e delle relazioni industriali individua per normare il lavoro – formazione, inquadramenti, orario e luogo di lavoro – dal momento che il cambiamento nei contenuti del lavoro ne determina la trasformazione ma questi a loro volta sono usati come strumenti per governare il cambiamento stimolato dalla digitalizzazione.

2.1.1. Bonfiglioli: il ruolo della formazione tra autonomia e alienazione

Bonfiglioli è un'azienda metalmeccanica che produce riduttori industriali a Calderara di Reno (Bologna). In Bonfiglioli, come nelle altre aziende metalmeccaniche analizzate, si sono introdotti elementi di automazione spinta e sistemi per collegare le macchine o le linee a un sistema centrale che distribuisce informazioni sia bottom-up che top-down (cfr. par. 2.2.1.). Nella linea è presente un sistema che fa *aircontrol* e comunica al lavoratore l'idoneità del pezzo tramite un semaforo verde-rosso: il lavoratore non fa niente se non inserire il pezzo stesso. Allo stesso modo, dove si caricano i carrelli Agv (un sistema di movimentazione automatica), una luce indica quale pezzo posizionare su di essi e il lavoratore non dà nessun apporto dal punto di vista intellettuale o di esperienza manuale. Un'altra tecnologia che può favorire l'operatore nel proprio lavoro e guidarlo è quella della realtà aumentata: in Bonfiglioli esistono i Google Glass per la manutenzione predittiva, attraverso i quali la casa madre indirizza l'operatore in alcune operazioni. A fronte di queste mansioni, talmente standard che potrebbero essere svolte anche da macchine, il rischio è che, se la macchina dà tutte le indicazioni necessarie al lavoratore, questi «spenga il cervello» (Antonio Felice, Rsu della Fiom Cgil in Bonfiglioli), affidandosi ciecamente a essa.

Se da un lato quindi la tecnologia può portare forme inedite di alienazione, allo stesso tempo può richiedere la capacità di conduzione critica della macchina, basata sulla comprensione del funzionamento di impianti più complessi e sulla conoscenza approfondita del prodotto. Questo non significa che le competenze richieste siano necessariamente superiori: oggi il lavoratore ha a disposizione informazioni che prima non aveva se non smontava la macchina e il lavoro diventa meno faticoso e meno sporco. Il lavoratore deve però imparare a comunicare con la macchina attraverso il *touchscreen* e abituarsi a pensare come conduttore invece che come montatore. Per questo servono lavoratori qualificati e responsabilizzati, che possano autonomamente valutare l'andamento della produzione, e che quindi siano anche riconosciuti per questo.

È evidente, dunque, che l'effetto «netto» sul lavoro dipenderà da come vengono introdotte le tecnologie e da quanta autonomia viene lasciata al lavoratore di decidere rispetto alla macchina: «Nel 4.0 ci sono molte zone di ombra ma ci sono anche molte opportunità per la crescita professionale del lavoratore, che impara a fare cose nuove. Qui dobbiamo entrare in gioco noi del sindacato» (ancora Antonio Felice, Rsu della Fiom Cgil in Bonfiglioli).

Governare il processo significa esattamente lavorare al fine di valorizzare gli aspetti che producono maggiore opportunità per il lavoratore e ridurre quelli che producono maggiore alienazione. In Bonfiglioli per rispondere a questa sfida si è messo in campo un ambizioso progetto per la formazione, il piano Bonfiglioli Digital Retrainer, in cui sono stati coinvolti in via sperimentale 15 lavoratori, che diventeranno poi i formatori degli altri lavoratori. La formazione è stata progettata ed erogata da vari soggetti – Fondazione Albini Valeriani, Regione Emilia-Romagna, Porche Consulting e Fiom Emilia-Romagna – al fine di fare una sperimentazione che vada a beneficio del sistema territoriale. Il progetto prende quindi le mosse dal contesto tecnologico-produttivo, con la definizione degli use cases di applicazione delle tecnologie, e su questa base individua le nuove competenze necessarie, tecniche e *soft*, partendo dai cambiamenti nell’ambiente di lavoro, in termini di organizzazione e struttura dell’impresa (Mancini 2017). La riflessione sulle competenze e sulla formazione viene quindi portata avanti parallelamente a quella di carattere organizzativo: i tre pilastri di *industry 4.0* (Butera 2017) infatti non possono che essere considerati congiuntamente, in ottica sistemica.

2.1.2. BTicino: la polifunzionalità e il cambiamento di mansioni e inquadramenti

Il cambiamento delle competenze richieste ai lavoratori ha fatto sì che il capitolo della formazione fosse uno dei più urgenti da trattare nella maggior parte dei casi (oltre Bonfiglioli, anche Aboca, Auta Marocchi, BTicino, Hpe, Intesa Sanpaolo, Saras). Invece, la naturale conseguenza che ci si potrebbe aspettare in termini di cambiamento dei reticoli professionali, dei sistemi di inquadramento, del modo in cui il lavoro viene misurato e retribuito fatica a realizzarsi: si riscontra infatti difficoltà nello stabilire criteri di inquadramento che possano valorizzare la capacità professionale del lavoratore, adeguando i sistemi esistenti o individuandone di nuovi (Mosca, Tomassetti 2016). Lo stesso Antonio Felice individua questo tema come centrale: «La scommessa è giocarla sull’inquadramento e sull’orario di lavoro. Come inquadrare un lavoratore che è capace di usare delle tecnologie, di avere uno spirito critico: che tipo di competenza? come la riconosciamo questa confidenza?». In Bonfiglioli come in molti altri contesti (Aboca, Hp, Nuovo Pignone, Saras) è presente una commissione deputata all’aggiornamento del sistema di inquadramento. Il caso più interessante sembra quello di BTicino dove con l’ultimo rinnovo contrattuale è iniziata una sperimentazione nell’ambito della Commissione

Professionalità e organizzazione del lavoro, con cui le Rsu e le organizzazioni sindacali stanno provando a sfidare l'azienda sul piano delle opportunità della digitalizzazione per la polifunzionalità e la polivalenza, in maniera tale da far svolgere ai lavoratori mansioni diverse a parità di livello. BTicino è un'azienda di Varese che produce apparecchiature elettriche sia per uso civile che per uso industriale, operando oggi anche nel campo della domotica. In questo contesto il Direttore delle risorse umane Lucio Tubaro sottolinea l'importanza delle dinamiche di mercato, caratterizzate dalla rapidità nelle fluttuazioni della domanda e dalla necessità di coltivare l'importanza del *brand*, dinamiche che con la digitalizzazione (in particolare dell'informazione, con i *social network*) si sono accentuate. In questo contesto, il sindacato sta proponendo «un sistema di polifunzionalità, con un programma di rotazione e valorizzazione dei lavoratori, per venire incontro da una parte all'esigenza dell'azienda di maggiore flessibilità produttiva e dall'altra al problema della popolazione che invecchia: i lavoratori potrebbero avere la possibilità di sperimentare più mansioni anche equivalenti, contemporaneamente essendo riconosciuti economicamente» (Marinella Scopacasa e Fabio Bianchi, Rsu della Fiom Cgil in BTicino). Infatti, uno dei tratti del lavoro alienato era nel fordismo la separazione tra mente e gesto, che aveva come suo corollario l'ignoranza del lavoratore rispetto all'attività economica complessiva dell'azienda. La valorizzazione del lavoro nel paradigma della digitalizzazione oggi passa anche dalla possibilità per il lavoratore non solo di conoscere il ciclo produttivo, ma di essere polifunzionale, potersi dunque spostare all'interno di esso.

Anche dal punto di vista dei sistemi di retribuzione, poco è stato fatto per includere il *digital* in senso stretto. L'esperienza più significativa è quella di Sarlux, una società del gruppo Saras, che opera nel settore della raffinazione del petrolio in Sardegna, dove la digitalizzazione è importante anche per raggiungere un sempre minore impatto in termini ambientali. Qui nell'ultimo accordo in materia, il 1° agosto 2018, è stato introdotto nella produttività il parametro «Realizzazione iniziative Digital» e un «extra premio produttività 2018» pari al 10 per cento per il raggiungimento dei Kpi relativi alle iniziative Digital.

2.1.3. Intesa Sanpaolo: la collaborazione e il team nel lavoro 4.0

In alcuni contesti il lavoro diventa più collaborativo e la dimensione del *team* acquisisce maggiore rilevanza. Si sviluppa la partecipazione cognitiva, definita come «la volontà e la capacità di condividere, acquisire e uti-

lizzare (da solo o in gruppo) la conoscenza (propria e dell'organizzazione) per migliorare i prodotti e i processi produttivi e organizzativi» (Tronti 2017).

In alcune aziende metalmeccaniche si riscontra la perdita di importanza di alcune figure che si collocano a metà della gerarchia, perché svolgono attività che potrebbe svolgere il lavoratore direttamente, intervenendo lui stesso in caso di piccole anomalie e assumendo più responsabilità. Questo non significa necessariamente che ci sia maggiore orizzontalità, nel senso di un livellamento delle diverse funzioni in maniera meno gerarchica, ma, più verosimilmente, che viene meno un livello della gerarchia perché quelle funzioni sono assolvibili dal livello sottostante nell'ambito del cambiamento del lavoro che si ha con la digitalizzazione.

In altri contesti, invece, si ha un cambiamento in termini di organizzazione del lavoro verso una maggiore collaborazione. In Intesa Sanpaolo, gruppo che opera nel settore bancario, le parti sono riuscite a dare allo *smartworking* un'impostazione basata sulla fiducia reciproca e sul superamento del concetto di controllo, quindi sul cambio della cultura aziendale (Ambra 2018). «L'idea proposta è stata quella di non iniziare la sperimentazione sullo *smartworking* partendo dalle esigenze di conciliazione dei lavoratori, ma anzi dal coinvolgimento dei responsabili, formandoli sia in termini di cambiamento della cultura aziendale sia in merito alle capacità manageriali necessarie per organizzare il lavoro in un modo diverso» (Claudia Fumagalli, Rsa della Fisac Cgil in Intesa Sanpaolo). Grazie a questa impostazione, ci sono oltre 10.000 persone in *smartworking*, 500 uffici e strutture aderenti e 61 hub aziendali ospitanti.

Un approccio simile si ha anche in Hpe, un'azienda nata in Silicon Valley e quindi caratterizzata da una peculiare cultura molto improntata alla Corporate Social Responsibility e ad una modalità di gestione delle risorse umane che vede la partecipazione diretta dei lavoratori in molti processi – che in Italia va di pari passo a relazioni industriali solide e storiche. La *Hp way* si caratterizza infatti per il lavoro per *team* che si riuniscono frequentemente per sessioni di definizione degli obiettivi, di discussione sui progressi dei lavori in corso e sui percorsi di carriera, e che poi collaborano costantemente attraverso un software. Vengono inoltre promossi Employee Resource Group, *community* gestite autonomamente e volontariamente dai dipendenti per fare *mentoring*, focus group, incontri periodici e *webcasts* e in generale si riscontra una gestione del lavoro basata

sul tempo e non sull'orario, sull'autonomia del lavoratore nel determinare la distribuzione dei carichi di lavoro, quindi sulla fiducia che sta alla base di questa libertà.

2.1.4. Aboca: digitalizzazione e riduzione dell'orario di lavoro

Aboca è un'azienda della Valtiberina, tra Toscana e Umbria, che produce integratori alimentari, cosmetici naturali e dispositivi medici. Pur collocandosi nel settore agricolo, è un'azienda molto verticalizzata, che svolge internamente numerose attività che vanno dalla raccolta delle radici alla trasformazione, fino all'ufficio agrario e alla direzione medica. Aboca sta da qualche anno mettendo in campo investimenti per digitalizzare in particolare la parte di trasformazione del prodotto, che è molto automatizzata, perché il dispositivo medico richiede una misurazione molto precisa dei parametri e controllo qualità totale (Panara 2018). «Per la digitalizzazione di queste aree l'azienda sta acquistando macchinari all'avanguardia, che per ammortizzare i costi devono stare accesi h24 come avviene più comunemente in altri settori: per questo è stato messo in piedi un sistema complesso di turnazione, diverso rispetto a quanto previsto nel Ccnl operai agricoli e florovivaisti, e proprio questa è l'area in cui si è sentita l'esigenza di una riduzione dell'orario di lavoro» (Enrico Benvenuti, Rsu della Flai Cgil in Aboca). Nell'azienda sono attive due piattaforme che riguardano lo scorrimento a 18 turni e a 21 turni. Dal 1° settembre 2018 è partita una sperimentazione per il reparto manutenzione che istituisce lo scorrimento a 21 turni: si passa da turni di 8 ore a turni di massimo 12 ore la notte e di 6 ore la mattina e il pomeriggio. L'orario complessivo è pertanto di 33 ore alla settimana e la paga percepita è corrispondente a 39 ore. Per la linea estratti invece è stato mantenuto lo stesso sistema, ma con un turno compensativo in meno, per un totale di 34 ore. «Stiamo cercando di fare quella cosa che c'è anche nel nostro documento congressuale *Il lavoro è*: riduzione dell'orario di lavoro per favorire una migliore conciliazione tempi vita lavoro senza ridurre proporzionalmente il corrispettivo economico della prestazione» (Giusi Angheloni, Segretaria della Flai Cgil Arezzo).

2.2. La datizzazione e il rischio di controllo del lavoratore

Le tecnologie 4.0 acquisiscono valore se connesse all'interno di un ecosistema: sensoristica, *internet of things*, *big data* e *data analytics*, parametrizzazione della macchina, manutenzione predittiva, permettono la comunica-

zione tra macchine e dati, consentendo di monitorare il funzionamento delle stesse, sia per evitare guasti o malfunzionamenti tecnici, sia per ottimizzare l'organizzazione del lavoro. In questo modo, l'attività economica dell'azienda è costantemente monitorata e misurata, così come diventa possibile tracciare l'attività lavorativa del singolo. Questo può portare a maggiore efficienza, in alcuni casi aumentare la sicurezza sul lavoro, ma allo stesso tempo si creano le condizioni per un più forte controllo del lavoratore, anche in termini di una più limitata autonomia e libertà nella gestione del proprio lavoro.

2.2.1. La datizzazione

Il fenomeno della *datizzazione* è rilevante perché permette di introdurre in produzione una diversa logica. Con le parole di Alessandro Zucca, Digital platform manager di Sarlux: «c'è un cambio di approccio nella tecnologia: la scienza ingegneristica è basata su fatti, pertanto permette di intervenire solo quando si realizza il danno. Con la statistica e l'intelligenza artificiale, invece, i *big data* permettono di individuare i *pattern* e di creare un gemello digitale della macchina individuando segnali deboli con sensori avanzati quando ancora non si è prodotto nessun danno. In questo modo si può fare una simulazione e intervenire prima che si realizzi un danno».

Nelle aziende metalmeccaniche analizzate questo sistema si realizza attraverso diversi strumenti: un pannello a bordo linea dove il lavoratore ottiene indicazioni sul proprio lavoro o carica informazioni sulle funzioni svolte o sullo stato della macchina; il settaggio automatico della macchina; il controllo qualità e della produzione con sistemi che permettono di recepire dati sulla produzione in tempo reale; la parametrizzazione della macchina che è collegata a un *cloud* con la ditta costruttrice e che dà autonomamente molte informazioni; il *model based engineering* in 3D per far vedere le informazioni utili all'operatore in maniera informatica.

In Auta Marocchi, azienda di trasporto merci e di traffico container, ogni autista è stato dotato di uno *smartphone* ed è stata installata sui mezzi una *Black Box*, che verifica il corretto funzionamento del camion attraverso la sua parametrizzazione in collegamento con il fornitore.

In Saras le tecnologie 4.0 che sono state applicate al processo produttivo sono principalmente legate ai *big data* e all'*internet of things* per la manutenzione predittiva e il monitoraggio dei parametri dei diversi macchinari: su 50 grandi macchine, viene stimata la probabilità di guasto e la possibile na-

tura dello stesso, tramite un approccio predittivo; con i dati viene monitorato il consumo di energia elettrica per perseguire l'efficientamento energetico; si sta inoltre sviluppando un sistema che consente di predire l'indice di compatibilità grezzi in anticipo attraverso l'elaborazione avanzata dei dati.

In Aboca un sistema di comunicazione di dati simile a quelli visti precedentemente è stato introdotto in fase sperimentale nella parte agricola: si tratta di un progetto di inserimento di timbrature nei campi. I terreni sono circondati da pali in cui ci sono *tag* che danno al dipendente che si trova su un terreno molto grande informazioni sulla coltivazione presente. Il dipendente lo vede attraverso un *tablet* che comunica con i *tag* che ci sono sui pali.

Un tratto importante di tutte queste tecnologie è quindi che permettono la comunicazione uomo-macchina e la gestione dei flussi di lavoro tra il centro (ufficio o server centrale) e la periferia (fino al singolo lavoratore). Questo può avere risvolti differenti in termini di controllo della produzione e del lavoratore, oltre che per la sicurezza – «fisica» e *cyber* – e l'organizzazione del lavoro.

2.2.2. Nuovo Pignone: la datizzazione e i rischi di controllo

Nuovo Pignone è l'azienda principale del gruppo GE Oil & Gas in Italia e a Firenze produce compressori e turbine. In Nuovo Pignone, a ogni postazione dello stabilimento interessato dalla digitalizzazione vi è un pannellino in cui l'operatore indica i motivi di un eventuale malfunzionamento della macchina e arriva un *alert* con un *work order* al team preposto alla risoluzione di quel problema: è il lavoratore che viene identificato come soggetto che inserisce informazioni sempre più dettagliate. «In ogni momento l'azienda sa in che condizioni è l'officina, quanto produce e cosa fanno le persone e questo a sua volta è riconducibile a un diagramma a torta in cui figurano i motivi per cui le macchine restano ferme: se questo da una parte avvantaggia il lavoratore dando delle giustificazioni oltre al malfunzionamento, alla fine rimane la fetta della produttività dei lavoratori che l'azienda vorrà necessariamente discutere, soprattutto se parallelamente mette in campo una serie di investimenti per diminuire gli altri indicatori» (Rsu della Fiom Cgil in Nuovo Pignone). Nonostante la lettura critica di questo fenomeno, si sono fatti in Nuovo Pignone degli accordi sul tema del controllo, ma soprattutto le Rsu e i lavoratori sono stati coinvolti dall'inizio per definire le informazioni da inserire sul pannello. Questo è avvenuto inizialmente

te con una dinamica di conflitto, motivo per cui ci sono voluti quattro anni per raggiungere l'accordo, ma alla fine ha prevalso un approccio pragmatico, che ha portato all'individuazione delle opzioni da inserire sul pannello, che devono essere riconducibili a un esercizio lavorativo, mentre tutto il resto è in gestione esclusiva del capo squadra. Su questo tema è stato inoltre raggiunto un accordo in cui si specifica che «i dispositivi *touch screen* montati sulle macchine utensili verranno utilizzati esclusivamente come strumenti di monitoraggio puntuale delle macchine finalizzato a una ottimizzazione dell'utilizzo delle stesse e non con finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in osservanza di quanto disposto dall'art. 4 l. n. 300/1970».

2.2.3. *Auta Marocchi: la datizzazione per l'organizzazione del lavoro*

In Auta Marocchi l'organizzazione dell'attività economica dell'impresa si basa su un sistema integrato che permette di trasmettere le informazioni necessarie per il corretto svolgimento dell'ordine e ricevere dagli autisti informazioni utili direttamente dal loro dispositivo mobile ai server centrali. Tutto viene gestito dalla sala di controllo nella sede di Trieste. Questo sistema ha come terminale gli smartphone che vengono dati in dotazione a tutti gli autisti: oggi ci sono circa 600 dispositivi. La digitalizzazione ha migliorato il flusso di lavoro, permettendo una comunicazione immediata e basata su documentazione più precisa, semplificando molto anche la gestione degli eventi straordinari. «L'autista deve caricare tutte le informazioni relative al suo percorso e sullo smartphone passa tutto il flusso di lavoro: questo può dare un impatto di controllo, che però nella realtà non si è mai verificato» (Ariano Merlo, Rsa della Filt Cgil in Auta Marocchi). Lo smartphone inoltre ha permesso di abbattere lo stress psicofisico legato al massiccio utilizzo della telefonia mobile, sia per la flotta viaggiante che per le persone in centrale.

Allo stesso modo, in Saras la datizzazione permette di raggiungere, oltre che più efficienza, anche maggior sicurezza sul lavoro. Nella raffineria, infatti, sono state introdotte e già industrializzate le *digital checklist*: le persone che lavorano in campo e i cassetisti (cioè gli operatori che svolgono il sezionamento e controllo sulle grandi macchine) sono state dotate di un *tablet* per svolgere le loro normali attività (manovre sulle macchine, controllo utenze e segnalazione anomalie). Così comunicano direttamente con i sistemi informatici che in questo modo vedono immediatamente ed esattamente i dati relativi al macchinario. Il macchinario può essere messo fuori ten-

sione e cambiati i parametri direttamente dal tablet. Questo accelera i processi ma soprattutto dà un'affidabilità di sicurezza: l'informazione arriva subito in sala controllo, quindi si riesce a recuperare fino a due ore di tempo, il che può essere determinante per la manutenzione e per eventuali problematiche di salute e sicurezza.

2.2.4. Hewlett Packard Enterprise: accordo sulla cyber-security nel colosso della Silicon Valley

Hewlett Packard Enterprise è un'azienda tecnologica che opera nel terziario avanzato e la sua innovazione risiede quindi soprattutto nel prodotto: hardware, infrastruttura tecnologica e, oggi con il digital, anche cloud. In questo contesto, pur caratterizzato da una cultura manageriale tipica della Silicon Valley – quindi improntata alla valorizzazione delle risorse umane e alla loro partecipazione diretta – è emerso il tema del controllo legato a quello della *cyber security*. In particolare, la preoccupazione è nata quando è stato installato un nuovo software per la sicurezza *end-point*, cioè dei *device* che accedono alla rete aziendale, al fine di garantire una maggiore *cyber-security*: «Mentre prima il dipendente installava consapevolmente uno strumento per la sicurezza, con questo nuovo sistema l'installazione è diretta e non era stata data nessuna informativa in merito» (Carla Oneili, R-su della Filcams Cgil in Hpe). Le parti hanno quindi deciso di mettersi al tavolo per dare al sindacato una maggiore conoscenza riguardo al *software* utilizzato e per arrivare a un accordo che bilanciasse sicurezza informatica e tutela del lavoro: qui viene specificato che «l'unico ed esclusivo obiettivo dell'uso di sistemi di Cyber Security è quello di riconoscere e analizzare comportamenti anomali o cambiamenti inaspettati dei sistemi IT. In ogni caso, non è un obiettivo dei sistemi di Cyber Security quello di identificare il comportamento individuale o la condotta inadempiente del dipendente né quello di effettuare controlli sulla performance, fintantoché il comportamento individuale non contribuisce a causare il danneggiamento dei sistemi tecnici di sicurezza e della protezione dei dati». Il rischio di controllo viene evitato attraverso il principio del «*closed shop*», per cui altri dipartimenti al di fuori della Cyber Security, tra cui quindi anche l'HR, non possono avere accesso ai dati che permettono l'identificazione del singolo lavoratore. Normalmente vengono monitorati gli schemi di comportamento della rete, a eccezione dei casi in cui indicatori reali e documentati giustificano il sospetto che la causa di un evento rilevante di Cyber

Security sia la deliberata condotta inadempiente degli utenti. In questo caso viene coinvolto il Labor Relations Manager locale. L'accordo prevede anche un sistema di informazione delle Rsu ogni volta che viene installato un nuovo applicativo e con un report trimestrale, in cui le informazioni vengono «cifrate» per non minare appunto la *cyber security*, ma con la possibilità di attivare un «*clearing process*», cioè un incontro a porte chiuse ristretto per fornire informazioni aggiuntive.

2.2.5. I sistemi di localizzazione: differenti utilizzi in diversi casi

Le tecnologie 4.0 possono essere applicate per individuare un oggetto/soggetto nello spazio: dalla localizzazione di mezzi su aree ampie (quindi, ad esempio, camion di Auta Marocchi in circolazione in Italia), alla movimentazione dei carrelli all'interno di uno stabilimento produttivo, a Gps *wearable* per individuare anomalie negli spostamenti dei lavoratori. In quest'ultimo caso si pone nuovamente il tema del controllo, che viene risolto in maniera diversa nei diversi casi.

In Saras vi è un progetto pilota ancora in fase di sperimentazione denominato *digital safety advice*: uno strumento *wearable* con Gps che monitora se il lavoratore esce dall'area consentita, si toglie il casco o ci sono altre anomalie relative alla sicurezza. In tal caso si attiva un allarme automatico in sala controllo ed è possibile intervenire tempestivamente. Tecnicamente non viene tracciato il lavoratore, ma c'è una barriera nello spazio fisico: se il lavoratore passa la barriera, suona l'allarme e si attiva la geolocalizzazione, che però non può essere storicizzata. Questo pilota ancora non è stato industrializzato per una ragione tecnica: serve la rete wi-fi e l'alta concentrazione di ferro in raffineria interferisce con la connessione. In ogni caso è la qualità delle relazioni industriali e la cultura aziendale che impediscono l'utilizzo di questi sistemi ai fini di controllo.

In Auta Marocchi è stato sottoscritto un accordo sugli impianti satellitari e la videosorveglianza, nel quale si chiarisce che i controlli sono «difensivi», cioè che queste tecnologie sono installate per la prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminali, sia rivolti ai mezzi e al carico merci che agli autisti e non per un utilizzo, anche incidentale, di controllo a distanza dei lavoratori e che quindi non potranno essere utilizzati a fini disciplinari. L'accordo specifica altresì quali sono i sistemi satellitari introdotti sul mezzo e che le apparecchiature rimangono attive anche durante i periodi di riposo dell'autista, oltre che in quelli di lavoro e *stand-by*.

In altri contesti un ragionamento simile non si è in grado di farlo: la stessa tecnologia può avere effetti, anche potenziali, diversi a seconda del contesto. In Nuovo Pignone l'azienda aveva proposto di introdurre Gps *wearable* simili a quelli in sperimentazione in Saras e Gps sui carrellisti, per ottimizzare le manovre nello stabilimento e per aumentare la sicurezza. Le Rsu hanno chiesto che l'eventuale accordo in materia – non ancora sottoscritto – preveda che tali strumenti non possano essere utilizzati per il controllo del lavoratore: «Noi per ora abbiamo questa posizione perché non crediamo che serva solo per la sicurezza. Anche se non possono fare un provvedimento disciplinare, alla fine di tutti questi dati esistono. In questo modo può venire avanti di tutto e tutto poi è riconducibile al controllo della persona» (Rsu della Fiom Cgil in Nuovo Pignone).

Questi casi dimostrano quanto le relazioni industriali possano incidere sull'applicazione delle tecnologie, non solo sugli effetti che queste hanno sul lavoro ma anche sulla stessa possibilità di introdurle.

2.3. Contrattazione della digitalizzazione

La sfida per il sindacato in questi contesti è quella di riuscire a influire d'anticipo sulle decisioni che determinano l'introduzione delle tecnologie e i suoi effetti sul lavoro, riuscendo a determinare una direzione del processo che vada verso una maggiore valorizzazione e libertà nel lavoro, perché – come c'è stato modo di osservare nei casi esposti – la stessa tecnologia può avere effetti anche opposti (Cipriani, Gramolati, Mari 2018). Il ruolo del sindacato è stato in parte già analizzato nel corso dei paragrafi precedenti, ma si possono fare anche in questo caso dei focus su casi particolarmente interessanti, che dimostrano che non può esserci una strategia univoca, una *best way* valida per tutti i contesti, ma che l'azione sindacale si colloca in un contesto e su di esso deve essere cucita, riuscendo così a essere efficace anche seguendo differenti modelli.

2.3.1. Saras e Nuovo Pignone: diversi modelli di relazioni industriali per contrattare l'algoritmo

In Saras la digitalizzazione è stata accompagnata da relazioni industriali di stampo partecipativo: «C'è un meccanismo di trasparenza che forma le parti sociali e le mette in grado di spiegare ai lavoratori quello che viene previsto negli accordi. In questo modo, migliorano le relazioni perché entrambe le parti sono più consapevoli della fattibilità delle proposte che portano. Se l'a-

zienda non è più il detentore delle informazioni, c'è una responsabilizzazione del sindacato e questa è la base per poter cogestire» (Riccardo Sequenza, Responsabile relazioni sindacali e gestione del personale Saras). Nel corso del 2017 l'azienda e le organizzazioni sindacali si sono impegnate nell'apprendimento di tecniche e modelli al fine di impostare un modello di relazioni industriali capace di gestire le trasformazioni che si sarebbero avute con le tecnologie digitali (Bilancio di sostenibilità 2017). «Dal punto di vista sindacale, abbiamo raggiunto un rapporto di «co-determinazione». È comunque un rapporto che si determina tutti i giorni: ci sono anche dei momenti di contrasto, non c'è nulla di scontato. Noi dobbiamo portare avanti i diritti dei lavoratori – anche i non iscritti. Il macro-obiettivo è comune: se c'è produttività, c'è benessere sociale» (Stefano Fais e Giovanni Battista Cadau, Rsu della Filctem Cgil in Saras). Questo modello di relazioni industriali è sicuramente facilitato dall'approccio che il sindacato ha nei confronti dell'innovazione. «In linea con l'indirizzo della Conferenza di programma della Cgil, pensiamo che il punto sia governare l'innovazione e contrattare la digitalizzazione. È un passaggio ineluttabile, la tecnologia sta arrivando e da parte nostra dobbiamo essere protagonisti e non subirla, lavorando con l'azienda per capire cosa può essere industria 4.0. Porterà a un cambiamento nel modo di lavorare: magari ci vorranno meno persone ma porterà sicuramente benessere sociale. Fino a questo momento i macchinari hanno migliorato il modo di lavorare delle persone, le hanno rese più sicure. Prima di tutto noi vogliamo collaborare con l'azienda in maniera tale da poter essere informati e se ci sono delle figure che non sono più utili in quella posizione, per dare la possibilità di essere riformate e ricollocate» (Giovanni Battista e Stefano Fais, Rsu della Filctem Cgil in Saras). Questo sistema ha permesso di discutere con le Rsu attraverso il sistema delle commissioni tutte le materie attinenti alla digitalizzazione: dall'introduzione delle tecnologie e la loro concreta applicazione, alla formazione e sistema di retribuzione, alla loro relazione con la sostenibilità ambientale.

Come in Saras, anche in altri contesti ci sono relazioni di stampo molto partecipativo: questo è generalmente molto apprezzato anche dalla parte sindacale, anche se viene sottolineato da alcuni che possa essere una questione di *branding* che comunque il sindacato può sfruttare a suo favore. In altri contesti si mantiene un'impostazione più conflittuale nella lettura dei fenomeni sociali, che tuttavia non impedisce alle parti di fare una contrattazione efficace o di lavorare per commissioni paritetiche.

In Nuovo Pignone l'approccio è ancora diverso. Pur essendo in un contesto storicamente non conflittuale nelle relazioni, si mantiene un modello dialettico classico tra lavoro e impresa che permette anche di porre attenzione rispetto ai rischi che possono essere portati dalla tecnologia: «I lavoratori ci hanno attaccato parecchio, perché erano convinti che si arrivasse al controllo. Siamo parecchio sotto pressione e qualcuno ci ha lasciato la tessera. In ogni caso cerchiamo di fargli capire che il nostro compito è quello di stare al tavolo e cercare di portare a casa un buon accordo. Il rischio oggi è che l'azienda ti informi e ti coinvolga, tanto che poi sei tu lavoratore a essere responsabilizzato, anche se il tuo lavoro migliora poco: un esempio è lo stress lavoro-correlato, difficile da documentare e che coinvolge soprattutto impiegati e manager» (Rsu della Fiom Cgil in Nuovo Pignone). Pur non avendo un modello codificato di codeterminazione e seguendo quindi un'impostazione più classica, anche in questo contesto si è effettivamente arrivati a contrattare sulla materia e, come visto, a influire sulla stessa conformazione della tecnologia applicata.

3. Conclusioni

I casi illustrati brevemente in questo lavoro mostrano una realtà sfaccettata, che non ha, per la stessa metodologia qualitativa adottata, ambizione di essere generalizzata, ma forniscono alcuni utili spunti per la ricerca. Si conferma la diversità degli effetti sul lavoro: persino all'interno dello stesso caso coesistono elementi di liberazione e valorizzazione e rischi di nuova alienazione. Rispetto agli istituti utilizzati per governare i cambiamenti in corso, alcuni sono ampiamente utilizzati dai casi del campione – ad esempio la formazione e allo *smartworking* per le funzioni impiegate – altri istituti restano marginali rispetto al cambiamento indotto dalla digitalizzazione nonostante spesso si comprenda la necessità di adeguarli – in particolare i sistemi di inquadramento e retribuzione. Il tema del controllo della produzione e del lavoro è paradigmatico della diversità osservata, essendo stato affrontato con approcci differenti: in alcuni casi le stesse tecnologie (in particolare modo quelle che attengono al tema della *datizzazione* e quelle che sono usate per la localizzazione) producono maggiore sicurezza sul lavoro, più efficienza organizzativa e maggiore semplicità del lavoro, in altri il rischio di controllo è ancora valutato come preminente, nonostante in tutti i casi si sia

alla fine raggiunto un accordo per normare la questione in maniera condivisa. Infine, per quanto attiene alle relazioni sindacali, i modelli seguiti vanno dai classici modelli conflittuali a quelli più partecipativi, ma in ogni caso la parte sindacale è riuscita a incidere sui cambiamenti in corso. Si è, dunque, iniziato ad applicare, ma con ancora molti margini di miglioramento, uno slogan che la Cgil ha promosso negli ultimi mesi e che nella pratica risulta difficile realizzare: contrattare l'algoritmo, che altro non è che influire su come le tecnologie vengono introdotte, sugli effetti che hanno sull'organizzazione del lavoro, sul lavoro «concreto» e sugli istituti contrattuali.

Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2018), *Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello "smart working": uno studio di caso*, in *Labour & Law Issues*, n. 1.
- Butera F. (2017), *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'industria*, n. 3, pp. 291-316.
- Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (2018, a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press.
- Mancini C. (2018), *Il sindacato di fronte all'economia di internet: «Idea diffusa», l'intelligenza collettiva della Cgil*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, p. 40-77.
- Mancini C. (2017), *Contrattazione della Formazione per Industria 4.0: il caso delle aziende metalmeccaniche dell'Emilia-Romagna*, in *Bollettino Adapt*, 11 dicembre, n. 42.
- Mosca D., Tomassetti P. (2016), *La valorizzazione economica della professionalità nella contrattazione aziendale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3.
- Panara M., *Aboca*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (2018, a cura di), *Il lavoro 4.0 – La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press.
- Trentin B. (2009), *Il lavoro e la conoscenza*, Lectio doctoralis Università Ca' Foscari di Venezia 13 settembre 2002, in Ariemma I. (a cura di), *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*, Roma, Ediesse.
- Tronti L. (2017), *Economia della conoscenza, partecipazione cognitiva e modelli organizzativi*, intervento al Forum nazionale dell'industria dell'innovazione e del lavoro Cgil, Torino, 21 settembre.
- Yin R.K. (2014), *Case Study Research. Design and Methods*, London - New Delhi, Sage publications.

ABSTRACT

L'articolo riporta i primi e parziali risultati di una case study research su esperienze di contrattazione della digitalizzazione in alcune aziende afferenti a diversi settori e analizzate con una ricerca di tipo qualitativo. L'articolo è focalizzato sulle dimensioni che sono emerse come le più sensibili nei casi indagati: la trasformazione del lavoro «concreto» (Trentin) con la digitalizzazione, che investe le dimensioni del rapporto con la macchina, dell'autonomia, della collaborazione, dei nuovi tipi di alienazione, e il tema del controllo della produzione e del lavoratore. In generale si riscontra che gli effetti dell'introduzione delle tecnologie cd. 4.0 sul lavoro variano molto a seconda dei contesti, che questi cambiamenti sono affrontati anche con istituti contrattuali tradizionali ma declinati in maniera innovativa e che si sono seguiti diversi approcci alle relazioni industriali per governare questi fenomeni.

«BARGAINING THE ALGORITHM» IN COMPANIES: EIGHT CASE STUDIES

The article presents the first results of a case study research on bargaining of digitalisation in companies operating in different sectors, analysed through an in-depth research. It focuses on some of the most sensitive topics arisen from the research: how work changes with digitalisation, involving dimensions of the relationship with the machine, autonomy, collaboration, alienation, and the topic of control over production and over workers. In general terms, the effects of digitalisation on work varies a lot in different contexts, changes are faced using also traditional tools declined in new ways, and different industrial relation approaches have been practiced to govern these processes.



Rispondere a innovazioni radicali

Francesco Garibaldo*

L'inchiesta

Le aziende coinvolte:

1. Lamborghini;
2. Ducati;
3. Gruppo Ima: Ima, Gimatt, Gima, Corazza;
4. Bonfiglioli;
5. Marchesini;
6. Samp (gruppo Maccaferri);
7. (Ex Cesab) Toyota.

Per un totale di 148 interviste ai lavoratori e alle lavoratrici ognuna di circa 1 ora; inoltre 19 interviste ai manager delle aziende interessate.

Profili di Utilizzo di Industria 4.0, condizioni di lavoro e rapporto con il sindacato

Profili

In premessa la continuità tecnologico-organizzativa, pur in presenza di radicali innovazioni tecnologiche. Queste trasformano, potenziano e oggettivano prassi organizzative e modelli di business già esistenti.

Le strategie aziendali: due prevalenti:

- A. La fabbrica intelligente;
- B. I prodotti intelligenti.

* Francesco Garibaldo è direttore della Fondazione Claudio Sabattini.

Per gentile concessione dell'autore si pubblicano qui gli appunti per l'intervento tenuto al Congresso provinciale della Fiom svoltosi a Bologna il 2 e 3 ottobre 2018.

Vi sono aziende che perseguono entrambe le strategie ma anche in quei casi una è prevalente.

A. *La fabbrica intelligente*

- I. Richiede una riorganizzazione lungo le linee della *lean production*, dello schema del flusso teso e della flessibilità produttiva. Si tratta in conclusione di eliminare tutte le attività a non valore aggiunto e di introdurre meccanismi di retroazione per allineare la produzione alla domanda. Questi obiettivi erano prima perseguiti prevalentemente con misure organizzative. Ora le tecnologie di Industria 4.0 permettono di realizzare ciò prevalentemente per via tecnologica, ma presuppongono i precedenti cambiamenti organizzativi.
- II. In tutte vi sono stati cambiamenti importanti sia strutturali – nuovi layout di stabilimento – sia in informatica che in attrezzi intelligenti. È in corso l'adozione dei nuovi sistemi gestionali Mes (*Manufacturing Execution Systems*) cioè di sistemi che a differenza dei vecchi Mrp (*Material Requirement Planning*) supportano in modo integrato la produzione sia nella gestione delle operazioni produttive sia in quelle di supporto alla produzione.

Non vi è quindi una formula standard di applicazione di Industria 4.0. Le forme dipendono dalla natura del problema strategico del rapporto prodotto/mercato che ogni azienda deve risolvere. Ma vi sono in tutte alcuni elementi comuni:

- III. Eliminazione delle attività a non valore aggiunto in modo più efficace e più pervasivo di prima. Ciò cambia anche il rapporto tra la gerarchia e le forme del comando del lavoro; tutto diventa meno mediato dal rapporto sociale e più dalla apparente oggettività di una relazione mediata dalla tecnologia.
- IV. Vi è un controllo prima impensabile non solo della prestazione come risultato ma anche della sua esecuzione momento per momento e in tempo reale.
- V. Ci si muove – con il modello ideale del flusso teso – verso un allineamento flessibile e continuo tra mercato e produzione attraverso l'uso di sistemi cyber-fisici in grado in misure diverse di autosestarsi rispetto alla domanda di mercato. Il modello ideale è la produzione a lotto uno.

I punti precedenti comportano un'intensificazione significativa del lavoro che va valutata caso per caso nei suoi effetti anche psicofisici. Vanno anche

valutate le future conseguenze occupazionali; nella nostra ricerca pur essendo state espresse preoccupazioni non sembrano esserci al momento conseguenze significative.

VI. La rete di fornitura viene integrata direttamente – almeno al primo livello – nella gestione della produzione. Vi sono a oggi due profili di integrazione:

- a) Una integrazione operativa fondamentale di adozione degli standard dell'azienda madre da parte delle altre;
- b) Oltre all'integrazione operativa si sviluppano veri e propri rapporti di *co-design*.

Vi sono invece elementi differenti per quanto riguarda la gestione del personale. Se si prende come riferimento quello internazionale di Pratiche di lavoro ad alta prestazione (Hpwp) – considerato nelle teorie manageriali quello più avanzato – solo in alcune questo modello inizia a essere applicato. Ciò lo si deduce analizzando i seguenti aspetti:

1. Criteri e modalità di ingresso del personale: procedure selettive molto stringenti sino a test di personalità.
2. Formazione e carriera: un forte investimento nei primi sei mesi, formazione continua; trasparenza del processo per la carriera e incentivi.
3. Forme più o meno ampie di decentramento operativo: come l'auto-gestione da parte dei team, pratiche di *problem solving* ecc.
4. Diffusione di forme di lavoro in team e pratiche di *job rotation*.

B. I prodotti intelligenti

Il nuovo concetto di riferimento per tutti è la combinazione di Manifattura e Servizi. Si tratta di incorporare nei prodotti manifatturieri – grazie alle tecnologie digitali e alle connettività di rete – dei servizi per il cliente sia esso un'altra impresa industriale – come in molti dei nostri casi – o un consumatore. Questo nuovo modello di industria produce tre cambiamenti che abbiamo trovato in via di crescita:

- a) Uno spostamento del valore dal prodotto materiale alla sua capacità di fornire dei servizi ad alto valore aggiunto, ad esempio la manutenzione predittiva.
- b) La creazione accanto alle tradizionali catene produttive più o meno verticalizzate di veri e propri ecosistemi industriali che collegano tra di loro fornitori/consumatori di servizi e classiche aziende manifatturiere.

c) Una modifica del modello di business che punta a realizzare il massimo ricavo dai servizi rispetto al prodotto.

Partecipazione e sindacato

La partecipazione rispetto ai cambiamenti in corso richiede una valutazione a più livelli.

A un primo livello va valutata la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e solo in alcuni casi vi sono pratiche di coinvolgimento dei singoli, ma di tipo funzionale. Ciò viene realizzato tramite la formazione sia iniziale che continua sui cambiamenti in corso.

A un secondo livello quella del sindacato aziendale e di quello provinciale. In tutti i casi analizzati il sindacato e la Rsu sono stati quanto meno informati. Vi sono casi significativi di pratiche proattive della Rsu che anche quando non realizzano veri e propri accordi quadro sono in grado di intervenire puntualmente a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte.

A un terzo livello c'è la partecipazione negoziata con la presenza di vere e proprie commissioni paritetiche. Ciò ha interessato solo alcuni casi.

Il sindacato e i lavoratori e le lavoratrici

Il giudizio sulle Rsu e i delegati varia da positivo a molto positivo. Viene segnalata in alcuni casi la necessità di fornire percorsi di formazione ai delegati per quanto riguarda le nuove tecnologie.

Le Rsu hanno quindi un buon rapporto con i lavoratori e le lavoratrici intervistate.

Si lamenta una scarsa adesione al sindacato da parte dei giovani. Viene fatto presente che per molti di loro avere un rapporto di lavoro non stabile scoraggia l'adesione al sindacato. Una parte degli intervistati, nelle aziende con un buon ricambio generazionale, ritiene che ci sia stata una modifica culturale nelle nuove generazioni che vengono percepite come più individualiste e più portate alla competizione individuale.

Nelle aziende dove si sono firmati accordi sull'introduzione delle nuove tecnologie il giudizio è molto positivo.

Sul sindacato come istituzione esterna vi sono giudizi contrastanti. Vi è chi sottolinea la sua debolezza odierna rispetto al passato e cerca di fornire una spiegazione di ciò; in questi casi una parte di responsabilità viene attribuita ai sindacati stessi. Vi è chi sottolinea la resilienza del sindacato, in particolare della Fiom, in una situazione sempre più ostile.

Gli intervistatori e le intervistatrici hanno notato che vi sono aziende nelle quali l'uso corrente è quello del noi (lavoratori e lavoratrici) e loro (i manager, l'azienda ecc.); altre nelle quali è d'uso il noi, cioè l'azienda nel suo insieme con la quale ci si identifica rispetto ad altre imprese.

Industry 4.0 e la regolazione del lavoro

*Matteo Gaddi**

Le tecnologie di Industria 4.0 modificheranno sostanzialmente organizzazione e condizioni di lavoro, rendendo necessaria un'attenta riflessione in materia di regolazione, sia normativa che contrattuale.

In quanto segue, tenteremo di individuare i temi che dovrebbero divenire oggetto di regolazione, fornendo per ognuno una breve analisi degli effetti prodotti dalle tecnologie 4.0.

1. Diritti di informazione

Le aziende italiane stanno investendo in tecnologie 4.0, così come classificate nel Piano nazionale «Impresa 4.0»: macchine utensili di diverso tipo (per asportazione, a laser, per la deformazione, per saldatura, per assemblaggio, per confezionamento e imballaggio ecc.); robot; macchine per la manifattura additiva; magazzini automatizzati; dispositivi, strumentazione e componentistica intelligente per l'integrazione, la sensorizzazione, l'interconnessione e il controllo automatico dei processi, oltre ai beni immateriali (software, sistemi e system integration, piattaforme e applicazioni) connessi.

Come vedremo meglio in seguito, tali investimenti determinano impatti significativi sul lavoro, ed è quindi necessario che siano oggetto di informazione da parte delle imprese per consentire ai lavoratori e alle loro rappresentanze di comprenderne gli effetti e, di conseguenza, definire la propria posizione ed eventuali iniziative.

In questo aspetto il quadro normativo appare piuttosto debole. Il d.lgs. n. 25/2007, che ha definito il quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, presenta molti elementi di debolezza, a par-

* Matteo Gaddi è membro del Comitato scientifico della Fondazione Claudio Sabattini.

tire dal fatto che si limita a demandare al Ccnl le modalità attraverso cui regolare la materia, con il rischio che le norme non siano applicabili nel caso di datori di lavoro che non aderiscono alle associazioni imprenditoriali firmatarie. Nulla viene previsto nel caso in cui un contratto collettivo non regoli la materia.

Inoltre la normativa si applica solo alle imprese con oltre cinquanta dipendenti, tagliando fuori una fetta consistente di lavoratori dall'esercizio di tale diritto; prevede che le informazioni qualificate come riservate dai datori di lavoro non possano essere rivelate ai lavoratori dai loro rappresentanti, e che il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno, aprendo così un ampio spazio di discrezionalità a favore delle imprese.

Infine, l'eventuale violazione degli obblighi di informazione e consultazione da parte del datore di lavoro viene punita con una sanzione amministrativa da tremila a diciottomila euro, assolutamente insufficiente a scoraggiare eventuali comportamenti omissivi.

È interessante tuttavia notare come, tra le materie oggetto di informazione e consultazione, rientrino quelle decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Questi contenuti, seppur con modalità diverse, sono compresi nei principali Ccnl dell'industria.

A titolo di esempio, i Ccnl dell'industria metalmeccanica e del settore chimico prevedono che tra le materie oggetto di informazione vi siano le possibili conseguenze derivanti dall'adozione di determinate tecnologie: questo aspetto dovrebbe essere utilizzato per ottenere, preventivamente, elementi conoscitivi utili a organizzare iniziative sindacali.

Nel corso delle ricerche svolte da chi scrive, si è constatato come tale obbligo sia stato ottemperato in modo prevalentemente burocratico-formale, spesso evitando di entrare nel merito delle caratteristiche delle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte, impedendo che le stesse divenissero oggetto di contrattazione.

In questo senso, andrebbero assunte iniziative in sede sia legislativa che contrattuale, per rafforzare i diritti di informazione in presenza di innovazioni tecnologiche e organizzative che le imprese, con gli investimenti in Industria 4.0, stanno realizzando in maniera pressoché unilaterale.

2. Esternalizzazioni

Le tecnologie di Industria 4.0 si propongono di rafforzare la cosiddetta Horizontal Integration, ossia l'integrazione che avviene lungo la catena di produzione, tra ciascuna azienda e i propri clienti/fornitori, connettendo cioè reti produttive spazialmente disperse in modo che possano essere gestite in tempo reale.

Grazie all'utilizzo di potenti software gestionali le imprese sono in grado, a partire dagli ordini di produzione che ricevono, di trasmettere a loro volta ordini alle imprese loro fornitrici quasi in automatico e di controllare, in tempo reale, lo stato di avanzamento delle produzioni di queste ultime.

Seguendo l'Agenzia delle entrate (Circolare 4/E del 30 marzo 2017), «l'innovazione 4.0 non sta nell'introdurre un macchinario all'avanguardia dal punto di vista tecnologico, ma nel saper combinare diverse tecnologie e in tal modo integrare il sistema di fabbrica e le filiere produttive in modo da renderle un sistema integrato, connesso in cui macchine, persone e sistemi informativi collaborano fra loro».

Si tratta di software, sistemi, piattaforme e applicazioni per la verifica simultanea del processo produttivo; per la progettazione e la ri-progettazione dei sistemi produttivi che tengano conto dei flussi dei materiali e delle informazioni; per l'accesso a un insieme virtualizzato, condiviso e configurabile di risorse a supporto di processi produttivi e di gestione della produzione e/o della *supply chain (cloud computing)*.

Strumenti come i kanban elettronici inviati ai fornitori, la gestione di documenti tramite Edi tra aziende della stessa filiera, l'utilizzo di gestionali Erp condivisi tra committente e fornitori, consentono un'integrazione digitale delle diverse fasi della produzione, un networking delle diverse parti di una stessa catena produttiva, anche se collocate in diversi impianti o addirittura in diversi Paesi.

Da qui una delle principali conseguenze di Industria 4.0: il rafforzamento della Horizontal Integration potrebbe diventare un potente strumento per favorire il processo di esternalizzazioni di fasi del processo produttivo (non solo manifatturiere) o addirittura di delocalizzazione verso paesi con salari e standard sociali più bassi, specie quelli geograficamente vicini dell'Europa centrale e orientale.

In questo senso a poco potrà servire la normativa sulle delocalizzazioni contenuta nel decreto «Dignità», che si limita a sanzionare unicamente

quelle verso Paesi non appartenenti all'Ue: le delocalizzazioni verso Polonia, Cechia, Slovacchia, Romania, Ungheria ecc. (la fetta più significativa di quelle che hanno interessato l'Italia) potranno così continuare indisturbate. Senza una modifica di questa legge, gli strumenti normativi a disposizione del sindacato risultano spuntati.

Si impone quindi un'iniziativa che almeno sul piano della contrattazione possa frenare il fenomeno delle esternalizzazioni e degli appalti, neutralizzando le differenze salariali e di condizioni di lavoro su cui si fondano questi processi.

La contrattazione di filiera, ad esempio, coinvolge diverse unità produttive o di servizio, dislocate in luoghi anche lontani tra loro, ma collegate da specifici rapporti commerciali e da un medesimo ciclo di produzione, al quale concorrono in forma diversa. In occasione della Conferenza di organizzazione della Cgil (2015), si propose di realizzare concrete sperimentazioni per una contrattazione di sito e di filiera inclusiva e solidale, su temi quali diritti d'informazione; regole su appalti e clausole sociali; politiche degli orari e dei tempi di lavoro; prevenzione e sicurezza; diritti sindacali per chi non ha una propria rappresentanza; forme di welfare inclusivo; formazione e riqualificazione; lavoratori non subordinati.

La contrattazione di filiera dovrebbe quindi servire a riunificare il lavoro e a ricomporre ciò che l'impresa ha diviso e frantumato.

Poiché le reti hanno ormai una dimensione internazionale, come detto in precedenza, la costruzione di forme di coordinamento sindacale a livello europeo appare doppiamente importante: per cercare di evitare che i lavoratori delle aziende della componentistica vengano continuamente messi in competizione gli uni con gli altri, e per favorire forme di iniziative unitarie dei lavoratori appartenenti alla medesima catena produttiva.

3. Produttività

Uno degli obiettivi principali di Industria 4.0 è l'aumento della produttività aziendale, cioè la possibilità di ottenere un output maggiore a partire da una quantità data di risorse, oppure di minimizzare l'utilizzo di risorse a partire da un dato obiettivo di output.

Grazie ai Cps (Cyber Physical Systems) e alla capacità dei sistemi 4.0 di raccogliere ed elaborare in tempo reale grandi quantità di dati, è possibile

ottimizzare il processo produttivo in tempo reale lungo l'intera catena del valore, in modo da evitare interruzioni e colli di bottiglia.

I Cps, infatti, collegano il mondo fisico a quello virtuale, incorporando dispositivi, sensori e attuatori in un'unica piattaforma applicativa (IoT). L'automazione dei sistemi richiede non solo componenti auto-ottimizzanti e l'adattamento al cambiamento dinamico degli obiettivi, ma anche l'integrazione dei lavoratori.

In particolare, sono almeno quattro i fattori alla base dell'aumento della produttività aziendale: a) computer e tecnologie Ict, con crescenti capacità di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati; b) software di *product lifecycle management* (Plm), in grado di gestire l'intero ciclo di vita del prodotto, lungo l'intera catena del valore; c) automazione, cioè la capacità di sistemi autonomi e decentrati di collaborare in rete (Cps); d) cooperazione tra le funzioni, tecnologie e attività di una stessa azienda e di aziende diverse, con consistenti riduzioni del *lead time* nello sviluppo del prodotto.

L'enfasi sul concetto di cooperazione non può che riportarci a Marx (2013, p. 459), che la definisce come «forza produttiva del capitale»: i lavoratori, «come membri di un organismo cooperante, sono essi stessi soltanto un modo particolare di esistenza del capitale». In altre parole, la cooperazione determina un aumento della produttività del lavoro di cui si avvantaggia il capitale stesso nella forma di aumenti del plusvalore relativo.

Tale fenomeno risulta rafforzato nel caso di Industria 4.0, a causa dell'integrazione tra le nuove tecnologie e i modelli organizzativi propri della *lean production*.

Tra questi, i pilastri del sistema 5S: postazioni attrezzate solo con gli strumenti essenziali alle operazioni da svolgere, in modo da minimizzare gli sprechi di tempo; continua ispezione di macchine e strumenti per evitare guasti e fermi; definizione di standard per il monitoraggio continuo della performance dei lavoratori e il raggiungimento dei risultati programmati.

Le tecnologie 4.0 rendono possibile la piena implementazione di questo modello organizzativo: dallo Smed (Single Minute Exchange of Die) al Takt Time per eliminare Muda, Mura e Muri – imponendo tempi e ritmi al processo produttivo (e quindi al lavoro) per raggiungere gli obiettivi aziendali espressi in termini di Kpi e bilancio.

L'eliminazione delle attività non a valore aggiunto (*Not Value Added Activities*) è il concetto centrale dei metodi lean. L'aumento di estrazione di plusvalore relativo è reso possibile dal maggior sfruttamento della forza la-

voro, attraverso la compressione dei tempi ciclo, l'intensificazione della prestazione lavorativa, l'aumento dei livelli di saturazione – non solo nelle fasi manifatturiere, ma anche nelle attività di progettazione, pianificazione, gestione delle risorse, controllo e monitoraggio, logistica ecc.

Il concetto di produttività, quando viene declinato al livello del singolo stabilimento o della singola impresa, viene così a coincidere con quello di redditività¹.

Non a caso, uno degli obiettivi prioritari di Confindustria è stato quello di allineare l'andamento dei salari a quello della produttività attraverso lo strumento della contrattazione di secondo livello, spostamento di baricentro ampiamente perseguito anche dai governi degli ultimi anni grazie alla leva fiscale e contributiva.

Che l'unico punto di vista preso in considerazione sia quello dell'impresa risulta chiaro scorrendo l'elenco degli indicatori previsti nel contratto di secondo livello: rapporto tra fatturato e numero dei dipendenti; andamento del Mol; soddisfazione del cliente; riduzione di tempi, riparazioni, scarti ecc.

Far coincidere il concetto di produttività con quello di redditività, e legare a quest'ultimo l'andamento dei salari, ha un'implicazione evidente: quella di scaricare il rischio di impresa sui lavoratori, usando il monte salari come cuscinetto per accomodare periodi di crisi.

Implicazione particolarmente curiosa poiché la giustificazione per l'appropriazione del profitto è normalmente individuata proprio nell'assunzione del rischio di impresa.

Inoltre, una bassa produttività aziendale può essere dovuta a una cattiva organizzazione del lavoro o a una carenza di investimenti adeguati a seguito di specifiche decisioni manageriali.

Aumenti di produttività, al contrario, implicano una riduzione delle ore di lavoro necessarie a ottenere una determinata quantità di prodotto finale: un corrispondente aumento dei salari unitari si traduce comunque in un vantaggio per l'impresa, che può vedere invariato, o addirittura in calo, il monte salari complessivo.

Inoltre, tali aumenti di produttività avvengono spesso grazie all'introdu-

¹ La definizione del concetto di produttività è ben lungi dall'essere neutrale, ed è stato oggetto di numerosi dibattiti in letteratura. Per una rassegna delle controversie più rilevanti, e per conoscere il punto di vista di chi scrive, si veda Gaddi, Garbellini 2017a.

zione di innovazioni tecnologiche consentono di aumentare il *tasso di sfruttamento*. È esattamente questo il caso delle tecnologie di Industria 4.0.

È compito del sindacato adoperarsi perché i vantaggi che ne derivano vadano non solo a favore dell'impresa, aumentando i tassi di profitto, ma anche e soprattutto a vantaggio dei lavoratori.

Il che non si traduce esclusivamente in rivendicazioni salariali, ma anche e soprattutto di migliori condizioni di lavoro – riduzione dell'orario, calo dell'età pensionabile, riduzione dei carichi ecc.

Di nuovo, emerge con chiarezza la necessità di superare la contrattazione a livello di singola impresa per passare al modello di contrattazione di filiera – l'unico livello appropriato a discutere di produttività (si veda Gaddi, Garbellini 2017b).

Ciò consentirebbe di evitare di cadere nell'aziendalismo – elemento di ulteriore divisione tra lavoratori – per definire strumenti e iniziative di ricomposizione sul piano dei diritti dei lavoratori. Un «sindacato aziendale» o «di mercato» è infatti l'esatto contrario di un sindacato di classe.

4. Tempi e ritmi di lavoro

Come già detto in precedenza, la ricerca sul campo (Gaddi 2018) ha evidenziato come le tecnologie 4.0, combinate con i sistemi organizzativi della *lean production*, determinino una forte compressione dei tempi ciclo, un peggioramento dei ritmi di lavoro e un aumento delle saturazioni, intensificando così la prestazione lavorativa.

L'obiettivo delle aziende è quello di «oggettivare» tempi e ritmi, dando loro una parvenza di scientificità incorporandoli in dispositivi e procedure, e sottraendoli quindi alla contrattazione formale e informale.

Questo tentativo di oggettivazione è finalizzato a nascondere il fatto che la definizione di tempi, ritmi e saturazioni è una decisione presa dalle direzioni aziendali per determinare un più elevato tasso di sfruttamento dei lavoratori.

Gli ausili informatici sono proprio funzionali a questo scopo: tramite la lettura dei codici a barre collegati agli ordini di lavoro, con lettori ottici e Pc a bordo macchina/linea, oppure con comunicazione via Mes, all'operatore viene imposto il tempo ciclo entro il quale concludere l'operazione. Contestualmente, si avvia il conteggio del tempo effettivamente impiegato.

I tempi ciclo sono quindi incorporati negli ordini di lavoro *definiti dai dipartimenti di ingegneria*, tramite software gestionali Erp che programmano la produzione e ne definiscono la schedulazione.

Quando le operazioni coinvolgono una macchina, i tempi ciclo dipendono dalle ricette in essa incorporate, che a loro volta definiscono con precisione i tempi di lavoro, trasformando i lavoratori in mere appendici.

Da qui l'intensificazione dei ritmi di lavoro: le operazioni svolte dai lavoratori sono spesso complementari a quelle svolte dalle macchine, che funzionano in modo sempre più rapido; con il pretesto dell'automazione, i lavoratori si trovano in carico più di una macchina contemporaneamente, e devono anche svolgere una serie di operazioni – self-check, controllo qualità, burocrazia – prima di competenza d'altri. Tutti questi compiti sono normalmente svolti con l'ausilio di dispositivi come tablet, Pc a bordo macchina ecc; i dati sono immediatamente caricati sui server dei sistemi informativi aziendali attraverso Erp o Mes.

Tempi di lavoro e saturazioni non sono contrattati, ma imposti unilateralmente dalle aziende, non di rado senza fornire informazioni ai lavoratori e alle loro rappresentanze, prestando così il fianco a una gestione discrezionale e arbitraria da parte delle gerarchie aziendali.

Ritornare a discutere di vincoli, cadenze, tempi ciclo, rendimenti, saturazioni significa ritornare a discutere di organizzazione del lavoro e, quindi, di organici, cioè di livelli occupazionali. Il vincolo, inteso come l'obbligo di adeguare i propri ritmi di lavoro al tempo ciclo, non riguarda solo il lavoro di linea: con la nuova organizzazione del lavoro ogni singola fase deve essere strettamente sincronizzata con il processo nel suo complesso. La cadenza, quindi, non indica solo la velocità con cui il semilavorato si sposta tra le stazioni di lavoro, ma consente di definire il tempo ciclo per ogni singola figura lavorativa. Per ogni turno esiste la possibilità di definire una cadenza massima qualora si allentasse il vincolo determinato dal *just-in-time* – presentato, come nel caso delle tecnologie, come oggettivo e immodificabile, quando in realtà si tratta di una decisione sociale.

Per questo assume rilevanza centrale la saturazione massima individuale istantanea (ciclo per ciclo), che indica la quantità di lavoro massimo assegnabile a ogni lavoratore, anche per ovviare al problema del mix produttivo che può comportare diversi carichi di lavoro nelle varie postazioni.

Molto più problematico sarebbe, invece, determinare la saturazione individuale media per costruire e verificare globalmente il carico di lavoro di

ogni lavoratore, cioè la somma dei carichi di lavoro di un turno, perché questa può comportare notevoli differenze di intensità di prestazione nel corso del turno di lavoro.

In questo modo la contrattazione può ritornare a definire condizioni di lavoro meno pesanti e a incidere sugli organici. Rispetto alla produzione impostata, infatti, il concetto di saturazione massima individuale (istantanea) consente di stabilire l'organico necessario a realizzare gli obiettivi produttivi, rivendicando un numero maggiore di addetti.

Deriva da qui la necessità, nel definire la saturazione, di riprendere la contrattazione sui fattori di riposo che, come vedremo in seguito, devono tener conto del nuovo carico di lavoro comportato dalle nuove tecnologie.

5. Controllo

Le tecnologie 4.0, garantendo la tracciabilità di ogni operazione e del relativo stato di avanzamento, consentono un controllo pervasivo e in tempo reale sulla prestazione lavorativa.

I software consentono di pianificare la produzione e di verificare in tempo reale il rispetto di scadenze e passaggi. I dati relativi a programmazione, schedulazione e monitoraggio sono gestiti da un singolo software, o comunque disponibili su un'unica piattaforma.

Gli operatori registrano inizio e fine di ogni operazione con l'ausilio di strumenti informatici che caricano i dati nel sistema informatico, rendendoli immediatamente visibili agli uffici preposti al controllo del processo.

Nel caso delle operazioni manifatturiere il controllo si esercita attraverso l'associazione del badge dell'operatore – tramite lettura di codici a barre o l'inserimento dei dati in dispositivi Ict (Pc bordo linea/macchina o di reparto, tablet ecc.) – con il codice del ciclo e/o dell'ordine di lavoro da eseguire; con le macchine e i componenti utilizzati; con la produzione realizzata.

Le macchine stesse producono, durante il loro funzionamento, dati relativi alle fasi svolte, alla lavorazione di ciascun lotto, a eventuali problemi che ne limitano la funzionalità.

Non è esente il lavoro d'ufficio: oltre al classico meccanismo di registrazione di inizio/fine delle operazioni, esistono software in grado di tracciare le varie funzioni «cliccate», verificando eventuali errori, sovrapposizioni o ripetizioni, attività a non valore aggiunto ecc.

Nei Cps l'estrazione in tempo reale di informazione dai dati consente un controllo in tempo reale delle prestazioni di ciascun dipendente. La «fabbrica trasparente» è proprio questo: un potente dispositivo di controllo dei lavoratori.

Si prendano in esame le caratteristiche obbligatorie che, per legge, devono avere i beni strumentali che consentono di fruire dell'iperammortamento: devono essere controllati per mezzo di Cnc o Plc, essere interconnessi ai sistemi informatici di fabbrica con caricamento da remoto di istruzioni *e/o part program*, essere integrati in maniera automatizzata con il sistema logistico di fabbrica o con la rete di fornitura *e/o* con altre macchine del ciclo produttivo, disporre di sistemi di controllo in remoto, consentire il monitoraggio in continuo delle condizioni di lavoro e dei parametri di processo attraverso sensori ecc.

Sono inoltre agevolabili fiscalmente sistemi di monitoraggio *in process* per la tracciabilità del processo produttivo connessi al sistema informativo di fabbrica, sistemi intelligenti e connessi di marcatura e tracciabilità dei lotti e dei singoli prodotti (Rfid, bar code, geolocalizzazione, IoT ecc.), sistemi di monitoraggio e controllo delle condizioni di lavoro delle macchine ecc.

Le aziende non avranno più bisogno di installare sistemi di video-sorveglianza, la cui efficacia è di gran lunga inferiore a quella degli strumenti Ict.

In questo senso, la riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori operata con il Jobs Act rischia di avere conseguenze molto pesanti: in essa si prevede che non è soggetto ad accordo sindacale (né all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro) l'utilizzo di strumenti che *possono comportare* controllo a distanza *nel caso i cui* siano utilizzati dal lavoratore per rendere la propria prestazione lavorativa.

Le imprese saranno libere di disporre di strumenti *in grado di* controllare la prestazione lavorativa senza doverli sottoporre ad accordo sindacale: tale obbligo è imposto solo nel caso di strumenti *unicamente destinati* al controllo, laddove nel caso delle tecnologie 4.0 esiste piuttosto una *potenzialità di controllo* come caratteristica intrinseca, che grazie alla riformulazione dell'articolo 4 lascia le mani libere alle imprese.

Tutti questi strumenti Ict registrano dati che possono essere utilizzati dalle aziende per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro: esercitare potere disciplinare, praticare politiche premiali, ecc. Oltretutto per questi strumenti vige soltanto l'obbligo di informativa, non il consenso del lavoratore.

Andrebbe operata quindi una distinzione di funzionalità degli strumenti Ict: quelle di supporto al processo lavorativo vanno separate da quelle che consentono di esercitare forme di controllo, pretendendo che queste ultime vengano sottoposte ad accordo sindacale per regolarne l'utilizzo.

Oltre alla contrattazione aziendale, la portata del fenomeno imporrebbe di stabilire un quadro generale a livello di Ccnl e di battersi per una modifica a livello normativo, anche alla luce di pronunce (Cass. sez. lav. 13 maggio 2016 n. 9904) che aprono spazi di intervento in tema di distinzione di funzionalità del badge elettronico, che contiene un chip a radiofrequenza collegato tramite la rete Lan all'ufficio del personale.

6. Rapporto uomo-macchina

Nonostante la retorica 4.0 sull'*upskilling* dei lavoratori, gli stessi sono sovente esclusi dal processo di innovazione: software e programmi sono elaborati dai reparti di programmazione e di ingegneria, o forniti dall'esterno, senza che i lavoratori vengano coinvolti nelle discussioni sugli obiettivi (performance delle macchine, modalità di funzionamento, tempi ecc.).

Dopo essere stati programmati, gli script sono caricati direttamente dai programmatori, anche in remoto; l'utilizzo stesso dei programmi può essere di competenza di figure diverse dagli addetti macchina o ricorrere a modalità automatiche.

Non conoscere il funzionamento delle tecnologie ed essere esclusi dalla loro gestione è una potenziale fonte di alienazione per i lavoratori.

L'utilizzo di strumenti più avanzati non implica necessariamente competenze di livello superiore: le mansioni possono persino diventare più semplici, povere di contenuto professionale ed eterodirette.

Al tempo stesso, lavorare in un ambiente tecnologicamente più impegnativo comporta una densificazione delle mansioni, a cui si aggiungono monitoraggio, gestione dei processi, analisi dei dati, controlli e certificazioni di qualità, decodifica delle informazioni digitalizzate ecc.

La ricerca sul campo ci ha dato inoltre modo di constatare come la progettazione delle nuove macchine utensili sia espressamente finalizzata a comprimere i tempi ciclo, aumentando ritmi e saturazione della prestazione lavorativa.

I software mirano a ridurre al massimo l'attività umana nell'elaborazione

delle informazioni, ma al tempo stesso l'utilizzo di nuove interfacce uomo-macchina e il compito di monitorare dati e di certificare correttezza e qualità delle prestazioni rendono più stressante l'attività lavorativa.

Nella scelta delle attrezzature andrebbe fatta una valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui lo stress lavoro-correlato. Si tratta in questo caso del cosiddetto *tecnostress*, la tensione psicofisica generata da sovraccarico informativo, ritmi accelerati, saturazioni più elevate, multitasking. In questo senso va tenuto conto di quanto stabilito dalla direttiva «Macchine» e recepito con il d.lgs. n. 170/2010: devono essere ridotti al minimo il disagio, la fatica e le tensioni psichiche e fisiche dell'operatore, evitando ritmi di lavoro condizionati dalla macchina e controlli che richiedano concentrazione prolungata.

Tali principi possono essere fatti valere non solo a livello normativo, ma anche con opportuna contrattazione d'anticipo sugli investimenti in modo che gli stessi possano essere valutati preventivamente.

7. Conclusioni

Gli elementi sopra esposti, per quanto fondamentali, lasciano in secondo piano un aspetto che dovrebbe invece diventare centrale: quello di entrare nel merito della *progettazione organizzativa e tecnologica*.

Mentre la contrattazione degli effetti delle tecnologie o dei modelli organizzativi ha un aspetto di tipo «difensivo», o comunque di risposta a iniziative imprenditoriali, una contrattazione della loro *progettazione* si colloca in una fase *logicamente* precedente a quella del tentativo di condizionare l'azienda ex post, o di limitare gli effetti di scelte progettate in toto da altri.

Un approccio di questo tipo consentirebbe di intervenire sugli scopi (compresi quelli più generali, ad esempio relativi ai livelli occupazionali e ai modelli produttivi) e le forme del processo e non solo sulle sue conseguenze.

Questo, chiaramente, chiama in causa il tema della democrazia, cioè della necessità di definire concreti ed efficaci strumenti di partecipazione dei lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Cgil (2015), *Contrattare per includere, partecipare per contare*, documento approvato alla Conferenza di organizzazione 2015, Roma, http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2015/12/DocumentoConOrganizzazione-1.pdf.
- Ehn P. (1990), *L'informatica e il lavoro umano. La progettazione orientata al lavoro di manufatti informatici*, Roma, Meta Edizioni.
- Forschungsunion and Acatech (2013), *Recommendations for Implementing the Strategic Initiative Industrie 4.0*, German Federal Ministry of Education and Research, Bonn e Berlino.
- Gaddi M. (2018), *Industria 4.0 e il lavoro. Una ricerca nelle fabbriche del Veneto*, Milano, Edizioni Punto Rosso.
- Gaddi M., Garbellini N. (2017a), *I trucchi della produttività che scaricano i rischi di impresa su chi lavora*, in *Inchiesta*, n. 197, pp. 55-60.
- Gaddi M., Garbellini N. (2017b), *Produttività e contrattazione*, in *Inchiesta*, n. 198, pp. 76-80.
- Gallino L. (2007), *Tecnologia e democrazia*, Torino, Einaudi.
- Marx K. (2013), *Il Capitale. Libro primo*, a cura di Macchioro A., Maffi B., Torino, Utet.

ABSTRACT

Le principali tecnologie di Industria 4.0, strettamente intrecciate con i modelli organizzativi della lean production, determinano conseguenze significative sul lavoro in termini di esternalizzazioni, produttività, tempi e saturazioni, controlli sulle prestazioni lavorative, rapporto uomo-macchina. Il carattere non neutrale della tecnologia comporta l'esigenza di un'analisi critica del suo utilizzo, anche per consentire ai lavoratori di partecipare alla progettazione dei sistemi organizzativi e tecnologici.

INDUSTRY 4.0 AND WORKING CONDITIONS REGULATION

The main technologies of Industria 4.0, closely interwoven with the organizational models of lean production, have significant consequences on labour in terms of outsourcing, productivity, working times and saturation, controls on workers performance, man-machine relationship. The non-neutral nature of the technology implies the need for a critical analysis of its use, also to allow workers to participate in the design of organizational and technological systems.

Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità*Marcello Scipioni**

Il testo che qui viene presentato, in versione ridotta (l'originale è scaricabile da www.cgil.milano.it/organizzazione-del-lavoro-e-digitalizzazione/), è stato elaborato dall'Osservatorio sull'Innovazione digitale, istituito dalla Segreteria della Camera del lavoro di Milano nel novembre del 2017. Analizza i processi di cambiamento organizzativo e tecnologico a Milano in tutti i settori produttivi (Manifattura, Costruzioni, Terziario, Ict, Logistica, Finanza, P.A., Scuola, Agroalimentare), quale contributo al dibattito congressuale della Cgil. Alla sua stesura hanno lavorato, in modo interdisciplinare e in stretto rapporto con le categorie, Marianna Bruno, Mario Sai, Marcello Scipioni e Antonio Verona.

Le modalità di implementazione delle tecnologie rispondono, di solito, a precise scelte di adozione di paradigmi organizzativi, soggetti alla dinamica dei rapporti sociali, e che pertanto possono essere oggetto di negoziazione tra gli attori sociali. Non ci troviamo di fronte a un unico modello di innovazione. Questa non sarà determinata a priori dalla logica immanente del trasferimento di tecnologie, ma dipenderà da aggiustamenti progressivi resi necessari da innumerevoli micro-conflitti e da grandi scelte collettive. L'agire sindacale, le lotte sociali, la politica avranno quindi il compito di correggere e influenzare le scelte manageriali.

Per poter studiare più in profondità le conseguenze prodotte sui lavoratori dalle trasformazioni digitali sono stati messi a frutto strumenti quali: l'inchiesta; la formazione; l'esercizio dei diritti di informazione; la contrattazione d'anticipo. A supporto del lavoro di inchiesta è stato lanciato un questionario tra i delegati sindacali che per ora ha coinvolto un cam-

* Marcello Scipioni è responsabile del Dipartimento Innovazione e territorio della Camera del lavoro metropolitana di Milano e coordinatore dell'Osservatorio sull'Innovazione digitale della medesima Camera del lavoro.

pione di imprese, che complessivamente occupano oltre 95 mila persone, sul rapporto Organizzazione del lavoro e digitalizzazione. L'obiettivo è fornire strumenti adeguati all'azione sindacale e alla contrattazione attraverso l'aggiornamento periodico dei risultati qui riprodotti con inchieste di tipo qualitativo, con interviste ai lavoratori e con *survey* di tipo quantitativo. Uno dei temi che verranno maggiormente indagati sarà il rapporto tra crescente digitalizzazione e l'organizzazione per gruppi di lavoro con messa a fuoco del ruolo dei *team leader*, espressione di un cambiamento nelle gerarchie aziendali della nuova organizzazione dei processi lavorativi presente trasversalmente nei vari settori ma con contenuti, ruoli e attribuzioni diversi da azienda ad azienda e in via di continua ridefinizione. Il loro rapporto con i rappresentanti sindacali (1 Rsu ogni 6 team leader) segnala quello che sarà uno dei temi cruciali da affrontare per la Cgil: ripensare le forme della rappresentanza nei luoghi di lavoro e la formazione strategica dei propri quadri.

Per il Sindacato la sfida è ardua. Infatti esso è ancora prevalentemente modellato, nelle sue strutture portanti e anche nelle culture, sull'organizzazione del lavoro fordista, che aveva almeno il pregio di integrare il lavoratore in vasti aggregati produttivi (la grande fabbrica), favorendone l'acquisizione di una coscienza collettiva. Ora invece la cultura organizzativa dominante è di derivazione toyotista. Si prova a responsabilizzare il lavoratore ma lo isola in microgruppi in continua competizione e in luoghi disparati all'interno di lunghissime filiere di subfornitura.

Nell'epoca del *just in time* sistemico la gestione del tempo è strategica. La flessibilità deve essere totale. È funzionale a questo processo la crescita del part-time e del lavoro *on demand*. Gli orari si articolano e si frammentano tra le varie linee di prodotto. Per alcune fasce di lavoratori qualificati si cancella l'obbligo di timbratura. Le aziende tendono a sostituire il tempo lavorato col lavoro per obiettivi, che responsabilizza ma impegna anche in modo più stringente. Il lavoro da remoto e lo *smartworking* sono in crescita (oltre la metà delle aziende del nostro campione, e di queste il 35 per cento, coinvolge oltre il 20 per cento dei propri dipendenti) soprattutto nelle grandi imprese multinazionali. Mentre per molte lavoratrici e lavoratori sono importanti le pratiche di conciliazione, l'interesse che muove le aziende è il risparmio sui costi fissi e l'aumento della produttività (mediamente il 15 per cento). Non sempre questi progetti e quelli formativi sono concordati con il sindacato.

Si pone dunque il problema del che fare per riqualificare l'azione sindacale in un contesto radicalmente mutato ma dove l'attenuazione della subordinazione reale del lavoro al comando dell'impresa è solo apparente e molti spazi potrebbero dischiudersi alla contrattazione collettiva dell'organizzazione del lavoro. Infatti i saperi dei lavoratori rimangono centrali anche nel nuovo paradigma. Ma verranno estratti in modo automatico dai dispositivi elettronici e trasformati da algoritmi in procedure vincolanti? O saprà il sindacato sviluppare contrattazione, progettazione, formazione congiunta di organizzazione, tecnologie e livelli occupazionali? Il *just in time* sistemico è una macchina raffinata e complessa, ma anche vulnerabile, come ci insegnano, ad esempio, gli scioperi della filiera di Amazon.

Osservatorio Innovazione digitale

Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità

Questo documento fa il punto sull'attività di studio e di ricerca sui temi dell'innovazione a partire dai luoghi di lavoro e con il coinvolgimento di delegati e dirigenti sindacali. Il documento, promosso dalla Segreteria della Camera del Lavoro, è stato redatto da Marianna Bruno, Mario Sai, Marcello Scipioni e Antonio Verona sulla base di una elaborazione collettiva con i segretari generali delle categorie.

Problemi irrisolti e disuguaglianze

Il contesto

Il processo di innovazione organizzativa e tecnologica procede nel nostro Paese in un quadro di modesta ripresa economica, con un PIL ancora inferiore al 2007, e di scarsi investimenti privati e pubblici. La crisi cominciata dieci anni fa ha provocato la distruzione di base produttiva; la perdita di produttività; il mantenersi di alti livelli di disoccupazione e di inattività di persone scoraggiate, a cominciare dai giovani e dalle donne; la crescita della precarietà. Per uscirne sarebbe servito un vero e proprio Piano di Rinascita. È una questione che la CGIL ha sollevato con la sua proposta di Piano del Lavoro. Ne sono mancate, però, le condizioni politiche e sociali. I governi che si sono succeduti in questi anni non hanno elaborato piani nazionali di sviluppo economico e di innovazione che tenessero insieme un rilancio della politica industriale (in un paese che per manifattura in Europa è secondo solo alla Germania) con obiettivi di pianificazione territoriale e sostenibilità ambientale. Nei luoghi di lavoro è aumentato il potere di iniziativa e di comando delle aziende. Al sindacato, fortemente impegnato dentro la crisi in lotte di resistenza, sono stati ridotti gli spazi di intervento sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nelle scelte produttive. Essi sono avvenuti nelle grandi e medie imprese del Centro-Nord inserite nelle reti dei mercati globali migliorando così la loro redditività e la loro competitività. Lo dimostra nel decennio successivo alla crisi l'aumento del 40% delle esportazioni italiane di beni e servizi, per le quali l'area vasta milanese ha giocato un ruolo da protagonista. Il Piano Nazionale Industria 4.0 è intervenuto su questo processo, sostenendolo e ampliandolo con un sistema di incentivi.

Questo è il suo limite conseguente alla mancanza di un programma di politica di innovazione e sviluppo sostenuto da un adeguato finanziamento pubblico.

Le scelte economiche di questi anni sono state fundamentalmente di impianto liberista: togliere alle imprese «lacci e laccioli» (dai diritti e dalle tutele dei lavoratori alla fiscalità); distribuire reddito in determinate aree sociali elettoralmente sensibili. La conseguenza di queste politiche, che segnano anche il contratto di programma del nuovo governo, è stata una fortissima crescita delle disuguaglianze, non solo nella polarizzazione tra

fasce alte e fasce basse di reddito (meno salario e più povertà), ma nella stabilità del lavoro (con la crescita del precariato); nei percorsi formativi; nello sviluppo dei territori, a cominciare dal Sud.

La valutazione dei cambiamenti organizzativi e tecnologici deve tenere presente questo quadro generale, soprattutto in una area come quella di Milano, che è uno snodo del mercato globale con tutte le sue opportunità e le sue contraddizioni. Accanto alle moltissime aziende colpite dalla lunga crisi del 2008 ed a quelle che mantengono una organizzazione del lavoro tradizionale (spesso le due condizioni coincidono) coesiste un gruppo di imprese che attraverso gli investimenti in processi innovativi e nuovi prodotti ha incrementato l'efficienza gestionale e la capacità competitiva sui mercati internazionali. Come conferma anche la nostra indagine sul comprensorio milanese, tra le imprese medie e grandi l'85% ha investito in nuovi prodotti e servizi e il 75% ha riorganizzato anche i processi produttivi. Solo il 16%, tuttavia, ha attinto alle risorse dal Piano nazionale Industria 4.0, confermandone i limiti. L'impatto dell'innovazione tecnologica nel territorio sarà condizionato dalla soluzione di questioni quali la mancanza di un adeguato governo istituzionale del territorio e dei processi che vi avvengono; reti non in grado di reggere l'articolarsi e il complicarsi dei flussi di persone, merci, tecnologie; una conurbazione il cui sviluppo non è più racchiudibile nello schema centro-periferia e in cui si modificano e per molti si deteriorano le relazioni sociali.

Toyotismo e algoritmi

Il salto tecnologico conseguente al processo di digitalizzazione si caratterizza per l'incremento della potenza di calcolo e della velocità di interconnessione reso possibile dallo sviluppo del settore ICT e dal potenziamento delle reti di telecomunicazioni fisse e mobili (fibra ottica, wifi, 5G) e dalla pervasività della connessione ad internet.

Ciò ha contribuito a produrre profonde modifiche nell'organizzazione del lavoro:

- nella quantità e nella composizione della forza lavoro;
- nei profili professionali;
- nei tempi e nei luoghi del lavoro;
- nelle forme di lavoro e nell'interazione tra esse;
- nella convergenza tra manifattura e servizi digitali;
- nelle modifiche nella gestione dei modelli dei consumi di massa.

I sistemi organizzativi, in cui questi cambiamenti vengono inseriti, sono fondamentalmente quelli «partecipativi» di derivazione toyotista (*Lean Production* e WCM). Anche l'Osservatorio Industria 4.0 del Politecnico di Milano ha verificato che le imprese maggiormente strutturate, che stanno intraprendendo lo sforzo di riprogettare la gestione dei propri processi avvalendosi di architetture digitali integrate, sono, quasi sempre, le stesse che «hanno affrontato e inserito nel loro modus operandi la filosofia della *Lean*».

Ciò che caratterizza la nuova organizzazione del lavoro non sono solo i cambiamenti nei processi produttivi (qualità totale e miglioramento continuo di metodi, strumenti, standard e tecnologie di processo; lotta agli sprechi e *just in time*; polivalenza), ma quelli nella gestione manageriale delle aziende, che promuove spirito di comunità, adesione ai valori dell'impresa, responsabilizzazione verso il proprio lavoro. La fabbrica «intelligente» lo è per la mobilitazione dell'intelligenza di chi vi lavora. In un contesto di innovazione tecnologica questo avviene non più solo in forme individuali (come è la «cassetta delle idee» o simili), ma sempre di più in forme collettive. Le più importanti innovazioni sono, infatti, il lavoro di gruppo e l'istituzione dei *team leader*. Per le aziende essi devono gestire il funzionamento dei gruppi di lavoro. Soprattutto devono conquistare consenso ai «valori» e agli obiettivi aziendali, sostituendosi nella soluzione dei problemi ai rappresentanti sindacali. Spesso è la gerarchia aziendale che ostacola questi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, perché cambiano le relazioni di potere, oppure, nelle dinamiche aziendali esclusivamente orientate all'intensificazione del processo produttivo, i *team leader* finiscono per assumere un ruolo tradizionale di controllo gerarchico.

Il toyotismo costruisce una «società aziendale», dove è negato l'autonomo conflitto collettivo in nome di relazioni industriali collaborative e dove dominano il conformismo agli obiettivi dell'impresa e la competizione tra i singoli e tra i gruppi. Lo segnala, in molte imprese, il modo come si calcola la produttività individuale con un sistema di punteggi basati sulla valutazione tra colleghi. Con la digitalizzazione dei processi produttivi torna a operare un nuovo *scientific management*, un neo-taylorismo strutturato in algoritmi, dove agli ingegneri si sostituiscono i matematici, che governa in modo apodittico (*one best way*) le assunzioni, l'organizzazione degli orari, la produttività, la stessa composizione dei *team* di lavoro.

Innovazione ed occupazione

La spinta al «miglioramento continuo», segnato da maggior efficienza e riduzione dei costi, si traduce in una costante diminuzione degli addetti interni all'impresa (*core workforce*) e nell'aumento dei lavoratori a termine o somministrati (*contingent workforce*). La causa prima del precariato non sta in un anomalo funzionamento del mercato del lavoro, ma nell'intimo funzionamento del sistema di produzione mosso dal *just in time*.

In questi ultimi cinque anni, nonostante gli sgravi e gli incentivi, il flusso del lavoro stabile è stato poco più del 50% del totale con una tendenza alla diminuzione. Nel 2017 la sua incidenza ha toccato il 45%, iniziando a spostare la quota di stock che per la prima volta si colloca al di sotto del 90%, con una stima, per il 2018, pari a l'88,4% del lavoro stabile sul totale del lavoro subordinato. Per quanto queste differenze possano apparire marginali, l'impatto su una base occupazionale che riassume quaranta anni di attività lavorativa, nonché l'accelerazione di un mutamento così significativo sono alla base di un profondo cambiamento nelle caratteristiche del lavoro e dei conseguenti sistemi di tutela e di protezione sociale. Il salto tecnologico legato alla digitalizzazione, se lasciato alla logica *Lean* ed a tecnologie in grado di governare in modo automatico processi fisici e logici a complessità variabile, come gli algoritmi, accelera queste tendenze e produce una accresciuta disparità sociale ed economica segnata da una polarizzazione delle ricchezze e delle competenze.

Nonostante l'evidenza del nesso tra evoluzione dei modelli organizzativi e digitalizzazione, il dibattito pubblico e sui mass-media ha trascurato i riflessi che il processo di innovazione digitale sta avendo sull'organizzazione del lavoro per concentrarsi quasi esclusivamente sui potenziali rischi del saldo occupazionale legato all'adozione delle tecnologie della cosiddetta «Quarta rivoluzione industriale». Recenti studi (che utilizzano la metodologia di Frey e Osborne 2013) prospettano che tra vent'anni in Italia possa materializzarsi il rischio di vedere automatizzato il 40% degli attuali posti di lavoro. Tuttavia l'impatto occupazionale in termini meramente quantitativi derivante dallo sviluppo dei processi in atto è impossibile da valutare, per la semplice ragione che i modelli di calcolo proposti sono delle proiezioni lineari nel tempo di tendenze che prescindono da variabili quali i potenziali conflitti e la capacità di iniziativa e progettuale delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro organizzazioni, le reazioni e i comportamenti imprevedibili degli attori sociali e politici.

Dalla nostra indagine compiuta su un campione di aziende milanesi risulta che il 38% prevede per il biennio 2018-19 la diminuzione dei livelli occupazionali, a fronte di un 20% di previsioni di aumento, e il 42% di sostanziale stabilità dell'occupazione. Il problema della stabilizzazione dei lavoratori precari, unitamente alla generale difficoltà nella contrattazione, viene sottolineato da molte RSU del campione come uno dei maggiori ostacoli ad un sistema inclusivo di relazioni sindacali. La situazione milanese, rispetto al rischio-paese, appare, infatti, più articolata, anche per la presenza di una manifattura maggiormente orientata all'export e di un robusto settore terziario caratterizzato da una duplice tendenza: la simultanea crescita dei servizi alla persona con prevalenza di lavoro «povero» e precario, ma anche dei servizi alle imprese, dove prevale il lavoro ad elevata specializzazione con competenze e stipendi elevati.

Anche il *position paper* di Assolombarda «Il futuro del Lavoro» evidenzia i rischi di un mercato del lavoro duale nel quale potrebbe affermarsi una tendenza alla polarizzazione tra professioni e tra settori ad alto valore aggiunto nell'ambito della creazione, dello sviluppo e della gestione della tecnologia, contrapposta a lavoratori occupati in mansioni dal basso valore aggiunto in settori «non automatizzabili». In Italia la crescita delle occupazioni ad alta qualificazione sarebbe solo del 4,78% (circa 1/3 di quanto avviene in Danimarca, Svezia, Austria, Gran Bretagna).

L'innovazione per settori a Milano

Industria manifatturiera

Il numero delle imprese che utilizzano in modo sistematico strumenti informatici e che sono interessate e/o coinvolte in processi di innovazione digitale è in crescita. Si tratta di un quadro molto articolato, ed in costante evoluzione, con scelte organizzative e innovative di qualità e natura diversa. Lo dimostra anche l'utilizzo del PN Industria 4.0, dove gli incentivi sono prevalentemente serviti per acquistare macchinari e solo una quota ridotta di imprese, il Politecnico ne calcola circa un terzo, ha messo in atto processi riorganizzativi. Tra le aziende attive in investimenti «4.0», le tecnologie più richieste sono l'Industrial Internet of Things (IIoT), e l'Industrial Analytics e Advanced Human Machine Integration. È anche cresciuto l'utilizzo di piattaforme Cloud. Dei 55 siti di Data Center in Italia ben 20 sono collo-

cati nell'area milanese, che si conferma centro nevralgico dell'innovazione italiana. Il mercato di «progetti 4.0» in Italia è stato stimato in circa 2,4 miliardi di euro, in crescita del 30% rispetto al 2016, a fronte della progettualità di tipo tradizionale del valore di circa 400 milioni di euro.

Il cambiamento dei paradigmi competitivi delle imprese, effetto della combinazione di organizzazione *Lean* e di *Digital Innovation*, ha bisogno di una trasformazione culturale negli stili delle leadership aziendali che devono essere in grado di costruire consenso rispetto alle scelte delle imprese, coinvolgendo e motivando i lavoratori, in particolare in quei segmenti del lavoro centrali, in quanto necessari e strategici per l'impresa (nel linguaggio manageriale comunemente definiti *core workforce*).

Per questo il tema del coinvolgimento del lavoratore (*engagement*) è sempre più rilevante per tre fenomeni convergenti: la partecipazione diretta dei lavoratori nei processi di innovazione; la crescente richiesta di autonomia/responsabilità nell'espletamento del proprio lavoro e quindi la necessità di motivare i lavoratori con incentivi non solo economici (dai premi al welfare aziendale), ma valoriali (il *respect*) e professionali (riconoscimento di ruolo, formazione); l'indebolimento/sostituzione del sistema gerarchico di comando e controllo con un sistema di relazioni che hanno il collante nel *team* e come riferimento il *team leader*, e conseguente crisi di ruolo per il middle management.

La crescente potenza di calcolo, la capacità di analizzare e utilizzare i Big Data, la diffusione degli algoritmi nell'organizzazione del lavoro stanno indicando un possibile nuovo esito al processo di digitalizzazione che sostituisca alla partecipazione diretta nuove forme di dipendenza e di controllo. Lo si vede già nell'economia delle piattaforme e in molti servizi, dove prevale il lavoro precario, ma è presente nella manifattura con le tecnologie *wearable*, indossabili (orologi, videocamere, sistemi audio, occhiali, abiti di lavoro), che permettono ai lavoratori di interagire in maniera più «naturale» con le procedure di produzione nelle *virtual room* (come alla Alstom) o direttamente con le macchine e con gli oggetti con l'ausilio della « realtà aumentata». Le imprese possono così acquisire dati personali, che una volta erano difficili da misurare o troppo costosi da recuperare, e utilizzarli per un nuovo *scientific management* che permetta alle Direzioni aziendali di migliorare la qualità e la tempestività dei processi decisionali e di esercitare un pervasivo controllo sul lavoro.

Nel comprensorio milanese processi spinti di digitalizzazione si osservano prevalentemente nel settore farmaceutico, come alla Bayer di Garbagnate,

considerata una delle dieci fabbriche più digitalizzate al mondo, alla Pirelli, che ha avuto una radicale riorganizzazione *Lean*, nella meccanica di precisione (Fluid O' Tech), nella microelettronica (STMicroelectronics).

Costruzioni

Il settore delle costruzioni, e in particolare quello edile, si caratterizza per la sua polverizzazione, nel 2017 è costituito da 55.505 imprese attive, di cui il 60% ditte individuali, con solo il 27,4% di società di capitali e con una media di addetti per impresa di 2,2 unità. Questo spiega con evidenza il dualismo tra le poche aziende strutturate e capitalizzate, in grado di realizzare importanti investimenti in digitalizzazione, e la miriade di piccole e piccolissime imprese che lavorano in modo tradizionale, in alcuni casi utilizzando prodotti e realizzando processi che sono gli stessi di 50 anni fa. Sono aziende che non hanno avuto la possibilità di innovare, che operano nel settore in subappalto e dove, in non pochi casi, si registrano ancora diffusi fenomeni di irregolarità più o meno gravi.

Il decreto ministeriale del 2017 collegato al Nuovo Codice degli Appalti, riguarda la digitalizzazione del settore delle costruzioni, rendendo obbligatoria, a partire dal 2019, la progettazione innovativa che può consentire risparmi lungo tutto il ciclo dell'opera, abbattendo il ricorso alle varianti e prevedendo per tempo le manutenzioni necessarie.

Si tratta però di un tipo di investimento che, ad oggi, solo poche aziende possono permettersi di sostenere.

Non mancano delle eccellenze. Parte delle grandi opere che stanno trasformando la Città di Milano, si pensi ad esempio alle torri di CityLife, vengono realizzate da aziende che utilizzano il BIM Building Information Modeling, un metodo di progettazione «collaborativo» in quanto consente di integrare in un unico modello le informazioni utili in ogni fase della progettazione: quella architettonica, strutturale, impiantistica, energetica e gestionale.

Questa tecnologia garantisce maggiore efficienza e produttività, meno errori, meno tempi morti, meno costi, maggiore interoperabilità, massima condivisione delle informazioni, un controllo più puntuale e coerente del progetto, una gestione più puntuale delle interferenze tra le diverse tipologie e fasi di lavorazione dentro un cantiere.

Le poche esperienze, che al momento abbiamo potuto conoscere e analizzare, non hanno mostrato significativi impatti dal punto di vista della quan-

tità dell'occupazione, ma più sulla qualità dei profili tecnici interessati da questi processi; le leve diventano quindi quelle dell'istruzione in ingresso e della formazione durante la vita lavorativa. La partita legata alla formazione continua (Fondimpresa) richiede un ruolo molto più attivo e determinante che il sindacato e le RSU dovrebbero esercitare in termini di contrattazione della formazione stessa in azienda, ruolo oggi del tutto sottovalutato.

Le Parti Sociali del settore hanno cercato, anche con la sottoscrizione dell'ultimo contratto integrativo provinciale (dicembre 2017), di promuovere la formazione nella direzione della digitalizzazione delle imprese e dei propri dipendenti, mettendo in gioco gli enti formativi di emanazione della bilateralità di settore.

L'altra frontiera della digitalizzazione è quella rappresentata dalla sensoristica applicata agli aspetti di prevenzione su salute e sicurezza e alla progettazione di DPI (dispositivi di protezione individuali) innovativi che possano coniugare materiali di ultima generazione con l'applicazione di tecnologie *smart wearable*. Sensori e App che, grazie a reti wireless, interagiscano con smartphone e tablet per monitorare di continuo le condizioni ambientali e lo stato di salute dei lavoratori, evitando o prevenendo possibili infortuni.

Il settore ICT

Una delle caratteristiche di questo processo di innovazione è l'integrazione tra industria e servizi sostenuta dallo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). Questo settore è il sistema nervoso della trasformazione digitale dell'economia e della società italiana.

Nel 2017 gli investimenti degli Operatori delle telecomunicazioni sono stati pari a 7,2 mld di euro. La diffusione dell'infrastruttura di TLC a banda ultra-larga ha generato significativi incrementi dei volumi di traffico dati, su reti sia fisse sia mobili.

La sfida per i lavoratori della filiera TLC è quella di avere un modello di relazioni industriali che coniughi il tema dell'innovazione con quello dello sviluppo di nuove competenze.

Da considerare, a tal proposito, che la quota di lavoratori del settore con un'età superiore ai 55 anni è aumentata considerevolmente così come la percentuale di occupati con un'anzianità superiore ai dieci anni. Concreta quindi è la prospettiva ed il rischio di obsolescenza di molti profili professionali. È necessaria pertanto la costituzione e l'implementazione di modelli

di formazione continua coerenti con i processi di trasformazione digitale e di evoluzione delle professionalità per affrontare i bisogni di aggiornamento delle competenze richieste dall'innovazione tecnologica.

Altro tema fondamentale è quello della qualità del lavoro, essendo il settore molto soggetto a fenomeni di riduzione del personale, delocalizzazioni, esternalizzazioni e gestione d'interi pezzi della filiera in outsourcing che spesso si accompagnano a ricadute in tema di tenuta e qualità dei livelli occupazionali, salariali e normativi.

L'utilizzo di algoritmi per regolare le prestazioni lavorative è molto presente nel settore delle installazioni telefoniche. Alla Sirti, per esempio, questo sistema è stato ideato e introdotto anche con lo scopo di valutare la singola prestazione lavorativa per quantificarne il premio attraverso un elaborato sistema di punteggi individuali che ha reso necessario l'avvio di un confronto sindacale per la condivisione delle variabili su cui si costruisce l'algoritmo.

Manifattura artigiana

Il comparto artigiano, per la frammentazione che lo caratterizza (da piccole aziende metalmeccaniche a laboratori sartoriali, fino ai centri estetici), dimostra diversi approcci e reazioni ai processi di digitalizzazione. Le ricadute che si osservano riguardano in primo luogo la modalità dell'organizzazione del lavoro. Le aziende artigiane che si collocano in mezzo alla filiera produttiva (lavorazioni conto terzi) si sono adeguate ai tempi dettati dai grandi committenti che sempre di più si muovono sulla logica del *just in time*. In questo senso le aziende artigiane dimostrano di sapersi adeguare alle ricadute del nuovo modello produttivo modulando l'organizzazione del lavoro in base alle effettive necessità produttive. Questo si ripercuote in una richiesta sempre maggiore di flessibilità del lavoro e adattabilità. Per quanto riguarda gli investimenti in nuove tecnologie digitali, invece, si osserva che questi riguardano prevalentemente le aziende artigiane che si collocano:

- all'inizio della filiera produttiva: ad esempio l'elaborazione di prototipi o prodotti su misura tramite nuove tecnologie additive (es. stampa 3D, digital manufacturing)
- alla fine della filiera: personalizzazione di un prodotto standard che può diventare così un oggetto su misura (ad esempio digital design).

Nella maggior parte dei casi ciò che contraddistingue le imprese artigiane da quelle industriali è la capacità di integrare tecnologie innovative con una

capacità produttiva artigianale basata sulla profonda conoscenza e padronanza del processo produttivo da parte dei lavoratori. In queste realtà vale ancora il modello tradizionale di «fedeltà all'impresa»: questo da un lato significa specializzazione, ma dall'altro apre il tema della formazione dei lavoratori. In una dimensione caratterizzata da flessibilità e adattabilità, l'aggiornamento delle competenze diventa un tema centrale per permettere all'azienda di rimanere sul mercato che cambia continuamente sotto l'impulso delle nuove tecnologie. In questo senso anche i FabLab hanno iniziato a specializzarsi nel *business to business* aiutando la piccola impresa manifatturiera ad avvicinarsi alle nuove tecnologie digitali e affiancandola in percorsi e progetti innovativi.

Si nota però che la dimensione aziendale conta ancora molto nella capacità delle singole aziende di sostenere i costi legati non solo agli investimenti in tecnologie digitali, ma anche all'innovazione di processo.

Terziario

Nel terziario, che ha buoni risultati per quanto riguarda la dinamica occupazionale, sono avvenuti e stanno avvenendo profondi cambiamenti nel lavoro. Da un lato c'è un'area di lavoratori relativamente garantiti verso i quali le imprese sviluppano politiche di fidelizzazione: dalle grandi catene alberghiere (come i *team member* della Hilton) alle imprese del terziario innovativo. Dall'altro una crescita del lavoro *just in time*, precario e sempre a disposizione, governato dagli algoritmi nel nuovo capitalismo delle piattaforme (Foodora, Deliveroo, Uber) con imprese senza responsabilità e lavoro senza statuto. Mentre vecchie professioni, come quella dell'affittacamere, acquistano un nuovo prestigio sociale attraverso la *sharing economy*, attraverso Airbnb e altri motori di ricerca, nei settori del turismo come nelle imprese di viaggio domanda e offerta si trasformano per cogliere al meglio le opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali. I baristi di Starbucks come i commessi di importanti catene di abbigliamento hanno per capo un algoritmo.

Anche il lavoro con contenuti professionali e/o relazionali viene sostituito dagli algoritmi della intelligenza artificiale, dai call-center agli studi professionali di notai, avvocati, commercialisti, fiscalisti.

C'è poi il lavoro gratuito dei *prosumers*, i consumatori/produttori di servizi, dal bancomat alla biglietteria di aeroporti e ferrovie, alle prenotazioni di alberghi e servizi alle casse dei supermercati, «pagato» con il risparmio di

tempo. Infine il nuovo bracciantato, di braccia o di teste, reclutato sulla piazza virtuale della Rete con le App e il *crowdsourcing*, che coinvolge dagli edili ai lavoratori con alto contenuto professionale, come gli ingegneri informatici che vincono in Rete la gara per elaborare un software o tante altre figure di *freelance*.

I *social media* hanno cambiato i processi di acquisto. Più del 60% dei compratori prende una decisione senza aver parlato con un venditore o un consulente. Internet ha esteso il processo di disintermediazione: rende accessibili le informazioni e il contatto con i prodotti e le aziende che interessano. Le aziende rispondono con campagne di reputazione, usando i *social media* per creare punti di contatto e di interazione con i potenziali clienti.

Sfumano i confini tra fisico e digitale, anche per lo sviluppo dell'*e-commerce* che coinvolge in modo più o meno continuativo circa di 32 milioni di consumatori. Cambiano i processi e la forma dei negozi. Per rispondere alle scelte della grande distribuzione (dall'ipermercato alle *vending-machine* nei luoghi di alta frequentazione come le stazioni) prima ancora che alle esigenze dei diversi clienti si allungano in modi diversi gli orari di apertura, anche h24 per 7 giorni.

La reale innovazione è il negozio che diventa lo spazio fisico che si integra e fa da supporto alle iniziative *e-commerce*, collegandosi alle vendite online e sviluppando la conoscenza del cliente e del suo comportamento d'acquisto. Il *mobile*, per la sua costante presenza nelle tasche dei consumatori, consente di raccogliere dati utili per segmentare i clienti sulla base dei luoghi frequentati o per comprendere i loro comportamenti all'interno dei negozi: mappe di calore all'interno dei punti vendita; dati di affluenza; punti di interesse, assortimenti ottimali sugli scaffali. Sono i dati che un algoritmo può incorporare anche per valutare la produttività dei commessi o addirittura il miglior accoppiamento tra essi.

Centrali in questo processo sono le App sugli Smartphone o sui Tablet (e quindi le attività delle *softwarehouses* nel terziario avanzato).

Il negozio offre anche servizi come il *personal shopper* nell'abbigliamento e non solo (Eataly) i consulenti-installatori nell'informatica e nell'elettronica; le consegne a domicilio.

Il negozio diventa anche luogo di *community* (come nella esperienza della Nike) dove intorno al prodotto si costruisce una narrazione, di cui i commessi sono chiamati a diventare protagonisti. Anche in questo settore si conferma uno stretto legame tra digitalizzazione e la nuova organizzazione

del lavoro con una significativa presenza di *team leader* e l'utilizzo di algoritmi per il governo degli orari sempre più segmentati e dilatati. Un caso significativo è stato quello dell'Ikea.

Logistica

Le innovazioni digitali stanno cambiando la logistica. Le soluzioni più innovative sono dovute ad un uso esteso dei sensori; ai processi di de-materializzazione e digitalizzazione; allo sviluppo di piattaforme collaborative. Il lavoro è fortemente legato all'utilizzo di smartphone e tablet per la regolarità delle consegne; di radiofrequenze per le movimentazioni in fase di stoccaggio o prelievi; di schede per il bilanciamento dei carichi di lavoro e l'assegnazione degli incarichi ai lavoratori. Si realizza un sistema di pervasivo controllo dei tempi, dei luoghi, delle attività.

Nel sistema di produzione, caratterizzato dal *just in time* e dall'e-commerce, la logistica acquista importanza decisiva. Deve essere veloce e flessibile, ma soprattutto resiliente, cioè capace di reagire a perturbazioni temporanee limitando i rischi e le perdite per i committenti. Ciò comporta un uso esteso e tempestivo delle informazioni. Ne deriva un impegno gravoso per i lavoratori in termini di fatica, stress e responsabilità. Quindi importanti sono gli scioperi, presenti nella filiera di Amazon, e le prime esperienze di contrattazione degli algoritmi.

Nell'area milanese una tendenza a modificare le reti della logistica è legata allo spostamento dei centri di distribuzione dalle grandi piattaforme dell'hinterland all'interno dell'area urbana anche per consentire all'e-commerce di garantire le consegne in tempi sempre più ridotti.

Banche e settore finanziario

La Fisac Milano ha avviato un lavoro di inchiesta e di orientamento all'azione dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, che consente una lettura dei processi lavorativi che parte dall'analisi dal basso dei fenomeni, tramite uno stretto rapporto con i lavoratori e con i delegati aziendali. L'attività è coordinata da un «gruppo di pilotaggio», di cui fanno parte una trentina di rappresentanti sindacali delle varie aziende del settore, che periodicamente si riunisce per condividere l'analisi delle dinamiche connesse alla digitalizzazione. La ricerca svolta conferma quanto il settore finanziario sia permeato in profondità dalle trasformazioni in atto che accompagnano l'adozione delle nuove tecnologie digitali, e quanto sia uno degli osservatori

privilegiati per indagare il fenomeno dell'innovazione tecnologica sul futuro del lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

La digitalizzazione, infatti, non è più uno scenario del futuro, ma ha già prodotto importanti mutamenti nel rapporto con i clienti, nei canali distributivi, nell'organizzazione del *back office*, nei nuovi *task* digitali, nel funzionamento dei mercati della moneta. Quelli in corso non sono semplici adeguamenti tecnologici, ma prefigurano una trasformazione radicale sia del business dell'intermediazione sia della composizione degli attori, con l'emergere di competitor non finanziari (Google, Amazon, Apple, Facebook ecc.) a contendere specifici segmenti della catena del valore.

A seguito delle trasformazioni in atto la maggior parte dei lavoratori del settore opera già con nuovi software o sistemi gestionali, sistemi di profilazione e valutazione dei clienti, *help desk* e tutor digitali, dialoga attraverso canali remoti. Algoritmi e App stanno divenendo i mezzi di lavoro abituali per un numero crescente di operatori. Nella situazione attuale i lavoratori sono «diversamente esposti» al digitale. Lo sono soprattutto i dipendenti delle grandi banche nazionali e delle banche online, le figure a elevata specializzazione, il personale delle strutture di rete e delle aree commerciali.

Dalla ricerca svolta in collaborazione con il consorzio Aaster emerge che gli atteggiamenti verso le nuove tecnologie sono articolati, ma si registra una polarizzazione piuttosto evidente: gli «intimoriti» sono il gruppo più numeroso (46,5%) che ritengono che i cambiamenti in corso possano riflettersi in perdita di competenze o in «eccessivo carico di lavoro». Nell'insieme, tra le lavoratrici e i lavoratori, prevale la percezione di un peggioramento qualitativo del lavoro: perdita di autonomia relativamente alla gestione del proprio tempo; incremento dello stress e rischi per la salute.

Dall'indagine emergono nel complesso tre distinte percezioni di cambiamento del proprio ruolo nella nuova organizzazione del lavoro:

1) Arricchimento, attraverso un incremento di autonomia (operativa e organizzativa), e possibilità di partecipare all'organizzazione del lavoro, della percezione di trasparenza/efficienza e del miglioramento del rapporto tra impegno e retribuzione. Questo vale però soprattutto per i ruoli *professional* e più specialistici.

2) Intensificazione dei ritmi di lavoro, incremento della pressione sugli obiettivi, del maggiore controllo aziendale, dell'aumentato «carico procedurale» e infine dell'accresciuto livello delle conoscenze richieste dai compiti ricoperti. Componente tipicamente forte nell'ambito dei ruoli commerciali.

3) Perdita di professionalità, causata dalla ripetitività/standardizzazione del lavoro e dalla banalizzazione delle conoscenze richieste per l'esecuzione dei compiti. Tipico per alcuni ruoli più operativi e amministrativi.

La maggioranza degli intervistati ritiene, con l'introduzione delle nuove tecnologie e dei nuovi processi organizzativi, di avere perso livelli di autonomia sia operativa (tempi, orario, ordine delle attività) sia in relazione alla scelta dei metodi per realizzare i propri compiti. La percezione di una maggiore intensità (ritmi più alti, scadenze ravvicinate) è fortemente associata con quella di un crescente innalzamento della difficoltà a centrare gli obiettivi stabiliti dalle aziende. Da qui il bisogno e la richiesta di maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo di lavoro ma anche una sorta di disallineamento con i valori aziendali.

Intensificazione, standardizzazione, pressione sulla performance; nuove forme di controllo; il rapporto tra il crescente impegno richiesto e la retribuzione, emergono in sintesi quali fattori maggiormente critici che generano inquietudini e che consegnano alla contrattazione collettiva la necessità di cimentarsi nel campo della formazione continua, della conciliazione vita lavoro anche nelle forme dello *smartworking*, della partecipazione dei lavoratori.

Per i prossimi anni gli ambiti strategici di indagine per comprendere e contrattare saranno, oltre allo *smartworking*, lo stress lavoro correlato, derivante dai fenomeni di digitalizzazione, e la nuova questione di genere in relazione al nuovo paradigma tecnologico organizzativo.

(1) <http://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2018/01/Digitalizzazione-Sintesi-Ricerca-01.pdf>

(2) <http://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2017/05/Abstract-Ricerca-Fisac-Aaster.pdf>

Agroalimentare

Il settore agroalimentare è fondamentale per il nostro paese, occupa oltre tre milioni di lavoratori e contribuisce a caratterizzare il made in Italy nell'export. Il processo di innovazione organizzativa e tecnologica (ICT, digitalizzazione) deve essere maggiormente orientato a migliorare la rapidità e l'efficienza operativa della filiera, ridurre l'impatto ambientale, riqualificare molti profili professionali.

In agricoltura l'offerta tecnologica offre soluzioni, attraverso l'evoluzione della sensoristica, per la mappatura e il monitoraggio dei terreni e delle col-

tivazioni; il monitoraggio e il controllo del movimento e dell'efficienza di macchine e attrezzature nei campi e nelle stalle; l'irrigazione e la fertilizzazione mirata (con risparmio di acqua e concimi). Gli ostacoli al processo di innovazione derivano non solo dalla ridotta dimensione media delle aziende agricole (1,3 milioni di imprese con una media di 2,5 addetti), ma anche da una diffidenza culturale verso il cambiamento e la presenza in molti territori e settori di manodopera a basso costo. Le condizioni sono, pertanto, regolarizzazione contrattuale e formazione sia per gli imprenditori sia per i lavoratori.

Per quanto riguarda la produzione di qualità l'innovazione è maggiormente presente e consente la tracciabilità e la qualità di origine (casi significativi nell'ambito lattiero caseario), la sicurezza alimentare, la sostenibilità delle produzioni, la rete distributiva, la filiera Bio.

L'innovazione digitale è presente nell'industria alimentare, come nel caso delle Tre Marie, anche per customerizzare i prodotti attraverso le stampanti 3D (come alla Barilla).

Pubblica Amministrazione

L'Italia, secondo l'indice di misurazione europeo, è al quart'ultimo posto nel processo di digitalizzazione della P.A.

Nel 2017 si è cominciato a dare corso all'attuazione dell'Agenda Digitale con la redazione del Piano Triennale che specifica come riqualificare i 5,6 miliardi di investimenti in tecnologie digitali. Si cominciano ad usare anche le risorse messe a disposizione dall'Europa per digitalizzare i servizi pubblici.

È proceduto il Piano banda ultra larga; sono quasi 2 milioni le identità Spid (Sistema pubblico di identità digitale) rilasciate; è stato semplificato il codice dei contratti pubblici per facilitare l'innovazione digitale; è entrato in vigore il 25 maggio il GDPR (General Data Protection Regulation) che impone grandi cambiamenti (conservazione dei dati, portabilità, diritto all'oblio) e responsabilizza anche le pubbliche amministrazioni.

Le Regioni hanno formalizzato la propria strategia digitale in due documenti: l'Agenda digitale regionale (che indica gli obiettivi e la coerenza con la strategia nazionale) e l'S3 (*smart specialization strategy*), necessario per ottenere i fondi europei. La Lombardia è più avanti per integrazione delle tecnologie e servizi pubblici digitali; meno per connettività e formazione del capitale umano.

Per quanto riguarda il Comune di Milano il processo di digitalizzazione è avviato.

È necessario non solo orientare e qualificare gli investimenti disponibili, ma analizzare come cambiano le relazioni tra gli enti; come cambiano i modelli di governance delle tecnologie e quali competenze dovranno sviluppare gli enti per evitare una spinta alla esternalizzazione, che aggraverebbe il rischio di separazione tra il processo di riorganizzazione e semplificazione dei servizi e il processo di digitalizzazione.

Per evitare di digitalizzare l'inefficienza o scelte di razionalizzazione con lo scopo principale di ridurre il personale, occorre un cambiamento culturale e organizzativo che non può essere demandato ai soli tecnici (o ai Big Tech come Google), ma deve essere governato da una decisione politica tra Amministrazioni e rappresentanze dei lavoratori. Importante è quindi l'attivazione degli «Organismi paritetici dell'Innovazione» previsti nei contratti di lavoro pubblici recentemente rinnovati.

Già nel protocollo firmato tra il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e i sindacati confederali (30.11.2016) era riconosciuto che «l'innovazione del settore pubblico ha bisogno di una partecipazione attiva, responsabile e motivata delle professionalità dei lavoratori pubblici», in particolare per quanto riguarda l'ambiente organizzativo e del lavoro. Rimane importante anche la soddisfazione delle esigenze dei cittadini e degli utenti garantendo trasparenza e promuovendo forme digitali di partecipazione civica all'azione amministrativa.

Ad oggi solo una minoranza di lavoratori sono stati coinvolti nei processi di innovazione. In particolare tra quelli professionali, si sono attivati gruppi di discussione online per lo scambio di esperienze e di aggiornamento professionale, senza incidere, però, significativamente sull'organizzazione del lavoro. I progetti innovativi sono stati gestiti dalle Amministrazioni prevalentemente attraverso una informativa a posteriori al sindacato. La stessa sperimentazione del «lavoro agile», che pure dovrebbe coinvolgere il 10% del personale, compresi i dirigenti, e incidere sulla prestazione lavorativa attraverso idonee strumentazioni tecnologiche, aumentando i margini di autonomia e responsabilità dei lavoratori, vede il sindacato collocato nei gruppi di monitoraggio e tagliato fuori dalla fase di definizione dei progetti.

Ciò che va definito è il modello di partecipazione.

Deve riguardare la partecipazione dei sindacati alla progettazione dei cambiamenti organizzativi e alla scelta del processo di digitalizzazione più

adeguato. In questo senso va orientata l'attività degli organi paritetici per l'innovazione che devono confrontarsi con l'insieme delle scelte delle amministrazioni: attività *in-house*; affido a società di consulenza; collaborazione con università e centri di ricerca.

Deve promuovere anche la partecipazione diretta dei lavoratori. I processi di trasformazione organizzativa e tecnologica necessitano, infatti, dello sviluppo di capacità collaborative (per la creazione di team di lavoro) e di attitudini *problem solving*. Ai lavoratori è richiesta maggiore autonomia e responsabilità nella prestazione lavorativa, per cui va ridefinito lo schema di relazioni nell'organizzazione del lavoro e nel funzionamento dei servizi e vanno concordati i percorsi formativi.

Un caso significativo è la sanità, dove l'innovazione organizzativa e tecnologica può creare nuovi equilibri in un sistema che deve affrontare problemi crescenti: spesa sanitaria bassa; invecchiamento demografico; aumento della domanda di cura.

Digitalizzazione e invecchiamento

Nell'ambito dei processi di innovazione digitali delle Regioni, quelli di supporto ai processi clinico-sanitari e assistenziali sono centrali. Lo sviluppo della sanità digitale ha bisogno di definire strumenti di governance negli ospedali come nel territorio e di progetti e azioni concrete per venire incontro ai bisogni dei cittadini e per valorizzare le professionalità di tutti gli operatori coinvolti. Il digitale si dimostra interessante per acquisire informazioni e per comunicare. La pervasività di questi processi di digitalizzazione, che richiedono una capacità di lettura e gestione dei flussi di informazione, impone la necessità di affrontare il *digital divide* e la diffusione di una cultura informatica di base per evitare rischi di esclusione e di non esercizio della cittadinanza attiva. Di particolare interesse sarà, quindi, l'indagine in corso sulle ricadute dei processi di digitalizzazione dei servizi sulla cittadinanza, a partire dalle interfacce digitali della pubblica amministrazione, della sanità e dell'INPS. In questo quadro, questione di grande rilevanza è l'invecchiamento della popolazione con crescenti bisogni di assistenza personalizzata (a partire dai problemi connessi all'handicap) e con la necessità di una governance appropriata tra nuove tecnologie e relazioni personali. Un dato estremamente preoccupante è la rottura delle relazioni sociali di vicinato e nel territorio. Ciò vale in particolar modo per gli anziani, la cui condizione di isolamento non può essere compensata dalla presenza di robot e

dall'utilizzo di specifiche App, in particolare per situazioni di emergenza. Lo schema deve essere capovolto: vanno promosse nei quartieri nuove forme di socialità di cui devono essere protagoniste le Leghe dei pensionati. In questi contesti le tecnologie devono sostenere, e non scavalcare, la costruzione di nuove e più profonde relazioni sociali. L'obiettivo che ci si deve proporre è quello di una *smart society* caratterizzata da integrazione e socialità, rimettendo al centro le relazioni tra persone e non solo tra persona e cose, come sono, invece, molti progetti di *smart city*.

Scuola e formazione

Il Piano nazionale Scuola digitale si presenta come parte del processo di innovazione del sistema scolastico. Manca, però, una seria e partecipata discussione sulla didattica coerente con una cultura *free software* sul modello della «scuola popolare», quando C. Freinet introdusse nella scuola la tipografia e le classi cominciarono a stamparsi da sé i propri testi. Oggi al contrario è la cultura di Microsoft e Google a fare da cornice alla scuola digitale, dove finisce per essere dominante l'utilizzo pervasivo e acritico degli strumenti tecnologici. Per contrastare queste scelte bisogna promuovere una estesa sperimentazione dal basso, come le esperienze di *free software*, mettendo a frutto tutte le competenze presenti nei territori.

In quest'ottica bisognerà indagare l'impatto delle prime esperienze di insegnamento del *coding* per poter avanzare nostre proposte sull'alfabetizzazione digitale in rapporto alla didattica, anche provando a valorizzare le molte competenze, sottoutilizzate, dei lavoratori del software coinvolti da processi di ristrutturazione.

L'adozione del registro elettronico e la diffusione di App rivolte alle famiglie sono innovazioni che hanno contribuito ad una parziale «apertura» della scuola e ad una evoluzione, non sempre positiva, del rapporto tra l'istituzione scolastica e l'esterno. Come dimostra una crescente conflittualità tra gruppi di genitori e docenti.

Vista dall'interno l'innovazione digitale nelle scuole è un processo, avviato negli ultimi anni, che sta creando non poche difficoltà soprattutto a livello organizzativo per l'inadeguata formazione specifica del personale delle segreterie (e dell'utenza); le carenze infrastrutturali e le inadeguate risorse finanziarie fanno da cornice al problema.

Gli strumenti di lavoro in Rete stanno creando nuovi e crescenti problemi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Nel recente rinnovo

contrattuale del personale del comparto istruzione e ricerca sono stati all'uopo pattuiti specifici rimandi alla contrattazione integrativa relativamente a: «[...] i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); [...] i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica».

L'utilizzo degli algoritmi nella gestione del personale, dalla mobilità alla definizione delle graduatorie, sta provocando seri problemi. Occorre rafforzare gli interventi sindacali, già avviati in Lombardia, per correggere le distorsioni presenti. Come riconosciuto da una sentenza del Tar del Lazio, ogni ente pubblico che adotta nell'erogare un servizio un sistema algoritmico deve renderne accessibile il codice sorgente. Il sindacato deve, quindi, far valere i suoi diritti di informazione per sviluppare con efficacia la propria iniziativa contrattuale.

Tempi e luoghi di lavoro

Nell'epoca del *just in time* la gestione del tempo è strategica. La flessibilità deve essere totale. Le turnazioni diventano h24 su sette giorni nei servizi come nella manifattura. È funzionale a questo processo la crescita del part-time. All'interno dei luoghi di lavoro gli orari si articolano e si frammentano tra le varie linee di prodotto e per venire incontro alle diverse esigenze dei clienti. Per alcune fasce di lavoratori qualificati, invece, si abolisce il cartellino e l'obbligo di presenza (come nel recente accordo in Mondadori o in Siemens). Il tempo lavorato viene sostituito dal lavoro per obiettivi, che responsabilizza e impegna per certi versi in modo più stringente.

La definizione per legge dello *smartworking* (maggio 2017) costituisce una occasione per una discussione approfondita su come cambiano per alcune aree di lavoratori orari e luoghi di lavoro e su come si possano conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Il numero degli *smart workers* è in crescita (se ne calcolano circa trecentomila), fundamentalmente lavorano in grandi imprese (prevalentemente nel commercio, nella manifattura, nella finanza e assicurazioni) e solo un terzo in progetti strutturati (non sempre concordati con il sindacato).

La nostra ricerca evidenzia che in oltre la metà delle aziende del campio-

ne sono in atto modalità di lavoro da remoto o di *smartworking*. Di queste il 35% coinvolgono oltre il 20% dei propri dipendenti.

Mentre per molte lavoratrici sono importanti le pratiche di conciliazione, l'interesse primario che muove le aziende è il risparmio, la riduzione degli spazi e il *desk sharing* (secondo l'indicazione toyotista della lotta agli sprechi; emblematico il caso AXA), che si porta appresso riorganizzazione degli orari e risparmio sugli straordinari. I lavoratori, anche se di fatto lavorano più tempo e con più intensità, sono per lo più soddisfatti, perché sentono di avere competenze non solo digitali, ma anche di tipo relazionale e comportamentale (affidabilità, responsabilità). Si tratta di cogliere, insieme ai lavoratori, tutte le contraddittorietà del processo, tenendo presente che anche nella P.A. una direttiva della riforma Madia punta in tre anni a coinvolgere almeno il 10% dei dipendenti pubblici.

Che fare? Contrattazione e progetto

Contrattare gli algoritmi

Gli algoritmi sono istruzioni per risolvere un problema ed effettuare delle attività. Il loro funzionamento è determinato dai singoli parametri inseriti, dalle procedure che ne determinano il risultato. Possono rendere più facili e sicure le vite delle persone: dalla cura della salute alla domotica, dalla sicurezza delle auto alle previsioni meteo.

Il problema è che in una società dove il potere è spartito strutturalmente in modo disuguale, quelli che comandano alla potenza di calcolo possono controllare la società, l'economia, la politica. Amazon utilizza il suo *core-business* (essere la più grande piattaforma *e-commerce* al mondo) fondamentalmente per incrementare il suo patrimonio di *big data* e offrire servizi, anche a importanti industrie manifatturiere, di *cloud computing*, da cui ormai ricava la quota crescente e maggioritaria dei suoi profitti. È la logica di funzionamento dell'economia delle piattaforme, che fa della raccolta dati (in larga misura ricavati dalle prestazioni di lavoro) e del loro utilizzo una occasione di sostegno alle proprie scelte strategiche e di mercato.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'algoritmo è un potente sistema di controllo e di discriminazione: seleziona le domande di assunzione; raccoglie informazioni sulla condizione personale dei lavoratori, a cominciare dalla loro salute; li incentiva a competere e li sprona al migliora-

mento continuo delle loro prestazioni, organizzando gli orari e determinando le prestazioni di lavoro. Vale alla Amazon come per i *riders*; nei supermercati o nelle catene di Nike come nelle manifatture. Ci sono sensori negli impianti; nei componenti che si trovano negli armadi *kanban*; nei prodotti finiti; addosso ai lavoratori, che li identificano e ne rilevano costantemente posizione, stato e attività. I dati raccolti sono analizzati per migliorare la capacità produttiva, l'efficienza, la sicurezza e la continuità.

Ora gli algoritmi sono anche motivo per licenziare. Una importante azienda milanese, leader multinazionale di analisi dei dati e ricerche di mercato, così motiva l'eccedenza di personale: «Il ricorso a nuove tecnologie di automazione e di intelligenza artificiale consentono la standardizzazione dei processi di lavoro...».

È già presente il rischio di trovarsi in un mercato senza regole e in un sistema di relazioni personali senza leggi, senza inibizioni morali per quanto riguarda aggressività e discriminazioni. Lo dimostra quanto avviene nella rete dei social.

La Rete non è una dimensione omogenea, ma è un ambiente conflittuale dove Google, Facebook, Amazon stanno acquisendo potere e saperi. I dati della anagrafe di importanti comuni, come Roma o Milano, sono affidati alla elaborazione di *service provider* privati. I dati del servizio sanitario della Lombardia sono dati a Google e Ibm. Lo stesso avviene nella scuola per quanto riguarda l'educazione al digitale con l'invasione delle Google Apps.

A maggior ragione gli algoritmi devono essere visibili e riconoscibili in modo che si possa sapere quali dati vengono utilizzati, come, attraverso quali modelli e a che scopo. Va definita una idea di società digitale dove l'attività dei lavoratori e dei cittadini-utenti non sia solo esecuzione di procedure dentro sistemi predefiniti, ma diffusa e continua negoziazione delle forme e dei contenuti delle tecnologie

Cominciano a esserci pratiche significative di contrattazione, dalla manifattura alla logistica. Proprio in una azienda di questo settore il sindacato ha sottoscritto un accordo che istituisce una commissione paritetica per la gestione dei dati che derivano dalla non ottemperanza dei lavoratori alle indicazioni dell'algoritmo. Caso tipico il conflitto tra le scelte dei *driver* di considerare prioritaria per il buon fine della consegna la presenza del portiere e quella dell'algoritmo di dare priorità alla distanza. Amazon ha applicato a Piacenza il contratto collettivo del commercio come scelta unilaterale che

non doveva comportare relazione con il sindacato e i suoi rappresentanti aziendali, fidando che il basso tasso di sindacalizzazione (10/15%) mantenesse il sindacato in una condizione di marginalità. La significativa partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali e la loro mobilitazione hanno, invece, obbligato Amazon, per la prima volta nella sua storia, a sottoscrivere un accordo con il sindacato. Quando la Filt Cgil ha proclamato a Milano lo sciopero dei *riders* ha unito alle rivendicazioni di maggiori diritti e tutele anche la considerazione che un algoritmo che calcola la non disponibilità a lavorare e la trasforma in un giudizio reputazionale diventa un potente strumento anti-sindacale, di condizionamento del diritto di sciopero.

Comunque lo si guardi, contrattare l'algoritmo significa incidere sugli equilibri di potere. Per questo al sindacato si richiede, insieme a una ripresa di iniziativa e di lotta, conoscenza e progetto, a partire dai diritti di informazione e dalla pratica dell'inchiesta.

Un piano regolatore delle reti e delle piattaforme

I fattorini delle consegne a domicilio come gli autisti dei camioncini, che sono la rete logistica dell'*e-commerce*, fanno parte di quella economia delle piattaforme, dove non esiste più nessuna responsabilità nel rapporto di lavoro, ma solo intermediazione tra «clienti» che offrono una prestazione (come è nel caso degli autisti di Uber) e «clienti» che chiedono una prestazione. Ai rapporti di lavoro si sostituiscono rapporti commerciali: non ci sono tutele; i costi di connessione e di riparazione dei mezzi di lavoro sono a carico dei prestatori di servizio; il pagamento è a cottimo. Un algoritmo elabora i dati ricavati dalle prestazioni lavorative per valutarle; controlla le informazioni essenziali sui clienti, fissa il pagamento, impone condizioni e punisce chi non le rispetta.

Per questo, insieme allo sviluppo della contrattazione di categoria che ha già migliorato in alcune situazioni garanzie e diritti, serve un «PIANO REGOLATORE DELLE RETI E DELLE PIATTAFORME», che permetta una negoziabilità degli algoritmi che fanno funzionare le Reti, rendendo trasparente come vengono raccolti e utilizzati i dati da Enti ed imprese. Altrimenti non è solo il lavoro, ma è l'insieme delle relazioni sociali che viene condizionato. Occorre una sede stabile di confronto con il Comune e la Città Metropolitana, in cui le Amministrazioni, anche con i loro gruppi di competenza (come è l'*advisory board* per la manifattura 4.0), i sindacati, le imprese, le associazioni ed i comitati concordino progetti di governo delle Reti

che rendano Milano un laboratorio creativo di nuova manifattura e servizi. Ciò significa mettere mano a un programma di *smart society*, dove il lavoro, la sua qualità, i suoi diritti, la sua sicurezza ne siano il motore.

Centralità dei luoghi di lavoro e nuova capacità progettuale

Nel processo di innovazione tecnologica, organizzazione e lavoro devono essere progettati insieme. Il modo come sono stati integrati nei sistemi di produzione di derivazione toyotista ha prodotto profonde disuguaglianze, sulle quali è necessario intervenire con l'iniziativa sindacale.

a. La distribuzione degli incrementi di produttività è andata a vantaggio delle imprese. Uno studio del Politecnico di Milano evidenzia che le aziende *Lean*, che non hanno smesso di investire durante la crisi e che si collocano sulla frontiera tecnologica, nell'arco temporale dal 2010 al 2015, confrontate con un campione di aziende «tradizionali», hanno ottenuto risultati nettamente superiori sia in termini di redditività, sia di produttività, sia di costo del lavoro. A fronte di un costo del lavoro superiore del 10% gli incrementi di produttività medi si attestano attorno al 25%.

b. Il sistema degli orari è diventato estremamente articolato e flessibile; determina diversificazione delle condizioni di lavoro e precarietà; tende a invadere e a condizionare la vita privata e le relazioni di comunità. Si impone la necessità di una diversa regolazione del tempo di lavoro, al cui interno va ricompreso il tempo della formazione, che risponda alle diffuse esigenze tra le lavoratrici e i lavoratori di autonomia nel lavoro e di tempo «scelto». Occorre contrattare e progettare una formazione continua e pervasiva, intendendo l'apprendimento permanente come diritto soggettivo. Bisogna, inoltre, attivarsi ai vari livelli (d'impresa, territoriali e nazionali) per garantire lo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze.

I programmi formativi devono essere per il sindacato una leva per ridiscutere modalità e priorità dell'organizzazione del lavoro. Proprio per questo, spesso, le imprese preferiscono una gestione unilaterale della formazione, eludendo il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori. Lo conferma il nostro campione. Il 53% delle imprese ha avviato progetti di formazione specifica su nuovi modelli organizzativi e sulle nuove tecnologie, ma solo nel 38% dei casi ciò è avvenuto col coinvolgimento diretto del sindacato.

Una nuova opportunità per esercitare le prerogative sindacali in materia di contrattazione dell'organizzazione del lavoro potrebbe essere offerta dalle

modalità del credito di imposta che sono state definite nella legge di Stabilità 2018 per le aziende che svolgono attività di formazione per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie abilitanti previste dal Piano nazionale Impresa 4.0.

Va tenuto presente, però, che nel suo complesso il sistema produttivo italiano è in ritardo sia nell'adozione di modelli produttivi più innovativi sia sul tema della formazione professionale continua. Infatti solo il 7,3% dei lavoratori risulta coinvolto in programmi di *Lifelong learning* (contro l'11,5% della media UE) e questi sono perlopiù riconducibili a posizioni lavorative elevate. I quadri e i dirigenti hanno il doppio di probabilità di partecipare ad attività formative rispetto a impiegati e operai.

Nella diffusione dello *smart working*, lo scambio tra condivisione degli obiettivi aziendali e condizioni di lavoro, per evitare che sia ineguale, non può essere lasciato al solo rapporto tra direzioni aziendali e singoli lavoratori. Deve intervenire la contrattazione collettiva, per valutare l'impatto delle nuove tecnologie nella prestazione di lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi di conciliazione tra vita e lavoro.

c. La crescita della precarietà crea nuove gerarchie nel lavoro ed il rischio di chiusure corporative tra gruppi di lavoratori stabili. A questo si accompagna una volontà soggettiva a mutare collocazione lavorativa, anche a costo di cambiare la forma e le condizioni di lavoro. Nell'area milanese quasi la metà dei lavoratori avviati a tempo indeterminato si dimettono dopo 15 mesi di attività. Pesano la diversa percezione della stabilità ed una diffusa insoddisfazione del lavoro per come viene percepito in rapporto alla propria formazione, alle aspirazioni professionali e sociali, alle concrete esperienze lavorative. Questo conferma la necessità di sviluppare pratiche di contrattazione inclusiva.

d. In questo processo di nuovo aziendalismo hanno un ruolo importante i *team leader*, attorno ai quali si gioca una partita complessa, in cui il sindacato deve intervenire sviluppando una propria capacità di inchiesta e di iniziativa. Dalla nostra ricerca su un campione di imprese milanesi emerge chiaramente la sproporzione delle forze in campo: il dato aggregato ci dice che fatto cento la somma di *team leader* e RSU, i rappresentanti sindacali costituiscono solo il 17,5%.

Occorre, quindi, progettare un allargamento delle forme di rappresentanza per rafforzare la capacità di intervento delle RSU, che, a differenza della presenza ramificata dei *team leader*, non sono più modellate sulla reale

articolazione delle strutture produttive. Come le imprese più innovative investono nella formazione dei loro *team leader* anche attraverso le *Academy* aziendali, la Camera del Lavoro deve investire in un suo autonomo progetto di alta formazione di politica sindacale, a partire dai luoghi di lavoro, valorizzando le esperienze maturate in questi anni. A sostegno di questo progetto va sviluppato e costantemente aggiornato un lavoro di inchiesta. Sono le condizioni, insieme all'effettivo esercizio dei diritti di informazione, per lo sviluppo della «contrattazione d'anticipo» dei cambiamenti nei processi produttivi e organizzativi; dei tempi e dei modi della digitalizzazione; della elaborazione degli algoritmi. In questo quadro si può, anche, affrontare il problema di come conciliare la tutela della salute e della prevenzione degli infortuni con la «tracciabilità» continua dei lavoratori e la registrazione di informazioni riguardanti la loro mobilità e il loro stato di salute.

Per meglio orientare la contrattazione occorre formare la capacità dei delegati di leggere i bilanci quale chiave di lettura strategica non solo della gestione aziendale, ma della qualità degli investimenti e dell'occupazione.

e. L'innovazione nell'iniziativa contrattuale ha bisogno di essere sorretta dalla creazione di strutture per il confronto e la condivisione dei progetti. Per quanto riguarda il lavoro servono sedi stabili di confronto tra imprese, sindacati e istituzioni a vari livelli (locali, nazionali, sovranazionali) per disegnare regole e programmi fondati sul principio che la progettazione della potenza di calcolo non può rimanere attività occulta e separata dagli interessi sociali, fuori e dentro i luoghi di lavoro. In questa prospettiva è importante l'avvio del Centro di Competenza, istituito nell'ambito del Piano nazionale Impresa 4.0 e gestito dal Politecnico di Milano.

Anche in questa sede la Cgil porrà al centro la questione che per intervenire sulla qualità e sugli esiti del salto tecnologico, che muta le culture del lavoro e la stessa percezione che i lavoratori hanno di sé nel processo produttivo e nelle relazioni sociali, non bastano le culture manageriali, ma serve la loro partecipazione in modo autonomo a progettare le innovazioni.

TEMA 2

Lavoro, classi, voto

I sindacati come agenti di socializzazione politica? Orientamenti ideologici e comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati in Italia

*Liborio Mattina**

1. L'argomento

I sindacati contribuiscono alla formazione degli orientamenti ideologici e delle preferenze politiche dei loro associati? La letteratura comparata ha prestatato crescente attenzione all'argomento, che non è invece mai stato attentamente esaminato nel nostro paese. Questo articolo affronta il tema della influenza politica, derivante dalla appartenenza sindacale, sulle convinzioni politiche degli iscritti ai sindacati italiani. Con questo contributo si spera di incoraggiare la ricerca su un tema che è stato finora trascurato, nonostante la sua obiettiva rilevanza.

La rilevazione empirica è stata effettuata con l'esame degli orientamenti politici e dei comportamenti di voto degli iscritti ai sindacati italiani confrontati con le analoghe posizioni espresse dai cittadini non sindacalizzati. A tal fine sono stati utilizzati i dati ricavati da tre *round* delle *survey* biennali promosse dal consorzio inter-universitario *European Social Survey* (Ess), con riferimento agli anni 2001, 2006 e 2013, gli unici finora disponibili relativamente al caso italiano. Le quantità di interesse ricavate sono risultate numericamente alquanto limitate. Pertanto la valutazione dei risultati presentati va effettuata con cautela. D'altra parte, i risultati evidenziano alcune specificità nell'orientamento ideologico e nelle preferenze elettorali degli iscritti alle organizzazioni sindacali che meritano di essere segnalate. Tali specificità erano certamente più evidenti negli anni settanta e ottanta del

* Liborio Mattina è stato per vent'anni docente di Scienza politica e di Politica comparata all'Università di Trieste, dopo aver insegnato a Catania, Firenze e Padova.

Ringrazio Mimmo Carrieri per i suggerimenti ricevuti durante la redazione di questo lavoro. Un particolare ringraziamento devo a Paolo Feltrin il cui aiuto continuo e discreto è stato prezioso in diverse fasi della effettuazione della ricerca. Desidero anche ricordare Andrea Mamprin per il lavoro insostituibile compiuto nel trattamento statistico dei dati.

XX secolo. Ma, come vedremo, certe differenze hanno continuato a persistere ancora durante il primo decennio del XXI secolo.

Dopo una breve introduzione (sez. 2) passeremo all'esame degli orientamenti della *membership* sindacale nei confronti della democrazia in generale (sez. 3) e della democrazia in Italia in particolare (sez. 4). Esamineremo, poi, la fiducia espressa dai sindacalizzati nei confronti di alcune specifiche istituzioni democratiche (sez. 5). Successivamente misureremo l'esame del grado di fiducia dei sindacalizzati nei confronti del ceto politico e dei partiti italiani (sez. 6); e quanto interesse mostrano verso la politica (sez. 7). Interrogheremo, inoltre, i sindacalizzati sul tema politicamente sensibile dell'immigrazione (sez. 8) e, in ultimo, esamineremo la loro auto-collocazione politica (sez. 9) e i relativi comportamenti di voto (sez. 10). In una sezione conclusiva tireremo le somme sui risultati emersi dall'analisi.

2. Sindacati e socializzazione politica

Ai sindacati aderiscono liberamente quanti hanno già alle spalle una qualche formazione politica, talvolta derivante dalla militanza partitica. D'altra parte al sindacato aderiscono anche quanti, al momento di iscriversi, possiedono orientamenti ancora approssimativi, o ne sono del tutto privi. Nei loro confronti il sindacato può svolgere un ruolo non trascurabile di agente di socializzazione politica che avviene primariamente nei luoghi di lavoro e poi anche nella frequentazione dell'organizzazione sindacale.

Il percorso di socializzazione cominciava, in tempi ormai lontani, immediatamente, perché l'iscrizione avveniva spesso attraverso reclutatori che erano attivisti politici, cosicché il nuovo arruolato entrava subito a far parte di un ambiente in cui si dividevano certe idee politiche. In modo più graduale il sindacato può contribuire a strutturare gli orientamenti del nuovo associato immettendolo in una rete di relazioni sociali che lo portano ad assumere certi orientamenti per guadagnarsi una reputazione favorevole nel gruppo dei pari costituito dai compagni di lavoro.

Tale iniziativa consente al nuovo associato di evitare *i rischi reputazionali* (Booth 1985), e la conseguente riprovazione, che deriverebbero da una sua mancata adesione alla comunità di valori prevalenti tra i sindacalizzati.

L'ipotesi secondo la quale il nuovo reclutato aderisce progressivamente ai sistemi di valore prevalenti e alle attività dell'organizzazione per scongiurare

un discredito reputazionale appare maggiormente plausibile nell'ambito dei piccoli gruppi; nel nostro caso nelle strutture sindacali di base presenti nei reparti o negli uffici di un'azienda o di una struttura di servizi, pubblica o privata. Ma il sindacato può anche operare come agente di socializzazione politica per i nuovi aderenti promuovendo iniziative che coinvolgono un grande numero di lavoratori; in particolare quando riesce a mettersi alla guida di rivendicazioni che coinvolgono una intera categoria o territorio. In tali casi la partecipazione a lotte lunghe e difficili può costituire un potente fattore di apprendimento politico per i lavoratori privi di precedenti esperienze politiche che entrano a far parte del sindacato (Regalia, Regini, Reyneri 1977).

Quali orientamenti e preferenze politiche vengono promosse dai sindacati? La risposta a tale domanda deve tener conto della storia di ciascuna organizzazione e del contesto politico-istituzionale all'interno del quale essi sono attivi. I sindacati possono più facilmente favorire la propagazione di certi orientamenti quando sono anche in grado di difendere i loro iscritti dalle difficoltà congiunturali e rassicurarli nella protezione delle condizioni di vita basilari. Diversamente, se le condizioni generali degenerano al punto di ostacolare i compiti basilari del sindacato, gli associati potranno assumere orientamenti difformi da quelli fino ad allora prevalenti. Tale eventualità è da mettere in conto perché aiuta a spiegare, come vedremo, come le severe difficoltà che incontrano i sindacati nel tutelare i propri associati possano minare il sistema di orientamenti e comportamenti politici maturati nel corso del tempo.

3. Atteggiamento verso la democrazia

I sindacati sono stati tra gli attori sociali più attivi nel sostenere la democratizzazione dei paesi europei e nord-atlantici avvenuta tra XIX e XX secolo (Collier 1999). Si sono rivelati, infatti, indispensabili per l'instaurazione dei regimi democratici che poggiano sull'accordo-compromesso stipulato tra i rappresentanti del capitale e del lavoro (Przeworski 1986). Da tale compromesso i sindacati hanno derivato il vantaggio di potersi legittimare come organizzazioni e di promuovere le aspettative della loro membership che, attraverso i successi maturati con l'azione rivendicativa, ha imparato ad apprezzare le opportunità offerte dal regime democratico.

Come è noto, alla democrazia si è soliti assegnare diverse qualificazioni. I risultati di indagini recenti mostrano che i cittadini europei, quando espri-

mono le loro opinioni sulla democrazia, nella stragrande maggioranza dei casi fanno riferimento alla democrazia liberale (Hernandez 2016), alla quale associano anche l'attributo della redistribuzione, assumendo che essa debba produrre una qualche misura di giustizia sociale (*ibidem*).

Nella tabella 1 abbiamo registrato gli orientamenti dei cittadini italiani sulla democrazia e su alcune sue qualificazioni. Le risposte riportate registrano l'importanza che i cittadini, sindacalizzati e non, attribuiscono a vivere in un paese democratico, e alla garanzia di elezioni libere e corrette. Una risposta, in particolare, attiene al tema della redistribuzione che, come si è detto, è una qualificazione della democrazia frequentemente menzionata dai cittadini europei, ed è ugualmente un obiettivo al quale hanno sempre puntato i sindacati (Pontusson, Rueda, Way 2002).

La tab. 1 mostra un orientamento molto favorevole – tra iscritti e non iscritti ai sindacati italiani – nei confronti del regime democratico; anche nel 2013 quando la grande recessione, iniziata nel 2008, aveva già prodotto grandi disagi nella popolazione. D'altra parte, quasi la totalità dei sindacalizzati ha manifestato un maggiore apprezzamento – rispetto ai non sindacalizzati – per le procedure democratiche e per la desiderabilità di vivere in un regime democratico.

La tabella 1 mostra anche che una ampia maggioranza di tutti i rispondenti – iscritti e non iscritti ai sindacati – desidera un governo impegnato a ridurre le disegualianze. Tuttavia, i sindacalizzati esprimono un atteggiamento più favorevole, rispetto ai non sindacalizzati, sulla desiderabilità di politiche redistributive da parte dello stato. Tale riscontro non dovrebbe destare sorpresa in considerazione del fatto che i sindacati sono abitualmente impegnati a promuovere politiche di perequazione sociale (Mosimann, Pontusson 2013).

4. Fiducia nella democrazia in Italia

Le valutazioni dei cittadini sulla democrazia in generale vengono molto influenzate dalla concreta esperienza del funzionamento della democrazia nel loro paese. Tale condizionamento induce i cittadini europei a essere tanto più esigenti nella concezione della democrazia quanto peggiore risulta, nel loro giudizio, il funzionamento della democrazia nel loro paese.

Nel nostro caso, vediamo che, quando si passa dalla valutazione della de-

*Tab. 1 – Atteggiamento degli iscritti e non iscritti al sindacato verso la democrazia:
«In una scala da 0 a 10 quanto importante è per lei...»; val. %*

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
... che le elezioni nazionali siano libere e corrette?							97,4%	90,5%	92,0%
... vivere in un paese governato democraticamente?							92,9%	89,0%	89,9%
... che il governo adotti misure per ridurre le differenze di reddito?	85,7%	75,2%	77,9%	81,8%	79,2%	79,9%	87,0%	82,5%	83,5%
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1185	348	1147	1495	189	676	865

Note: livello di importanza (ripartizione dell'autore): 0-2: non importante; 3-4: poco importante; 5-6: abbastanza importante; 7-8: importante; 9-10: molto importante. Le risposte in tabella sommano «importante» e «molto importante».

* La procedura di ponderazione adottata e la scelta di escludere gli intervistati minorenni hanno portato a depennare dall'analisi alcune interviste. Nello specifico la matrice del 2001 contiene 1207 interviste di cui 1185 idonee per l'analisi, la matrice del 2006 ne contiene 1529 di cui 1495 idonee e la matrice del 2013 ne contiene 960 di cui 865 idonee. Le percentuali sono state calcolate sul totale delle risposte valide, escludendo le risposte mancanti. *Fonti:* Round 1, 2002 dell'European Social Survey (Ess). Rilevazione effettuata dal 13 gennaio al 30 giugno 2003; Round 2, 2004 dell'Ess. Rilevazione effettuata dal 2 febbraio al 29 maggio 2006; Round 6, 2012 dell'Ess. Rilevazione effettuata dal 1° giugno al 20 dicembre 2013.

mocrazia in generale al modo in cui la democrazia funziona in Italia, il giudizio cambia notevolmente. Tutti gli intervistati – sindacalizzati e generalità dei cittadini – passano da un giudizio molto positivo sulla desiderabilità della democrazia (tabella 1), a una manifestazione di elevata insoddisfazione sul modo in cui la democrazia funziona in Italia (tabella 2). L'insoddisfazione («insoddisfatto» e «estremamente insoddisfatto») dei sindacalizzati è superiore al 41 per cento nel 2001, scende al 38,3 nel 2006 ma sale a quasi il 46 nel 2013. Ancora più forte è l'incremento della insoddisfazione tra i non sindacalizzati che sale dal 32 per cento del 2001 al 53 nel 2013, in piena recessione economica.

Un andamento naturalmente opposto fa registrare il grado di soddisfazione («soddisfatto» più «estremamente soddisfatto») dei sindacalizzati che scende dal 30 per cento nel 2001 al 19 del 2013. Ancora più netta, anche

Tab. 2 – Valutazione da parte degli iscritti e non iscritti al sindacato sul funzionamento della democrazia in Italia; val. %

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
ISCRITTO AL SINDACATO									
MOLTO INSODDISFATTO	19,9	13,1	14,7	17,7	16,0	16,4	20,0	26,1	24,7
INSODDISFATTO	21,2	18,9	19,4	20,6	22,5	22,1	25,7	26,9	26,7
ABBASTANZA SODDISFATTO	28,9	38,7	36,4	41,8	37,5	38,5	35,3	30,9	31,9
SODDISFATTO	23,6	24,5	24,3	18,0	21,0	20,3	18,3	15,0	15,7
MOLTO SODDISFATTO	6,4	4,8	5,2	1,9	3,0	2,8	0,7	1,1	1,0
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1.185	348	1.147	1.495	189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «In una scala da 0 a 10, quanto soddisfatto è lei per come la democrazia funziona in Italia?»

Livello di soddisfazione (ripartizione dell'autore): 0-2: molto insoddisfatto; 3-4: insoddisfatto; 5-6: abbastanza soddisfatto; 7-8: soddisfatto; 9-10: molto soddisfatto.

* Vd. tab. 1.

Fonte: vd. tab. 1.

in questo caso, è la diminuzione del numero dei soddisfatti tra i cittadini non sindacalizzati, che passa dal 29,4 per cento del 2001 al 16 del 2013.

Nel generale collasso della fiducia sul funzionamento della democrazia nel nostro paese i sindacalizzati nel 2013 hanno dunque fatto registrare un livello di insoddisfazione elevato ma minore rispetto a quello manifestato dai non sindacalizzati, e hanno inoltre espresso una valutazione mediana moderatamente più favorevole a favore della democrazia (35,3 per cento contro il 30,9).

Probabilmente, la condizione socio-economica mediamente migliore di una parte dei cittadini sindacalizzati può spiegare il differente orientamento dei cittadini sindacalizzati rispetto ai non sindacalizzati. È noto infatti che una numerosa componente dei lavoratori attivi iscritti alle grandi confederazioni sindacali è costituita dagli impiegati nelle amministrazioni pubbliche (istruzione, sanità, enti locali ecc.), cioè da lavoratori che hanno un titolo di studio mediamente più elevato e dispongono di un posto di lavoro a tempo indeterminato che hanno mantenuto anche negli anni più duri della crisi, al contrario della vasta fascia dei lavoratori precari, o disoccupati,

che è notevolmente aumentata dal 2008 in poi. Questi ultimi fanno parte delle persone in condizione sociale svantaggiata che, secondo quanto accertato dalle ricerche comparate, esprime maggiore insoddisfazione per la cattiva qualità delle istituzioni democratiche e del ceto politico del loro paese (Ceka, Magalhanes 2016). E tale insoddisfazione inevitabilmente aumenta in periodi di recessione economica (Markowski 2016).

Le differenti valutazioni sul funzionamento della democrazia in Italia non devono d'altra parte indurre a trascurare il fatto che l'insoddisfazione, anche tra i sindacalizzati, è cresciuta in misura allarmante nel 2013 e ha avuto importanti ripercussioni sulle loro convinzioni politiche e sul loro comportamento di voto (v. *infra*).

5. Fiducia nelle istituzioni, nazionali e internazionali

Si può approfondire il tema della fiducia degli iscritti ai sindacati nei confronti del regime democratico in Italia esaminando quali siano le istituzioni che ricevono maggiore o minore approvazione. La tabella 3 mostra che l'insoddisfazione per il funzionamento della democrazia in Italia si ripropone anche nei confronti del Parlamento. Il giudizio negativo viene anche esteso al Parlamento europeo, cioè a un altro organo elettivo che viene percepito come rilevante nella adozione di decisioni che hanno per destinatari i cittadini italiani.

Il giudizio negativo dei cittadini sindacalizzati sul Parlamento italiano risulta ancora più severo se confrontato con quello espresso nei confronti della magistratura e della polizia. Nei loro confronti i cittadini intervistati – sindacalizzati e non sindacalizzati – esprimono orientamenti positivi consolidati nel tempo. Tutte le analisi campionarie effettuate dall'Eurobarometro¹ e dagli istituti nazionali di indagine sull'opinione pubblica² registrano

¹ I dati pubblicati dall'Eurobarometro mostrano che all'inizio del primo decennio del XXI secolo il livello di fiducia manifestato dagli italiani nei confronti del loro parlamento è più negativo di almeno 20 punti percentuali rispetto a quello della media dei paesi membri dell'Ue. Il rapporto è peggiorato notevolmente con l'inizio della grande recessione quando il divario è arrivato a superare anche i 40 punti percentuali. Cfr. European Commission, Standard Eurobarometer, *Public Opinion in the European Union*, vari anni dal 2000 al 2014.

² Si veda, per esempio, il Rapporto Demos, curato da Ilvo Diamanti, *Gli italiani e lo Stato*, pubblicato sul quotidiano *la Repubblica* nel dicembre del 2014, che presenta i risultati

Tab. 3 – Fiducia nelle istituzioni da parte degli iscritti e non iscritti al sindacato; val. %

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
ISCRITTO AL SINDACATO									
Istituzioni									
SISTEMA GIUDIZIARIO (FIDUCIA-COMPLETA FIDUCIA)	40,5	37,01	37,8	37,9	29,2	31,2	39,5	23,5	27,1
POLIZIA (COMPLETA FIDUCIA-FIDUCIA)	59,0	57,5	57,8	66,5	54,2	57,0	55,4	53,0	53,5
PARLAMENTO EUROPEO (FIDUCIA-COMPLETA FIDUCIA)	32,2	36,2	35,3	32,1	24,8	26,5	26,2	23,7	24,3
Parlamento italiano									
FIDUCIA-COMPLETA FIDUCIA	20,3	24,4	23,5	31,1	19,7	22,4	14,2	10,6	11,3
ABBASTANZA FIDUCIA	37,4	42,7	41,5	31,4	42,4	39,8	26,6	22,3	23,2
POCA-NESSUNA FIDUCIA	42,3	32,9	35,0	37,6	37,9	37,8	59,2	67,2	65,4
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1185	348	1147	1495	189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «In una scala da 0 a 10, in quale misura lei, personalmente, ha fiducia nelle istituzioni sotto elencate?».

Livelli di fiducia (ripartizione dell'autore): 0-2: nessuna fiducia; 3-4: poca fiducia; 5-6: abbastanza fiducia; 7-8: fiducia; 9-10: completa fiducia.

* Vd. tab. 1.

Fonte: vd. tab. 1.

infatti una maggiore fiducia da parte dei cittadini italiani nei cosiddetti «poteri neutrali», cioè nelle magistrature non elettive, la cui legittimazione deriva dalla competenza tecnica, rispetto alla magistrature elettive (governo e parlamento), e agli organi di rappresentanza (ceto politico e partiti) (vd. tabella 4), ai quali i cittadini chiedono comportamenti e politiche pubbliche conformi alle loro aspettative che ritengono spesso tradite.

Inevitabilmente, la scarsa fiducia nei confronti delle istituzioni elettive si riscontra anche nel giudizio espresso dai cittadini sindacalizzati, sebbene risulti appena meno negativo rispetto a quello espresso dai non sindacalizzati. Tuttavia il giudizio diventa particolarmente severo nel 2013, nel pieno della

delle rilevazioni realizzate dal 2000 al 2014 sul grado di fiducia che gli italiani manifestano nei confronti di istituzioni, partiti, associazioni ecc.

crisi economica, quando appena il 14 per cento degli iscritti ai sindacati dichiara di avere fiducia nel parlamento italiano e il 26 per cento in quello europeo.

È difficile, infine, dare una spiegazione della maggiore fiducia espressa dagli iscritti ai sindacati nei confronti dei poteri neutrali rispetto al parlamento. Forse, una spiegazione si può tentare utilizzando i dati socio-demografici e gli orientamenti politici riportati nel 2003 dall'Eurobarometro su un campione di intervistati. L'istituto di sondaggi sull'opinione pubblica europea in quell'occasione ha rilevato che la maggiore sfiducia nei confronti del parlamento italiano si manifestava tra i lavoratori manuali, mentre sotto il profilo politico la maggiore sfiducia si registrava a sinistra (European Commission 2003).

Utilizzando con cautela i suggerimenti ricavabili dai dati dell'Eurobarometro, perché non riferibili direttamente ai cittadini del nostro campione, si può ipotizzare che i lavoratori iscritti ai sindacati siano tra i più severi nei confronti delle istituzioni elettive perché la loro *membership* comprende molti lavoratori manuali (metalmeccanici, chimici, tessili, edili e del legno ecc.) i quali sono anche in buona parte elettori che votano a sinistra (vd. *infra*).

6. Fiducia nel ceto politico e nei partiti

La tabella 4 suggerisce di esaminare i dati distinguendo tra il periodo precedente la grande recessione economica e il periodo della crisi iniziata nel 2008. Tra i due periodi i giudizi degli intervistati cambiano notevolmente. Negli anni precedenti la crisi tutti gli intervistati hanno manifestato scarsa fiducia nei confronti del ceto politico e dei partiti. Le dichiarazioni di fiducia («fiducia/completa fiducia») si mantengono tutte sotto il 10 per cento, con i sindacalizzati anche meno fiduciosi rispetto al resto degli intervistati. Se, però, misuriamo il giudizio sulla fiducia aggiungendo anche l'opzione meno drastica («abbastanza fiducia»), registriamo un risultato meno allarmante. I due sottogruppi manifestano infatti, analogamente a quanto registrato riguardo alla fiducia nei confronti del parlamento italiano (tabella 3), una fiducia nei confronti del ceto politico e dei partiti che nel 2001 e nel 2006 è superiore al 50 per cento delle risposte rilasciate. Peraltro, i sindacalizzati risultano un poco più fiduciosi dei non sindacalizzati.

*Tab. 4 – Fiducia nel ceto politico e nei partiti italiani
da parte degli iscritti e non iscritti al sindacato; val. % (N)*

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
ISCRITTO AL SINDACATO									
Ceto politico									
FIDUCIA-FIDUCIA COMPLETA	6,8	8,7	8,3	5,3	7,3	6,9	2,8	3,5	3,4
ABBASTANZA FIDUCIA	49,2	47,3	47,7	47,7	45,0	45,6	26,5	22	23,1
POCA-NESSUNA FIDUCIA	44,0	44,0	44,0	47,0	47,6	47,0	70,7	74,2	73,4
Partiti politici									
FIDUCIA-FIDUCIA COMPLETA				6,9	8,4	8,1	3,7	4,5	4,3
ABBASTANZA FIDUCIA				50,0	41,6	43,8	27,2	21	22,6
POCA-NESSUNA FIDUCIA				43,1	50,0	48,5	69,1	74,4	73,3
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1.185	348	1.147	1.495	189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «In una scala da 0 a 10, quanta fiducia lei ripone in ciascuna delle seguenti istituzioni?». 0 significa che lei non ha alcuna fiducia mentre 10 significa che lei ha completa fiducia.

Livelli di fiducia (ripartizione dell'autore): 0-2 nessuna fiducia; 3-4: poca fiducia; 5-6: abbastanza fiducia; 7-8: fiducia; 9-10: completa fiducia.

* Vd. tab. 1

Fonte: vd. tab. 1

Con una seconda lettura spostiamo l'attenzione al 2013, uno degli anni più neri della grande recessione, per riscontrare un crollo verticale della fiducia da parte dei due sottogruppi di intervistati sia nei confronti del ceto politico che dei partiti. Tra il 2001 e il 2013 la fiducia («fiducia/fiducia completa» più «abbastanza fiducia») manifestata dai sindacalizzati nei confronti del ceto politico registra una perdita di 26,7 punti percentuali (passando dal 56 al 29,3 per cento) mentre quella dei non sindacalizzati registra un decremento percentuale del 29,7 per cento. Alla fine, più del 70 per cento dei sindacalizzati ha dichiarato nel 2013 di nutrire poca o nessuna fiducia nel ceto politico e quasi altrettanta per i partiti politici. Le percentuali relative ai non sindacalizzati risultano anche superiori, arrivando quasi al 75 per cento.

Il collasso di fiducia nel ceto politico e nei partiti trova una spiegazione abbastanza ovvia nel drammatico incremento della insicurezza economica *oggettiva* derivata dall'aumento della disoccupazione che colpì larghi strati della popolazione e nell'insicurezza economica *sogettiva* derivata dal timore di perdere il lavoro da parte di precari, dipendenti a tempo determinato, lavoratori autonomi ecc. (Cavazza, Corbetta, Roccato 2013). Un'analogia crisi di fiducia nei confronti del ceto politico si manifestò in quegli anni all'interno di tutto il mondo sindacale, che palesò – tra l'altro – una fortissima avversione alla riforma pensionistica approvata nel 2011 dal governo Monti. Quel provvedimento, come è noto, aprì un solco profondo tra i sindacati e i partiti che sostenevano il governo, in particolare il Pd, che era stato il più importante interlocutore del movimento sindacale³ (vd. *infra*).

Nella sostanza, la crisi di fiducia che ha creato un fossato tra le istituzioni elettive e il ceto politico da un lato e i cittadini dall'altro, ha portato anche gli iscritti ai sindacati ad allinearsi sulla trincea più avanzata dello scontento. L'insoddisfazione verso le istituzioni si segnala anche un cambiamento nelle attitudini politiche degli intervistati, sindacalizzati e non? Per rispondere alla domanda esaminiamo ora gli orientamenti politici degli iscritti ai sindacati, confrontati con quelli della generalità dei cittadini, sui temi dell'interesse per la politica e della partecipazione politica.

7. La partecipazione e l'interesse per la politica

Alcuni studi dell'inizio del nuovo secolo (Leighley, Nagler 2007; D'Art, Turner 2007) hanno accertato che la militanza sindacale ha un impatto positivo sulla partecipazione politica perché accresce l'attivismo politico e la partecipazione elettorale. Ricerche più recenti confermano che gli iscritti

³ Una conferma delle ragioni immediate della divaricazione di posizioni avvenuta in quegli anni tra i sindacati e i partiti di sinistra si trova nelle dichiarazioni di Guglielmo Epifani, già segretario della Cgil dal 2002 al 2010: «Il divorzio tra la sinistra e quella che un tempo si chiamava la classe operaia si è consumato sulla legge Fornero, sull'aumento dell'età, sugli esodati, sulle condizioni di vita reale dei lavoratori... È stato, quello della legge Fornero, un grave errore perché si è rotto lo schema che teneva insieme il senso di responsabilità, l'appartenenza ideologica e la condizione sociale proprio mentre si affievoliva il rapporto tra i ceti popolari e le reti sociali» (intervista a Guglielmo Epifani, *la Repubblica*, 10 marzo 2018).

ai sindacati votano più dei non sindacalizzati e manifestano maggiore interesse per la politica (Kerrissey, Schofer 2013; Pontusson 2013). Non sorprende, perciò, che nei casi in cui si registra un flessione della densità sindacale si registri anche un declino della partecipazione elettorale (Rennwald, Pontusson 2017). I risultati di queste ricerche suggeriscono, dunque, che la appartenenza sindacale favorisca la socializzazione politica della membership ai valori fondativi del sindacato, basati sull'impegno politico oltre che sull'impegno per il miglioramento delle condizioni economiche dei loro rappresentati.

La tabella 5, che esamina alcune delle forme convenzionali di partecipazione, conferma i risultati delle recenti ricerche sulla partecipazione elettorale e politica degli iscritti ai sindacati. La tabella mostra che i cittadini sindacalizzati sono più interessati alla politica dei non sindacalizzati e che si recano più numerosi a votare, con l'eccezione rilevante del 2013, quando iscritti e non iscritti fanno registrare le stesse percentuali di voto.

Tab. 5 – Interesse per la politica e partecipazione politica degli iscritti e non iscritti al sindacato; val. %

ANNO	2001		2006		2013	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ISCRITTO AL SINDACATO						
IN CHE MISURA SI RITIENE INTERESSATO ALLA POLITICA? (INTERESSATO)	57,5	39,3	62,0	39,0	64,2	50,1
HA VOTATO ALLE ULTIME ELEZIONI? (SI)	96,1	91,5	97,6	90,1	87,5	87,7
HA CONTATTATO UN UOMO POLITICO, UN FUNZIONARIO DEL GOVERNO CENTRALE O LOCALE? (SI)	24,0	11,7	19,7	12,7	19,0	14,3
HA LAVORATO IN UN PARTITO POLITICO O IN UN GRUPPO DI INTERESSE? (SI)	10,7	2,6	8,3	3,6	8,4	3,9
HA LAVORATO IN UN'ALTRA ORGANIZZAZIONE O ASSOCIAZIONE? (SI)	16,1	8,7	13,9	9,1	20,8	10,3
HA PARTECIPATO A UNA MANIFESTAZIONE PUBBLICA AUTORIZZATA? (SI)	19,6	10,0	20,4	10,0	21,8	14,7

Nota: domande nei questionari. La domanda «Interessato alla politica» prevedeva quattro modalità di risposta (molto, abbastanza, poco, per nulla interessato). Sono state ricodificate dall'autore in: interessato (molto e abbastanza interessato) e non interessato (poco interessato e per nulla interessato). Le altre risposte al quesito «Negli ultimi dodici mesi lei ha fatto nessuna delle cose di seguito elencate?», sono dicotomiche: sì/no.

Fonte: vd. tab. 1

Riguardo alla partecipazione politica, le risposte alle domande che misurano il livello di coinvolgimento degli intervistati nella politica attiva mostrano che i sindacalizzati sono sempre più impegnati dei non sindacalizzati, con differenze percentuali rilevanti. Risulta, d'altra parte, abbastanza significativa la scarsa attitudine di entrambi i due sottogruppi di intervistati a farsi coinvolgere in attività che prevedano un impegno con i partiti politici. Tale dato sembrerebbe confermare la debolezza dei legami organizzativi tra sindacati e partiti politici, che risulta documentata da altre ricerche sull'argomento (Mattina, Carrieri 2017). Inutile sottolineare che nel 2013 tale attitudine si attenua ulteriormente.

8. Orientamenti verso l'immigrazione

Un indicatore delle virtù democratiche di una comunità politica è la sua attitudine a promuovere politiche di integrazione che ne favoriscano un ordinato ampliamento evitando preclusioni basate su pregiudiziali di tipo identitario. L'argomento, come è noto, è divenuto attuale negli ultimi due decenni a seguito dell'accresciuto esodo verso l'Europa di popolazioni che cercano di sfuggire alla violenza di regimi autoritari vessatori e alla povertà. In Italia, crocevia delle più importanti rotte del Mediterraneo, il tema dell'immigrazione extracomunitaria ha assunto caratteri urgenti, divenendo uno dei temi centrali dell'agenda politica e provocando forti divisioni sulle soluzioni da adottare per affrontare il problema.

I sindacati europei, sul tema dell'immigrazione hanno generalmente assunto una posizione avanzata. Infatti, perseguendo la riduzione delle diseguglianze salariali, i sindacati hanno di fatto sostenuto le politiche di integrazione dei lavoratori non autoctoni perché contrastano le scelte padronali che discriminano i lavoratori immigrati, le donne e le minoranze etniche (Rosenfeld, Kleykamp 2012). D'altra parte l'immigrazione può aver talvolta ostacolato la politica sindacale di perequazione salariale perché gli immigrati solitamente accettano salari più bassi di quelli percepiti dai lavoratori autoctoni. E perché può essere più difficile sindacalizzarli a causa delle differenze linguistiche e culturali (Catron 2013).

Sul piano operativo i sindacati hanno affrontato il problema dell'immigrazione adattandosi alle condizioni del mercato del lavoro dei diversi paesi europei. Un'importante ricerca effettuata su 14 democrazie europee ha ri-

scontrato che, nel periodo 2002-2008, i sindacati operanti in paesi con un mercato del lavoro segmentato, hanno incontrato notevoli difficoltà a sindacalizzare gli immigrati. Invece, nei paesi che hanno adottato il sistema Ghent si è registrato un maggior livello di sindacalizzazione degli immigrati (Gorodzeisky, Richards 2013). Più in generale, le politiche di accettazione e sindacalizzazione dei lavoratori non indigeni sono risultate di più difficile attuazione durante la grande recessione, perché le maggiori difficoltà affrontate dai lavoratori indigeni hanno generato ondate di avversione contro gli immigrati, frequentemente alimentate dai partiti della destra radicale. Teniamo dunque presenti le difficoltà affrontate dai sindacati sui temi dell'accoglienza e dell'integrazione degli immigrati per cercare di capire se la socializzazione politica maturata all'interno del sindacato abbia indotto i sindacalizzati a posizioni di maggiore apertura rispetto ai non sindacalizzati.

La tabella 6 riporta il risultato dell'orientamento di apertura degli italiani relativamente a persone che vengono genericamente definite *differenti* dalla maggioranza della popolazione indigena. Potrebbero cioè essere anche cittadini che vengono dai paesi appartenenti all'Unione europea e che, perciò, si distinguono semplicemente perché parlano una lingua diversa. Dalla tabella 6 emerge che i sindacalizzati sono sempre, nei tre anni campione, più aperti («consentire a molti») dei non sindacalizzati all'ingresso permanente in Italia di persone non appartenenti alla comunità nazionale. E sono anche meno inclini dei non sindacalizzati a chiudere completamente le frontiere («consentire a nessuno»). Ma è anche interessante notare che tra il 2001 e il 2013 la percentuale di contrari a qualsiasi tipo di ingresso, tra i sindacalizzati, raddoppia passando da 4,1 a 8,5 per cento.

In ogni caso, se sommiamo le risposte che accettano un'apertura ampia o regolata (le prime due righe della tabella) per distinguerle da quelle che preferiscono poca o nessuna apertura (le ultime due righe) riscontriamo, anche in questo caso, che i lavoratori sindacalizzati sono più aperti all'immigrazione, con percentuali largamente superiori al 60 per cento dei rispondenti. Complessivamente, l'ipotesi di consentire a persone non italiane il permesso di venire a vivere in Italia appare largamente condivisa sia dai sindacalizzati che dai non sindacalizzati, ma con maggiore disponibilità dei primi sui secondi (negli anni 2006 e 2013).

La tabella 7 propone in modo esplicito il tema della posizione dei sindacalizzati e non sindacalizzati sull'immigrazione extraeuropea e conferma in larga misura i riscontri emersi nella tabella 6. Notiamo, infatti, che

Tab. 6 – Orientamento degli iscritti e non iscritti al sindacato sul tema dell'immigrazione; val. %

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
ISCRITTO AL SINDACATO									
CONSENTIRE A MOLTI	20,3	18,6	19,0	20,1	12,1	14,0	23,6	18,4	19,5
CONSENTIRE AD ALCUNI	41,9	48,2	46,7	48,2	42,1	43,5	42,2	41,7	41,8
CONSENTIRE A POCHI	29,9	20,3	22,5	19,6	27,1	25,4	22,6	23,6	23,4
CONSENTIRE A NESSUNO	4,1	8,8	7,7	11,0	16,9	15,5	8,5	13,6	12,5
NON SO	3,8	4,1	4,1	1,1	1,8	1,5	3,1	2,7	2,8
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1.185	348	1.147	1.495	189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «In quale misura l'Italia dovrebbe permettere a persone di gruppi etnici differenti da quello a cui appartengono la maggior parte degli italiani di venire a vivere nel nostro paese?».

* Vd. tab. 1.

Fonte: vd. tab. 1.

Tab. 7 – Orientamento degli iscritti e non iscritti al sindacato sul tema dell'immigrazione extraeuropea; val. %

ANNO	2001			2006			2013		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
ISCRITTO AL SINDACATO									
CONSENTIRE A MOLTI	18,8	18,3	18,2	20,0	11,5	13,4	26,3	18,7	20,3
CONSENTIRE AD ALCUNI	43,2	47,3	46,2	46,8	40,9	42,3	36,1	45,0	43,0
CONSENTIRE A POCHI	29,3	23,7	25,1	20,3	27,9	26,1	25,3	21,9	22,6
CONSENTIRE A NESSUNO	4,6	8,3	7,5	11,9	18,0	16,7	9,3	12,0	11,4
NON SO	4,2	2,5	3,0	1,0	1,7	1,5	3,0	2,4	2,7
TOTALE INTERVISTATI*	273	912	1.185	348	1.147	1.495	189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «In quale misura l'Italia dovrebbe permettere a persone provenienti dai paesi extraeuropei più poveri di venire a vivere nel nostro paese?».

* Vd. tab. 1.

Fonte: vd. tab. 1.

i sindacalizzati sono sempre, nei tre anni campione, più aperti dei non sindacalizzati («Consentire a molti») all'ingresso permanente in Italia di persone provenienti dai paesi extraeuropei più poveri. E sono anche i meno inclini a consentire la chiusura completa degli accessi («Consentire a nessuno»).

D'altra parte è interessante notare che tra il 2001 e 2013, tra gli iscritti ai sindacati, raddoppia il numero dei contrari a qualsiasi apertura verso gli extra comunitari provenienti dai paesi più poveri. Si passa, infatti, dal 4,6 al 9,3 per cento. All'opposto, si registra un incremento significativo (dal 18,8 al 26,3 per cento) di quanti vogliono consentire a molti la possibilità di vivere in Italia. In altri termini, nel 2013, sul tema dell'accoglienza per gli extracomunitari è avvenuta una polarizzazione di posizioni tra gli iscritti al sindacato.

A parte le due posizioni estreme, gli orientamenti intermedi dei due sottogruppi sono abbastanza simili. In tale ambito registriamo comunque un'inclinazione meno rigida dei non sindacalizzati. Così l'ipotesi di consentire di vivere permanentemente in Italia ad alcune persone provenienti da paesi poveri è l'opzione più condivisa, nei tre anni campione. Ma i non sindacalizzati risultano comunque più disponibili nel 2001 e nel 2013, e meno convinti (sempre nel 2001 e nel 2013) dei sindacalizzati a limitare gli accessi a pochi.

Nel complesso, la tabella 7 mostra che l'orientamento di aprire le porte del paese a persone provenienti da paesi poveri si è affermato in entrambi i due sottogruppi, tant'è che la somma degli orientamenti favorevoli all'ingresso («Consentire a molti» più «Consentire ad alcuni») è ampiamente superiore al 50 per cento, nei tre anni campione, delle risposte date dagli intervistati, sia tra i sindacalizzati che tra i non sindacalizzati. D'altra parte non va sottovalutato il fatto che oltre il 30 per cento di tutte le risposte registrate nella tabella 7 riflettono una posizione di chiusura nei tre anni considerati. E nel 2013 tale chiusura viene manifestata, sia tra i sindacalizzati che tra la generalità dei cittadini, da quasi il 35 per cento degli intervistati. Come è noto, l'allarme per l'immigrazione extracomunitaria è ulteriormente aumentato, e ha scalato progressivamente la cima dell'agenda politica e della preoccupazione degli italiani, dopo il 2013, cioè dopo che la caduta del regime libico di Gheddafi e l'esplosione della guerra civile in Siria hanno contribuito a moltiplicare gli arrivi di immigrati illegali sulle coste italiane.

I nostri dati, che si fermano al 2013, non consentono di controllare in quale misura tali paure si siano estese anche ai sindacalizzati. Un'indicazione indiretta sull'argomento ricaveremo dai dati relativi agli orientamenti politici e alle preferenze partitiche dei due sottogruppi del nostro campione. I risultati, come vedremo, suggeriscono che i sindacalizzati sono stati presumibilmente meno influenzati dal clima di crescente allarme per l'immigrazione clandestina perché più inclini a identificarsi con i partiti di sinistra e perciò meno sensibili alla propaganda politica dei partiti di destra.

9. La collocazione politica degli iscritti ai sindacati

Una vasta letteratura mostra l'esistenza di stretti legami tra i maggiori sindacati europei e i partiti di sinistra (Mattina 2018). Tali legami, come è noto, sono stati molto forti anche nel caso italiano. E si sono poi allentati all'inizio degli anni novanta del XX secolo. Tuttavia, qualcosa degli antichi legami è sopravvissuto ancora negli anni recenti, specialmente tra la Cgil e il Pd, il partito erede del Pci (Mattina, Carrieri 2017). Perciò si può ipotizzare una maggiore tendenza dei sindacalizzati, rispetto ai non sindacalizzati, a collocarsi a sinistra dello spettro del sistema partitico.

I dati ricavati dalle risposte degli intervistati nei nostri tre anni campione confermano in larga misura l'ipotesi appena avanzata (tabella 8): i lavoratori dipendenti iscritti al sindacato si collocano prevalentemente nell'area di sinistra e di centro-sinistra, mentre i lavoratori autonomi non iscritti al sindacato si collocano prevalentemente nell'area di centro-destra e di destra dello schieramento politico. È, comunque, significativo il fatto che le autocollocazioni dei due sottogruppi, dopo esser cresciute numericamente tra il 2001 e il 2006, fanno registrare una forte flessione nel 2013, in particolare nel caso dei lavoratori dipendenti iscritti al sindacato che si autocollano nell'area di sinistra e di centro-sinistra. Infatti, il loro numero diminuisce in termini percentuali tra il 2006 e il 2013 del 15,7 per cento. Meno forte, ma comunque significativa, è la flessione tra i lavoratori autonomi non sindacalizzati che si autocollano nell'area di destra e di centro-destra. Il loro numero diminuisce del 10,3 per cento, e tra questi il numero dei lavoratori autonomi sindacalizzati, che in quell'area risultano sempre più numerosi dei lavoratori dipendenti, scende del 5 per cento.

Tab. 8 – Autocollocazione politica degli iscritti e non iscritti al sindacato, distinti per professione; val. %

ANNO	2001			2006			2013								
	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE						
AUTOCOLLOCAZIONE POLITICA	Lav. dip.n.te auton.	Sì	No	Lav. dip.n.te auton.	Sì	No	Lav. dip.n.te auton.	Sì	No						
SINISTRA	11,1	16,6	20,3	13,2	15,1	10,9	21,4	23,4	15,4	18,0	18,3	16,5	24,2	13,5	16,9
CENTRO-SINISTRA	13,1	28,7	27,9	20,4	22,1	18,2	30,7	33,0	24,2	26,0	10,1	19,9	15,6	12,8	13,2
CENTRO	32,2	27,1	28,1	27,8	27,4	28,2	16,3	12,9	22,8	21,0	37,0	32,6	32,2	34,1	33,2
CENTRO-DESTRA	26,7	13,1	10,2	16,6	15,1	26,4	19,7	19,6	21,0	20,0	14,3	12,8	12,1	14,3	13,4
DESTRA	10,7	5,4	6,4	8,2	7,7	9,5	6,2	8,4	7,1	7,0	11,3	9,3	9,8	11,8	11,2
NON COLLOCATO	6,1	9,2	7,1	13,8	12,4	6,7	5,7	2,7	9,5	8,5	9,0	8,9	5,7	13,5	12,1
TOTALE INTERVISTATI*			273	912	1.185			348	1.147	1.495			189	676	865

Nota: domanda nei questionari: «Dove si collocherebbe in una scala dove 0 significa Sinistra e 10 significa Destra?».
Sinistra: 0-2; Centro sinistra: 3-4; Centro: 5-6; Centro-destra: 7-8; Destra: 9-10 (ripartizione dell'autore).

* Vd. tab. 1.

Fonti: vd. tab. 1.

Queste flessioni si spiegano con la crisi economica che, come abbiamo visto, ha aumentato il numero dei disoccupati e degli insicuri che escono dal circuito della rappresentanza⁴. Ma si spiegano anche con l'apparizione della nuova offerta politica avanzata dall'ingresso nell'arena politica del Movimento 5 stelle, il quale, come è noto, ha sottratto a livello elettorale adesioni sia ai partiti dell'area di sinistra e centro-sinistra che all'area di destra e di centro-destra, qualificandosi come una formazione politica di centro interclassista. In particolare, nel nostro caso, la capacità di attrarre simpatie dalle due maggiori aree politiche da parte del Movimento 5 stelle la riscontriamo in modo indiretto nell'incremento del numero delle autocollocazioni degli intervistati che si collocano al centro dello schieramento politico. I lavoratori dipendenti aumentano tra il 2006 e il 2013 del 16,3 per cento, cioè più o meno la stessa percentuale che l'area di sinistra/centro-sinistra accusa in flessione in questa categoria di intervistati. Mentre tra i lavoratori autonomi le autocollocazioni al centro aumentano quasi del 9 per cento.

In conclusione, in base alle risposte ricavate dal nostro campione per il 2013, il Movimento 5 stelle pare che abbia catturato simpatie da entrambi gli schieramenti principali; in particolare tra i lavoratori autonomi maggiormente dal centro-destra (e meno dal centro-sinistra che è fisiologicamente meno presente in quella area) e tra i lavoratori dipendenti maggiormente nell'area di sinistra/centro-sinistra dove le autocollocazioni dei lavoratori dipendenti sono state tradizionalmente più numerose. Per quanto riguarda, in particolare, i lavoratori sindacalizzati, il centro incrementa il numero delle autocollocazioni di quasi il 20 per cento (dal 12,9 per cento del 2006 al 32,6 del 2013).

10. Come votano i lavoratori sindacalizzati

Fino all'inizio degli anni novanta del XX secolo nella maggior parte dei paesi europei i lavoratori sindacalizzati hanno continuato a votare in prevalenza per i partiti di sinistra. Tale tendenza è stata alimentata dall'esistenza di affinità ideologiche e legami politico-organizzativi tra i sindacati e quelli che

⁴ Un fenomeno analogo si è manifestato a livello elettorale con l'aumento delle astensioni che sono passate dal 14 per cento, in occasione delle elezioni del 2008 per la Camera dei deputati, al 25 per cento in occasione delle elezioni politiche del 2013.

sono stati definiti i partiti *pro-labor* (Ppl) (Mattina 2018). La vitalità di quei legami ha consentito ai Ppl di contare sul sostegno elettorale di una buona parte dei lavoratori sindacalizzati, perché i sindacati garantivano il mantenimento dell'identità di classe degli elettori appartenenti alla classe lavoratrice, limitando la diminuzione del voto dei lavoratori dipendenti che puntualmente avveniva ogni qualvolta i Ppl si spostavano un poco oltre verso il centro dello spettro partitico per conquistare la maggioranza parlamentare (Przeworski, Sprague 1986). Il benevolo sostegno elettorale dei sindacati ai Ppl si è ridotto progressivamente negli ultimi anni perché importanti cambiamenti sono avvenuti nelle relazioni politico-organizzative tra organizzazioni sindacali e Ppl, con variazioni non uniformi tra un paese e l'altro (Gumbrell-McCormick, Hyman 2013; Allern, Bale 2017). Nel caso italiano il cambiamento si è concretato in un progressivo allentamento dei rapporti tra le maggiori confederazioni sindacali e il Partito democratico (Mattina, Carrieri 2017).

Qui di seguito tenteremo di controllare, entro l'ambito dei dati a nostra disposizione, se l'allentamento dei rapporti tra i partiti dell'area di sinistra e centro-sinistra e i sindacati abbia prodotto un qualche significativo mutamento nelle preferenze di voto dei lavoratori sindacalizzati.

Come era da attendersi, dalla tabella 9 emerge che i lavoratori dipendenti, più che i lavoratori autonomi, hanno votato prevalentemente per l'area di centro-sinistra e di sinistra; e tra questi gli iscritti ai sindacati sono stati più numerosi dei non iscritti. Dalla tabella emerge inoltre, e anche questo dato era prevedibile, che il voto dei lavoratori sindacalizzati all'area del centro-sinistra ha subito una pesante contrazione nel 2013, con una flessione pari alla metà (22,6 per cento) del voto registrato nel 2006 (44,2). Contestualmente, è risultato quasi raddoppiato il voto dato dai lavoratori sindacalizzati alle formazioni della sinistra radicale (dal 3,5 al 6,1 per cento).

Tuttavia, i voti raccolti dalle formazioni di estrema sinistra sono solo una parte – e non la più numerosa – del voto in uscita dei lavoratori sindacalizzati presumibilmente proveniente dall'area di centro-sinistra. Tale riscontro sembrerebbe confermare che i lavoratori sindacalizzati, e le organizzazioni che li rappresentano, hanno risposto in misura limitata all'appello lanciato dai minuscoli partiti dell'estrema sinistra. Bisogna, perciò, guardare anche altrove per decifrare il ventaglio delle opzioni di voto esercitate dai lavoratori sindacalizzati in occasione delle elezioni del 2013.

Volgiamo, a tal fine, l'attenzione al centro dello spettro partitico costitui-

to dall'Udc, che ha raccolto un numero di voti irrilevante tra i nostri intervistati in due dei tre anni campione qui esaminati, e da Scelta civica fondata nel 2013 da Mario Monti. Come è noto, le aspettative sulla possibilità di un exploit importante di Scelta civica vennero deluse da risultati modesti. E analogo risultato riscontriamo nel voto espresso dai nostri intervistati nei confronti del Centro. In ogni caso, nel nostro campione Scelta civica risulta votata in eguale misura sia dai lavoratori autonomi che dai lavoratori dipendenti (tab. 9). E riceve un numero di voti dai lavoratori sindacalizzati più elevato di quello dichiarato dai cittadini non sindacalizzati. È perciò presumibile che parte della defezione dal centro-sinistra dei lavoratori sindacalizzati si sia indirizzata anche verso il centro dello spettro partitico, sebbene in misura moderata.

Un'attenzione particolare va prestata alle scelte di voto effettuate dai nostri intervistati nei confronti del Movimento 5 stelle nelle elezioni del 2013 perché la tabella 9 mostra l'elevata percentuale – superiore al 20 per cento – di lavoratori autonomi e dipendenti che hanno votato per questa formazione politica e riporta che tra questi oltre il 14 per cento ha dichiarato di essere iscritto ai sindacati. Tale dato conferma il potere di attrazione del Movimento 5 stelle sui lavoratori sindacalizzati che sembra sia stato confermato anche dai risultati elettorali delle elezioni politiche del marzo 2018⁵.

Si può, dunque, affermare che il voto dei lavoratori sindacalizzati, a seguito della crisi delle adesioni all'area di centro-sinistra, si è indirizzato in tre direzioni: sinistra radicale, centro e Movimento 5 stelle. Quest'ultimo ha realizzato il guadagno più importante sia per la sua dimensione sia perché il voto dei lavoratori sindacalizzati alla nuova formazione politica è presumibilmente divenuta un'opzione per qualche tempo permanente.

Passiamo ora a esaminare le scelte di voto dei lavoratori sindacalizzati nei confronti dell'area di destra e centro-destra. Notiamo, innanzitutto, che, nei tre anni campione, i lavoratori autonomi sono stati in maggioranza tra quanti hanno risposto di aver votato nelle aree di destra e centro-destra. La loro incidenza è stata superiore al 50 per cento degli intervistati nei sondaggi del 2001 e del 2006. Ma si è più che dimezzata nel 2013, quando il Mo-

⁵ Secondo i risultati di un sondaggio effettuato per conto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio su un campione di 20.000 casi, di cui 5.532 hanno dichiarato di essere iscritti a organizzazioni sindacali, ben il 33 per cento degli iscritti alla Cgil ha votato per il Movimento 5 stelle (Tecnè, FdV 2018, pp. 21-22).

Tab. 9 – Voto espresso dagli elettori, distinti per tipo di professione, iscritti e non iscritti ai sindacati, nelle elezioni politiche per la Camera dei deputati; val. %

ANNO	2001			2006			2013		
	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE	PROFESSIONE	ISCRITTO AL SINDACATO	TOTALE
ELEZIONI POLITICHE	Lav. dip.nte	Sì	No	Lav. dip.nte	Sì	No	Lav. dip.nte	Sì	No
	Lav. auton.			Lav. auton.			Lav. auton.		
Dem. di sinistra (2001)									
La Margherita (2001)									
Ulivo (2006)	17,7	34,7	23,2	21,2	44,2	26,8	8,2	22,6	17,1
Par. democratico (2013)			26,7			32,5			18,2
Liste minori di centro-sinistra°									
Comunisti italiani (2001-2006)	0,1	0,5	0,7	2,1	2,7	3,2	1,8	4,6	6,1
Sin. ecol. e libertà (2013)			1,0			3,2			2,2
CENTRO-SINISTRA E SINISTRA RADICALE	17,8	30,1	35,4	23,3	40,4	47,7	10	24,8	28,7
Scelta civica (2013)			27,7			30			19,3
Udc (2006 e 2013)				1,8	,9	1,6	7,7	7,4	8,9
Centro						1,6			7,3
Movimento 5 stelle							27,4	20,5	14,5
Forza Italia (2001-2006)									18,7
Popolo delle libertà (2013)	34,9	24,4	23,0	28,6	17,3	18,1	20,3	14,5	17,8
Liste minori di centro-destra°°			26,7			23,4			19,5

Lega Nord	3,6	2,1	,6	2,2	2,0	6,2	5,2	3,6	4,3	4,3	1,0	3,4	2,1	2,1	
Alleanza nazionale (2001-2006) Fratelli d'Italia(2013)	18,3	7,3	9,3	8,8	8,8	16,4	10,8	10,7	10,1	10,2		0,5	0,7	0,4	
CENTRO-DESTRA E DESTRA	56,8	33,8	32,9	38,7	37,5	51,2	33,3	32,4	39,2	37,9	21,3	18,4	18,5	21,9	21,6
Altri	8,5	13,9	14,0	10,4	11,2	9,6	10,1	8,4	7,5	7,7	5,6	5,8	2,8	4,1	3,8
Non risponde/scheda in bianco/non vota	16,9	22,2	17,7	26,6	24,8	14,1	15,3	9,8	21,7	18,9	28,0	23,1	26,6	27,8	27,5
TOTALE INTERVISTATI*	199	358	273	912	1.185	200	508	348	1.147	1.495	97	288	189	676	865

Nota: ° Liste minori di sinistra: Girasole (2001), Verdi (2006), Rosa nel pugno (2006).

∞ Liste minori di centro destra: Ccd-Cdu (2001), Nuovo Psi (2001).

Altri 2001: Lista di Pietro, Democrazia europea, Pannella-Bonino, Fiamma tricolore.

Altri 2013: Rivoluzione civile-Ingroia, Fli, Radicali italiani, Fare-Giannino, La destra.

* Vd. tab. 1.

Fonte: vd. tab. 1

vimento 5 stelle ha ottenuto – tra i nostri intervistati – più del 27 per cento dei voti di quanti si sono dichiarati lavoratori autonomi.

È, inoltre, evidente che gli elettori non sindacalizzati, tra i quali è ragionevole presumere una maggioranza di lavoratori autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti, siano stati sempre più numerosi, nei tre anni considerati, degli elettori sindacalizzati. In particolare, è stata soprattutto, nell'area di centro-destra, Forza Italia ad aver attratto il voto dei lavoratori autonomi e dei non sindacalizzati, mentre è risultata pressoché inesistente la capacità di attrazione dei partiti minori dell'area e, sorprendentemente, della Lega Nord. Nell'area di destra è stata Alleanza nazionale che ha tenuto il passo di Forza Italia nel 2003 e nel 2006 mentre si è esaurita, nel 2013, la capacità del partito erede – Fratelli d'Italia – di attrarre il voto dei lavoratori autonomi e dei non sindacalizzati.

Riguardo ai lavoratori dipendenti è significativo il risultato del 2013, in occasione del quale il numero dei votanti appartenenti a questa categoria di elettori ha fatto registrare una flessione di quasi il 14 per cento del voto per i partiti del centro-destra rispetto al 2006.

Passando all'esame del voto dei lavoratori dipendenti sindacalizzati, la tabella 9 mostra che i lavoratori dipendenti che hanno votato per il centro-destra e la destra sono sempre stati in numero minore rispetto ai lavoratori autonomi, in ciascuno dei tre anni campione. E tra questi i sindacalizzati sono sempre stati meno numerosi dei lavoratori dipendenti che votano per i partiti dell'area di centro-sinistra. Questi dati confermano la modesta attrazione, già rilevata nei dati sulla autocollocazione politica dei nostri intervistati (tab. 8), che l'area di centro-destra e la destra ha esercitato nei confronti dei lavoratori sindacalizzati, almeno fino al 2013. Ciò spiega perché questa area politica ha catturato in misura limitata i voti in uscita dal centro-sinistra, né è riuscita a porsi come opzione alternativa vincente al Movimento 5 stelle.

In conclusione, l'insieme dei dati riportati nella tabella 9 mostra che i lavoratori dipendenti sindacalizzati intervistati, nei tre anni campione, hanno votato prevalentemente i partiti e le coalizioni di sinistra, mentre il centro-destra è stato votato soprattutto dai lavoratori autonomi non sindacalizzati, e in misura minore dai lavoratori sindacalizzati. L'irruzione nell'arena elettorale del Movimento 5 stelle nel 2013 ha pesantemente ridimensionato queste tendenze, perché è riuscito ad attirare da sinistra una parte rilevante del voto dei lavoratori dipendenti sindacalizzati e da destra il voto dei lavo-

ratori autonomi, sindacalizzati e non sindacalizzati. La dimensione di queste diserzioni, che sono state confermate a causa del pessimo risultato elettorale del Partito democratico e di Forza Italia in occasione delle elezioni politiche del marzo 2018 (Tecnè, FdV 2018), autorizza a pensare che in realtà nel 2013 è collassato il sistema di riferimenti politici e culturali che orientavano da lungo tempo le scelte dei lavoratori, sindacalizzati e non, a votare secondo preferenze consolidate nel tempo. Un sondaggio effettuato nel maggio del 2017 su un campione costituito per due terzi da lavoratori italiani dipendenti e per un terzo da autonomi ha rilevato che solo il 23 per cento dei rispondenti ha dichiarato di essere iscritto a un sindacato, mentre sul piano politico ben il 68 per cento degli intervistati ha affermato di non sentirsi rappresentato *in quanto lavoratore* da alcun partito politico (Carrieri *et al.* 2018). Questi dati riflettono un forte disagio sociale accompagnato dal crollo delle tradizionali identità politiche che fino a pochi anni fa apparivano ancora vitali.

La spiegazione della radicale attenuazione della relazione tra militanza sindacale e identificazioni politiche ci pare sia in larga misura contenuta nell'analisi che abbiamo effettuato sulla evoluzione della autocollocazione politica dei lavoratori sindacalizzati e non (tab. 8); e sulle loro scelte di voto (tab. 9). A questo punto concludiamo l'esame inquadrando i nostri risultati nel contesto dei più ampi mutamenti che sono avvenuti recentemente nelle democrazie avanzate.

Se inquadrriamo i risultati elettorali dell'anno 2013 nei cambiamenti di voto dell'elettorato europeo, riscontriamo che la defezione degli elettori dai partiti *main stream* è in primo luogo la conseguenza di un «voto economico». Cioè è un voto generato dallo scontento sociale derivante dalle difficoltà provocate dalla crisi economica a vasti settori della popolazione che induce gli elettori ad abbandonare quelli che erano stati i loro partiti di riferimento. Sembra, infatti, che esista una relazione inversa tra voto economico e voto basato sulla preferenza partitica. Quando gli elettori con orientamenti partigiani proliferano, le condizioni economiche sono meno rilevanti nel determinare le scelte di voto. Al contrario, quando l'affinità partitica è bassa, l'effetto della *performance* economica sui risultati elettorali è forte (Kayser, Wlezien 2011). Nel nostro caso la gravità della recessione economica è stata tale da fare saltare i tradizionali riferimenti partitici di grande parte dell'elettorato, compreso quello dei lavoratori sindacalizzati.

Il secondo fattore che ha provocato l'imprevisto esito elettorale del 2013 è la maturazione di una tendenza di lungo periodo che si è concretata nel dis-allineamento dei sistemi partitici tradizionali, in diversi paesi europei, a partire dalla fine del primo decennio del XXI secolo, ma i cui prodromi si erano già manifestati negli anni novanta del secolo scorso. Indicatori di tale tendenza sono stati la diminuzione del numero dei votanti, il declino della identificazione partitica, la diminuzione delle iscrizioni ai partiti, una crescente volatilità elettorale (Mair 2013). La grande recessione del 2008-2014 ha accelerato un cambiamento già in corso da tempo all'interno dei sistemi partitici europei che ha provocato l'erosione del sostegno sia ai partiti di governo che ai maggiori partiti di opposizione. Una conseguenza di tali cambiamenti, che riveste particolare interesse per la spiegazione delle scelte elettorali dei lavoratori sindacalizzati, è stato il pesante ridimensionamento del radicamento sociale dei partiti pro-labor, tradizionalmente legati ai sindacati, dai quali avevano in passato tratto un forte sostegno elettorale (Mattina 2018).

Ricordiamo a tale proposito che le elezioni politiche tenutesi in Europa tra il 2012 e il 2017 hanno decretato il crollo elettorale del Pasok in Grecia e quello di Alleanza socialdemocratica in Islanda, il netto ridimensionamento elettorale dei partiti socialisti in Francia e in Olanda, il deludente risultato del partito socialdemocratico d'Austria e la sconfitta dei socialdemocratici della Spd in Germania. I partiti che hanno tratto maggiore vantaggio elettorale da tale cambiamento sono stati prevalentemente quelli di estrema destra e di estrema sinistra, o nuove formazioni politiche (Hernandez, Kriesi 2016). Nel caso italiano, come sappiamo, il cambiamento degli orientamenti politici si è manifestato nel successo elettorale del Movimento 5 stelle, a cui è andato, come abbiamo visto, anche il sostegno di buona parte dei lavoratori sindacalizzati prima abituati a votare per i partiti dell'area di centro-sinistra e, in misura minore, di centro-destra.

11. Conclusioni

Pur nei limiti derivati dalle quantità di interesse ricavabili dai tre sondaggi promossi dalle Ess, i risultati della nostra analisi offrono risposte abbastanza convincenti all'interrogativo formulato nell'introduzione. La nostra indagine ha infatti mostrato che i sindacati italiani – oltre che rappre-

sentanti degli interessi economici dei lavoratori – sono stati anche agenti di socializzazione politica.

Almeno con riferimento ai primi dieci anni del XXI secolo, abbiamo infatti riscontrato segni evidenti della capacità dei sindacati di ispirare gli orientamenti ideologici e i comportamenti politici della loro membership. Abbiamo, infatti, rilevato che i lavoratori sindacalizzati presentano orientamenti e comportamenti che testimoniano sia una maggiore coscienza civica che un maggiore impegno politico rispetto ai cittadini-elettori non sindacalizzati. Gli iscritti ai sindacati attribuiscono grande importanza al vivere in un regime democratico (tab. 1). Sono molto critici sul funzionamento della democrazia in Italia, del ceto politico e dei partiti, ma in misura meno decisa della maggioranza dei cittadini intervistati (tabb. 2, 3 e 4). Inoltre, sono più a favore di politiche redistributive (tab.1) e, forse, per tale ragione, sono maggiormente critici nei confronti dell'Unione europea che ritengono responsabile di aver incoraggiato le politiche di austerità che hanno provocato negli stati membri il taglio dei bilanci destinati al welfare (tab. 3). In più, i sindacalizzati manifestano un maggiore interesse per la politica, votano più dei cittadini non sindacalizzati, sono politicamente più attivi (tab. 5), presentano attitudini più solidaristiche e più aperte a politiche di integrazione verso gli stranieri (tabb. 6 e 7).

Abbiamo, ancora, rilevato che la partecipazione alle attività del sindacato ha favorito il mantenimento di una qualche identità politica tra i sindacalizzati, da cui hanno tratto maggiore vantaggio sul piano elettorale i partiti di sinistra (tab. 8), per i quali i lavoratori sindacalizzati hanno votato più che per i partiti dell'area di centro destra (tab. 9). Tale preferenza partitica è stata poi confermata, ma solo per gli iscritti alla Cgil, anche in occasione delle elezioni politiche del 2013. Secondo il già menzionato sondaggio commissionato dalla Fondazione Di Vittorio, in tale occasione il 52 per cento degli iscritti alla Cgil avrebbe votato per i partiti di sinistra e di centro-sinistra (Tecnè, FdV 2018, p. 22).

Abbiamo infine rilevato che, con il manifestarsi della grande recessione e della crisi politico-organizzativa dei partiti di sinistra, la maggior parte dei tratti distintivi degli orientamenti e delle preferenze politiche dei sindacalizzati si sono decisamente attenuati. Il confronto intertemporale tra i nostri dati mostra come le differenze rispetto agli orientamenti dei non sindacalizzati si siano ridotte soprattutto nel periodo più recente, quando

con maggiore forza si sono manifestati i gravi contraccolpi sociali provocati dalla crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008 e mentre si incrinava il tradizionale rapporto privilegiato anche della componente più radicale del sindacato con il partito erede della tradizione comunista (vd. nota 3). È perciò probabile che anche la persistente attitudine di votare a sinistra di una parte degli iscritti alla Cgil sia destinata a estinguersi, una volta conclusa la parabola generazionale che interessa molti degli attuali militanti della Cgil. Del resto già da tempo il partito erede della tradizione comunista ha abbandonato l'ambizione di svolgere un ruolo educativo nei confronti degli iscritti al sindacato a esso tradizionalmente più vicino. Né la Cgil ha incoraggiato un qualsiasi tentativo da parte del partito di ristabilire una qualche funzione guida nei confronti del sindacato, anche perché la Cgil, dopo il 1990, aveva avviato un tentativo autonomo di sviluppare una cultura politica condivisa tra gli iscritti anche allo scopo di arginare le crescenti simpatie che diversi candidati alle assemblee congressuali manifestavano nei confronti della Lega Nord. Quel tentativo è stato però presto abbandonato perché la Cgil non è riuscita a dargli respiro politico, né disponeva delle strutture formative adeguate per dargli continuità.

Il fallimento della Cgil e, più in generale, la difficoltà delle tre confederazioni a continuare a coltivare il patrimonio di virtù civiche che ha caratterizzato gli atteggiamenti dei loro iscritti rischia di provocare un drastico impoverimento del serbatoio di solidarietà sociale e idealità politiche che i sindacati hanno saputo custodire, nonostante il processo di individualizzazione delle visioni politiche che negli anni più recenti ha ispirato gli orientamenti della membership sindacale, la cui composizione sociale si è anche nel frattempo molto trasformata (più anziani, più pensionati, più lavoratori del settore terziario).

Il prosciugamento di quel patrimonio di virtù civiche e di impegno politico espresso dalla membership provocherebbe certamente un grave danno ai sindacati, che perderebbero lo slancio – del resto già declinante – derivante dalla dedizione dei suoi iscritti più attivi. Ma comporterebbe anche un ulteriore indebolimento del tessuto democratico del paese, già sottoposto alle serie tensioni provocate dal recente successo elettorale di formazioni politiche dai chiari tratti antidemocratici.

Appendice metodologica

Ponderazione dei dati

Le matrici delle interviste sono state pesate con una tecnica IpF (Iterative proportional fitting) al fine di riproporzionare alcune caratteristiche del campione rispetto a quelle della popolazione italiana. Le variabili con cui è stato costruito il peso sono, da una parte, le caratteristiche direttamente atinenti al tema di indagine (voto alla Camera e iscrizione al sindacato), dall'altra, alcune variabili sociodemografiche che possono determinare comportamenti differenti negli intervistati rispetto al fenomeno analizzato (posizione professionale per genere, età, area geografica di residenza).

Nella costruzione dei pesi si sono resi necessari alcuni accorgimenti dovuti alle specifiche condizioni delle matrici contenenti le interviste, soprattutto al fine di non forzare troppo l'azione dei pesi e i conseguenti effetti distorsivi. Nello specifico si è dovuta applicare una ponderazione per area geografica e non per regione in quanto le interviste del 2013 denotavano una forte sottorappresentazione di alcune regioni rispetto ai dati Istat.

Anche la ponderazione per voto politico inizialmente era stata effettuata per singolo partito ma la sottorappresentazione di alcuni partiti ha reso necessaria una ponderazione per area politica.

L'indice di dissomiglianza tra i dati di survey e le elezioni del 2001 è del tutto simile all'indice di dissomiglianza tra i dati di survey e le elezioni del 2006 (21,1 contro 21,7, tabella 1). Vista questa equidistanza si è preferito l'uso del voto del 2006 come riferimento per la ponderazione statistica.

Per quanto riguarda l'individuazione degli iscritti ai sindacati si è utilizzata la variabile *Member of trade union or similar organisation* che, essendo un'accezione un po' più ampia dell'iscrizione a un sindacato porta a includere inevitabilmente affiliati ad associazioni di commercianti, artigiani e più in generale datoriali. Per ovviare a questo problema sono stati considerati come iscritti ai sindacati solo i lavoratori dipendenti e pensionati che avessero risposto positivamente alla domanda. I lavoratori indipendenti, i disoccupati e gli studenti ai fini delle analisi non sono stati considerati come iscritti *tout-court*.

Riferimenti bibliografici

- Allern E.H., Bale, T. (2017, a cura di), *Left-of-centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century*, Oxford, Oxford University Press.
- Alonso S. (2016), *What Type of Democratic Commitment Lies Behind the Importance of Living in a Democracy?*, in Ferrin M., Kriesi H. (a cura di), *How Europeans View and Evaluate Democracy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 130-154.
- Booth A.L. (1985), *The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership*, in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 99, n. 2, pp. 253-261.
- Carrieri M et. al. (2018), *Lavoro senza: senza politica, senza coesione. Il lavoro che cambia. Terza indagine. Alcuni dati da una prima elaborazione*, Roma, Lo - Lavoro e organizzazione.
- Cartron P. (2013), *Immigrant Unionization through the Great Recession*, in *American Sociological Review*, vol. 78, n. 2, pp. 315-332.
- Cavazza N., Corbetta P., Roccato M. (2013), *L'impatto della crisi economica sul voto*, in Itanes, *Voto amaro. Disincanto e crisi economica nelle elezioni del 2013*, Bologna, il Mulino, pp. 159-170.
- Ceka B., Magalhanes P.C. (2016), *How People Understand Democracy: A Social Dominance Approach*, in Ferrin M., Kriesi H. (a cura di), *How Europeans View and Evaluate Democracy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 90-110.
- Cochrane C., Nevitte N. (2014), *Scapegoating: Unemployment, Far-Right Parties and Anti-Immigrant Sentiment*, in *Comparative European Politics*, vol. 12, n. 1, pp. 1-32.
- Collier R.B. (1999), *Paths Toward Democracy: The Working Class and Elites in Western Europe and South America*, New York, Cambridge University Press.
- D'Art D., Turner T. (2007), *Trade Unions and Political Participation in the European Union: Still Providing a Democratic Dividend?*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, n. 1, pp. 103-126.
- European Commission (2003), Standard Eurobarometer, Eurobarometer 60.1, *Public Opinion in the European Union*, p. 14.
- Ferrin M., Kriesi H. (2016, a cura di), *How Europeans View and Evaluate Democracy*, Oxford, Oxford University Press.
- 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.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Hernandez E. (2016), *Europeans' Views of Democracy: The Core Elements of Democracy*, in Ferrin M., Kriesi H. (a cura di), *How Europeans View and Evaluate Democracy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 43-63.
- Hernandez E., Kriesi H. (2016), *The Electoral Consequences of the Financial and Economic Crisis in Europe*, in *European Journal of Political Research*, vol. 55, n. 2, pp. 203-224.

- Kayser M.A., Wlezien C. (2011), *Performance Pressure: Patterns of Partisanship and the Economic Vote*, in *European Journal of Political Research*, vol. 50, n. 3, pp. 365-394.
- Kerrissey J., Schofer E. (2013), *Union Membership and Political Participation in Us*, in *Social Forces*, vol. 91, n. 3, pp. 895-928.
- La Repubblica (2018), *La sinistra sconfitta? Tutto inizia con la Fornero e con il caos degli esodati*, intervista a Guglielmo Epifani, in *La Repubblica*, 10 marzo.
- Leighley J.E., Nagler J. (2007), *Unions, Voter Turnout, and Class Bias in the U.S. Electorate, 1964-2004*, in *The Journal of Politics*, vol. 69, n. 2, pp. 430-441.
- Mair P. (2013), *Ruling the Void: The Hollowing of Western Democracy*, London, Verso.
- Markowski R. (2016), *Determinants of Democratic Legitimacy: Liberal Democracy and Social Justice*, in Ferrin M., Kriesi H. (a cura di), *How Europeans View and Evaluate Democracy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 257-282.
- Mattina L. (2018), *Da fratelli siamesi a lontani parenti. La fine dell'alleanza privilegiata tra partiti e sindacati di sinistra*, in *Poliarchie*, periodico on line, Edizioni università di Trieste, n. 1, pp. 139-161.
- Mattina L., Carrieri M. (2017), *Left-of-Centre Parties and Trade Unions in Italy from Party Dominance to a Dialogue of the Deaf*, in Allern E.H., Bale, T. (a cura di), *Left-of-centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century*, Oxford, Oxford University Press, pp. 170-187.
- Mosimann N., Pontusson J. (2013), *Bounded Communities of Solidarity: Union Membership and Support for Redistribution in Contemporary Europe*, University of Geneva, Paper presented at the Unige-Princeton workshop *Democratic Representation in an Era of Rising Economic Inequality*, pp.1-38.
- Pontusson J. (2013), *Unionization, Inequality and Redistribution*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n. 4, pp. 797-825.
- Pontusson J., Rueda D., Way C.R. (2002), *Comparative Political Economy of Wage Distribution: the Role of Partisanship and Labour Market Institutions*, in *British Journal of Political Science*, vol. 32, n. 32, pp. 281-308.
- Przeworski A. (1986), *Some Problems in the Study of the Transition to Democracy*, in O'Donnell G.A., Schmitter P.C., Whitehead L. (a cura di), *Transitions from Authoritarian Rule: Prospects for Democracy*, Baltimore/London, Johns Hopkins University Press, pp. 47-64.
- Przeworski A., Sprague J. (1986), *Paper Stones: A History of Electoral Socialism*, Chicago, University of Chicago Press.
- Raniolo F. (2002), *La Partecipazione politica*, Bologna, il Mulino.
- Rapporto Demos (2014, a cura di I. Diamanti), *Gli Italiani e lo Stato*, in *la Repubblica*, 15-19 dicembre.
- Regalia I., Regini M., Reyneri E. (1977), *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia, 1968-75*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotta di classe, Sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri, pp. 1-73.

- Rennwald L., Pontusson J. (2017), *Paper Stones Revisited: Class Voting, Unionization and the Decline of the Mainstream Left*, in *Archive Ouvert Unige*, WP, pp. 1-51.
- Rosenfeld J., Kleykamp M. (2012), *Organized Labor and Racial Wage Inequality in the United States*, in *American Journal of Sociology*, vol. 117, pp. 1460-1502.
- Tecnè, Fondazione Di Vittorio (2018), *La società dietro il voto. Analisi delle elezioni politiche*, Roma.

ABSTRACT

I sindacati possono contribuire alla formazione degli orientamenti ideologici e delle preferenze politiche dei loro associati? Questo tema non è mai stato esaminato nel nostro paese con l'utilizzo di dati di sondaggio concernenti l'intero universo dei cittadini elettori. Il presente articolo è un piccolo contributo mirante a colmare la carenza di studi sull'argomento. La rilevazione empirica è stata effettuata con l'esame degli orientamenti politici e dei comportamenti di voto degli iscritti ai sindacati italiani utilizzando i dati ricavati da tre round delle survey biennali promosse dal consorzio inter-universitario European Social Survey (Ess), con riferimento agli anni 2001, 2006 e 2013, gli unici finora disponibili relativamente al caso italiano. In particolare sono stati esaminati gli orientamenti della membership sindacale nei confronti della democrazia e delle istituzioni democratiche. È stato, poi, controllato il grado di fiducia che gli iscritti ai sindacati ripongono nei confronti del ceto politico e dei partiti italiani; e quanto interesse mostrano nei confronti della politica. Abbiamo, inoltre, interrogato i sindacalizzati sul tema sensibile della immigrazione. In ultimo, abbiamo affrontato l'esame della autocollocazione politica e dei comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati. In una sezione conclusiva sono state tirate le somme sui risultati emersi dall'analisi.

TRADE UNIONS AS AGENTS OF POLITICAL SOCIALIZATION?

IDEOLOGICAL ATTITUDES AND VOTING BEHAVIOR OF UNIONIZED WORKERS IN ITALY

Can trade unions contribute to the formation of the ideological orientations and the political preferences of their members? This topic has never been examined in our country with the use of survey data. This article is a small contribution for helping to fill up the lack of studies on the subject. The survey was carried out through the examination of the ideological orientations and voting behavior of the members of Italian trade unions using the data obtained from three rounds of the two-year surveys promoted by the inter-university consortium European Social Survey (Ess), with reference to the years 2001, 2006 and 2013, the only ones available in relation to the Italian case. Specifically, the orientations of trade union membership regarding democracy and democratic institutions were examined. It was then checked the degree of trust that members of trade unions place towards political class and Italian parties; and how much interest they show towards politics. We also questioned the trade unions on the sensitive issue of immigration. Lastly, we dealt with the examination of the political self-placement and voting behavior of unionized workers. In a final section, the sums were drawn on the results emerged from our research.

Promuovere la solidarietà di classe in tempi difficili: il ruolo dei sindacati nel contesto dell'avanzata dei partiti della destra radicale populista

*Nadja Mosimann, Line Rennwald, Adrian Zimmermann**

1. Introduzione

Quasi ogni settimana, finanche ogni giorno, i primi titoli dei notiziari raccontano di come i partiti populistici e della destra radicale fingano di occuparsi degli interessi di lavoratori e lavoratrici. Con la sua battaglia delle tariffe con la Cina, Donald Trump vuol far credere che riuscirà a difendere l'occupazione nei settori industriali degli Usa. In Francia, Marine Le Pen ha una strategia di lunga data che punta ai territori del nord della Francia con alti livelli di disoccupazione e povertà. In Italia, la promessa di introdurre un reddito di cittadinanza ha rappresentato una componente importante del manifesto del Movimento 5 stelle nell'ultima campagna elettorale. In Svizzera, l'Unione democratica di centro attacca la libertà di movimento delle persone fingendo di difendere i lavoratori svizzeri.

Da diversi anni, la nuova agenda dei partiti della destra radicale populista si manifesta chiaramente. Radicarsi all'interno delle vecchie roccaforti della sinistra è una delle componenti più importanti della sua strategia elettorale. Come dimostrato in precedenti ricerche (Afonso, Rennwald 2018; Lefkofridi, Michel 2017), l'agenda della destra radicale in materia di welfare è cambiata negli ultimi anni. Dopo essere stata per molto tempo un'istanza secondaria nei manifesti elettorali, i partiti della destra radicale hanno iniziato a prendere posizioni sempre più rilevanti in materia di welfare, fingendo di difendere le posizioni pro-welfare. Di conseguenza, sia la destra radicale sia il movimento operaio tentano di mobilitare i lavoratori in quanto elettori.

* Nadja Mosimann è senior researcher presso le Università di Ginevra e Zurigo; Line Rennwald è post-doctoral researcher e lecturer presso l'Università di Ginevra; Adrian Zimmermann, storico, lavora come consulente in ambiti di Public history e Information management.

Non c'è bisogno di ricordare che il sostegno della classe lavoratrice non è sufficiente per vincere le elezioni. Ovviamente, conquistare l'elettorato di quelli che un tempo erano i partiti di centro-destra dominanti e mobilitarli attorno a valori conservatori (basti ricordare gli esempi più lampanti nel sud della Francia o in Baviera) costituisce un'altra componente rilevante di questa strategia elettorale. Inoltre, come dimostrato dall'elezione di Donald Trump e dal voto sulla Brexit, conquistare una parte di ex elettori della sinistra in alcune regioni strategiche può determinare una maggioranza elettorale – sommando questi voti all'elettorato conservatore dei partiti istituzionali di centro-destra. Gli studi sociologici del comportamento elettorale confermano che questa strategia è vincente. Molti studi di scienze politiche hanno analizzato la base elettorale di sostegno ai partiti della destra radicale. Utilizzando come base di riferimento le categorie professionali, queste ricerche hanno dimostrato che la nuova strategia della destra radicale è vincente. Tra i lavoratori, la destra radicale compete direttamente con i partiti socialdemocratici, e possiamo definire la classe operaia una roccaforte contesa (Oesch, Rennwald 2018).

In questo articolo, ci focalizziamo sul voto degli iscritti ai sindacati per valutare la loro capacità di serrare le fila nel momento in cui si affronta la competizione con i partiti della destra radicale. I sindacati sono organizzazioni importanti perché aggregano tutti i lavoratori, a prescindere dalle loro origini. Intendiamo esaminare in che misura il movimento sindacale sia maggiormente capace di conservare il sostegno dei propri iscritti e affrontare in maniera più efficace la competizione con la destra radicale. Iniziamo l'articolo con una breve panoramica storica, prima di entrare nel merito del ruolo potenziale dei sindacati e di analizzare le scelte elettorali degli iscritti ai sindacati, raffrontandole a quelle dei non iscritti.

2. Conquistare i lavoratori è un paradosso importante in una prospettiva storica più ampia

Il fatto che i partiti della destra radicale siano in grado di conquistare il consenso elettorale tra i membri della classe lavoratrice (organizzata) è un paradosso importante della storia. È risaputo che i movimenti e i regimi fascisti sono stati i nemici più letali del movimento operaio. I movimenti fascisti hanno violentemente attaccato sindacalisti, socialisti e comunisti. Tuttavia,

le strategie delle forze fasciste non consistevano solamente nell'attaccare il movimento operaio. Pur perseguendo l'obiettivo di distruggere il movimento sindacale democratico, i fascisti hanno sempre tentato di conquistare il consenso dei lavoratori con il programma politico. Come sostenuto dallo studioso Brunello Mantelli (2004, p. 44), i fascisti hanno sempre tentato di «distruggere e cooptare» il movimento sindacale. Il discorso fascista a prima vista può ricordare alcuni elementi del socialismo. Una delle differenze fondamentali tra le forze più tradizionalmente reazionarie e il fascismo consiste precisamente nella demagogia pseudo-socialista di quest'ultimo. Molti leader fascisti italiani provenivano dal movimento socialista e sindacalista, a partire da Mussolini stesso. Anche se nel gruppo dirigente del Partito nazionalsocialista tedesco non figurava alcun esempio illustre di ex socialisti o sindacalisti, il suo nome – *Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei* – dimostrava che il partito sosteneva di avere una matrice socialista che si rivolgeva alla classe lavoratrice. I fascisti dunque hanno sempre tentato esplicitamente di attrarre i lavoratori e conquistarli con gli elementi pseudo-socialisti della loro retorica.

2.1. *Distruggere il movimento sindacale democratico*

I lettori, soprattutto quelli italiani, probabilmente hanno grande familiarità con gli attacchi dei gruppi fascisti e nazisti contro i sindacati. Ma proviamo a fornire alcuni elementi da tenere a mente. Nella notoria campagna del terrore nel Nord e nel Centro Italia nel 1921 e 1922 gli squadristi – i gruppi paramilitari del partito fascista – attaccavano fisicamente gli iscritti al sindacato uccidendone centinaia. Durante quelle «spedizioni punitive», come i fascisti definivano eufemisticamente le loro azioni terroristiche (Reichardt 2002, pp. 100-107), essi distruggevano anche gli uffici, i macchinari per la stampa e i centri culturali delle associazioni dei lavoratori, e costringevano con la violenza i consiglieri municipali socialisti a dimettersi. Analogamente, durante i primi anni trenta, le *Sturmabteilung* (Sa), l'ala paramilitare del Partito nazionalsocialista, terrorizzavano i quartieri dei lavoratori in Germania (Reichardt 2002, pp. 125-129). Una volta ottenuto il potere statale dittatoriale, i fascisti in Italia e Germania hanno represso con violenza il movimento dei lavoratori. I sindacati indipendenti, gli scioperi e la libera contrattazione collettiva furono messi fuori legge e migliaia di dirigenti, delegati e attivisti dei partiti dei lavoratori furono imprigionati senza processo.

In Germania, l'attacco decisivo dei nazisti contro i sindacati avvenne il 2 maggio del 1933 quando le Sa occuparono e saccheggiarono gli edifici dei sindacati, maltrattando e arrestando i sindacalisti. Solo il giorno prima i nazisti erano riusciti a trasformare le manifestazioni del Primo maggio del movimento sindacale – uno dei simboli più importanti dell'internazionalismo socialista – in una «giornata del lavoro nazionale» (Wildt 2014). Nel tentativo di conservare un margine di azione legale sotto il nuovo regime, le dirigenze sindacali avevano invitato i lavoratori a partecipare a questi raduni che non avevano nulla in comune con la tradizionale giornata internazionale di festa e lotta del movimento sindacale (Mielke, Heinz 2012, pp. 12-14 e pp. 45-47). Come dimostrato dalla brutale aggressione nazista del giorno seguente, questa mossa opportunistica non servì a nulla. Non c'era spazio per i sindacati liberi in uno stato fascista.

2.2. Un successo limitato tra i lavoratori

Mentre il fascismo riuscì a distruggere il movimento operaio nei paesi dove conquistò il potere, il suo successo in termini di capacità di attrarre i lavoratori fu molto limitato. Gli studi classici sull'elettorato del Partito nazionalsocialista (Geiger 1930; Lipset 1960) concludono che si trattò essenzialmente di un partito di vecchi (piccoli e medi imprenditori) e nuovi (impiegati) appartenenti alla classe media. Le pubblicazioni più recenti (Hamilton 1982; Childers 1983; Falter 1991) hanno messo in dubbio questo punto di vista e sottolineano che il consenso verso il Partito nazionalsocialista proveniva da tutte le classi sociali. Tuttavia, nessuno mette seriamente in discussione il fatto che gli operai fossero sottorappresentati nell'elettorato fascista (Geary 2002). In un'Italia relativamente arretrata e rurale, la sproporzione in favore delle classi medio-alte tra gli iscritti al Partito fascista e tra i suoi elettori era ancora più evidente rispetto a una Germania altamente industrializzata (Petersen 1983).

La forza del movimento operaio socialista tra le due guerre è stata la ragione principale di questa relativa «immunità» dei lavoratori contro le strategie fasciste finalizzate a inglobare i lavoratori al proprio interno. I lavoratori iscritti al sindacato che votavano il Partito socialista o comunista continuarono a respingere il fascismo e restarono nella gran parte leali a questi due partiti del movimento operaio. Il nucleo organizzato della classe lavoratrice apparteneva a una rete di sindacati, partiti, cooperative, ed anche organizzazioni sportive e culturali, che «si prendevano cura dei propri membri

dalla culla fino alla tomba» (Berger 1996). Essi dunque vedevano i regimi fascisti per quello che erano effettivamente: i loro peggiori nemici. Il rifiuto del fascismo da parte di questo nucleo organizzato della classe lavoratrice proseguì anche dopo l'affermarsi delle violente dittature in Italia e Germania: sebbene, per ovvie ragioni, ad essere coinvolti attivamente nel lavoro pericoloso e illegale del movimento operaio clandestino erano solo piccoli gruppi di lavoratori, vi erano poi gruppi molto più numerosi che si facevano coinvolgere in forme più passive di opposizione al regime, dimostrando che i tentativi di inglobarli da parte del regime fascista avevano un effetto molto limitato su di loro (Mason 1981; Eiber 2004).

2.3. Le campagne contro l'immigrazione sono il nuovo ordine del giorno della destra radicale

A partire dagli anni sessanta e settanta, i nuovi partiti della destra radicale hanno lanciato una nuova piattaforma contro l'immigrazione. Riteniamo che questa strategia porti confusione tra le fila del movimento sindacale e contribuisca a nuove divisioni all'interno della classe lavoratrice. Sfruttando le tensioni interne al mercato del lavoro e a quello abitativo, le forze della destra radicale fingono sempre di più di difendere gli interessi dei lavoratori nativi contro i migranti. In linea generale, questi nuovi movimenti di estrema destra non osano attaccare apertamente i sindacati liberi e le istituzioni democratiche dello Stato. Tuttavia, c'è un'interessante continuità con il movimento fascista del periodo tra le due guerre mondiali nella maniera in cui queste forze tentano di trasformare lo scontento sociale in risentimento nazionale.

Due esempi storici dal Regno Unito e dalla Svizzera illustrano molto bene come i movimenti anti-immigrazione siano parzialmente riusciti a dividere il movimento operaio e a creare tensioni tra la sua leadership e la sua base. Sin dagli anni cinquanta, il tristemente noto leader fascista britannico Oswald Mosley tentò un rientro sulla scena politica usando una strategia anti-immigrazione. Sebbene tutti i suoi tentativi di conquistare una carica pubblica siano falliti, l'agitazione razzista suscitata dal suo movimento neofascista «Union Movement» contribuì alle tensioni che portarono alle aggressioni fisiche contro i migranti neri – i casi più famosi si verificarono durante gli scontri di Notting Hill nel 1958 (Macklin 2007). Uomini politici meno palesemente screditati di Mosley dal loro passato di collaborazionisti con il fascismo ottennero maggiore successo. Questo accadde nuovamente

in Gran Bretagna, dove il politico della destra Tory Enoch Powell riuscì ad ottenere il sostegno della *working-class* alle sue rivendicazioni per una politica restrittiva contro l'immigrazione dalle ex colonie britanniche. Nel 1968, ci fu persino uno sciopero spontaneo dei portuali di Londra in solidarietà con Enoch Powell dopo che era stato licenziato dal governo ombra conservatore per aver tenuto un comizio dai contenuti razzisti (Lindop 2001; Hobsbawm 1988).

Nello stesso periodo, James Schwarzenbach, un editore di estrema destra proveniente da una famiglia molto ricca di industriali della seta, diede vita in Svizzera a un movimento contro gli stranieri che può essere considerato anticipatore di movimenti simili in Europa (Skenderovic 2008). In un referendum tenutosi nel 1970, un'iniziativa popolare avanzata da Schwarzenbach fu sconfitta con un margine esiguo, ma in molti quartieri operai il voto era stato favorevole (Gilg 1972). I leader sindacali svizzeri avevano dovuto faticare molto in molti casi, per convincere la propria base a votare contro Schwarzenbach (Steinauer e von Allmen 2001).

3. Promuovere la solidarietà di classe: l'importanza del ruolo dei sindacati oggi

Noi sosteniamo che i sindacati svolgono un ruolo importante nel controbilanciare il fascino che i partiti della destra radicale esercitano sulla classe lavoratrice. Nel promuovere un messaggio di solidarietà di classe tra i lavoratori, i sindacati rappresentano la forza più importante che può tenere lontani i lavoratori dal messaggio dei partiti della destra radicale populista. I lavoratori attivamente impegnati nei sindacati riescono a comprendere meglio che la divisione tra immigrati e nativi indebolisce la classe lavoratrice, che lo sciovinismo in materia di welfare indebolisce lo stato sociale, e che la retorica populista della destra radicale è diretta in primo luogo contro i leader che loro stessi hanno democraticamente eletto.

I partiti di destra radicali in ogni parte di Europa fingono frequentemente (ma con gradazioni diverse) di difendere gli interessi dei lavoratori, in una maniera che è legata direttamente ad alcune caratteristiche chiave di questa famiglia di partiti, ossia la loro ideologia nativista, la loro agenda anti-immigrazione e la loro retorica populista (ad es. Mudde 2007). In primo luogo, essi si limitano alla difesa dei lavoratori *nativi* contro i migranti, e l'ar-

gomento con cui sostengono di difendere gli interessi dei lavoratori è subordinato alla loro retorica populista generale, in cui si presentano come difensori dell'«uomo comune» contro le élite politiche corrotte.

Inoltre, il loro discorso radicale di destra sulla difesa dei lavoratori nativi è strettamente legato alla loro ideologia sciovinista in materia di welfare, che mira a restringere le prestazioni sociali ai soli nativi (Andersen, Bjørklund 1990; Kitschelt 1995). In misura variabile di paese in paese, e combinandosi con alcuni elementi di nazionalismo economico, alcuni elementi di sciovinismo in tema di welfare sono presenti da molto tempo nelle piattaforme politiche dei partiti della destra radicale (Mudde 2007). Nel corso degli ultimi anni, lo sciovinismo in tema di welfare ha comunque conquistato una rilevanza nell'agenda della destra radicale. I partiti della destra radicale si occupano sempre di più di istanze legate al welfare nei loro manifesti, e sembrano posizionarsi sempre più in favore di un welfare (sciovinista) in molti paesi (Afonso, Rennwald 2018; Lefkofridi, Michel 2017). Visto che una restrizione dei diritti sociali ai soli nativi indebolisce il concetto di stato sociale universalista, il welfare sciovinista può combinarsi facilmente con un'agenda economica nettamente favorevole agli interessi delle imprese private. Di conseguenza, non c'è da sorprendersi che anche i partiti della destra radicale con un punto di vista più manifestamente neoliberista, come il Svp in Svizzera, includano nel loro programma politico elementi di sciovinismo in materia di welfare (ad es. Mazzoleni 2008), pur enfatizzando al contempo la nozione di soggetti «meritevoli», nel differenziare tra coloro che meritano di godere delle prestazioni sociali (ad es. i pensionati) e quelli che non lo meritano (ad es. i disoccupati) (Afonso, Papadopoulos 2015).

Una spiegazione ovvia per la scarsa propensione degli iscritti ai sindacati a votare per la destra radicale potrebbe essere legata all'idea che le organizzazioni generano e diffondono valori specifici, i quali influenzano le persone ad esse iscritte. Per questa linea di pensiero facciamo riferimento al lavoro di Mosimann e Pontusson (2017), i quali sottolineano il ruolo dei sindacati nella formazione delle propensioni (in materia di redistribuzione). Essi sostengono che il comportamento e la retorica dei sindacati creano norme che influenzano le propensioni e il comportamento degli iscritti. Uno dei più importanti principi del movimento sindacale sin dalla sua nascita è l'idea di solidarietà fra i lavoratori, indipendentemente dalle differenze di nazionalità, origini, razza o genere. Questo principio fondante cozza contro i valori di esclusione e l'ideologia nativista della destra radicale, che separa i compo-

nenti di una presunta comunità nazionale omogenea da tutti gli «altri» che non ne fanno parte, e che si sostiene la minaccino (come ad es. stranieri o minoranze). Mentre il movimento sindacale mira a costruire e consolidare la solidarietà fra lavoratori, la destra radicale sfrutta le tensioni e crea nuove divisioni fra loro, indebolendo così la solidarietà di classe.

I partiti della destra radicale e il movimento sindacale hanno pertanto piattaforme incompatibili in materia di politiche sull'immigrazione. I partiti della destra radicale, con la loro agenda anti-immigrazione, fingono di proteggere i lavoratori nativi dalla concorrenza dei migranti riducendo l'immigrazione (e i diritti dei migranti), mentre il movimento operaio, cioè i sindacati e i partiti socialisti loro alleati, vuole regolamentare la concorrenza fra lavoratori tramite l'aumento di normative interne quali quelle sul salario minimo, il controllo dell'orario di lavoro, e il miglioramento delle norme sul lavoro (dando quindi ai migranti gli stessi diritti dei nativi; vedi anche Donnelly 2016).

Diffondendo e rafforzando fra i loro iscritti i valori di solidarietà, i sindacati possono pertanto agire come potenti antidoti contro l'ideologia di esclusione della destra radicale. Gli iscritti ai sindacati, inoltre, non subiscono l'impatto della propaganda della destra radicale a livello individuale, perché i sindacati possono offrire loro uno spazio in cui discutere e scambiarsi le idee su questi temi a livello collettivo (Iversen, Soskice 2015). Oltre a ciò, i sindacati sono organizzazioni a cui i lavoratori stranieri possono iscriversi, e questo crea opportunità di scambio fra lavoratori indipendentemente dalle diverse origini e nazionalità.

4. Le scelte di voto degli iscritti ai sindacati nei paesi dell'Europa occidentale

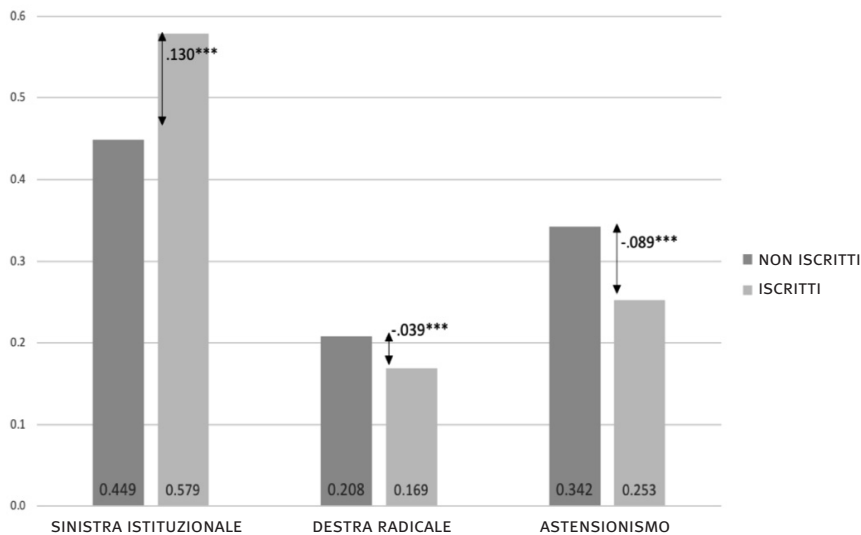
Vediamo ora, a livello di analisi empirica, se l'essere iscritti a un sindacato riduce o meno la propensione a votare per i partiti della destra radicale. Prenderemo prima in considerazione il quadro generale di tutti i paesi europei, e poi la situazione dei singoli paesi, analizzandoli separatamente. Abbiamo utilizzato i dati dell'Indagine sociale europea (European Social Survey - Ess), una grossa ricerca condotta a livello individuale a partire dal 2002 fra residenti dei paesi europei. Abbiamo esaminato in particolare il periodo dalla quinta all'ottava rilevazione – o, più precisamente, gli studi del-

l'Indagine sociale europea sulle tornate elettorali effettuate dopo l'inizio della Grande recessione del 2008. I paesi compresi nella nostra analisi sono Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia, e Svizzera. In tutti questi paesi sono presenti non soltanto partiti che coprono tutto l'arco delle posizioni da destra a sinistra, ma anche partiti della destra radicale con una forza elettorale sufficientemente consistente. Il nostro ultimo campione comprende 16.044 risposte di persone dai 18 anni in su (16 nel caso dell'Austria), dopo aver escluso le risposte fornite da persone non in possesso di cittadinanza o non dotate del diritto di voto.

Abbiamo studiato le scelte elettorali di iscritti e non iscritti ai sindacati in tre ambiti: voti per la sinistra istituzionale (partiti socialdemocratici, socialisti e laburisti), voti per la destra radicale e astensionismo. Abbiamo inoltre effettuato un controllo di diverse variabili che incidono sul rapporto fra iscrizione al sindacato e scelte di voto, e cioè le caratteristiche socio-demografiche (età, genere) ed alcune variabili relative alla collocazione sul mercato del lavoro (classe sociale, istruzione, reddito, e lavoro nel settore pubblico o privato). La figura 1 presenta i nostri risultati in termini di probabilità prevista. L'iscrizione al sindacato incide sulle scelte di voto nella direzione prevista, in quanto comporta una riduzione di circa quattro punti percentuali nella probabilità di sostegno per la destra radicale. Gli effetti più consistenti dell'iscrizione al sindacato si registrano nel sostegno per la sinistra istituzionale, che fra gli iscritti aumenta di tredici punti percentuali rispetto ai non iscritti, mentre la probabilità dell'astensione è inferiore di quasi nove punti percentuali rispetto ai non iscritti.

Prendiamo ora in esame gli effetti dell'iscrizione al sindacato nei singoli paesi. La figura 2 illustra la probabilità prevista di votare per la destra radicale fra iscritti e non iscritti al sindacato. Ancora una volta, si registra che in tutti i paesi essere iscritti comporta un decremento nella probabilità di voto per la destra radicale. L'unica eccezione è la Francia. In valori assoluti, la differenza fra iscritti e non iscritti raggiunge i valori massimi in Belgio (quasi 5 punti percentuali) e i minimi in Germania (0,5 punti percentuali). In termini relativi, l'effetto è più significativo in Austria, Svizzera e Danimarca. Per spiegare queste differenze fra i paesi saranno necessarie ulteriori ricerche, e in particolare un lavoro più approfondito sulle differenze o analogie nella composizione della base sindacale (quali classi sociali risultano organizzate in sindacati).

Fig. 1 – Probabilità prevista di diverse scelte di voto fra iscritti e non iscritti ai sindacati



Dati : Ess 2008-16. I risultati elettorali compresi nel campione riguardano: Austria 2013, Belgio 2010 e 2014, Danimarca 2011, Finlandia 2011 e 2015, Francia 2012, Germania 2009 e 2013, Norvegia 2009 e 2013, Paesi Bassi 2010 e 2012, Regno Unito 2010 e 2015, Svezia 2010 e 2014, Svizzera 2011 e 2015.

I partiti codificati come socialdemocratici sono: Spö (Austria), Sp.A. e Ps (Belgio), Sd (Danimarca), Sdp (Finlandia), Ps (Francia), Spd (Germania), Ap (Norvegia), Pdva (Paesi Bassi), Partito laburista (Regno Unito), S/Sap (Svezia), Sp (Svizzera). I partiti codificati come destra radicale sono: Bzö e Fpö (Austria), N-Va, Vb. e Fn (Belgio), Df (Danimarca), Ps (Finlandia), Fn (Francia), Afd e Npd (Germania), Frp (Norvegia), Pvv/List Wilders (Paesi Bassi), Ukip e Dup (Regno Unito), Sd (Svezia) e Svp (Svizzera).

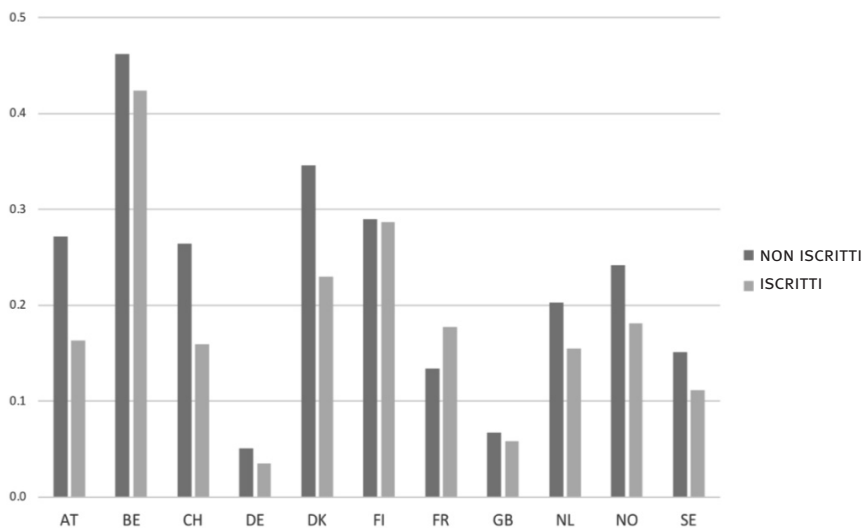
Le probabilità sono previste in base al modello di regressione logistica multinomiale, con effetti fissi anno-paese di controllo su classe, reddito, settore di occupazione, età, sesso e livello di istruzione.

NB: *** significativo a .1%.

Esempio di lettura: essere iscritti ad un sindacato incrementa la probabilità di votare per i socialdemocratici di 13 punti percentuali, dal 44,9 al 57,9 per cento.

La particolare incisività dell'impatto negativo della sindacalizzazione sul voto per la destra radicale in Danimarca, Austria e Svizzera potrebbe essere legata a qualche caratteristica comune dei partiti della destra radicale in questi tre paesi. Essi hanno tutti conservato un approccio chiaramente «borghese» e una posizione neoliberista in materia di politica eco-

Fig. 2 – Probabilità prevista di voto a favore della destra radicale fra iscritti e non iscritti ai sindacati nei diversi paesi



Dati: Ess 2008-16. I risultati elettorali compresi nel campione riguardano: Austria 2013, Belgio 2010 e 2014, Danimarca 2011, Finlandia 2011 e 2015, Francia 2012, Germania 2009 e 2013, Norvegia 2009 e 2013, Paesi Bassi 2010 e 2012, Regno Unito 2010 e 2015, Svezia 2010 e 2014, Svizzera 2011 e 2015.

I partiti codificati come destra radicale sono: Bzö e Fpö (Austria), N-Va, Vb. e Fn (Belgio), Df (Danimarca), Ps (Finlandia), Fn (Francia), AfD e Npd (Germania), Frp (Norvegia), Pvv/List Wilders (Paesi Bassi), Ukip e Dup (Regno Unito), Sd (Svezia) e Svp (Svizzera).

Le probabilità sono previste in base al modello di regressione logistica multinomiale, con effetti fissi anno-paese di controllo su classe, reddito, settore di occupazione, età, sesso e livello di istruzione.

nomica. Tutti e tre questi partiti, inoltre, hanno a un certo punto agito apertamente come alleati del più tradizionale partito di centro-destra del proprio paese. In Svizzera, l'Unione democratica di centro era perfino un partito tradizionale di centro-destra, prima della sua svolta populista negli anni novanta. In una certa misura ciò vale anche per l'austriaco Fpö – anche se il fatto che fosse concepito sin dall'inizio come punto di raccolta per ex nazisti complica il quadro.

5. Conclusioni

Abbiamo sostenuto in questo articolo che, nel contesto dell'ascesa dei partiti della destra radicale, i sindacati hanno un ruolo importante nel controbilanciare l'influenza dei partiti della destra radicale tra i lavoratori. Nel promuovere un messaggio di solidarietà di classe tra i lavoratori, i sindacati sono la forza più importante che può tenerli lontani dal messaggio dei partiti della destra radicale populista. I lavoratori attivamente impegnati nei sindacati riescono a comprendere meglio che la divisione tra immigrati e nativi indebolisce la classe lavoratrice, che lo sciovinismo in materia di welfare indebolisce lo stato sociale, e che la retorica populista della destra radicale è diretta in primo luogo contro i leader che loro stessi hanno democraticamente eletto.

Utilizzando i dati dell'Indagine sociale europea in materia elettorale in undici paesi dell'Europa occidentale, la nostra analisi empirica si è concentrata sui risultati elettorali nel periodo 2009-2015. Siamo riusciti a dimostrare che gli iscritti al sindacato mostrano segni di resistenza al fascino della destra radicale, ed è meno probabile che la sostengano, rispetto ai non iscritti. Fra loro si registra anche una maggiore probabilità di voto a favore della sinistra istituzionale, e una minore propensione all'astensionismo. Nell'insieme, si nota che l'adesione al sindacato produce i risultati previsti; va però notato che le differenze fra iscritti e non iscritti non sono sempre molto ampie. I sindacati non possono pensare che la loro capacità di controbilanciare la destra radicale sia una posizione definitivamente consolidata. Devono sempre ricordare e dimostrare concretamente per quali motivi la strada verso il futuro è rappresentata dalla solidarietà, e non dalla divisione fra i lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Afonso A., Papadopoulos Y. (2015), *How the Populist Radical Right Transformed Swiss Welfare Politics: From Compromises to Polarization*, in *Swiss Political Science Review*, vol. 21, n. 4, pp. 617-635.
- Afonso A., Rennwald L. (2018), *Social Class and the Changing Welfare State Agenda of Radical Right Parties in Europe*, in Manow P., Schwander H., Palier B. (a cura di), *Welfare Democracies and Party Politics: Explaining Electoral Dynamics in Times of Changing Welfare Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.

- Andersen J.G., Bjørklund T. (1990), *Structural Changes and New Cleavages: the Progress Parties in Denmark and Norway*, in *Acta Sociologica*, vol. 33, n. 3, pp. 195-217.
- Berger S. (1996), «*Organising Talent and Disciplined Steadiness*»: *The German Spd as a Model for the British Labour Party in the 1920s?*, in *Contemporary European History*, n. 2, pp. 171-190.
- Childers T. (1983), *The Nazi Voter: The Social Foundations of Fascism in Germany, 1919-1933*, Chapel Hill, N.C., University of North Carolina Press.
- Donnelly M.J. (2016), *Competition and Solidarity: Union Members and Immigration in Europe*, in *West European Politics*, vol. 39, n. 4, pp. 688-709.
- Eiber L. (2004), *Der Widerstand der «kleinen Leute» 1938-1939 bis 1945*, in Roth K.H., Ebbinghaus A. (a cura di), *Rote Kapellen - Kreisauer Kreise - Schwarze Kapellen: Neue Sichtweisen auf den Widerstand Gegen Die NS-Diktatur 1938-1945*, Hamburg, Vsa-Verlag, pp. 252-285.
- Falter J. (1991), *Hitlers Wähler*, München, Beck.
- Geiger T. (1930), *Panik im Mittelstand*, in *Die Arbeit*, n. 10, pp. 637-654.
- Geary D. (2002), *Nazis and Workers Before 1933*, in *Australian Journal of Politics & History*, vol. 48, n. 1, pp. 40-51.
- Gilg P. (1972), *Der Erfolg der neuen Rechtsgruppen in den Nationalratswahlen von 1971*, in *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, n. 4, pp. 591-622.
- Hamilton R.F. (1982), *Who Voted for Hitler?* Princeton, N.J, Princeton University Press.
- Hobsbawm E.J. (1988), *Working-Class Internationalism*, in van Holthoon F., van der Linden M. (a cura di), *Internationalism in the Labour Movement, 1830-1940*, Leiden, Brill, pp. 3-16.
- Iversen T., Soskice D. (2015). *Information, Inequality, and Mass Polarization*, in *Comparative Political Studies*, vol. 48, n. 13, pp. 1781-1813.
- Kitschelt H. (1995), *The Radical Right in Western Europe: A Comparative Analysis*, Ann Arbor, University of Michigan.
- Lefkofridi Z., Michel E. (2017), *The Electoral Politics of Solidarity: The Welfare Agendas of Radical Right Parties*, in Banting K., Kymlicka W. (a cura di), *The Strains of Solidarity*, Oxford, Oxford University Press, pp. 233-267.
- Lindop F. (2001), *Racism and the Working Class: Strikes in Support of Enoch Powell in 1968*, in *Labour History Review*, vol. 66, n. 1, pp. 79-100.
- Lipset S.M. (1960), *Fascism of the Left, Right and Center*, in Lipset S.M. (a cura di), *Political Man. The Social Bases of Politics*, Garden City, N.Y., Doubleday, pp. 127-179.
- Macklin G. (2007), *Very Deeply Dyed in Black. Sir Oswald Mosley and the Resurrection of British Fascism After 1945*, London, I.B. Tauris.
- Mantelli B. (2004), *Kurze Geschichte des Italienischen Faschismus*, Berlin, Wagenbach.
- Mason T. (1981), *The Workers' Opposition in Nazi Germany*, in *History Workshop*, n. 11, pp. 120-137.

- Mazzoleni O. (2003), *Nationalisme et Populisme en Suisse: La Radicalisation de la «Nouvelle» Udc*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Mosimann N., Pontusson J. (2017), *Solidaristic Unionism and Support for Redistribution in Contemporary Europe*, in *World Politics*, vol. 69, n. 3, pp. 448-492.
- Mielke S., Heinz S. e Goers M. (2012), *Funktionäre des Deutschen Metallarbeiterverbandes im NS-Staat. Widerstand und Verfolgung*, Berlin, Metropol.
- Mudde C. (2007), *Populist Radical Right Parties in Europe*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Oesch D., Rennwald L. (2018), *Electoral Competition in Europe's New Tripolar Political Space. Class Voting for the Left, Centre-Right and Radical Right*, in *European Journal of Political Research*, doi: <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12259>.
- Petersen J. (1983), Wählerverhalten und soziale Basis des Faschismus in Italien zwischen 1919 und 1928, in Schieder W (a cura di), *Faschismus als Soziale Bewegung. Deutschland Und Italien Im Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, pp. 119-156.
- Reichardt S. (2002), *Faschistische Kampfbünde. Gewalt und Gemeinschaft im Italienischen Squadrismus und in der Deutschen SA*, Köln, Böhlau Verlag.
- Skenderovic D. (2009), *The Radical Right in Switzerland: Continuity and Change, 1945-2000*, New York - Oxford, Berghahn Books.
- Steinauer J., von Allmen M. (2000), *Weg mit den Baracken. Die Immigranten in den Schweizerischen Gewerkschaften 1945-2000*, Lausanne, Editions d'en bas.
- Wildt M. (2014), Der Begriff der Arbeit bei Hitler, in Buggeln M., Wildt M. (a cura di), *Arbeit im Nationalsozialismus*, München, De Gruyter Oldenbourg, pp. 3-24.

ABSTRACT

La ricerca elettorale indica che i partiti della destra radicale sono riusciti a ottenere un consenso significativo fra i lavoratori. Si tratta di un segnale allarmante per il movimento sindacale, perché la destra radicale è stata il suo nemico peggiore nella storia e la sua agenda politica è ancora diametralmente opposta a quella del movimento sindacale. In questo articolo si sostiene che i sindacati svolgano un ruolo importante nel controbilanciare l'influenza dei partiti della destra radicale tra i lavoratori. Nel promuovere un messaggio di solidarietà di classe tra i lavoratori, i sindacati rappresentano la forza più importante che possa allontanare lavoratrici e lavoratori dal messaggio dei partiti della destra radicale populista. Analizzando i risultati elettorali dal 2009 al 2015 in undici paesi dell'Europa occidentale, l'articolo dimostra come le probabilità che gli iscritti ai sindacati divengano sostenitori della destra radicale siano significativamente inferiori rispetto a quelle di un campione comparabile di persone non iscritte ai sindacati.

PROMOTING CLASS SOLIDARITY IN HARD TIMES: THE ROLE OF TRADE UNIONS
IN THE CONTEXT OF THE RISE OF POPULIST RADICAL RIGHT PARTIES

Electoral research shows that radical right parties have managed to get important support from the working-class. This is alarming for the labour movement, because the radical right has been its worst enemy in history and its agenda is still diametrically opposed to the one of the labour movement. We argue that trade unions play an important role in counterbalancing the appeals of the radical right parties vis-à-vis the working class. In promoting a message of class solidarity among the workers, trade unions are the most important force that can turn workers away from the message of populist radical right parties. Analysing elections from 2009 to 2015 in eleven West European countries, we show that union members are in fact significantly less likely to support the radical right than comparable non-union members.

[Traduzione di Marta Gilmore]

Strategia di partito e voto di classe: lo strano caso del Pd del 2018 «partito delle élite»

Lorenzo De Sio*

1. Introduzione

All'indomani del risultato elettorale del 4 marzo, un'analisi inedita condotta dal Cise su dati di sondaggio preelettorali¹ svelava l'emersione di un fenomeno inaspettato. Dopo anni e anni di scarsissima o nulla rilevanza della classe sociale per i comportamenti di voto, compariva un effetto controintuitivo: una relazione *positiva* tra autopercezione della classe sociale di appartenenza e propensione a votare Pd. Quindi con un confinamento del voto al Pd nelle classi sociali più *alte*, configurando così questo partito, erede di partiti popolari storicamente legati alle classi popolari, come un partito votato prevalentemente dalle élite.

Questo articolo intende fornire ulteriori approfondimenti su quell'analisi, ma soprattutto contestualizzarla all'interno di una riflessione più generale sul rapporto tra classe sociale e voto, centrata sulla *strategia dei partiti*, e non tanto sulla riflessione sociologica sulle trasformazioni della definizione e dell'identità di classe. Va infatti sottolineato che le condizioni socio-strutturali individuali non contano per il voto mediante una traduzione *meccanica* in preferenze politiche, ma lo fanno nella misura in cui i partiti decidono di *politicizzarle*: rendendole rilevanti, mettendole al centro della propria identità e della propria azione politica, utilizzandole come criteri distintivi rispetto agli altri partiti. In altre parole, occorre considerare sia l'elemento strutturale dal lato della *domanda* (la condizione relativamente oggettiva di una parte dell'elettorato) sia quello strategico dal lato dell'*offerta* politica. Quest'ultimo elemento rappresenta il fuoco di questo articolo, che vuole es-

* Lorenzo De Sio è docente di Scienza politica presso la Luiss Guido Carli ed è coordinatore del Cise - Centro italiano studi elettorali.

¹ <https://cise.luiss.it/cise/2018/03/06/il-ritorno-del-voto-di-classe-ma-al-contrario-ovvero-se-il-pd-e-il-partito-delle-elite/>.

senzialmente delineare (con riflessioni originali ispirate da alcuni contributi chiave della letteratura) i termini del dibattito politologico sul tema, presentare un'analisi che confronta il 2013 con il 2018, ed enucleare alcune sfide analitiche emerse negli ultimi anni, a partire – inevitabilmente – da una serie di processi di trasformazione economica che hanno influenzato il possibile spettro delle strategie di competizione dei partiti, e la cui analisi – a mio parere – rappresenterà un punto di partenza obbligato per delineare qualunque strategia partitica nei prossimi anni².

L'articolo è strutturato come segue. A questa introduzione segue una sezione teorica dedicata a una ricostruzione sommaria della letteratura sul rapporto tra classe sociale e comportamenti di voto, che si conclude con la presentazione degli interrogativi di ricerca. Segue una sezione di presentazione dei dati e della metodologia di analisi utilizzata, seguita da una sezione di presentazione dei risultati empirici. Infine, una sezione conclusiva colloca i risultati all'interno di un quadro più ampio, delineando alcuni interrogativi per il futuro.

2. Classe sociale, strategie di partito e comportamenti di voto

La definizione più semplice che possiamo immaginare per il fenomeno del voto di classe è, in estrema sintesi, quella della presenza – in una determinata popolazione elettorale – di un'associazione tra classe sociale di appartenenza e comportamenti di voto – o, più in generale, preferenze politiche (Lipset 1981; Manza, Hout e Brooks 1995; Evans 2000; Pisati 2010, p. 14). È anzitutto importante soffermarsi su quest'ultima distinzione tra preferenze politiche e comportamenti di voto, perché è in sostanza qui che si crea lo spazio fondamentale per la strategia di partito. In termini di preferenze politiche generali, infatti, non è assurdo pensare che possa esistere anche un rapporto relativamente meccanico tra appartenenza a classi sociali svantaggiate e posizioni politiche volte al contrasto alle disuguaglianze sociali ed economiche; quello delle scelte di voto è tuttavia un passaggio *successivo*, che implica – come ulteriore variabile interveniente – le caratteristiche dell'*offerta politica*, ovvero le scelte dei singoli partiti

² Per una riflessione complessiva invece più ampia e approfondita sul tema del voto di classe, si veda anzitutto il volume di Pisati 2010.

in termini di politicizzazione di questa dimensione politica, e delle singole politiche connesse.

2.1. Il ruolo dell'offerta politica e della strategia di partito

È qui che si cela quindi un elemento chiave per l'analisi. Non è sufficiente che un cittadino appartenente a una classe sociale svantaggiata abbia – ad esempio – preferenze politiche per una forte regolazione del mercato del lavoro; perché queste preferenze si traducano in una scelta politica prevedibile e ripetuta (ovvero un voto di classe) è necessario che uno o più partiti ritengano il tema rilevante per la costruzione dei loro programmi, e che offrano posizioni nettamente differenziate in merito. In mancanza di questa condizione, la scelta di voto potrebbe anche essere completamente indeterminata. Di qui il limite di molta letteratura che ha analizzato il voto di classe in termini, ad esempio, di indice di Alford (1962), ovvero di differenza fra lavoratori manuali e non manuali in termini di probabilità di votare per i partiti di sinistra. In questo caso il problema teorico è duplice: da un lato l'assunto (col tempo, sempre più irrealistico) che la differenza di stratificazione sociale più rilevante sia quella tra lavoratori manuali e non manuali; dall'altro che la differenza tra partiti di sinistra e non di sinistra corrisponda necessariamente a una differenza in termini di proposta politica che sia rilevante per i temi della disuguaglianza sociale (Hout, Brooks e Manza 1993).

È in particolare questo secondo problema a suggerire come il tema del voto di classe ricada nella concettualizzazione più generale delle condizioni necessarie per la politicizzazione di un conflitto sociale. Qui la base di partenza è quella dello schema di Lipset e Rokkan (1967), che identificavano come i due grandi processi di trasformazione – *rivoluzione nazionale* e *rivoluzione industriale* – che avevano investito l'Europa occidentale nei secoli precedenti l'avvento della democrazia di massa avessero creato un potenziale di mobilitazione per quattro grandi conflitti: Stato-Chiesa; centro-periferia; città-campagna; capitale-lavoro. La chiave era però proprio nella differenza tra conflitto *potenziale* ed *effettivo*: le differenze tra i diversi sistemi partitici europei originavano proprio dal fatto che non tutti i potenziali conflitti erano stati attivati e mobilitati politicamente in ogni sistema partitico. In ogni paese, condizioni specifiche (soprattutto le scelte dell'élite che aveva costruito il sistema politico nazionale) avevano portato alla politicizzazione solo di *alcuni* conflitti, che quindi avevano dato origine a diverse fratture nei diversi paesi. Bartolini e Mair (1990) chiariranno ulteriormente i termini e

lo spazio per le scelte strategiche degli imprenditori politici nello scegliere di mobilitare o non mobilitare un potenziale tema conflittuale, identificando la necessità – a fianco dell'elemento *strutturale* che può portare a un conflitto – della costruzione di un'identità e di una struttura organizzativa partitica affinché questo potenziale di conflitto venga mobilitato e divenga quindi rilevante per l'azione politica, offrendo agli elettori una proposta politica in grado di tradurre la loro posizione su quell'asse di conflitto in un'effettiva (e distintiva) scelta di voto. Questo schema, che ha portato a una letteratura sterminata sull'analisi delle strategie di mobilitazione dei partiti, soprattutto riguardo al conflitto di classe (Bartolini 2000), conferma quindi l'importanza dell'analisi della dimensione della strategia di partito come secondo termine (accanto a quella della rilevanza sociologica delle differenze di classe) per l'analisi della questione del voto di classe.

Si tratta di una distinzione produttiva che permette anzitutto di cogliere alcune differenze significative tra contesti partitici. Passando rapidamente in rassegna i primi approcci empirici ai comportamenti di voto, non si può ad esempio non notare anzitutto la diversa meccanica di funzionamento che divide il contesto europeo da quello americano. Quando la scuola di Columbia (Lazarsfeld, Berelson, Gaudet 1944) identifica una forte componente di classe (accanto a religione e territorio) nei comportamenti di voto di una piccola comunità americana, cattura in realtà un tipo di strategia partitica che è completamente diverso dalla realtà europea. I partiti americani sono vincolati a un numero di due da un sistema di incentivi e disincentivi elettorali (con leggi elettorali uninominali maggioritarie praticamente per tutte le cariche pubbliche) che scoraggia in modo fortissimo l'emersione di «terzi» partiti rilevanti e strutturati. Di qui il ruolo di «ombrelli» dei due grandi partiti, che si costituiscono come *coalizioni* di gruppi sociali, in una realtà peraltro dominata da una massiccia immigrazione (che porta immediatamente alla cittadinanza, quindi con rilievo politico immediato) e quindi alla necessità di integrare gruppi sempre nuovi. Di contro il modello europeo è quasi ovunque multipartitico, e di conseguenza offre barriere molto più basse alla nascita di nuovi partiti in grado di politicizzare i conflitti; e storicamente questa è una delle condizioni che offre al movimento operaio la possibilità di strutturarsi in partiti politici, che tuttavia – ancora una volta – fanno scelte strategiche diverse a seconda del contesto nazionale in cui operano (Bartolini 2000). E qui il caso italiano è particolarmente interessante: nell'immediato dopoguerra, è la Democrazia cristiana a scegliere con for-

za di *non* politicizzare le divisioni di classe, ma di investire su identità religiosa e anticomunismo come dimensioni di conflitto in grado di dividere il campo avversario, e quindi di costruire un partito necessariamente interclassista; partito che non a caso sarà tra i casi cruciali su cui Kirchheimer (1966) costruirà il proprio concetto di partito *pigliatutti* (*catch-all*) non legato specificamente a una classe sociale. Strategia che, per certi versi specularmente, spingerà anche il Pci – pur centrato sul ruolo chiave di rappresentanza della classe operaia³ – a costruire un appello che vada oltre le classi lavoratrici, per coinvolgere i ceti intellettuali in un progetto complessivo che non sia definito soltanto dall'identità di classe.

2.2. Il declino delle grandi fratture sociali

Tuttavia, il passare dei decenni porta a una progressiva crisi del paradigma di analisi basato sulle fratture di lungo termine. A fronte di Lipset e Rokkan (1967) che osservavano come i sistemi partitici degli anni sessanta avessero sostanzialmente la medesima struttura (e rapporti di forza tra partiti molto simili) di quelli degli anni venti, i decenni successivi mostrano quello che Franklin (1992) etichetterà come un «declino della politica delle fratture»: i risultati delle analisi mostrano un declino di capacità predittiva del voto da parte delle caratteristiche individuali legate alle fratture tradizionali, in un processo che si manifesta in primis negli Stati Uniti (in cui già negli anni sessanta sono scomparsi quei forti effetti di classe documentati vent'anni prima dal gruppo di Lazarsfeld), raggiungendo in seguito altri paesi, e lasciando presagire una manifestazione futura anche in paesi come l'Italia, dove si è poi puntualmente verificato (Pisati 2010, pp. 103-109).

L'interpretazione suggerita da Franklin e dal suo gruppo è sostanzialmente di un declino dovuto al lato della *domanda*, ovvero a un progressivo scioglimento dei forti conflitti che avevano caratterizzato il voto di classe, con la progressiva edificazione di un *welfare state* in grado di fungere da efficace rete di protezione nei confronti delle vulnerabilità che affliggevano le classi più disagiate (Van der Eijk *et al.* 1992). Tuttavia un filone di analisi altrettanto fecondo è quello che si è concentrato, ancora una volta, sul lato dell'*offerta*, ovvero delle specifiche strategie dei partiti. In particolare Przewor-

³ Che tuttavia non sarà un ruolo monopolistico, visto che per tutta la Prima Repubblica rimaneva importante la quota di operai che votavano per Psi e addirittura Dc (Pisati 2010, p. 108).

ski e Sprague (1986) hanno ricostruito l'evoluzione delle strategie dei partiti espressione della frattura di classe, a partire da una strategia iniziale volta a realizzare il socialismo per via *elettorale* (ovvero contando sulla propria affermazione maggioritaria, visto che i partiti socialisti ritenevano di poter ottenere il consenso di tutti i lavoratori e delle loro famiglie). La constatazione del fallimento di questa strategia avrebbe portato a una revisione della strategia in senso moderato e *catch-all*, alla ricerca di un consenso che quindi richiedeva di diluire l'appello alla classe sociale in una prospettiva interclassista. In questo senso, il calo dei consensi dei lavoratori manuali verso i partiti tradizionalmente di sinistra (e, ad esempio, la crescita consistente tra questi lavoratori – a partire dagli anni novanta – del consenso ai partiti di destra radicale) andrebbe letto non tanto in termini di cambiamento delle caratteristiche sociali di questi lavoratori, ma in termini della rinuncia dei partiti di sinistra a fornire loro un'identificazione di classe, nonché a proporre politiche nettamente in direzione di una tutela delle loro istanze (Evans e Tilley 2012).

2.3. *L'impatto delle grandi trasformazioni economiche*

E qui si innesta una dinamica per certi versi insidiosa per i partiti della sinistra tradizionale, che li ha indeboliti sul piano elettorale nei loro ceti di riferimento, e al tempo stesso ha iniziato a creare le condizioni per l'emersione di future nuove disuguaglianze che questi partiti si sarebbero trovati poco credibili per rappresentare. Il cambiamento di strategia di molti partiti di sinistra conosce infatti un'accelerazione sensibile a partire dagli anni ottanta. Il primo esempio è quello dell'«inversione a U» di François Mitterrand. Il celebre presidente francese, eletto nel 1981 su una piattaforma chiaramente di sinistra caratterizzata da dirigismo economico e forti benefici per i lavoratori, si trovò infatti rapidamente di fronte a una realtà economica che era già allora ormai fortemente condizionata da un'interdipendenza economica con gli altri paesi del Sistema monetario europeo, e che di conseguenza gli rese impossibile mantenere il programma promesso (Sachs, Wyplosz 1986). Mitterrand riuscì a reinventarsi con una strategia molto diversa, presentandosi nelle successive elezioni del 1988 (che rivinse) come leader autorevole e meritevole di fiducia su basi di competenza e di capacità di leadership, non ideologiche né associate a politiche molto specifiche (Northcutt 1988 e 1991; Daley 1996); ma in ogni caso dovette mettere in atto politiche economiche molto diverse da quelle che aveva previsto. In questo

senso, rappresenta il primo esempio di un processo (che poi vedrà esempi come Blair nel Regno Unito, Schroeder in Germania, e per certi versi anche i governi di centrosinistra in Italia) in cui l'offerta politica della sinistra viene ridefinita non tanto e non solo per motivi di strategia politica interna, ma anche in relazione alla strutturazione di un quadro di vincoli economici che derivano da una crescente interdipendenza economica tra paesi. In questo senso si viene a creare una tensione crescente, messa in evidenza in modo estremamente efficace da Peter Mair (2014), tra la capacità di rispondere in modo fedele alle preferenze del proprio elettorato (*responsiveness*) e quella di formulare proposte politiche che, soprattutto in campo economico, siano concretamente attuabili (*responsibility*).

Si tratta di un dilemma che ha assunto un'importanza fondamentale nella crisi delle democrazie contemporanee, e che quindi richiede un piccolo supplemento di riflessione dedicato alle trasformazioni che lo originano. Senza poter entrare troppo in dettaglio, è però evidente che a partire dagli anni ottanta emergono una serie di processi di trasformazione destinati ad avere due effetti chiave: da un lato quello di restringere il campo delle possibili *policy* attuabili dai governi nazionali (soprattutto per i partiti di sinistra); dall'altro, quello di condurre potenzialmente a un nuovo aumento delle disuguaglianze economiche all'interno dei singoli paesi. Tra questi processi ci sono: la progressiva costruzione del mercato unico europeo (anche se ancora tra paesi relativamente omogenei in termini di costo del lavoro, prima dell'allargamento a Est); la progressiva liberalizzazione del mercato internazionale dei capitali, e le complesse trattative del Wto che porteranno a una forte diminuzione delle barriere al commercio, nonché all'ingresso della Cina come potenza manifatturiera nei mercati mondiali; il progresso tecnologico che, soprattutto negli ultimi anni, ha introdotto possibilità prima inimmaginabili di sostituzione di posti di lavoro (anche nel settore dei servizi) con forme di automazione.

Non entro qui nelle conseguenze aggregate di questi processi, e negli eventuali guadagni aggregati che hanno fornito all'efficienza complessiva dei sistemi nazionali, o del sistema produttivo globale nel suo complesso; ciò che interessa qui è in termini delle conseguenze di questi processi per i ceti più svantaggiati e per le strategie politiche disponibili per i partiti di sinistra. In questo senso, è chiaro che questi processi configurano anzitutto una restrizione degli spazi di manovra di *policy* da parte dei governi nazionali. Rendendo possibile la delocalizzazione della forza lavoro verso paesi dal costo più

basso, restringono le possibilità di intervento sulle condizioni del mercato del lavoro, collocando ciascun paese in una competizione internazionale che va quasi inevitabilmente nella direzione di minori garanzie, maggiore flessibilità, e quasi sempre di un vero e proprio *welfare retrenchment*. Aspetti rilevanti soprattutto per i paesi manifatturieri dell'Europa occidentale, in particolare dopo il tumultuoso allargamento a Est dell'Unione europea (dettato prevalentemente da motivazioni geostrategiche, con una sottovalutazione delle conseguenze sui mercati del lavoro occidentali) e dopo l'ingresso della Cina nel Wto. Ma al tempo stesso un ulteriore effetto di questi processi è quello di produrre un aumento delle disuguaglianze all'interno dei singoli paesi (Spence 2016), che – in una combinazione micidiale con il cambiamento tecnologico – ha prodotto effetti di polarizzazione del lavoro, ovvero con un aumento di posti di lavoro con salari molto alti e molto bassi, a fronte di un crollo di posti di lavoro con salari medi (Autor 2010).

Il problema è che questi nuovi processi di aumento delle disuguaglianze (che iniziano a essere chiaramente visibili nelle democrazie occidentali) colgono clamorosamente in contropiede i partiti tradizionalmente espressione delle classi lavoratrici, anche perché sono sostanzialmente questi partiti (per i motivi visti sopra) ad aver sposato – a partire dalla terza via di Giddens (1994) e Blair, per tutti gli anni novanta – l'agenda di riforme che ha assecondato i processi che abbiamo appena visto, spesso assumendosi la responsabilità politica proprio di quei fenomeni di *welfare retrenchment*. Caso paradigmatico quello della Spd di Schroeder, che con la riforma Hartz crea le condizioni da un lato per una rinnovata competitività internazionale dell'export tedesco, ma al tempo stesso anche per una crisi di consensi elettorali da cui non si è sostanzialmente più ripresa. Riforme che creeranno tensioni enormi in Francia, e infine in Italia, dove ancora una volta sarà un governo di centrosinistra a fare un importante passo simbolico, con il Jobs Act, in direzione di una maggiore flessibilità del lavoro, spingendosi dove si erano fermati i precedenti governi di centrodestra.

2.4. La nuova strategia del Pd e il risultato del 2018

E veniamo quindi all'Italia. In questo senso la stessa scelta del Jobs Act si iscrive in una strategia complessivamente coerente attuata da Matteo Renzi nel corso del suo mandato di governo, con la scelta strategica, dopo la campagna «ecumenica» delle Europee del 2014, di puntare con più chiarezza ai ceti moderati ed economicamente più dinamici (De Sio 2015). In questo

senso, la prospettiva appare non solo quella di distaccarsi dal Pd «socialdemocratico» del predecessore Bersani, ma per certi versi di distaccarsi dalla stessa vocazione interclassista che aveva contraddistinto il centrosinistra nella Seconda Repubblica (nato dall'incontro, tra le altre, tra la dottrina sociale della Chiesa e la visione socialista democratica del Pds). Una vocazione interclassista che, pur in un contesto internazionale che aveva già spinto quelle esperienze di governo a riforme di maggiore flessibilità del lavoro (ad esempio il «pacchetto Treu»), appariva ancora abbastanza ancorata a una rappresentanza dei ceti popolari. Renzi per certi versi esprime la volontà di portare il Pd in una direzione diversa, alla ricerca dei ceti più dinamici della società italiana, anche se questo comporta una rottura con alcuni soggetti tradizionali di riferimento (a partire dai corpi intermedi) e con alcune scelte simboliche classiche del centrosinistra. È inoltre interessante il rapporto con le trasformazioni economiche di cui abbiamo parlato poco sopra. Il Pd di Renzi parte già con scarse possibilità di esprimere un'analisi critica (o perlomeno di avvistare i rischi da gestire) di quei processi di trasformazione, perché (analogamente a quanto accaduto negli Usa alla famiglia Clinton) ha espresso in passato un ceto politico che è stato protagonista di un processo di adattamento nazionale che ha accettato e legittimato quelle trasformazioni; ma in ogni caso la scelta che appare chiaramente è di dare una visione complessivamente positiva (e relativamente acritica) di quei processi, che vengono colti quasi esclusivamente nella loro capacità di creare opportunità.

Ecco quindi che la combinazione di questa contingenza storica con la precedente riflessione sull'effetto della strategia politica nel produrre effetti di voto di classe porta al quesito empirico. Qual è stato l'effetto del voto di classe nei confronti del Pd nel 2018? E soprattutto: a fronte di un cambio di leadership che ha impresso un cambio di strategia abbastanza intelligibile, si osservano differenze significative tra i pattern del 2018 e quelli del 2013 (ovvero del precedente Pd di Bersani)?

Un ulteriore aspetto merita infine di essere approfondito. Come abbiamo visto, i cambiamenti di strategia dei partiti di sinistra di cui abbiamo parlato si sono manifestati in vari paesi, configurando quasi ovunque un progressivo allontanamento dei ceti popolari dai partiti tradizionali di sinistra. Tuttavia questo non ha significato necessariamente una perdita di distintività per questi partiti, che nel tempo hanno consolidato un proprio bacino elettorale di riferimento caratterizzato sempre più in termini *culturali*, ovvero di ceti sociali caratterizzati da buoni livelli di istruzione, non necessariamente accom-

pagnati da alti livelli di reddito (ad esempio gli insegnanti). In questa direzione si è mosso Piketty (2018) nell'introdurre una distinzione tra sinistra *bramina* e destra *mercante* (con quest'ultima che invece raccoglie i voti delle élite *economiche*, e con i ceti popolari che si rivolgono invece a partiti populistici o radicali che non ricadono in queste due categorie) mostrando una tendenza diffusa in Europa occidentale negli ultimi decenni. In questo senso risulta di ulteriore interesse utilizzare anche questo criterio di analisi, per esaminare se, forse, il cambiamento di strategia del Pd riflette questa tendenza diffusa tra i partiti di sinistra in Europa occidentale.

3. Dati e operativizzazione

Le analisi che propongo in questo contributo sono basate su un'indagine campionaria Cawi condotta dal Cise circa un mese prima delle elezioni politiche del 4 marzo 2018⁴. Il campione, estratto da una comunità online per ottenere una distribuzione rappresentativa su sesso, età e zona geografica di provenienza, è stato poi ulteriormente ponderato per titolo di studio, ricordo del voto e interesse per la politica. Riguardo alla variabile dipendente, ovvero la scelta di voto, questa è rilevata tramite una domanda standard per l'intenzione di voto. Riguardo al confronto con il 2013, questo viene effettuato esaminando la domanda standard sul *ricordo* del voto nell'elezione precedente. La questione di misurazione più importante è invece quella relativa alla *classe sociale*. È qui infatti che si cela un problema fondamentale di misurazione, in quanto le possibilità sono essenzialmente due (entrambe sfruttate nelle indagini internazionali Ess - European Social Survey). La prima è quella di esaminare la componente *strutturale* delle disuguaglianze sociali; richiede di individuare su base teorica le categorie e le condizioni occupazionali associate a specifiche posizioni nella gerarchia della stratificazione sociale, e di costruire una serie di domande volte a rilevarle in modo il più fedele possibile per la specifica condizione dell'intervistato. La seconda è viceversa quella di ricorrere a una componente *attitudinale*, ovvero alla misurazione della *auto-percezione* dell'intervistato della classe sociale cui ritiene di appartenere.

È evidente che un'operativizzazione della componente strutturale è pre-

⁴ Parte del più ampio progetto internazionale Iccp (Issue Competition Comparative Project). Vedi <http://cise.luiss.it/iccp/>.

feribile, a condizione di adottare una teoria sottostante (e una conseguente rilevazione) in grado di fotografare efficacemente le condizioni occupazionali più significative per catturare i pattern di stratificazione occupazionale e sociale tipici di una particolare società in un determinato momento storico. In questo senso è da osservare come recentemente Oesch (2006) abbia proposto una classificazione innovativa rispetto a quella di Erikson e Goldthorpe (1992). Tuttavia queste operativizzazioni prevedono una riclassificazione dei codici Isco della professione dell'intervistato; di conseguenza si basano a loro volta su una rilevazione accurata dell'effettiva professione, di norma effettuata ex post sulla base della risposta a una domanda aperta. Nelle indagini web, non potendo contare in modo affidabile sulla risposta dell'intervistato a una domanda aperta, si ricorre a volte a strumenti relativamente sofisticati per la navigazione di un ampio albero di categorie (Tijdens 2010); tuttavia la nostra indagine, avendo un fuoco relativamente secondario sulle differenze di classe, si limitava a includere due item di autopercezione relativi alla propria classe sociale e alle condizioni materiali di vita del proprio nucleo familiare⁵. Di conseguenza, l'analisi si focalizzerà prevalentemente sull'autopercezione di classe, con un test successivo relativo alle condizioni materiali di vita e all'istruzione (operativizzata in termini di quattro categorie: elementari + avviamento professionale; media; superiore; laurea). Inoltre nel modello di analisi multivariata, sono state inserite come variabili di controllo: la zona geografica (Nord-Ovest; Nord-Est; Zona rossa; Sud); il sesso; l'età per classi; la condizione professionale (vedi sotto). Il limite principale di un'analisi basata sull'autopercezione di classe è essenzialmente legato a possibili rischi di endogeneità rispetto alle semplici valutazioni delle attuali condizioni economiche della famiglia; tuttavia, alcune analisi preliminari ci avevano mostrato che l'utilizzo delle categorie occupazionali a disposizione (relativamente semplici) sostanzialmente non permetteva di evidenziare effetti significativi, a conferma che i nuovi pattern di stratificazione professionale e sociale non corrispondono ormai più a cate-

⁵ Le domande, analoghe alle corrispondenti nelle indagini Ess, erano rispettivamente formulate come: «Se le chiedessero di scegliere uno di questi cinque nomi per la sua classe sociale, a quale direbbe di appartenere – classe operaia, classe medio-bassa, classe media, classe medio-alta oppure alla classe alta?»; e «Considerando tutti gli aspetti, dove collocherebbe all'incirca, lo standard di vita della sua famiglia? Immagini una scala da 1 a 7, dove 1 significa una famiglia povera, 7 una famiglia ricca, e gli altri numeri le posizioni intermedie, dove collocherebbe la sua famiglia?».

gorie professionali identificabili in modo relativamente semplice. Di qui il nostro fuoco sull'autopercezione di classe.

Riguardo alla variabile dipendente, si è ricorso a due tipi di indicatori. Il primo e più accurato è la cosiddetta Ptv (propensione al voto). Si tratta di una batteria di domande in cui si chiede all'intervistato la probabilità che possa mai votare in futuro per ciascun partito, all'interno di una lista di vari partiti. Rispetto alla classica domanda sulle intenzioni di voto, quest'ultima ha – tra gli altri (Van der Eijk *et al.* 2006) – il vantaggio di offrire una scala di misurazione quasi-cardinale (da 0 a 10) per le preferenze partitiche, permettendo quindi di catturare una quantità molto maggiore di informazioni e differenze di atteggiamento verso un partito (rispetto al semplice valore dicotomico di voler votare o meno per quel partito). Perciò una prima analisi è stata condotta mediante regressioni Ols sulla Ptv ai quattro principali partiti (Pd, Lega, Fi e M5s). In secondo luogo, tuttavia, il confronto tra 2013 e 2018 – non essendo disponibili Ptv retrospettive per il 2013 – si è spostato sulle domande rispettivamente sull'intenzione di voto (2018) e sul ricordo del voto (2013); in questo caso dunque sono stati stimati diversi modelli di regressione logistica binomiale, con variabile dipendente la scelta di un determinato partito.

4. Risultati

Veniamo quindi al primo quesito di ricerca: esistono effetti di classe nel voto per il Pd (in confronto con gli altri partiti)? La tabella 1 riporta i risultati della stima di quattro modelli di regressione Ols (uno per i quattro principali partiti) in cui l'effetto dell'autopercezione di classe (valutato separatamente per le diverse categorie⁶) viene stimato tenendo sotto controllo l'effetto di zona geografica, dimensione del comune, sesso, classe di età, professione e settore di attività. Come si vede, i risultati sono abbastanza netti: il Pd è l'unico partito a presentare effetti significativi di classe, tuttavia in direzione *positiva*: all'aumentare del livello della classe sociale in cui si colloca

⁶ «Classe alta» e «classe medio-alta» sono state combinate, a causa della scarsa numerosità di intervistati nella classe «alta». Il risultato è che, dei 953 intervistati che rispondono alla domanda sulla classe sociale, il 20 per cento si colloca nella classe operaia, il 29 per cento nella classe medio-bassa, il 45 per cento nella classe media, il 6 per cento nella classe medio-alta.

l'intervistato, *aumenta* la propensione a votare per questo partito. Si tratta di un risultato dalla duplice interpretazione: da un lato appare controintuitivo per un partito che continua a rivendicare la propria collocazione politica «di sinistra». Dall'altro appare tutto sommato leggibile, alla luce delle considerazioni viste in precedenza sull'evoluzione strategica dei partiti di sinistra in generale e del Pd italiano in particolare.

*Tab. 1 – Modelli di regressione Ols della propensione a votare (Ptv)
i principali partiti italiani in base all'autopercezione di classe,
controllando rispetto a varie caratteristiche socio-demografiche*

	PD	M5S	FI	LEGA
ZONA GEOGRAFICA:				
Nord	o (.)	o (.)	o (.)	o (.)
Zona rossa	0.176 (0.408)	0.385 (0.429)	-0.430 (0.399)	-0.586 (0.417)
Sud	-0.101 (0.336)	0.922** (0.349)	-0.243 (0.330)	-1.030** (0.342)
DIMENSIONE DEL COMUNE	-0.190 (0.152)	0.0103 (0.158)	0.0957 (0.149)	0.186 (0.155)
SESSO (DONNA)	0.437 (0.303)	-0.984** (0.315)	0.00404 (0.298)	-0.0299 (0.307)
CLASSE DI ETÀ:				
18-29	0.713 (0.591)	1.250* (0.618)	0.661 (0.582)	-0.861 (0.598)
30-44	0.256 (0.444)	0.0783 (0.463)	0.555 (0.436)	-0.329 (0.452)
45-54	o (.)	o (.)	o (.)	o (.)
55-64	0.982 (0.514)	-0.491 (0.534)	-0.233 (0.499)	-0.596 (0.521)
65 E +	0.786 (0.646)	-0.654 (0.670)	0.0476 (0.628)	-0.840 (0.655)
LIVELLO DI ISTRUZIONE (1-4)	0.0358 (0.0604)	-0.0349 (0.0627)	-0.0991 (0.0592)	-0.117 (0.0613)
PROFESSIONE:				
Libero professionista	0.853 (0.583)	-0.683 (0.606)	0.799 (0.576)	0.668 (0.595)
Impiegato	0.880 (0.468)	-0.941 (0.485)	0.202 (0.457)	0.178 (0.473)
Pensionato	1.310* (0.667)	-1.944** (0.691)	0.0883 (0.649)	-0.316 (0.676)
Disoccupato	o (.)	o (.)	o (.)	o (.)
Altro	o (.)	o (.)	o (.)	o (.)

	PD	M5S	FI	LEGA
SETTORE DI ATTIVITÀ:				
Agricoltura	-0.210 (1.026)	2.313* (1.069)	0.510 (1.010)	2.742** (1.041)
Industria	0.896 (0.535)	0.371 (0.556)	0.457 (0.523)	1.055 (0.544)
Servizi pubblici	0.694 (0.499)	0.670 (0.517)	0.395 (0.488)	0.652 (0.506)
Servizi privati	0.337 (0.442)	0.0720 (0.458)	0.293 (0.432)	0.490 (0.446)
Altro	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Non ha mai lavorato	0.261 (0.737)	-0.923 (0.761)	0.441 (0.711)	0.851 (0.735)
AUTOPERCEZIONE DI CLASSE:				
Classe operaia	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Classe medio-bassa	0.590 (0.463)	0.404 (0.482)	-0.167 (0.449)	-0.446 (0.468)
Classe media	0.911* (0.445)	0.676 (0.462)	-0.127 (0.430)	-0.249 (0.445)
Classe medio-alta	2.703*** (0.742)	-0.910 (0.769)	0.181 (0.732)	-0.874 (0.762)
Costante	0.196 (0.882)	5.720*** (0.921)	2.587** (0.868)	4.034*** (0.901)
N	648	650	657	648
R ²	0.080	0.103	0.016	0.055

Note. Errori standard tra parentesi.

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

Fonte: dati Cise Iccp 2018.

Tuttavia è proprio in relazione a una maggior articolazione di questo interrogativo che diventa cruciale effettuare il confronto con il precedente Pd, quello decisamente più «socialdemocratico» del 2013 guidato da Pierluigi Bersani. Per operare questo confronto occorre, come visto sopra, rinunciare alle Ptv e utilizzare indicatori dicotomici di voto ai vari partiti nel 2018 (o di ricordo del voto dato nel 2013), su cui stimare stavolta modelli di regressione logistica binomiale, con gli stessi predittori visti in precedenza. Per questi ultimi non riporto in dettaglio i risultati della regressione, ma solo – nella figura 1 – i grafici degli effetti marginali dell'auto-collocazione nelle diverse classi, sempre al netto delle caratteristiche socio-

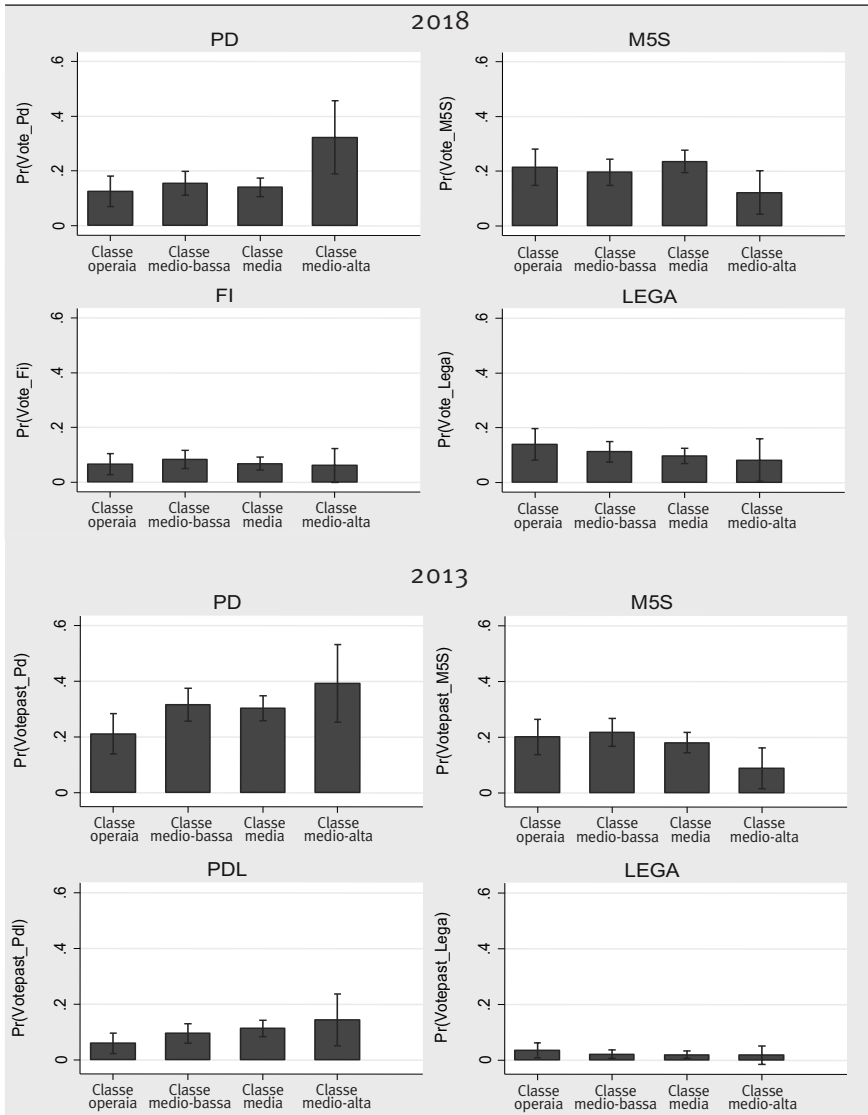
demografiche viste finora. Ciascuno dei grafici è strutturato in modo analogo: ogni barra riporta la probabilità di voto al partito predetta dal modello per gli intervistati che si autocollocano in quella classe sociale, ed è corredata da un'indicazione del rispettivo margine di incertezza (intervallo di confidenza del 90 per cento⁷). Iniziando dal grafico in alto a sinistra (Pd 2018) si nota che, anche tenendo conto del margine di incertezza statistica, la probabilità di voto Pd nella classe più alta è superiore alle altre classi in modo statisticamente significativo (l'intervallo di confidenza per la classe più alta è su valori distintamente superiori rispetto agli altri tre). Viceversa, questo sostanzialmente non si verifica per nessuno degli altri partiti (tranne una lieve separazione, per il M5s, tra classe media e medio-alta). In altre parole, questi risultati confermano – su una variabile diversa e con una tecnica diversa – quelli visti in precedenza. Possiamo dunque usarli per un confronto omogeneo con il 2013.

E i risultati del 2013 sono quelli riportati nel pannello inferiore della figura. Per la maggior parte dei partiti non si osservano cambiamenti significativi tra 2013 e 2018, se non una maggiore capacità di penetrazione del M5s – nel 2018 – nelle classi più alte. Invece l'unico partito per cui si evidenzia un cambiamento rilevante è proprio il Pd. Nel 2013 infatti gli effetti di classe osservati nel 2018 erano completamente assenti; si osservavano valori lievemente più bassi nella classe operaia (in linea, ad esempio, con la visione di Piketty), ma non tali da raggiungere una soglia di significatività statistica, e comunque evidenziando nettamente un compatto sostegno da parte di tutti i livelli genericamente riconducibili a «classe media». Nel confronto con il 2018 si osserva che – tra 2013 e 2018 – ha sostanzialmente tenuto il consenso nella classe più alta, mentre le probabilità di voto al Pd si sono praticamente dimezzate nelle classi medio-bassa e media, e sono calate drasticamente nella classe operaia. In sostanza il risultato del 2018 non appare dovuto a un processo storico di lungo periodo, ma a una netta discontinuità che emerge rispetto alla consultazione precedente.

Per offrire un ultimo approfondimento, veniamo infine alla biforcazione suggerita da Piketty. Va infatti osservato che è possibile che nell'auto-

⁷ Motivato dalla povertà di informazioni contenute negli indicatori dicotomici di voto, rispetto alle Ptv. La scelta degli intervalli del 90 per cento per la regressione logistica porta a risultati analoghi a quelli ottenuti con intervalli del 95 per cento nella regressione Ols su Ptv.

Fig. 1 – Effetti dell'autopercezione di classe sulla probabilità stimata di votare per i principali partiti – 2018 (pannello superiore) e 2013 (pannello inferiore)*

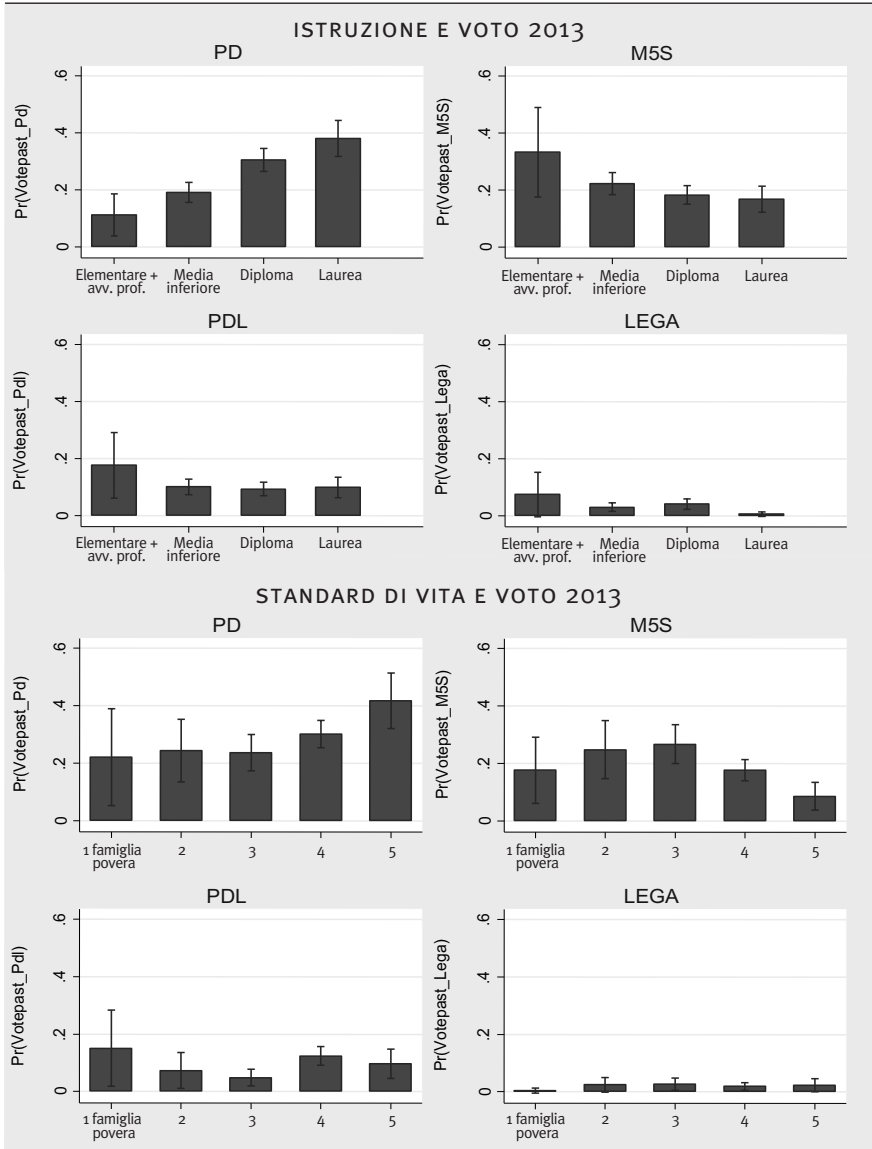


* Stime da un modello di regressione logistica binomiale, controllando rispetto a varie caratteristiche socio-demografiche (vedi analisi Ols precedente).

Fonte: dati Cise Iccp 2018.

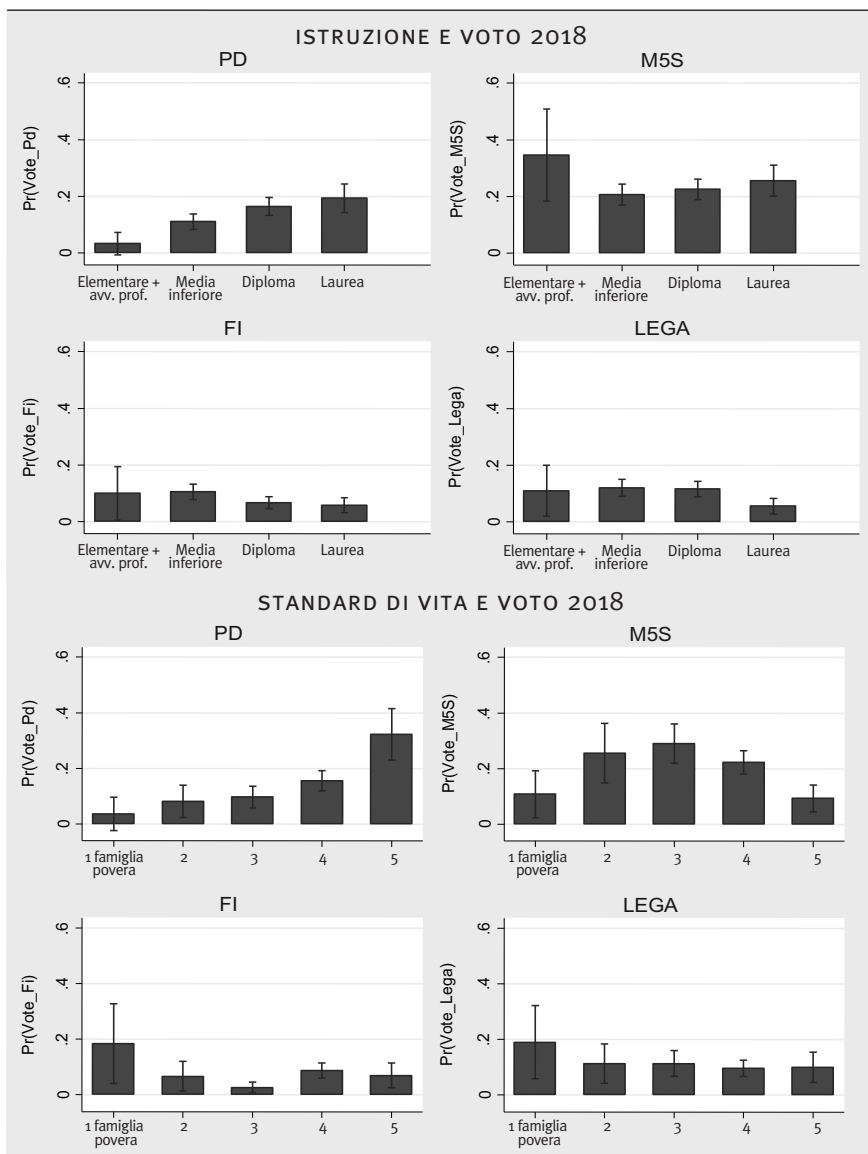
percezione della classe sociale avvenga una contaminazione tra aspetti economici e aspetti di prestigio sociale e culturale (in termini weberiani tra *classe* e *ceto*), e che in realtà l'autopercezione come classe medio-alta degli elettori del Pd possa essere frutto di un senso di prestigio culturale legato ad alti livelli di istruzione e non a benessere economico. Per testare questa ipotesi possiamo mostrare gli effetti sul voto rispettivamente dei livelli di istruzione e dell'autopercezione di benessere economico. I risultati sono presentati – per 2013 e 2018 – nella figura 2. Ancora una volta, il dato generale più importante è quello di discontinuità che appare dettato da effetti di strategia più che di processi di lungo periodo: infatti non si registrano cambiamenti significativi per nessun partito in generale (ad eccezione di una maggior penetrazione del M5s ai livelli di istruzione più alti), tranne che per il Pd. E qui si osservano due fenomeni interessanti. Il primo, paradossalmente, è la *perdita* di caratterizzazione del Pd come tipico partito della sinistra «bramina», ovvero caratterizzata da un elettorato istruito ma non necessariamente privilegiato in senso economico. Questa caratterizzazione era infatti visibile nel Pd del 2013, ma non lo è più in quello del 2018. Nel primo si vede infatti un effetto marcato e potente dell'istruzione nell'aumentare la probabilità di voto al Pd; effetto che è quasi scomparso nel 2018, con differenze non più significative tra media inferiore e diploma, e solo marginalmente significative tra media inferiore e laurea. A questa perdita di caratterizzazione come sinistra «bramina» (per continuare a usare le etichette di Piketty) si accompagna – e qui sta il paradosso più sorprendente – una caratterizzazione emergente in termini di «destra mercante». Si vede infatti come (a fronte ancora una volta di assenza di cambiamenti rilevanti per gli altri partiti) mentre per il Pd del 2013 gli effetti delle diverse condizioni economiche sono quasi completamente assenti (tranne che per una leggera differenza tra le classi 3 e 5), per quello del 2018 emerge una tendenza nettissima: la probabilità di votare Pd si mantiene quasi invariata soltanto nella classe 5, mentre cade sempre di più (confrontando 2018 con 2013) man mano che si scende verso gli intervistati che si autopercepiscono come più poveri, introducendo quindi un nuovo fenomeno di associazione *positiva* (e per certi versi lineare) tra condizioni di vita agiate e voto al Pd. Non solo quindi un partito votato in generale da un'élite, ma da quella che sembra configurarsi come un'élite economica, piuttosto che culturale.

Fig. 2 – Effetti di istruzione e standard di vita sulla probabilità di voto a vari partiti al netto dell'effetto di varie caratteristiche socio-demografiche; 2013 e 2018 (p. a fronte)



Fonte: dati Cise Iccp 2018.

Fig. 2 – Segue: valori relativi al 2018



5. Conclusioni

Avevo aperto questo articolo sottolineando l'importanza delle strategie di partito (e non solo dei fattori sociologici) nel fenomeno del voto di classe, e più in generale per la capacità dei partiti di attrarre consensi nei settori economicamente più disagiati della popolazione. All'interno di questo quadro interpretativo, avevo individuato nelle scelte strategiche del Pd della segreteria Renzi una netta discontinuità rispetto al passato, che prefigurava una strategia innovativa di attenzione ai ceti più dinamici della società, anche a costo di una potenziale rottura con il bacino tradizionale del Pd. Questo aveva prodotto un'aspettativa empirica di un potenziale cambiamento nei pattern di voto di classe per questo partito tra il 2013 e il 2018.

In base alle analisi che ho presentato, questa aspettativa appare abbastanza chiaramente confermata. Nel passaggio 2013-2018 non si è consumato soltanto un vero e proprio disastro elettorale per il Pd (che ha perso quasi il 30 per cento dei propri voti, e – in base ad analisi dei flussi elettorali – ha visto meno del 50 per cento dei propri elettori 2013 confermare la loro scelta⁸), ma sembra essersi verificato anche un forte cambiamento nella struttura della base elettorale di questo partito, in direzione di una configurazione nettamente di élite (e per di più di élite economica più che culturale), che configura una difficoltà notevole nel rappresentare le istanze dei gruppi sociali che si riferivano naturalmente a questo partito, e in particolare di quelli economicamente più marginali.

Tutto questo potrebbe forse non rappresentare un problema, ma una legittima scelta strategica di un partito. Il problema tuttavia appare emergere nel momento in cui si colloca il Pd all'interno delle dinamiche evolutive del sistema partitico italiano. Dinamiche che vedono – allo stato attuale – due partiti cd. «populisti» al governo, che portano avanti (in un contesto di consenso politico alto e relativamente stabile) una linea politica originale e che tuttavia solleva dubbi di sostenibilità (soprattutto economica) nel lungo periodo. A fronte di questa linea il Pd ha scelto, dalle prime ore dopo il voto, una linea di chiusura totale rispetto a possibilità di collaborazione con i vincitori del 4 marzo (in particolare con il M5s).

Ora, fatta salva l'assoluta legittimità di questa scelta, si tratta di un assetto

⁸ Vedi De Sio e Schadee 2018.

produttivo e sostenibile per il futuro del sistema partitico italiano? A mio parere è legittimo sollevare dei dubbi. Sia nell'arco della Prima che della Seconda Repubblica, i grandi partiti e poi le coalizioni sia di centrosinistra sia di centrodestra avevano sempre mostrato una capacità di costruire proposte politiche (e quasi sempre di governo) caratterizzate da un complessivo interclassismo, inteso come capacità di coniugare la rispondenza alle esigenze della massa dei cittadini dotati di minori risorse socio-economiche con la capacità delle élite di esprimere analisi e progetti politici basati sull'uso di competenze tecniche e capacità di azione all'interno di un contesto complesso. L'impressione è invece che con il risultato del 4 marzo (e con l'Avventino del Pd) si rischi (complice anche la sostanziale scomparsa di organizzazioni partitiche di massa) una vera e propria rottura, usando etichette brutali e semplificatorie, tra «élite» e «massa»; con la massa dei cittadini che – nel denunciare problemi reali (e qui conta non a caso la politicizzazione conflittuale di quelle trasformazioni contemporanee viste in precedenza) – si affida a ricette difficilmente sostenibili; e con un'élite che viceversa si rinchioda in una torre, dalla quale difficilmente potrà contribuire al governo del paese, soprattutto avendo ormai in dote un consenso elettorale lontanissimo da quanto necessario per potersi proporre in modo solitario come forza di governo.

In questo senso, uno sbocco plausibile può essere quello che deriva dall'asimmetria – in questo senso – tra centro-sinistra e centro-destra. A fronte di un Pd che (almeno finora) ha scelto una contrapposizione frontale (non solo politica, ma per certi versi anche culturale) con il M5s e con il suo elettorato, il rapporto tra Lega e Forza Italia potrebbe in futuro portare a una nuova alleanza tra due partiti, l'uno capace di raccogliere in modo massiccio i voti della «massa», l'altro adatto a canalizzare il sostegno politico e le competenze tecniche e relazionali messe a disposizione dalle élite. Un'alleanza – anche se pare superfluo sottolinearlo – che appare destinata, in caso di superamento dell'attuale formula di governo, a imprimere un segno potenzialmente duraturo agli sviluppi politici del nostro paese, e in una direzione verosimilmente di destra (sia in termini culturali che economici) che difficilmente apparirà coerente con le scelte strategiche effettuate dal Pd nel suo desiderio di innovazione strategica. Potremmo assistere al paradosso per cui una strategia attuata per rendere la sinistra più competitiva potrebbe avere l'effetto di costruire il predominio decennale di un progetto politico conservatore. Staremo a vedere.

Riferimenti bibliografici

- Alford R.R. (1962), *A Suggested Index of the Association of Social Class and Voting*, in *The Public Opinion Quarterly*, vol. 26, n. 3, pp. 417-425.
- Autor D. (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the Us Labor Market: Implications for Employment and Earnings*, Center for American Progress and The Hamilton Project, n. 6.
- Bartolini S. (2000), *The Political Mobilization of the European Left, 1860-1980: the Class Cleavage*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bartolini S., Mair P. (1990), *Identity, Competition, and Electoral Availability: the Stabilisation of European Electorates 1885-1985*, Cambridge (Uk), New York, Cambridge University Press.
- Daley A. (1996), *The Mitterrand Era: Policy Alternatives and Political Mobilization in France*, New York, New York University Press.
- De Sio L. (2015), *Il Renzi che vince e il Renzi che «non vince»*, in Aldo Paparo A., Cataldi M. (a cura di), *Dopo la luna di miele: le elezioni comunali e regionali fra autunno 2014 e primavera 2015*, Roma, Centro italiano studi elettorali, pp. 309-312.
- De Sio L., Schadee H. (2018), *«In movimento, ma verso dove? L'analisi dei flussi elettorali»*, in Barisione M., Bellucci P., Vezzoni C. (a cura di), *Vox populi. Il voto ad alta voce del 2018*, Bologna, il Mulino, pp. 37-45.
- Erikson R., Goldthorpe J.H. (1992), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Evans G. (2000), *The Continued Significance of Class Voting*, in *Annual Review of Political Science*, vol. 3, n. 1, pp. 401-417.
- Evans G., Tilley J. (2012), *How Parties Shape Class Politics: Explaining the Decline of the Class Basis of Party Support*, in *British Journal of Political Science*, vol. 42, n. 1, pp. 137-161.
- Franklin M.N. (1992), *The Decline of Cleavage Politics*, in Franklin M.N., Mackie D.M., Valen H. (a cura di), *Electoral Change: Responses to Evolving Social and Attitudinal Structures in Western Countries*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 383-405.
- Giddens A. (1994), *Beyond Left And Right*, Cambridge, Polity Press.
- Hout M., Brooks C., Manza J. (1993), *The Persistence of Classes in Post-Industrial Societies*, in *International Sociology*, vol. 8, n. 3, pp. 259-277.
- Kirchheimer O. (1966), *The Transformation of the West European Party System*, in La Palombara J., Weiner M. (a cura di), *Political Parties and Political Development*, Princeton (NJ), Princeton University Press, pp. 177-200.
- Lazarsfeld P.F., Berelson B., Gaudet H. (1944), *The Peoples Choice: How the Voter Makes up His Mind in a Presidential Campaign*, New York, Columbia University Press.

- Lipset S.M. (1981), *Political Man. The Social Bases of Politics*, expanded edition, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Lipset S.M., Rokkan S. (1967), *Cleavage Structures, Party Systems, and Voter Alignments: an Introduction*, in Id. (a cura di), *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives.*, New York, Free Press.
- Mair P. (2014), *Representative Versus Responsible Government*, in Id. (a cura di), *On Parties, Party Systems and Democracy*, Colchester, Ecpr Press, pp. 581-596.
- Manza J., Hout M., Brooks C. (1995), *Class Voting in Capitalist Democracies since World War II: Dealignment, Realignment, or Trendless Fluctuation?*, in *Annual Review of Sociology*, vol. 21, n. 1, pp. 137-162.
- Northcutt W. (1988), *The 1988 French Presidential Election: Francois Mitterrand's Campaign Strategy*, in Aa.Vv., *Proceedings of the Annual Meeting of the Western Society of French History*, Auburn (Alabama), Auburn University, vol. 16, pp. 291-301.
- Northcutt W. (1991), *François Mitterrand and the Political Use of Symbols: The Construction of a Centrist Republic*, in *French Historical Studies*, vol. 17, n. 1, pp. 141-158.
- Oesch D. (2006), *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, New York, Palgrave Macmillan.
- Piketty T. (2018), *Brahmin Left vs Merchant Right: Rising Inequality & the Changing Structure of Political Conflict (Evidence from France, Britain and the US, 1948-2017)*, Wid.world working paper series n. 7, <http://piketty.pse.ens.fr/files/Piketty2018.pdf>.
- Pisati M. (2010), *Voto di classe: posizione sociale e preferenze politiche in Italia*, Bologna, il Mulino.
- Przeworski A., Sprague J.D. (1986), *Paper Stones: A History of Electoral Socialism*, Chicago, University of Chicago Press.
- Sachs J., Wyplosz C. (1986), *The Economic Consequences of President Mitterrand*, in *Economic Policy*, vol. 1, n. 2, pp. 261-306.
- Spence M. (2016), *The Economic and Political Challenges of Technology and Globalization*, presentato al workshop internazionale Turbulent Times, Cise, Luiss, Rome.
- Tijdens K. (2010), *Measuring Occupations in Web-Surveys: The Wisco Database of Occupations*, <http://dare.uva.nl/search?metis.record.id=336188> (13 novembre 2018).
- Van der Eijk C., Franklin M., Mackie T., Valen H. (1992), *Cleavages, Conflict Resolution and Democracy*, in *Electoral change: Responses to Evolving Social and Attitudinal Structures in Western Countries*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 406-431.
- Van der Eijk C., Van der Brug W., Kroh M., Franklin M. (2006), *Rethinking the Dependent Variable in Voting Behavior: On the Measurement and Analysis of Electoral Utilities*, in *Electoral Studies*, vol. 25, n. 3, pp. 424-447.

ABSTRACT

L'articolo presenta una riflessione teorica e un'analisi empirica (sulle elezioni politiche del 2018) sul rapporto tra classe sociale e voto, con particolare riferimento al Pd. Il declino del voto di classe in Europa occidentale negli ultimi decenni è stato spiegato da un lato in termini di cambiamenti sociali, dall'altro in termini di cambiamento delle strategie di partito. L'articolo si concentra su questo secondo aspetto. A una riflessione generale sul rapporto tra strategia di partito e classiche fratture sociali (e su come il contesto delle trasformazioni della nostra epoca ha limitato le possibilità strategiche dei partiti mainstream, con un dilemma chiave tra responsiveness e responsibility) ne segue una più specifica sulle scelte strategiche del Pd verso le elezioni del 2018, che conduce all'ipotesi che il profilo del voto di classe per il Pd si sia modificato tra 2013 e 2018. Il quesito viene testato empiricamente stimando modelli di regressione Ols e logistica di intenzioni di voto e preferenze partitiche in base a autopercezione di classe, livelli di istruzione e autopercezione degli standard di vita, sui dati di una survey Cawi condotta dal Cise nel febbraio 2018. I risultati della analisi confermano l'ipotesi, e mostrano come il voto al Pd nel 2018 si sia confinato – con effetti statisticamente significativi – alle classi che si autopercepiscono come più alte, e non in termini di istruzione, ma in termini di standard di vita.

PARTY STRATEGY AND CLASS VOTING:
THE STRANGE CASE OF THE PD «ELITE PARTY» IN 2018

The article presents a theoretical reflection and an empirical analysis (on the Italian general elections of 2018) on class voting, with a specific focus on the Pd. The decline of class voting in Western Europe in the last decades has been explained either in terms of societal change or in terms of changing party strategy. The article focuses on this latter aspect, starting from the role of party strategy in mobilizing societal cleavages. After discussing the impact of large-scale contemporary transformation in terms of constraints to party strategy for mainstream party (with a key responsiveness-responsibility dilemma), the specific strategic choices of the Pd in 2018 are discussed, leading to the hypothesis of a change in the class profile of the Pd between 2013 and 2018. An empirical analysis is conducted on Cawi data collected by the Cise in February 2018, by estimating Ols and logit models of vote choice and party preference, based on self-reported social class, education, and self-reported living standards. Results confirm the hypothesis, showing how preference (and vote choice) for the Pd became confined, in 2018, to upper classes, not characterized in educational terms, but in terms of higher living standards.

La frattura economica e la frattura territoriale nelle elezioni del 2018

Paolo Feltrin, Serena Menoncello*

Premessa

In un nostro lavoro di alcuni anni fa (Feltrin 2010), osservavamo come l'effetto del *cleavage* di classe nel comportamento elettorale italiano non sia mai stato molto evidente, dato che nel passato il voto dei diversi ceti sociali non si era indirizzato in maniera esclusiva a un partito in particolare¹, mentre la frattura più forte era sempre risultata quella religiosa, fondata sulla divisione tra cattolici e laici (Sani e Segatti 2002). All'epoca, secondo alcuni analisti, l'avvento della cosiddetta «seconda Repubblica», seguita alla crisi del sistema partitico del triennio 1992-1994, aveva portato a un'ulteriore attenuazione della relazione tra stratificazione sociale e comportamenti di voto (Sarti e Vassallo 2006), un po' come si ipotizzava stesse accadendo in tutte le società post-industriali². In particolare, nella logica di questi studi, sembrerebbe prevalere un processo di individualizzazione, all'interno del quale

* Paolo Feltrin, già docente di Scienza politica presso l'Università di Trieste; Serena Menoncello, direttrice del Dipartimento Politica ed elezioni di InNova Studi e ricerche.

¹ Anzi, come hanno evidenziato i lavori di Giacomo Sani, la composizione per classe dell'elettorato della Dc era relativamente più simile a quella del Pci che a quella di Psi, Psdi e Pri.

² Secondo Evans (1999) i fattori rilevanti nel determinare tale percorso discendente sono da ricercare nell'aumento del tasso di mobilità sociale inter e intra generazionale, nell'importanza assunta da altri *cleavage* sociali (come il genere, l'etnia), nell'aumento del tasso di scolarizzazione, nella diffusione di valori post-materialisti meno riconducibili al *continuum* sinistra-destra, nel ridimensionamento della classe operaia. Secondo Oskarson (2005) nelle società definite post-industriali si allenta il legame tra posizione sociale e partito scelto al punto tale che i gruppi di supporto ai partiti basati sui *cleavage* sociali diminuiscono; di conseguenza la comunicazione strategica dei partiti stessi si indirizza non più ai sostenitori tradizionali ma mira ad inglobare altri strati, attraverso la focalizzazione di nuove tematiche politiche. A risultati analoghi giungono anche Clark e Lipset (2001). Altri autori parlano infine di *trendless fluctuation*, cioè di una fluttuazione del voto di classe negli ultimi anni che non evidenzerebbe un indirizzo preciso (Manza, Hout e Brooks 1995).

gli elettori non agirebbero più secondo interessi collettivamente condivisi da gruppi sociali simili, ma principalmente secondo scelte individuali, afferenti alla sfera valoriale e a costellazioni identitarie più sfrangiate (Elster 1991).

A partire dalle elezioni del 2006 le cose paiono essere cambiate (Feltrin 2006 e 2007) tanto in Italia quanto nei paesi industriali avanzati, anche in conseguenza della depressione economica successiva alla crisi del 2008. Tuttavia nel nostro paese la radicalizzazione delle ragioni economiche del voto è complicata da un'ulteriore divaricazione delle preferenze politiche a base territoriale (Nord, Sud). Anche in questo caso non si tratta di una novità assoluta essendo rintracciabili nella geografia elettorale del dopoguerra almeno «tre Italie», tuttavia la spaccatura bipolare Nord/Sud non si era mai tanto acuita come nelle ultime due tornate elettorali, sovrapponendosi alle ragioni economiche del voto nel ridisegnare una inedita frattura economico-territoriale del paese.

In questo lavoro cercheremo di dare conto delle determinanti di questa spaccatura, a partire dalla ri-mobilitazione del voto meridionale (paragrafo 1) e dalle variabili socio-economiche che più influiscono nella concentrazione territoriale del voto (paragrafo 2). Infine l'attenzione verrà portata su di alcuni aspetti caratteristici del rapporto partiti-elettori nel Meridione (paragrafo 3) per suggerire in conclusione come la saldatura inedita della frattura economica con quella territoriale trovi una sua possibile spiegazione nei fallimenti delle politiche di sviluppo del Sud (paragrafo 4).

1. I segnali deboli di un terremoto elettorale in corso

Una premessa necessaria riguarda la constatazione che il voto, specie nel caso di «elezioni critiche» (*crucial elections*, come vengono chiamate in gergo accademico), svela lo stato d'animo di una comunità e riflette le sue reali condizioni sociali, molto meglio di qualsiasi ricerca sociologica o indagine demoscopica: così, ad esempio, la Brexit ci ha restituito il volto «vero» dell'Inghilterra, l'elezione di Trump il volto «ignorato» dell'America. Una tendenza così omogenea nei comportamenti di voto come quella osservata negli ultimi quattro-cinque anni in Occidente racconta i caratteri del cambiamento sociale in corso più e meglio di quanto abbiano saputo fare anche gli analisti più acuti. Basta guardare a ciò che è successo nelle votazioni recenti

in Olanda, Austria, Germania, Inghilterra, Stati Uniti, per non parlare di Grecia, Spagna, Portogallo, e così via. E senza dimenticare le ultime elezioni di questi mesi: quelle del 9 settembre in Svezia, dove il partito anti-immigrazione e anti-Europa guidato da Jimmie Åkesson ha moltiplicato i propri consensi, oppure quelle svoltesi nei mesi autunnali in Baviera e in Assia, dove hanno trovato un'ennesima conferma le tendenze alla ri-mobilizzazione del voto con la penalizzazione dei partiti tradizionali e il successo di nuove formazioni politiche radicali.

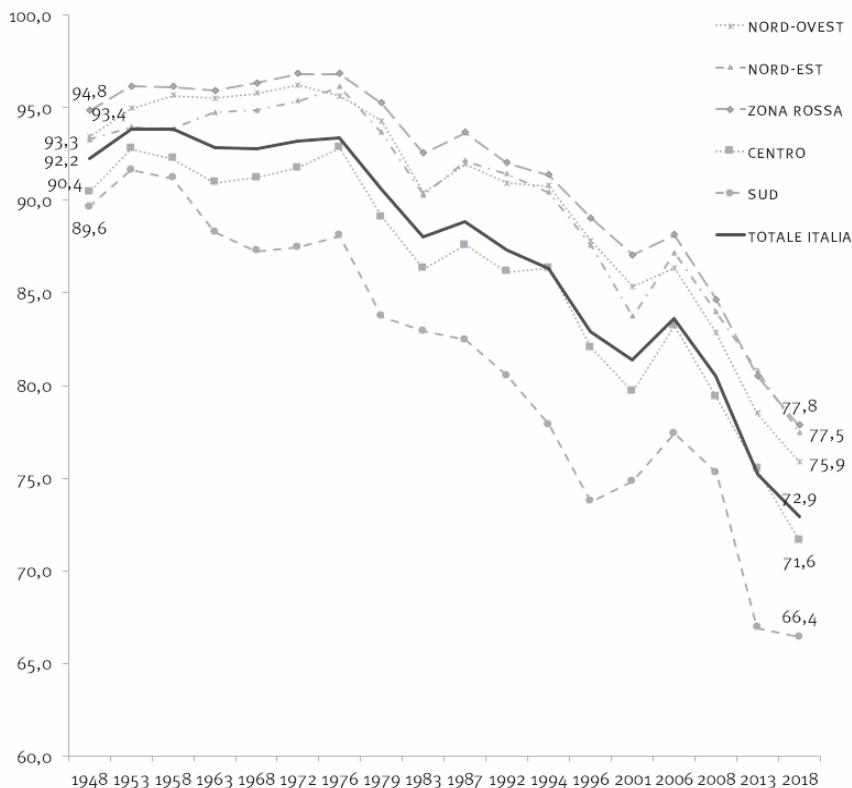
Queste considerazioni rappresentano il punto di partenza per comprendere al meglio l'esito delle ultime consultazioni politiche nel nostro paese. L'analisi dei risultati elettorali del 4 marzo 2018 va condotta a partire da due elementi a cui di solito si guarda con scarso interesse, meno evidenti, il più delle volte giudicati irrilevanti, ma che tuttavia meritano attenzione perché costituiscono delle «spie» significative per l'interpretazione complessiva dei comportamenti di voto, in particolare al Sud.

Il primo dato è l'altissima partecipazione elettorale. La percentuale di votanti è del 73 per cento, che è praticamente identica a quella di cinque anni fa, ma con mezza giornata in meno per votare e soprattutto senza le centinaia di milioni di euro di finanziamento pubblico alla campagna elettorale. Proprio per il taglio del contributo pubblico ai partiti politici, in questa campagna non si sono quasi visti spot alla tv o in radio oppure nei giornali, e neppure nessuno si è sognato di spedire in modo massivo lettere elettorali a casa degli italiani. Tuttavia gli elettori sono andati a votare lo stesso, tanto che a parità di condizioni (due giorni di voto e una campagna elettorale «ricca» come la volta scorsa) si può stimare che sarebbe andato alle urne almeno un 6-8 per cento di elettori in più.

Ma vediamo i dati in dettaglio. Come si è detto, rispetto alle aspettative, si è recata alle urne un'elevata percentuale di elettori, in Italia il 72,9 per cento. Come si può vedere dalla figura 1, il dato è in linea con quello delle elezioni 2013, in cui però, come si è detto, si votava ancora in due giornate.

Ciò che stupisce ulteriormente è la distribuzione territoriale della partecipazione. Infatti, il calo rispetto al 2013 è più basso nelle regioni del Sud rispetto al Centro-Nord: il Meridione, infatti, fa registrare una diminuzione di appena lo 0,5 per cento contro cali di oltre il 3 per cento nelle regioni del Nord. In alcune regioni meridionali, come la Basilicata, la Calabria e la Campania, seppur di qualche decimale, l'affluenza è stata addirittura in crescita.

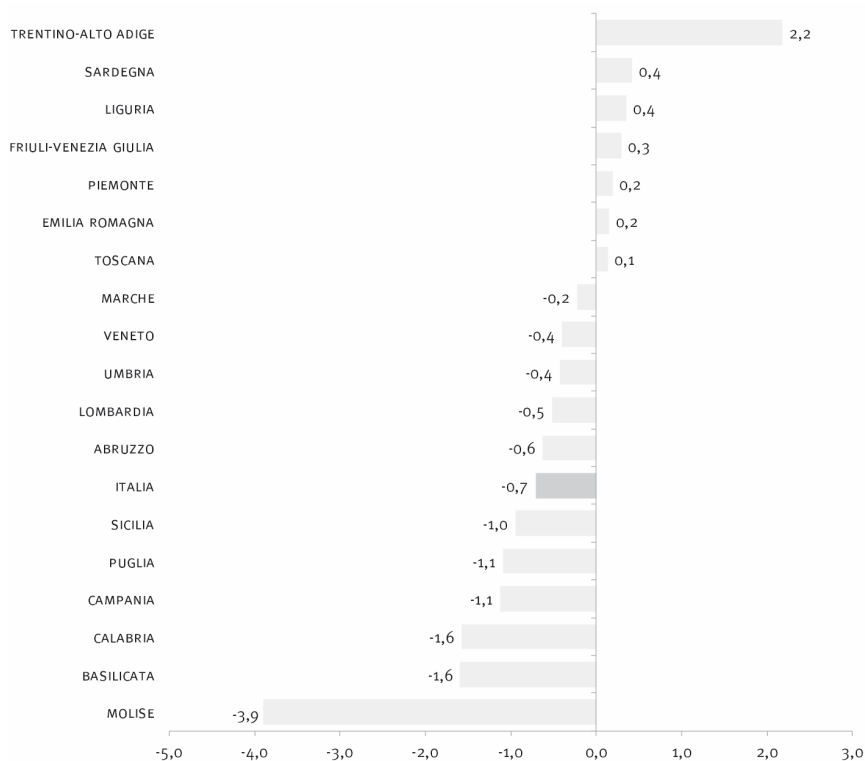
Fig. 1 – Affluenza alle urne alle elezioni politiche (Camera, 1948-2018)



Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Di solito si presta poca attenzione anche ai voti non validi (la somma delle schede bianche e delle schede nulle) ma, di nuovo, si tratta di un ulteriore segnale debole che ci può aiutare a capire l'eccezionalità di quanto è capitato in questa tornata elettorale. Alcuni osservatori si attendevano che, con l'entrata in vigore del nuovo sistema elettorale, più complicato rispetto al passato, il numero di voti nulli sarebbe cresciuto. Invece i voti non validi sono stati addirittura inferiori, il 2,9 per cento dei votanti (-0,7 per cento rispetto al 2013), segnando uno dei punti più bassi della storia repubblicana. Ma ciò che è nuovamente significativo osservare è la distribuzione territoriale dei voti non validi (figura 2).

Fig. 2 – Variazione dei voti non validi alle elezioni politiche del 2013 e del 2018



Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Di nuovo, infatti, è il Sud che fa registrare il calo maggiore rispetto al passato, anche qui in direzione opposta a quella delle regioni del Nord. Il calo dell'assenteismo e dei voti non validi al Sud ha una sola spiegazione (tecnica) possibile: la crescita della mobilitazione elettorale, e, siccome non è possibile farla risalire a fattori strutturali dal lato dell'offerta politica (giorni elettorali, voto di scambio via preferenze, mezzi finanziari investiti nella campagna elettorale ecc.), l'ipotesi da esplorare è quella di un'autonoma mobilitazione dal lato della domanda politica. Se, infatti, riprendendo Hirschman, stare a casa o annullare la scheda possono rappresentare forme di *exit* dal cosiddetto «mercato politico», l'eventuale canalizzazione del malcontento dal «non vo-

to» a un voto di partito dovrà essere interpretata come un evidente marcatore di *voice* elettorale.

Se, come vedremo tra poco, il Sud ha rappresentato il principale bacino dei consensi al Movimento 5 stelle, la maggior tenuta dei voti validi, e quindi la maggiore percentuale di italiani residenti nelle regioni meridionali che hanno continuato ad andare a votare rispetto al Nord, ci mostra come questo movimento sia riuscito a incanalare nel voto di partito l'insoddisfazione e la protesta che spesso conducono all'astensione oppure a votare scheda bianca oppure ancora ad annullare il voto.

Va ricordato che un crollo analogo dei voti non validi è stato registrato nel 1976, quando il tema dominante della campagna elettorale era quello dell'eventuale sorpasso del Pci sulla Dc, poi in effetti non avvenuto, e prima ancora nel 1948, quando il *leitmotiv* era lo scontro tra comunismo e anticomunismo, con relative «scelte di civiltà». Bene, oggi siamo nuovamente davanti a un minimo storico di schede bianche e nulle, come se, specie al Sud, gli elettori avessero deciso, contro tutto e tutti, di andare a votare e di esprimere una *voice* quasi di tipo unanimistico, nonostante gli arzigogoli burocratici inventati in questa occasione per evitare brogli, nonostante le file ai seggi, nonostante una campagna elettorale povera di spunti e priva di entusiasmo. Insomma, ciò che balza subito agli occhi anche solo da questi dati strutturali relativi alla votazione del 4 marzo è che dieci anni di crisi non passano senza conseguenze: appena hanno potuto, attraverso il voto, gli elettori hanno manifestato e manifestano un po' ovunque la loro insoddisfazione verso le politiche dei governanti.

Chiamare tutto questo «populismo» serve solo a chiudere la discussione prima di iniziarla, etichettando un fenomeno senza descriverlo con attenzione. Per certi versi, quando si parla di populismo si usa un vocabolo troppo connotato di accenti valoriali per essere di qualche utilità nel cercare di capire cosa stia capitando, come del resto era accaduto nei decenni trascorsi con il termine «totalitarismo». Occorre invece rinunciare alle stigmatizzazioni e fare uno sforzo per interpretare il messaggio che gli elettori hanno mandato «forte e chiaro». Il nostro problema, infatti, non è quello di spiegare la presenza di imprenditori politici populistici quanto invece di indagare le ragioni per le quali, in determinate circostanze storiche, gli elettori cambiano il loro voto tradizionale in modo improvviso e massivo, indirizzandolo verso forze politiche fino ad allora marginali o inesistenti.

Un modo per raccontare cosa le elezioni ci hanno svelato della società i-

taliana può essere quello di riprendere in mano ancora una volta Albert Hirschman, in particolare la sua interpretazione delle crisi latino-americane. L'economista tedesco naturalizzato statunitense osservava come le persone non si lamentino quando sanno di essere tutte insieme in mezzo ai guai – vedono da sole la necessità di tirare la cinghia –, ma, dopo qualche tempo di ripresa economica, presentano il conto e avvertono i governanti: abbiamo tirato la cinghia per anni, voi ci dite che adesso la crisi è finita, che va tutto bene, ma noi non vediamo i benefici di cui voi parlate, anzi ci saremmo attesi qualcosa in più che non arriva, mentre, al contrario, siamo arrabbiati perché qualcuno ne sta approfittando. A questo proposito Hirschman portava l'esempio di una coda in autostrada che riparte dopo un incidente, ma solo nella corsia di emergenza e solo per alcuni privilegiati, provocando l'ira e la rabbia di tutti gli automobilisti fermi immobili nelle restanti corsie ordinarie.

In questo senso possiamo parlare di un voto «economico-sindacale», molto più sindacale e molto più economico di quanto appaia focalizzando troppo l'attenzione sull'argomento relativo agli immigrati. Non a caso gli elementi di fondo attorno ai quali si è articolato il dibattito pubblico di questi mesi sono pochissimi e tipicamente economico-sociali: la riforma della legge Fornero, il lavoro per i giovani, la flat tax come strumento per dare più soldi a chi lavora (il messaggio della Lega) e infine il reddito di cittadinanza a tutela di chi non lavora (il messaggio del Movimento 5 stelle). Messaggi che echeggiano, in qualche misura, due distinte grida di dolore, una che sale dal Nord e una dal Sud, ma entrambe di uguale segno: la crisi è finita, allora dimostratelo redistribuendo qualcosa di più. Va a questo proposito ricordato come i nostri sistemi politici, quelli che vengono denominati come «liberal-democratici», devono il loro successo secolare al mantenimento di un difficile equilibrio tra la libertà, il benessere e la sicurezza (sociale). Quando il *welfare state* è forte, allora i cittadini concentrano le loro aspettative sulle diverse dimensioni della libertà, così da richiedere sempre più ampi diritti civili, ma nel momento in cui il benessere viene messo per qualche ragione in discussione, la libertà diviene meno importante nella gerarchia implicita delle persone, per lasciare il posto a una fortissima rivendicazione di mantenimento degli standard economici raggiunti in precedenza e di garanzie rispetto alla propria sicurezza.

Quarantacinque anni fa, nel 1973, davanti alla prima grande crisi che metteva in discussione l'ordine economico post-bellico, uscirono quasi in contemporanea tre volumi che posero all'ordine del giorno questa questione: il primo di James O'Connor (*La crisi fiscale dello Stato*), il secondo di Jürgen

Habermas (*La crisi della razionalità nel capitalismo maturo*, ma il titolo originario parlava di *crisi di legittimazione*) e, infine, l'ultimo volume era scritto da Claus Offe (*Lo Stato nel capitalismo maturo*). Tutti e tre questi autori, da un'ottica cosiddetta neomarxiana, mettevano in luce le difficoltà di legittimazione di uno Stato non più in grado di mantenere il consenso popolare attraverso la leva della spesa pubblica (benessere più sicurezza). Allora sembrarono dei marziani, degli inveterati pessimisti; tuttavia va a loro il merito d'aver messo in evidenza come il consenso sia la diretta conseguenza del benessere e che tale benessere nelle società contemporanee possa essere garantito solo dallo Stato attraverso la spesa pubblica (e il relativo *deficit spending*). Già in quegli anni ci si interrogò a lungo sulla sostenibilità (economica) dei debiti pubblici e sulla sostenibilità (politica) di eventuali scelte di rientro dai debiti pubblici. Poi la discussione cadde nel dimenticatoio, anche perché il successo del capitalismo in via di globalizzazione degli anni ottanta e novanta del secolo scorso sembrava smentire con l'evidenza dei numeri qualsiasi dubbio o perplessità. Poi, inattesa e fragorosa, è arrivata la crisi del 2008 e, oggi come allora, per qualunque forza politica popolare, il dilemma «consenso *versus* benessere» appare non eludibile, come da ultimo ha messo in luce Wolfgang Streeck nel suo *Tempo Guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico* (2013), che non a caso ricorda e riprende quei dibattiti dimenticati dei primi anni settanta.

Appare utile ricordare questo capitolo di storia delle idee perché il nesso crisi-consenso sembra essere completamente sfuggito alle classi dirigenti dei partiti di sinistra non solo qui da noi ma in generale in tutto l'Occidente. Sappiamo bene non essere questione semplice ma, forse, invece di etichettare come populista ogni manifestazione di malessere popolare, si sarebbe potuto cercare di aprire una discussione seria su questi dilemmi delle democrazie contemporanee, che non a caso appaiono più intensi nelle aree di maggiore crisi all'interno di ogni paese (il Michigan negli Stati Uniti, le Midlands in Gran Bretagna, il Sud in Italia).

2. Nord e Sud: due diverse espressioni della *voice*

Veniamo ora agli esiti elettorali veri e propri. Partendo dal risultato complessivo a livello italiano, possiamo cominciare valutando l'andamento dei tre poli principali che popolano il nostro arco costituzionale dalle elezioni poli-

tiche del 2013 (tabella 1). Iniziando dal centro-sinistra, vediamo come esso sia complessivamente calato dal 32,1 per cento del 2013 al 27,8 di quest'anno. Il centro-destra è invece cresciuto del 7,1 rispetto al 30 delle ultime elezioni, registrando la stessa crescita del Movimento 5 stelle (dal 25,6 al 32,7 per cento).

Tab. 1 – Italia. Risultati di voto per partiti e aree politiche, Camera, 2006-2018 (%)

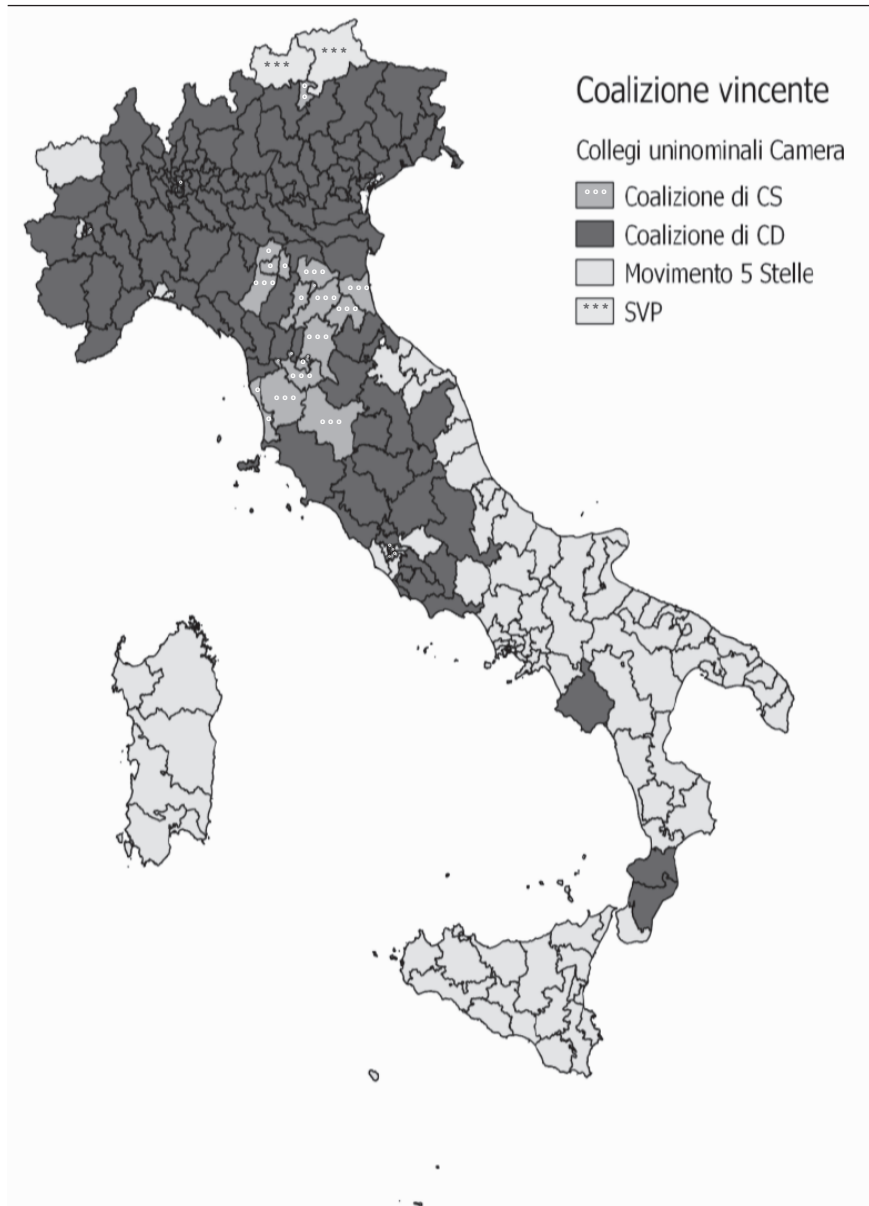
LISTE	ELEZIONI						
	POL 2006	POL 2008	EUR 2009	POL 2013	EUR 2014	POL 2018	
FEDERAZIONE DELLA SINISTRA	8,2	3,1	3,4	2,3	4,0	1,1	
VERDI	2,1					0,9	
DI PIETRO - ITALIA DEI VALORI	2,3		4,4		8,0		0,7
SINISTRA ECOLOGIA LIBERTÀ			3,1	3,2		3,4	
PARTITO DEMOCRATICO	31,3	33,2	26,2	25,4	40,8	18,7	
ALTRI CS	6,0	3,0	3,5	1,2	0,5	4,5	
Totale area di CS	49,8	43,6	44,2	32,1	46,9	27,8	
UDC	6,8	5,6	6,5	1,8		1,3	
FUTURO E LIBERTÀ				0,5			
SCelta CIVICA				8,3	0,7		
ALTRI CENTRO							
Totale area di Centro	6,8	5,6	6,5	10,6	0,7	1,3	
FORZA ITALIA	36,1	37,4	35,3	21,6	16,8	14,0	
NUOVO CENTRO DESTRA						4,4	
LEGA NORD	4,6	8,3	10,2	4,1	6,2	17,4	
LA DESTRA		2,4	2,2	0,6			
FRATELLI D'ITALIA				2,0	3,7	4,4	
ALTRI CD	2,6	2,2	1,6	1,7		1,4	
Totale area di CD	43,3	50,3	49,3	30,0	31,1	37,1	
MOVIMENTO 5 STELLE				25,6	21,2	32,7	
ALTRI	0,2	0,4		1,8	0,2	1,1	
Totale altri	0,2	0,4		27,4	21,3	33,8	
TOTALE LISTE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Ma ciò che si nasconde dietro queste «medie» ci mostra qual è il vero risultato di queste consultazioni. Nonostante il centro-sinistra, nel complesso, faccia registrare un calo del 4,3 per cento, il Partito democratico perde il 6,7 per cento dei consensi, facendo registrare un dato, il 18,7 per cento, che è poco più della metà del suo valore alla prima prova elettorale, nel 2008. E il risultato sotto le aspettative di Liberi e Uguali non è certo sufficiente a spiegare questa emorragia di voti. Anche il risultato positivo del centro-destra non deve trarre in inganno: non tutti i leader dei maggiori partiti di quest'area politica possono cantare vittoria. Infatti, Forza Italia cala di oltre 7 punti rispetto alle ultime elezioni politiche, mentre Fratelli d'Italia più che raddoppia il proprio risultato, raggiungendo il 4,4 per cento, ma non ottenendo l'esplosione di consensi che alcuni pronosticavano. Basti pensare che alle europee aveva ottenuto il 3,7 per cento. Insomma, chi vince nel centro-destra è la Lega, oggi senza «Nord», ma forte soprattutto al Nord (come vedremo), la quale più che quadruplica i propri elettori, passando dal 4,1 per cento del 2013 al 17,4. Infine, il Movimento 5 stelle, che aumenta i propri consensi passando dal 25,6 per cento delle ultime politiche all'odierno 32,7, confermandosi primo partito italiano, con un enorme vantaggio sui successivi. Chi davvero esce vincente da queste elezioni, insomma, sono Lega e Movimento 5 stelle. Ma cerchiamo di andare oltre i semplici numeri e di osservare, ancora una volta, la geografia del voto.

La figura 3 evidenzia in grigio scuro i collegi uninominali vinti dal centro-destra, in grigio con puntini bianchi i pochi del centro-sinistra e in grigio chiaro quelli del Movimento 5 stelle. E ci mostra quello che è il principale risultato di queste elezioni: un paese diviso a metà. Se infatti, al Nord e in parte del Centro il monopolio è affidato al centro-destra, e in particolare alla Lega, il Sud e la parte meridional-adriatica della Zona rossa (le Marche) sono territori a dominanza del Movimento 5 stelle. Per quanto riguarda il Partito democratico, l'immagine mostra chiaramente la situazione di evidente difficoltà. Se, infatti, l'unica regione della Zona rossa in cui la coalizione resta prima è la Toscana, il Pd perde il primato in molti collegi emiliani e toscani e in tutti quelli umbri e marchigiani. Se per il centro-sinistra risulta difficile mantenere anche quest'area storicamente fedele, il segnale è di un'estrema sofferenza, non giustificabile certamente con la sola esperienza di governo. Ma osserviamo i risultati dei vincitori a livello regionale. Per quanto riguarda la Lega (tabella 2), Salvini ha scelto di eliminare la parola «Nord», ma nella sostanza è ancora questa l'area più rappresentata, con un ampliamento verso

Fig. 3 – Italia. Coalizione vincente nei collegi uninominali della Camera (2018)



Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

la Zona rossa e il Centro. Le crescite maggiori, intorno al 20 per cento, riguardano Veneto, Umbria e Friuli-Venezia Giulia, mentre dal Molise in giù la Lega cresce molto meno, registrando aumenti dal 4 all'8,5 per cento (10,6 se si considera la Sardegna). Pur essendo concentrato a livello territoriale, il risultato non è meno eccezionale. In nessuna regione la Lega registra un calo e in regioni in cui aveva lo 0,2 o lo 0,7 per cento, come nelle ex regioni rosse, raggiunge il 17-20 per cento. Un cambiamento davvero epocale.

*Tab. 2 – Lega. Risultati di voto alla Camera per regione, 2006-2018
(valori percentuali e variazione 2018-2013)*

REGIONE	LEGA				DIFF. 2018-2013
	2006	2008	2013	2018	
PIEMONTE					
LOMBARDIA	6,3	12,6	4,8	22,6	17,8
TRENTINO-ALTO ADIGE	11,7	21,6	12,9	28,0	15,1
VENETO	4,5	9,4	4,2	19,2	15,0
FRIULI-VENEZIA GIULIA	11,1	27,1	10,5	32,2	21,6
LIGURIA	7,2	13,0	6,7	25,8	19,1
EMILIA-ROMAGNA	3,7	6,8	2,3	19,9	17,6
TOSCANA	3,9	7,8	2,6	19,2	16,6
UMBRIA	1,1	2,0	0,7	17,4	16,7
MARCHE	0,8	1,7	0,6	20,2	19,6
LAZIO	1,0	2,2	0,7	17,3	16,6
ABRUZZO	0,3		0,2	13,5	13,3
MOLISE	0,5		0,2	13,8	13,6
CAMPANIA	0,2		0,2	8,7	8,5
PUGLIA	0,2		0,3	4,3	4,0
BASILICATA	0,7		0,1	6,2	6,1
CALABRIA	0,9		0,1	6,3	6,2
SICILIA	0,8		0,2	5,6	5,4
SARDEGNA	4,4		0,2	5,1	5,0
TOTALE ITALIA	0,4		0,1	10,8	10,6

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Ci si deve chiedere a questo proposito come sia stato possibile che nessuno tra i dirigenti della sinistra si sia reso conto di che cosa stava capitando in Emilia-Romagna, Umbria, Toscana e Marche. Qui il dato è francamente fuori misura: assistiamo alla tracimazione della Lega, che dal Veneto oltrepassa il Po e invade tutte le regioni rosse. In Umbria, si passa dallo 0,6 al 20,2 per cento, in una sola tornata elettorale! In soli cinque anni il consenso alla Lega è aumentato di oltre venti volte. In Emilia-Romagna la Lega è passata dal 2,6 al 19,2 per cento. In una sola tornata elettorale la Lega in Emilia-Romagna, Toscana, Umbria e Marche ha compiuto lo stesso tracciato che è stato necessario nella regione a più alta densità leghista, il Veneto, per passare dalle percentuali degli anni ottanta a quelle degli anni duemila. Contemporaneamente il Movimento 5 stelle al Nord cala o rimane fermo rispetto al 2013.

Il voto ai pentastellati (tabella 3), infatti, ha un andamento non solo opposto dal punto di vista territoriale ma addirittura più polarizzato. Le zone del Nord che avevano dato maggiore fiducia al nuovo partito nel 2013 fanno registrare un calo, dal -1,0 per cento del Piemonte al -2,7 del Friuli-Venezia Giulia; in ogni caso, anche nelle regioni del Centro-Nord in cui i Cinque stelle aumentano, la crescita non è mai superiore al 5 per cento. L'incremento invece raggiunge cifre da capogiro al Sud, dove si vedono aumenti record, come quello di +27,3 per cento in Campania. E proprio in questa regione e in Sicilia il partito di Di Maio raccoglie quasi la metà dei consensi dell'elettorato (49,4 e 48,8 per cento): davvero dei dati impressionanti.

Per comprendere meglio la dinamica del voto nei vari livelli della società, possiamo affidarci anche all'osservazione dell'espressione del consenso nei comuni di diverse dimensioni, e quindi alla differenziazione del voto delle periferie rispetto alle città. Come si può vedere dalla figura 4, il Pd diventa competitivo solo nei comuni con più di 100.000 abitanti, al contrario di quanto avviene, per esempio, per il Movimento 5 stelle.

Questi stravolgimenti sottendono un punto delicato, con declinazioni distinte per la Lega al Nord e per il Movimento 5 stelle al Sud. Vale a dire che in «elezioni critiche», come vengono chiamate in gergo, sono messe in discussione le vecchie tradizioni politiche attraverso l'affermazione di nuove egemonie, sì, proprio quelle di cui parlava Gramsci, attraverso le quali viene unificata larga parte dei segmenti della società locale intorno a un diverso concetto di «popolo»: semplificando molto, nel profondo Nord l'egemonia della Lega trova il suo coagulo intorno alla parola d'ordine «soldi

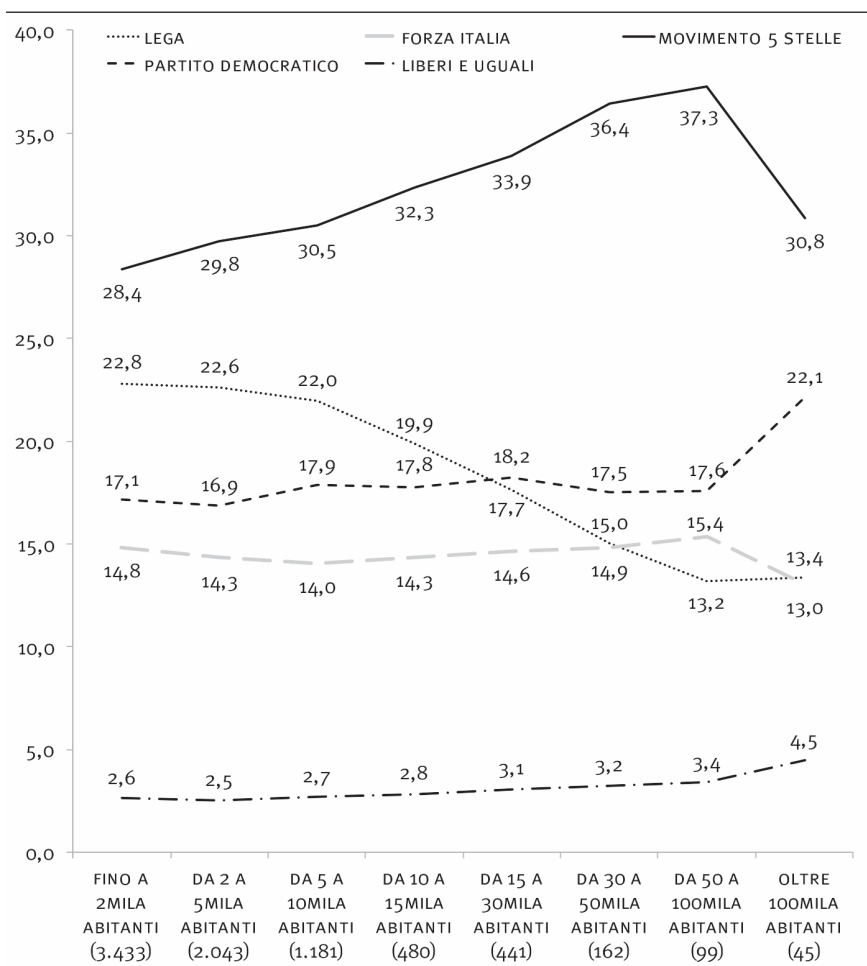
Tab. 3 – Movimento 5 stelle. Risultati di voto alla Camera per regione, 2010-2018
(valori percentuali e variazione 2018-2013)

REGIONE	MOVIMENTO 5 STELLE			DIFF. 2018-2013
	2010	2013	2018	
PIEMONTE	3,7	27,5	26,5	-1,0
LOMBARDIA	2,3	19,6	21,4	1,7
TRENTINO-ALTO ADIGE		14,6	19,5	4,9
VENETO	2,6	26,3	24,4	-2,0
FRIULI-VENEZIA GIULIA		27,2	24,6	-2,7
LIGURIA		32,1	30,1	-2,0
EMILIA-ROMAGNA	6,0	24,6	27,5	2,9
TOSCANA		24,0	24,7	0,7
UMBRIA		27,2	27,5	0,4
MARCHE		32,1	35,6	3,4
LAZIO		28,1	33,0	5,0
ABRUZZO		29,9	39,9	10,0
MOLISE		27,7	44,8	17,1
CAMPANIA	1,3	22,2	49,4	27,3
PUGLIA		25,5	44,9	19,4
BASILICATA		24,3	44,4	20,1
CALABRIA		24,9	43,4	18,5
SICILIA	14,9	33,5	48,8	15,2
SARDEGNA		29,7	42,5	12,8
TOTALE ITALIA	4,4	25,6	32,7	7,1

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

a chi lavora» (flat tax, minore severità fiscale, riforma della legge Fornero); per i pentastellati attorno alla parola d'ordine «reddito di cittadinanza» come misura di sopravvivenza alla disperazione del Sud. Due egemonie a base territoriale, dunque, in grado di sconfiggere qualsiasi proposta politica nazionale, sia che a proporla sia il Pd o Forza Italia, oppure ancora +Europa o Liberi e Uguali. Nella prospettiva qui proposta, per completezza, va aggiunta la considerazione che, forse, si è esagerato nella sottolineatura del-

Fig. 4 – Il voto ai principali partiti secondo la dimensione dei comuni (Camera, 2018)



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

la questione migratoria. Certo, le vicende legate ai centri di accoglienza hanno pesato, ma va ricordato che l'insicurezza legata al fenomeno migratorio è in larga parte figlia di un'insicurezza economica; se fossero stati risolti i problemi economici, forse, si sarebbero registrate molte meno tensioni sugli immigrati. Ci si deve chiedere: *quid prius*, cosa viene prima? Se

ci fosse più gente che lavora, più reddito alle famiglie, sarebbe così drammatica la sensazione di insicurezza?

Prima di approfondire il tema va messa in rilievo la salienza in queste lezioni del voto giovanile. Avendo due soglie per l'elettorato passivo alla Camera e al Senato, una a 18 e l'altra a 25 anni, possiamo osservare quanti sono i giovani in questa fascia d'età che si sono recati a votare e come hanno espresso la loro preferenza, sotto l'assunto che la quasi totalità di chi si reca a votare per il Senato abbia votato anche per la Camera e che lo abbia fatto in modo conforme. Osservando i 2.631.144 voti di differenza notia-

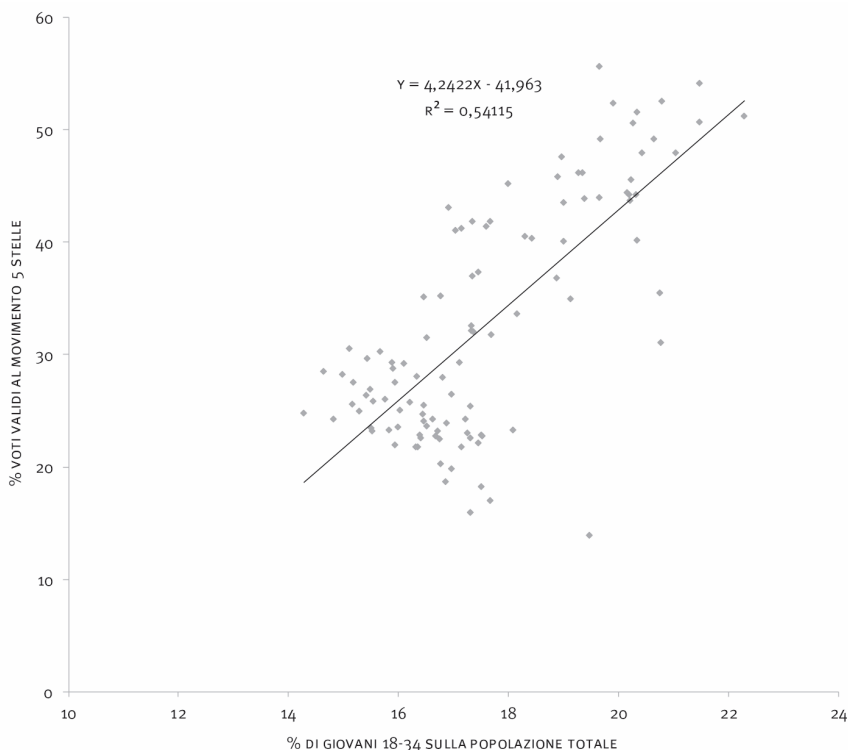
Tab. 4 – Italia. Risultati di voto per partiti e coalizioni alla Camera e al Senato nel 2018

LISTE E COALIZIONI	CAMERA		SENATO		DIFFERENZA	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
LEGA	5.698.687	17,4	5.321.537	17,6	377.150	14,3
FORZA ITALIA	4.596.956	14,0	4.358.004	14,4	238.952	9,1
FRATELLI D'ITALIA	1.429.550	4,4	1.286.606	4,3	142.944	5,4
NOI CON L'ITALIA - UDC	427.152	1,3	361.402	1,2	65.750	2,5
<i>Totale coalizione di CD</i>	<i>12.152.345</i>	<i>37,0</i>	<i>11.327.549</i>	<i>37,5</i>	<i>824.796</i>	<i>31,3</i>
PARTITO DEMOCRATICO	6.161.896	18,8	5.783.360	19,1	378.536	14,4
+EUROPA	841.468	2,6	714.821	2,4	126.647	4,8
ITALIA EUROPA INSIEME	190.601	0,6	163.454	0,5	27.147	1,0
CIVICA POPOLARE LORENZIN	178.107	0,5	157.282	0,5	20.825	0,8
SVP-PATT	134.651	0,4	128.282	0,4	6.369	0,2
<i>Totale coalizione di CS</i>	<i>7.506.723</i>	<i>22,9</i>	<i>6.947.199</i>	<i>23,0</i>	<i>559.524</i>	<i>21,3</i>
MOVIMENTO 5 STELLE	10.732.066	32,7	9.733.928	32,2	998.138	37,9
LIBERI E UGUALI	1.114.799	3,4	991.159	3,3	123.640	4,7
ALTRI	1.335.772	4,1	1.210.726	4,0	125.046	4,8
TOTALE	32.841.705	100,0	30.210.561	100,0	2.631.144	100,0
ELETTORI	46.505.350	70,6	42.780.033	70,6	3.725.317	70,6

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

mo una composizione diversa dell'elettorato (tabella 4). I giovani sembrano essere più lontani dai partiti tradizionali e più vicini al Movimento 5 stelle, come pure alle liste minori delle diverse coalizioni (in particolare: +Europa, Italia e Europa insieme, Udc e Fratelli d'Italia). Per verificare l'effettiva maggiore attrazione dei pentastellati sul mondo giovanile abbiamo provato a testare il legame tra la quota di residenti compresi nella fascia d'età 18-34 anni e il voto al Movimento 5 stelle a livello provinciale. Ed effettivamente (figura 5) i dati provinciali mostrano una buona correlazione tra le due variabili.

Fig. 5 – Relazione tra il voto al Movimento 5 stelle (% voti validi 2018) e la quota di giovani 18-34 (% sulla popolazione totale)



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

Vediamo infine alcune evidenze empiriche della relazione tra alcuni indicatori socio-economici e il voto (tabella 5), utilizzando le informazioni disponibili a base provinciale (l'incidenza degli immigrati, il valore aggiunto pro-capite, il tasso di disoccupazione, il tasso di occupazione). Da una prima analisi è emerso che molte delle variabili considerate sono tra loro strettamente correlate, con livelli elevati sia tra la quota di stranieri e gli indicatori economici sia soprattutto tra indicatori simili, come tasso di occupazione e disoccupazione³. I risultati del legame di questi indicatori con il voto alla Lega e al Movimento 5 stelle sono riassunti nella tabella 5 e valutati in termini di coefficiente di regressione e R².

Tab. 5 – Coefficienti di regressione tra alcune variabili socio-economiche e il voto a Lega e Movimento 5 stelle

DATO	LEGA		MOVIMENTO 5 STELLE	
	R ²	COEFFICIENTE DI REGRESSIONE	R ²	COEFFICIENTE DI REGRESSIONE
% DI STRANIERI	0,375	1,7533	0,521	-2,2574
% 18-34 ANNI SU POPOLAZIONE	0,499	-3,7352	0,541	4,2422
VALORE AGGIUNTO PRO-CAPITE	0,388	0,9828	0,605	-1,3392
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	0,609	-1,2469	0,743	1,5073
TASSO DI OCCUPAZIONE	0,640	0,7418	0,803	-0,9095

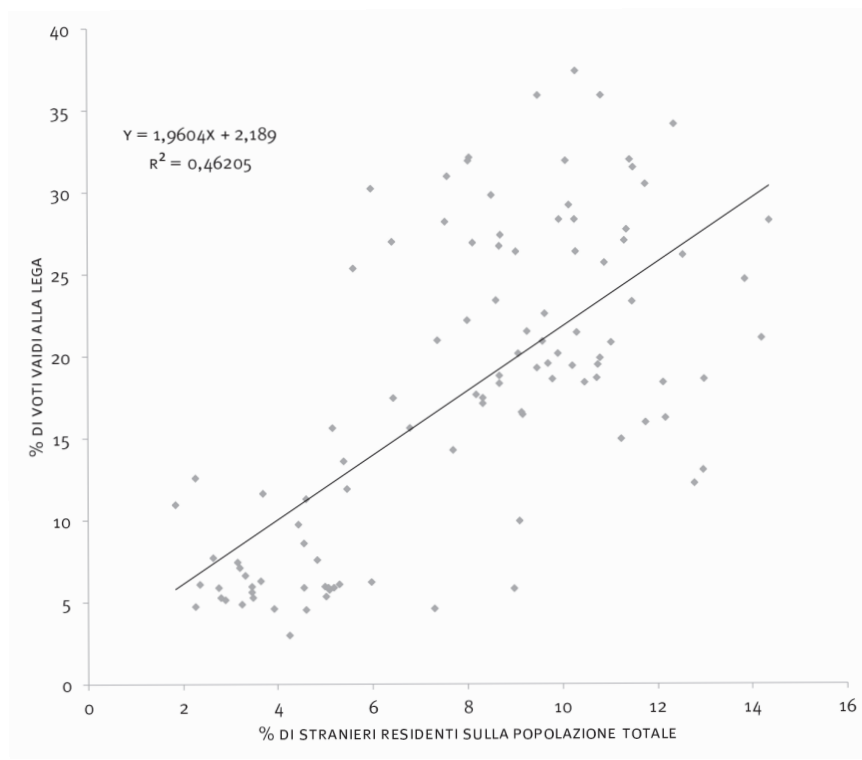
Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

I risultati di questo esercizio confermano la valenza minore rispetto alle altre variabili della questione migratoria, invece molto enfatizzata nelle prime interpretazioni del voto. Anche eliminando due province con valori estremi (*outliers*)⁴, la figura 6 mostra sì una qualche relazione tra le due variabili (in particolare per la Lega), ma ben inferiore rispetto a quanto non facciano registrare gli indicatori più propriamente economici.

³ Per completezza, nella tabella sono indicati anche i valori relativi al coefficiente di regressione dei giovani tra i 18 e i 34 anni.

⁴ Il dato relativo all'R² e al coefficiente di regressione è diverso rispetto a quello inserito in tabella in quanto nel grafico sono stati eliminati i due principali *outliers*, Sondrio e Prato, con percentuali molto superiori alla media rispettivamente per il voto alla Lega e per la presenza di stranieri.

Fig. 6 – Relazione tra il voto alla Lega (% voti validi 2018) e la quota di stranieri residenti (% sulla popolazione totale)



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

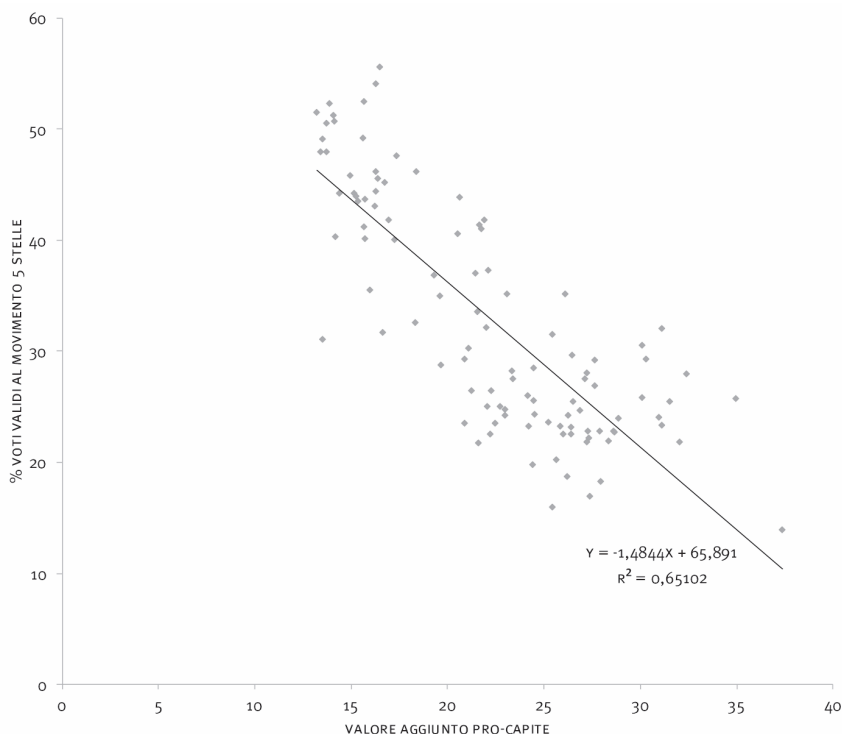
Se si osserva la tabella 5, si vedrà che i cinque indicatori selezionati e il voto alle due liste principali (Lega e Movimento 5 stelle) hanno sempre una relazione inversa tra i due partiti, in quanto mutualmente esclusivi e diretti concorrenti. Ma questo è inevitabile: dove un elettore sceglie Lega non può votare Movimento 5 stelle e viceversa, come del resto la distribuzione territoriale dei due partiti già faceva presagire questo doppio legame tra territorio ed economia.

Analizziamo ora le singole variabili più significative, per comprendere se esista un legame tra l'espressione del consenso e la dinamica socio-economica. Per ragioni di spazio, vengono pubblicati solo i grafici relativi al Movi-

mento 5 stelle, le cui scelte di voto, sulla base dei valori indicati nella tabella 5, sembrano avere una relazione più forte con gli indicatori economici.

Il valore aggiunto pro-capite ha una relazione inversa con il voto al Movimento 5 stelle: al diminuire del valore aggiunto pro-capite, quindi al crescere di povertà e difficoltà economiche, aumentano le preferenze nei confronti del partito di Di Maio⁵ (figura 7).

Fig. 7 – Relazione tra il voto al Movimento 5 stelle e il valore aggiunto pro-capite a livello provinciale

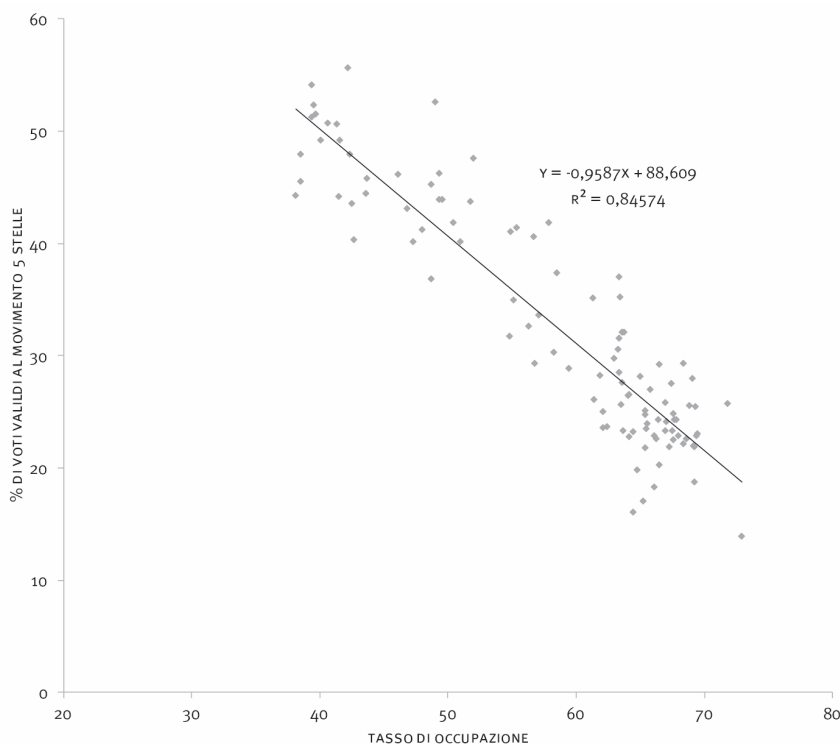


Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

⁵ Il dato relativo all' R^2 e al coefficiente di regressione è diverso rispetto a quello inserito in tabella in quanto nel grafico è stato eliminato il principale *outlier*, Milano, con un dato di valore aggiunto molto elevato rispetto alla media.

Vista la dipendenza tra tasso di disoccupazione e di occupazione, abbiamo scelto di utilizzare quest'ultimo, che mostra i valori maggiori nei coefficienti di regressione. Osservando, infine, il dato relativo al legame tra il tasso di occupazione e il voto al Movimento 5 stelle notiamo che la forza della relazione inversa è ancor più elevata, con R^2 pari a 0,803, un valore insolitamente alto per questo tipo di regressioni⁶ (figura 8).

Fig. 8 – Relazione tra il voto al Movimento 5 stelle (% voti validi 2018) e tasso di occupazione (dato 2017)



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat e ministero dell'Interno.

⁶ Il dato relativo all' R^2 e al coefficiente di regressione è diverso rispetto a quello inserito in tabella in quanto nel grafico sono stati eliminati i due principali *outliers*: Reggio di Calabria e Vibo Valentia.

Un voto economico, dunque, ma territorialmente differenziato. L'attenzione a questo punto va portata sul Meridione, perché le maggiori sorprese vengono da questa parte del paese. Per quanto riguarda il Sud, l'ipotesi da vagliare è che nessuno abbia compreso fino in fondo quanto drammatica debba essere oggi la condizione meridionale dopo dieci anni di crisi. Tradizionalmente quello del Sud è un voto denso, vale a dire controllato da una rete di intermediari, faccendieri e mediatori. Ma questa vischiosità del voto al Sud rende i risultati elettorali ancora più strabilianti: in Campania il Movimento 5 stelle passa dal 22 al 49 per cento, in Sicilia dal 34 al 49 per cento, in Puglia dal 26 al 45 per cento. Percentuali di voto in molti casi superiori ai massimi storici raggiunti dalla Democrazia cristiana.

Come è stato possibile? Innanzitutto parlare di Sud significa rivolgere l'attenzione al voto pentastellato, non fosse altro perché il 55,6 per cento dei voti complessivi al Movimento 5 stelle è concentrato dal Lazio in giù, mentre l'80,9 per cento dei voti complessivi alla Lega si distribuisce nelle regioni dalle Marche in su.

3. Oltre i risultati: una spiegazione economica e una spiegazione politica del voto meridionale

Le spiegazioni strutturali del terremoto nel voto meridionale, proposte da molti commentatori, convincono solo in parte. La demografia declinante, il mercato del lavoro asfittico, l'economia incapace di reggere le sfide della competitività sono certo variabili importanti per comprendere il disagio meridionale, come del resto abbiamo anche noi documentato nelle pagine precedenti, ma da sole non sono in grado di spiegare, in primo luogo, come mai un intero sistema dei partiti (tradizionali) sia collassato in due sole tornate elettorali (2013 e 2018), e, in secondo luogo, se questo terremoto sia stato interamente spontaneo, una sorta di rivolta popolare di ottocentesca memoria, oppure se, almeno in parte, esso sia stato accompagnato, o guidato, oppure ancora indirizzato, da qualche segmento delle classi dirigenti locali.

Come è ben noto, il voto meridionale è un voto denso, connotato da una forte vischiosità relazionale, alla cui origine sembrano esserci solidi re-

ticoli politici, controllati in modo piramidale da una molteplicità di faccendieri, intermediari e «imprenditori politici», approfonditi a suo tempo da Gabriella Gribaudi (*Mediatori. Antropologia del potere democristiano nel Mezzogiorno*, 1980). Insomma, l'opposto del voto di opinione. Possibile che questi reticoli si siano dissolti in un baleno sotto l'onda d'urto di una *jacquerie* elettorale? Oppure c'è stato un concorso di responsabilità, ovvero una saldatura tra la protesta popolare e il risentimento di interi strati di mediatori, in larga parte formati da classi medie, la cui fortuna dipende dall'intermediazione della spesa pubblica, anche loro rimasti spiazzati e travolti dalle conseguenze della crisi economica? Questa seconda ipotesi avrebbe almeno il pregio del realismo, nel senso di rendere più comprensibile il successo del Movimento 5 stelle nelle regioni meridionali in due sole tornate elettorali. Un *exploit*, lo ricordiamo, che ha come unico elemento di raffronto la rimonta della Democrazia cristiana nel 1948.

Due spie potrebbero avvalorare questa pista di lavoro. La prima riguarda i cambiamenti interblocco, ovvero la misura del numero minimo di elettori che hanno cambiato schieramento tra un'elezione e l'altra (centro-destra e centro-sinistra). Come si può vedere dalla tabella 6, i cambiamenti interblocco nel Sud sono sempre stati più elevati della media nazionale in tutte le tornate elettorali degli anni duemila, tranne che nelle elezioni del 2001. Nel 2018 la misura della quota minima di persone che hanno cambiato voto supera di oltre tre volte quella nazionale, ma se il fenomeno non è nuovo si può ipotizzare, come per il passato, almeno un qualche *idem sentire* tra i diversi tipi di intermediari e gli elettori.

La seconda spia è relativa al voto di preferenza (tabella 7). Prenderemo a riferimento le sole elezioni regionali, perché nelle elezioni politiche le preferenze sono state abolite a partire dal 1994, mentre le particolarità delle elezioni europee (circoscrizioni multiregionali, preferenza multipla, bassa partecipazione al voto) non ne consentono un utilizzo proficuo. Negli ultimi dieci anni, i tassi di preferenza al Nord, già bassi, sono ulteriormente calati, toccando quasi ovunque il minimo storico, segno evidente di comportamenti di voto sempre più basati su valutazioni politiche generali e sganciati dal rapporto personale con i candidati.

Tab. 6 – Risultati di blocco (Cs e Cd) alle elezioni politiche 1996-2018 e indice di cambiamento interblocco per area macro-regionale (Camera)

AREA	POL 1996		POL 2001		POL 2006		POL 2008		POL 2013		POL 2018		CAMBIAMENTO INTERBLOCCO				
	CS	CD	CS	CD	CS	CD	CS	CD	CS	CD	CS	CD	2001	2006	2008	2013	2018
NORD OVEST	37,6	59,2	41,7	52,9	46,1	53,9	40,2	59,5	30,4	44,6	29,7	46,3	6,4	5,5	6,0	24,6	1,7
NORD EST	34,4	61,4	42,1	51,0	44,0	53,5	39,3	59,2	28,7	42,9	27,7	47,4	10,4	4,3	5,8	26,9	4,5
ZONA ROSSA	51,9	38,9	56,3	40,1	59,7	40,3	55,9	44,0	41,8	31,0	37,2	35,0	5,7	3,6	3,8	27,2	4,6
CENTRO	46,0	48,9	44,1	50,1	50,9	48,6	46,8	52,7	32,3	37,4	26,4	36,7	1,8	6,8	4,1	29,8	6,7
SUD	41,4	51,7	40,0	51,8	48,7	51,0	39,1	60,6	28,4	44,0	20,4	32,1	1,4	8,7	9,6	27,4	19,9
ITALIA	43,3	52,2	44,4	49,6	49,8	49,7	43,7	55,9	32,1	40,6	27,8	39,1	2,6	5,6	6,2	26,9	5,8

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Tab. 7 – Tassi di preferenza in 13 regioni a statuto ordinario, 1995-2015
(% su voti validi proporzionali)

REGIONE	ELEZIONI REGIONALI					SCARTO	
	1995	2000	2005	2010	2015	2015/1995	2015/2010
PIEMONTE	16,8	34,4	41,3	35,1	19,9	3,2	-15,1
LOMBARDIA	11,6	23,9	26,6	23,3	13,3	1,7	-10,0
LIGURIA	26,3	41,6	46,2	42,0	38,0	11,7	-4,0
VENETO	16,2	33,3	39,1	35,2	30,7	14,5	-4,5
EMILIA-ROMAGNA	11,1	22,4	28,2	25,7	28,3	17,2	2,6
UMBRIA	30,7	51,2	55,7	53,0	44,2	13,5	-8,7
MARCHE	28,6	44,6	49,5	49,4	44,6	16,0	-4,8
LAZIO	26,5	46,9	54,4	50,9	36,3	9,9	-14,5
ABRUZZO	47,2	73,1	78,7	75,1	54,1	7,0	-21,0
CAMPANIA	46,2	70,5	76,8	72,6	60,0	13,9	-12,6
PUGLIA	41,2	69,8	78,5	75,9	71,3	30,1	-4,6
BASILICATA	63,1	86,1	89,6	85,9	85,9	22,8	0,0
CALABRIA	61,2	82,8	87,4	84,1	87,4	26,2	3,3

Nota: per le regionali 2010 sono state tenute in considerazione anche le elezioni in Abruzzo che ha votato nel 2008; per le regionali 2015 anche le elezioni svoltesi in alcune regioni tra il 2013 e il 2014. Per quanto riguarda la doppia preferenza di genere, si è ipotizzato che nel 2010 in Campania l'80 per cento abbia utilizzato una sola preferenza e nel 2015 il 70 per cento. In Umbria ed Emilia-Romagna nel 2015 si è ipotizzato che l'80 per cento abbia utilizzato una sola preferenza.

Fonte: elaborazione degli autori su dati ministero dell'Interno.

Proprio come previsto da questo modello interpretativo, i tassi di preferenza più bassi si sono registrati nelle regioni più ricche, come in Lombardia (appena il 13,3 per cento) e in Piemonte (19,9 per cento). Al contrario, al Sud, ovvero nelle regioni meno sviluppate e più controllate da mediatori, i tassi di preferenza sono sistematicamente superiori al 50 per cento, raggiungendo ancora nel 2015 cifre impressionanti, come in Calabria (87,4 per cento), Basilicata (85,9) e Puglia (71,3). Ritorna la domanda posta in precedenza: i mediatori sono spariti? Tutti travolti dall'ondata di piena del ri-

sentimento popolare? Ma se fosse davvero così, perché ricompaiono ogni volta che c'è da orientare il voto di preferenza, come nel caso del passaggio elettorale tra le consultazioni politiche del 2013 e quelle regionali del 2015, oppure, ancora più di recente, nel passaggio elettorale in Sicilia tra regionali 2017 e politiche 2018?

Si può avanzare qualche ipotesi di lavoro, un po' estremizzata, ma utile all'analisi e al necessario approfondimento futuro. Un'idea che si potrebbe proporre è che anche i soggetti intermediari sono stati contagiati dalla stessa esasperazione di una base sociale rimasta senza alcuna possibilità di lavorare, perché non arriva più nulla, o molto meno del passato, della spesa pubblica che filtra dal Centro al Sud. Al Sud, la redistribuzione del reddito verso le famiglie passa principalmente attraverso una rete di cooperative e di società di persone più o meno fittizie, attraverso un gocciolatoio che filtra da comuni, province, regioni, aziende sanitarie locali, società pubbliche. I tagli alla spesa, dunque, non coinvolgono solo le famiglie, ma anche tutti i livelli medio-bassi della filiera di intermediari dei trasferimenti pubblici, con relativa protesta di tutti coloro rimasti a secco. Si tratterebbe di un primo filo interpretativo per spiegare un risultato tanto clamoroso, senza tirare in ballo la mafia o la camorra, o i complotti internazionali. Mafia, camorra e dintorni qualcosa c'entrano (pochissimo), ma spiegano quasi nulla. Le organizzazioni illegali, per definizione, si mimetizzano: in passato questa circostanza ha favorito il voto alla Dc e a Forza Italia, in una-due occasioni al Psi e ai radicali; oggi è probabile che un camaleontismo analogo si sia riversato sul Movimento 5 stelle. Ma pare ridicolo cercare di spiegare un voto così vasto e omogeneo come quello ai pentastellati nel Meridione con la capacità di orientamento elettorale della malavita.

Semmai andrebbe osservato come anche al Sud un segnale premonitore fosse arrivato in occasione del voto referendario del 4 dicembre 2016, sia per l'eccezionale affluenza al voto in quell'occasione, sia per il numero plebiscitario di voti contrari a proposte per certi versi, queste sì, populiste (l'abolizione delle province, del Senato elettivo, del Cnel ecc.). Era evidente che ben altro bolliva in pentola, a partire da un malessere economico-sociale che non trovava altro sfogo se non attraverso un no, rivolto più alla retorica governativa che alle singole proposte di riforma della Costituzione. L'avvertimento non venne preso in considerazione: dopo il referendum, è bastato un generico autodafé o una frettolosa archiviazione del

voto da parte dei partiti tradizionali (*in primis*, Pd e Forza Italia) per chiudere ogni ulteriore approfondimento. Come stupirsi se l'elettorato meridionale abbia cercato di mandare nelle elezioni politiche un secondo messaggio «al quadrato» per cercare di farsi capire?

4. Alcune riflessioni conclusive

Inevitabile la domanda: e adesso? Innanzitutto, forse, si dovrebbe accettare questo voto come un fatto da studiare, evitando di cadere nel vecchio trabocchetto di dire che gli elettori hanno sbagliato a votare; ricordiamo i molti analisti che dopo la Brexit avevano affermato che, se si fosse votato la settimana o il mese dopo, avrebbero vinto i *pro Remain*, mentre qualunque indagine demoscopica ci restituisce ancora oggi una solida maggioranza *pro Brexit*. Poi vanno individuati con cura alcuni elementi per la riflessione strategica. Proviamo a proporre qualcuno.

Il primo e più evidente è lo scollamento tra i partiti tradizionali (nel nostro caso, Pd e Forza Italia) e i ceti popolari. Alcuni anni fa avevamo scritto un saggio per questa rivista (Feltrin 2010) cercando di far vedere una sorta di ritorno imprevisto del «voto di classe», ma a parti invertite, con i ricchi che votano a sinistra e i poveri che votano a destra. Una qualche ricentratatura delle strategie dei partiti tradizionali attorno alle politiche di promozione dei ceti medio-bassi dovrebbe essere studiata con molta attenzione, altrimenti è inevitabile che l'egemonia passi a qualcun altro. Non è il caso di fare paragoni insensati ma, solo sul piano metodologico, va ricordato un interessante lavoro di uno studioso americano pubblicato nel 1983 (T. Childers, *The Nazi Voter: The Social Foundation of Fascism in Germany, 1919-1933*) che ha analizzato in dettaglio, a livello di sezioni elettorali, il voto a Hitler nel 1933, sfatando la vulgata storica consolatoria per cui l'egemonia del partito nazista sarebbe stata solo appannaggio della piccola borghesia e dei ceti medi. No, vi fu anche un massiccio voto operaio e popolare, come ben dimostrava quella ricerca. Non bisogna nascondersi la verità: se le elezioni hanno un significato, è proprio quello di cui parlavamo all'inizio, di «tirare giù il velo e mostrare il vero». A chi tende a sottovalutare il voto per le assemblee rappresentative (la cosiddetta democrazia delegata) va ricordato quanto il fenomeno elettorale sia, appunto, rappresentativo della società che lo esprime.

In secondo luogo vi è il ritorno sulla scena pubblica della Questione meridionale. Proprio mentre era in lavorazione questo saggio è uscito un commento alle elezioni di Gianfranco Viesti (2018) che ricalca in moltissimi punti le argomentazioni qui svolte, sia con analoghi riferimenti a Hirschman, sia con il richiamo al lavoro del 2017 di un geografo, Andrés Rodríguez-Pose, che insegna alla London School of Economics di Londra, dal titolo più che evocativo: *The Revenge of the Places that don't Matter (and What to do About it)*. Il voto al Sud come «vendetta dei posti che non contano» pare una buona chiave interpretativa per tenere assieme tanto il disagio popolare quanto la ribellione delle classi dirigenti locali delle regioni in crisi. Non a caso all'inizio di questo lavoro abbiamo citato un simile comportamento di voto in aree inglesi e americane che hanno vissuto analoghi processi di marginalizzazione territoriale. Se questa ipotesi di lavoro è sensata risulterebbero più comprensibili le ragioni dell'egemonia grillina nel Meridione.

Ma una questione irrisolta da centocinquanta anni non può essere lasciata sulle sole spalle della classe dirigente meridionale, come spesso si è cercato di fare attraverso una sorta di scaricabarile, anche attraverso ideologie che ipotizzavano un'autonoma capacità delle società locali meridionali di promuovere un loro sviluppo autocentrato. È bene dirlo: il problema del Sud ricade interamente nella responsabilità delle classi dirigenti settentrionali, ma da decenni al Nord manca una qualsiasi idea positiva su come si possa risolvere la Questione meridionale. Ripensiamo al caso della Germania dell'Est e dell'Ovest. Le differenze di Pil per abitante nel 1989 tra le due Germanie erano superiori a quelle tra Nord e Sud Italia. In venti-venticinque anni lì le hanno drasticamente ridotte (certo non tutto è risolto), invece in Italia la forbice si è ulteriormente allargata.

Luciano Cafagna, uno dei grandi storici economici dell'industrializzazione italiana, già all'inizio degli anni novanta scriveva come non ci fosse dubbio alcuno che dal punto di vista del Meridione le cose sarebbero andate meglio se non ci fosse stata l'Unità d'Italia. Ma la domanda politica di oggi è: se vuoi tenere assieme questa nazione, come affronti la questione meridionale? Se non rispondi, se non hai una strategia convincente, cosa rimane? La secessione del Nord? La ribellione del Sud? Se si intende davvero affrontare la questione meridionale, occorre dire alcune cose: innanzitutto in questi dieci anni, gli investimenti per le infrastrutture sono andati al Nord (la regione che ha guadagnato di più è l'Emilia-Romagna con

la quarta corsia autostradale, l'alta velocità con Milano e Roma, le stazioni avveniristiche, pur essendo al contempo, paradosso dei paradossi, la regione che con maggiore decisione volta le spalle alla sinistra); ma anche le stesse politiche sociali sono andate in prevalenza al Nord perché quando si eroga la cassa integrazione «a manetta», come negli anni di crisi, in misura più che doppia rispetto alle punte massime dei primi anni ottanta, la larghissima parte di queste risorse viene drenata dalle regioni settentrionali; non solo, lo stesso argomento vale anche per gli altri tipi di intervento assistenziale, ad esempio quando si eroga l'indennità di disoccupazione a chi era in precedenza occupato è inevitabile avvantaggiare anche per questa strada i residenti nel Nord.

Forse riportare al centro della discussione pubblica il Sud, magari anche attraverso una «Inchiesta parlamentare sulla nuova Questione meridionale», ispirandosi proprio alle inchieste parlamentari di fine ottocento (*Inchiesta agraria*, 1877-1886, con presidente della Commissione parlamentare Stefano Jacini) e dei primi anni cinquanta (*Inchiesta sulla miseria in Italia e sui mezzi per combatterla*, 1952-53), potrebbe essere l'occasione per avere un'idea più precisa sia delle attuali condizioni sociali del nostro Mezzogiorno sia delle possibili strategie per un suo rilancio, tanto economico quanto politico.

Riferimenti bibliografici

- Childers T. (1983), *The Nazi Voter: The Social Foundation of Fascism in Germany, 1919-1933*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- Clark T.N., Lipset S.M. (2001, a cura di), *The Breakdown of Class Politics: A Debate on Post-Industrial Stratification*, Baltimora, John Hopkins University Press.
- Corbetta P. (2006), *Variabili sociali e scelta elettorale. Il tramonto dei «cleavages» tradizionali*, in *Rivista italiana di scienza politica*, n. 3, pp. 415-430.
- Dalton R.J. (1988), *Citizen Politics in Western Democracies: Public Opinion and Political Parties, in the United States, Great Britain, West Germany, and France*, London, Chatham House.
- Evans G. (1999), *The End of Class Politics? Class Voting in Comparative Context*, Oxford, Oxford University Press.
- Feltrin P. (2006), *Basi sociali e tendenze territoriali alle elezioni politiche*, in *Italianieuropi*, n. 3, pp. 21-30.

- Feltrin P. (2007), *Il voto dei grandi gruppi occupazionali nelle elezioni politiche 2006 e la sua articolazione a livello territoriale*, in *Polena - POLitical and Electoral NAVigations*, n. 1, pp. 55-64.
- Feltrin P. (2010), *Le scelte elettorali dell'ultimo quinquennio: voto di classe e voto degli iscritti al sindacato*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 83-110.
- Flora P., Kuhnle S., Urwin D. (1999, a cura di), *State formation, Nation-Building and Mass Politics in Europe. The Theory of Stein Rokkan*, Oxford, Oxford University Press.
- Hirschman A. (1990), *Come far passare le riforme*, Bologna, il Mulino.
- Gribaudo G. (1980), *Mediatori. Antropologia del potere democristiano nel Mezzogiorno*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Habermas J. (1979), *La crisi della razionalità nel capitalismo maturo*, Roma-Bari, Laterza.
- Inglehart R. (1997), *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton, Princeton University Press.
- Manza J., Hout M., Brooks C. (1995), *Class Voting in Capitalist Democracies Since World War II: Dealignment, Realignment, or Trendless Fluctuation?*, in *Annual Review of Sociology*, n. 21, pp. 137-162.
- O'Connor J. (1977), *La crisi fiscale dello Stato*, Torino, Einaudi.
- Offe C. (1977), *Lo Stato nel capitalismo maturo*, Milano, Etas Libri.
- Oskarson M. (2005), *Social Structure and Party Choice*, in Thomassen J. (a cura di), *The European Voter. A Comparative Study of Modern Democracies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 84-105.
- Rodríguez-Pose A. (2017), *The Revenge of the Places that don't Matter (and What to do About it)*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 11, n. 1, pp. 189-209.
- Sani G., Segatti P. (2002), *Fratture sociali, orientamenti politici e voto: ieri e oggi*, in D'Alimonte R., Bartolini S. (a cura di), *Maggioritario finalmente? La transizione elettorale 1994-2001*, Bologna, il Mulino, pp. 249-281.
- Sarti S., Vassallo S. (2006), *Rappresentanza elettorale e rappresentanza degli interessi socio-economici nel sistema bipolare. Prime note di ricerca*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 19-34.
- Streeck W. (2013), *Tempo Guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Milano, Feltrinelli.
- Viesti G. (2018), *La vendetta delle regioni che non contano*, in *il Mulino*, n. 3, pp. 451-458.

ABSTRACT

Le elezioni politiche 2018 in Italia hanno confermato la radicalizzazione delle motivazioni economiche del voto che già si poteva osservare nelle ultime tre elezioni nazionali. Inoltre, si è verificata una divaricazione delle preferenze politiche a base territoriale (Nord, Sud): anche in questo caso non si tratta di una novità assoluta nella geografia elettorale italiana, tuttavia la divisione bipolare Nord/Sud non si era mai tanto acuita come nelle ultime tornate elettorali, sovrapponendosi alla ragioni economiche del voto nel ridisegnare una inedita frattura economico-territoriale del paese. L'articolo esplora le determinanti di questa doppia spaccatura, a partire dalla ri-mobilizzazione del voto meridionale e dalle variabili socio-economiche che più influiscono nella concentrazione territoriale del voto. Infine, l'attenzione viene portata su di alcuni aspetti caratteristici del rapporto partiti-elettori nel Meridione, per suggerire come la saldatura inedita della frattura economica con quella territoriale trovi una sua possibile spiegazione in una delle conseguenze della crisi del debito pubblico, ovvero nello spiazzamento dei ceti medi meridionali specializzati nella intermediazione dal centro in periferia dei flussi finanziari e dei consensi politici.

ECONOMIC CLEAVAGE AND TERRITORIAL CLEAVAGE
IN 2018 ITALIAN GENERAL ELECTION

2018 Italian general election confirmed, like in the last three elections, the radicalization of economic reasons for vote. Moreover, it occurred a political preferences divergence on territorial basis (North, South): here too this is not a new phenomenon for Italian electoral geography, but the divide North/South hasn't been so important as during the more recent elections. Our article explores the determinants of this double divide from southern remobilization of vote and from socioeconomic variables, in an attempt to explain the territorial concentration of vote. Finally, the focus has brought in some key aspects in South Italy parties-voters relation. We suggest that the original welding among economic and territorial cleavage could find an explanation in one of the consequences of public debt, that is the displacement of the southern middle class specialized in mediating between centre and peripheral areas of financial flows and political support.

TENDENZE

Marx, la quinta onda di Kondratieff e la disoccupazione tecnologica

Antonio Russo*

1. Introduzione

«I difetti più evidenti della Società economica nella quale viviamo sono l'incapacità a provvedere alla piena occupazione e la distribuzione arbitraria e iniqua delle ricchezze e dei redditi» (Keynes 2006, p. 566). L'osservazione di John Maynard Keynes, con cui apre l'ultimo capitolo della sua *Teoria generale*, riecheggia in continuazione nel dibattito corrente, e appare quanto mai attuale. Il capitalismo, oggi, sembra incapace di generare una crescita equilibrata e inclusiva. Obiettivo dell'articolo è evidenziare lo stretto nesso che lega le diseguaglianze economiche e i dualismi crescenti, che si osservano nelle principali economie industrializzate (Piketty 2014), e le traiettorie tecnologiche delineate dalla quinta onda di Kondratieff, efficacemente preconizzate – nei loro effetti – nella trattazione marxiana della dinamica capitalistica. La divisione del lavoro, scriveva Karl Marx, «rende l'operaio sempre più unilaterale e dipendente, provocando la concorrenza non solo degli uomini ma anche delle macchine. Poiché l'uomo è caduto al livello della macchina, la macchina può opporsi a lui come una concorrente» (Marx 2011a, p. 57). L'articolo analizza appunto l'evoluzione dell'interazione (e della concorrenza) tra lavoro umano e macchine, discutendo in particolare gli effetti del progresso tecnico nel mondo della produzione e l'impatto sul welfare state. «I computer e le altre innovazioni digitali stanno facendo per la nostra forza mentale [...] quello che la macchina a vapore e i suoi epigoni fecero per la forza muscolare. Ci permettono di superare i precedenti limiti e ci portano in un territorio inesplorato» (Brynjolfsson, McAfee 2015, pp. 14-15). La seguente trattazione cerca di rispondere a una domanda fondamentale: quali conseguenze tali dinamiche determinano sul lavoro, sulle diseguaglianze sociali e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare?

* Antonio Russo è ricercatore presso l'Università Federico II di Napoli.

L'articolo parte dall'esposizione del modello marxiano dell'innovazione nel capitalismo, al fine di applicarlo all'analisi delle conseguenze indotte dalla rivoluzione tecnologica in corso nei paesi più avanzati. La teoria marxiana continua a rappresentare il più completo e articolato strumento analitico per valutare l'impatto multidimensionale (sul piano economico e sociale) del progresso tecnico. Nella seconda sezione del saggio vengono discussi i trend relativi agli effetti dell'innovazione nel mondo del lavoro e della produzione. Seguono alcune considerazioni relative all'impatto generale di tali mutamenti sul welfare state, con l'obiettivo di evidenziare lo stretto nesso tra il veloce mutamento tecnologico in atto e la crisi corrente dello stato sociale. Tali trasformazioni sembrano rendere sempre meno sostenibili i sistemi di welfare, e destinate ad acutizzarne la crisi in futuro.

I due principali problemi che attanagliano il capitalismo dai suoi primordi, ossia la disuguaglianza nella distribuzione del reddito e le rapide fluttuazioni del tasso di disoccupazione, connotano anche la società contemporanea, nonostante l'economia continui a crescere e l'innovazione tecnologica ad avanzare. Tali trend potrebbero indurre una progressiva concentrazione della ricchezza entro un nucleo sempre più ristretto di agenti di mercato, sullo sfondo di una povertà in rapida espansione.

2. Marx e l'innovazione tecnologica

Sussistono fondamentalmente due diverse macro-prospettive interpretative delle dinamiche alla base dello sviluppo economico, che affondano le loro radici direttamente nella teoria smithiana e in quella marxiana. Entro l'approfondita riflessione elaborata da Adam Smith (2005) sul problema dello sviluppo, la ricchezza di una nazione viene linearmente a dipendere dal livello di divisione del lavoro resa possibile dall'accumulazione di capitale. Al procedere di quest'ultima si accentua la divisione del lavoro che, a sua volta, incrementa la produzione complessiva. È evidente che tale modello di sviluppo incorpora *ab origine* rilevanti limiti endogeni: rimosse tutte le barriere artificiali all'articolazione di mercati concorrenziali, stabilite le fondamentali connessioni infrastrutturali tra i mercati internazionali e riconfigurato l'assetto istituzionale (al fine di renderlo più consono a sostenere l'espansione del libero mercato), la spinta iniziale indotta dai vantaggi della specializzazione è destinata inevitabilmente ad esaurirsi, sfociando nella condizione

di stato stazionario descritta dallo stesso Smith. Del resto, quando Smith scriveva la *Ricchezza delle nazioni* la Rivoluzione industriale era ancora ad uno stadio embrionale, e la divisione del lavoro appariva, all'epoca, il vettore fondamentale capace di trasformare la manifattura e accrescerne la produttività. Smith (2005, p. 144) considerava l'innovazione una formidabile leva per incrementare in via solo momentanea il profitto, ma non conferiva a questa un ruolo centrale ai fini dello sviluppo: la chiave era unicamente identificata nella divisione del lavoro e nell'accumulazione di capitale.

L'innovazione tecnologica espleta invece una funzione essenziale entro il modello marxiano. Marx ritenne di avere individuato appunto nel dinamismo tecnologico l'elemento determinante ai fini dello sviluppo capitalistico. Il potente schema analitico sviluppato da Marx può essere proficuamente utilizzato per analizzare le dinamiche e le conseguenze della rivoluzione tecnologica in atto. Analizziamolo nel dettaglio.

Ora, per Marx (2006) l'obiettivo generale perseguito dal capitalista attraverso il processo produttivo non è la produzione di merci, ma piuttosto la produzione di *plusvalore*. Il plusvalore rappresenta una quota di lavoro erogata dal lavoratore e non remunerata dal capitalista attraverso il salario. Una normale giornata lavorativa di un operaio si suddivide, secondo Marx (*Ivi*, p. 179), in due parti: il tempo di lavoro necessario e il pluslavoro. Durante il *tempo di lavoro necessario* (*Ivi*, p. 171) l'operaio genera, attraverso il suo lavoro, un valore corrispondente al suo salario giornaliero. In questo lasso di tempo l'operaio, afferma Marx, lavora per sé. Attraverso il *pluslavoro*, diversamente, l'operaio crea plusvalore, ossia valore di cui si appropria il capitalista. Il plusvalore corrisponde dunque al valore prodotto attraverso il pluslavoro dell'operaio. L'obiettivo del capitalista è estrarre quanto più plusvalore possibile dal lavoro dell'operaio, dato che unicamente il lavoro vivo della forza lavorativa crea plusvalore: «La quantità di plusvalore dipende solo dalla quantità di sfruttamento della forza lavorativa» (*Ivi*, p. 170).

Il capitalista può seguire due differenti strategie per incrementare il saggio di plusvalore: prolungare la giornata lavorativa o ridurre il tempo di lavoro necessario. Il plusvalore ottenuto attraverso la dilatazione della giornata lavorativa è definito da Marx *assoluto*, il secondo è invece denominato plusvalore *relativo* (*Ivi*, p. 239). La prima strategia è stata seguita soprattutto durante la fase iniziale della Rivoluzione industriale, incontrando oggettivi limiti fisici e l'opposizione stessa della forza lavorativa. Ben più proficua si

è rivelata invece la seconda strategia: l'espansione del pluslavoro ottenuta mediante il progresso tecnico, cioè attraverso il costante potenziamento delle *forze produttive* incorporate nel modo di produzione. Introducendo macchinari più avanzati nel ciclo produttivo, e/o apportando miglioramenti organizzativi, il capitalista può ridurre il tempo di lavoro necessario e intensificare così la quantità di plusvalore generata dall'operaio, a parità di durata della giornata lavorativa. I macchinari, rendendo più produttivi gli operai, accrescono dunque la velocità di estrazione del plusvalore, il fine ultimo per conseguire il quale il capitalista aziona la complessa macchina della produzione. Il ruolo espletato dal progresso tecnico nel capitalismo, e le sue conseguenze sul lavoro, sono efficacemente descritte da Marx nel seguente passaggio: «Il capitale deve necessariamente sconvolgere le condizioni tecniche e sociali del processo lavorativo, vale a dire lo stesso *modo di produzione*, per potenziare la *forza produttiva del lavoro*, per diminuire il *valore della forza lavorativa* tramite l'accrescimento della forza produttiva del lavoro, e per accorciare in tal modo la parte della giornata lavorativa necessaria per riprodurre questo valore» (*Ivi*, p. 239). L'eccezionale dinamismo tecnologico del capitalismo è sottolineato in continuazione da Marx: «Col suo dominio di classe, appena secolare, la borghesia ha generato forze produttive più numerose e più ingenti di quante ne avessero mai create tutte le generazioni passate» (Engels, Marx 2011, p. 328); e ancora: «La borghesia non può esistere senza rivoluzionare incessantemente gli strumenti della produzione, quindi i rapporti di produzione, di conseguenza tutto il complesso dei rapporti sociali. Il costante rivoluzionamento della produzione [...] e un movimento senza fine contraddistinguono l'epoca borghese da tutte le epoche precedenti» (*Ivi*, pp. 326-327).

Il continuo potenziamento delle forze produttive, sebbene accresca il plusvalore, riduce però il *valore della forza lavorativa*. Sussiste difatti un irriducibile *trade-off* tra valore della forza lavorativa e plusvalore (Marx 2006, p. 380). Al variare della prima il secondo si muove in direzione contraria, e gli spostamenti del plusvalore sono sempre causati da variazioni intervenute nel valore della forza lavorativa (*Ivi*, p. 381). Dunque, da un lato, il progresso tecnico rappresenta lo strumento più idoneo a velocizzare l'estrazione di plusvalore; dall'altro, il dinamismo tecnologico del capitalismo genera secondo Marx quattro conseguenze perverse.

In primo luogo, il progresso tecnico mira a sostituire il lavoro con le macchine. Il progresso tecnico, per definizione, è *labour-saving*. Modificando la

composizione organica del capitale (ossia il rapporto tra capitale fisso e variabile), consente di risparmiare forza lavorativa: «L'autovalorizzazione del capitale per mezzo della macchina è in ragione diretta del numero di operai di cui essa ha annientato le condizioni d'esistenza [...] come moneta fuori corso l'operaio non trova a chi venderci. Quella porzione della classe operaia che le macchine trasformano in tal maniera in popolazione eccedente [...] straripa su tutti i rami dell'industria cui può facilmente arrivare, facendo saturare all'eccesso il mercato del lavoro e favorendo quindi un calo del prezzo della forza lavorativa al di sotto del suo valore» (*Ivi*, p. 318).

Gli operai, espulsi dai processi produttivi trasformati dal progresso tecnico, andranno così ad allargare le fila dell'*esercito industriale di riserva*. Nella *disoccupazione tecnologica* Marx (*Ivi*, pp. 458-459) scorge un paradosso: «Con l'accumulazione del capitale da essa stessa prodotta, la popolazione operaia produce quindi in quantità sempre più elevata *i mezzi per la sua eccedenza relativa*». Cresce dunque la concorrenza tra lavoratori, mentre il valore della forza lavorativa si riduce e il plusvalore aumenta in eguale proporzione.

Secondo, la variazione della composizione organica del capitale, con la crescita della quota di capitale fisso su quella variabile, riduce il *saggio di profitto*. Dato che unicamente il lavoro crea valore, decurtando la quota di lavoro impiegata nell'attività produttiva anche il valore generato dalla stessa tende a ridursi. Il progresso tecnico, procedendo, getta dunque le basi per una progressiva diminuzione del saggio generale del profitto (*Ivi*, p. 1056). Tale diminuzione è definita dallo stesso Marx *tendenziale* (*Ivi*, p. 1071) appunto perché viene costantemente controbilanciata da una molteplicità di fattori che ne attenuano l'incidenza. L'aumento del plusvalore relativo, il commercio estero e la riduzione del salario al di sotto del suo valore rappresentano misure orientate a contenere la caduta del saggio di profitto.

Terzo, il plusvalore è in parte consumato dal capitalista e in parte usato come *capitale*, cioè *accumulato* (*Ivi*, p. 429). Ciclo dopo ciclo, il capitale aumenta, *concentrandosi* e *centralizzandosi* entro un nucleo sempre più ristretto di capitalisti (*Ivi*, p. 455), man mano che la composizione organica del capitale si modifica con l'ascesa della componente fissa. La variazione della composizione del capitale crea barriere all'entrata dei mercati e riduce progressivamente la concorrenza, favorendo l'ascesa di grandi oligopoli e monopoli industriali. Nel *Manifesto del Partito comunista* si enuncia chiaramente tale dinamica: «La borghesia elimina sempre più la dispersione dei

mezzi di produzione, della proprietà e della popolazione. Essa ha agglomerato quest'ultima, ha centralizzato i mezzi di produzione e concentrato la proprietà in poche mani» (Engels, Marx 2011, p. 328). Questo trend determina «la soppressione del capitale inteso come proprietà privata in seno allo stesso modo di produzione capitalistico» (Marx 2006, p. 1213).

La concorrenza sui mercati è quindi inesorabilmente destinata a ridursi. La dinamica capitalistica conduce, secondo Marx, a una crescita delle dimensioni di scala delle aziende e ad un ridimensionamento drastico della pressione competitiva sui mercati, parallelamente al dispiegarsi della concentrazione monopolistica. In questo processo, le aziende più piccole vengono spinte fuori mercato, oppure assorbite da aziende di maggiori dimensioni di scala: «La lotta della concorrenza viene condotta riducendo di prezzo le merci. *Ceteris paribus*, il basso prezzo delle merci dipende dalla produttività del lavoro, ma quest'ultimo dal suo canto dipende dalla scala della produzione. Per questo i capitali più grandi sconfiggono quelli più piccoli» (Ivi, p. 455). Sebbene ai tempi di Marx lo sviluppo di forme societarie complesse fosse solo agli albori, seppe intuire gli avanzamenti che avrebbe determinato nel lungo periodo. In particolare, nella progressiva separazione tra proprietà e controllo del capitale determinata dalla società per azioni, Marx intravedeva l'emergere di «una nuova aristocrazia finanziaria, una nuova categoria di parassiti [...] tutto un sistema di truffe e di imbrogli che riguarda fondazioni di società, emissione e commercio di azioni. È produzione privata senza il controllo della proprietà privata» (Ivi, p. 1212). La piccola borghesia viene spazzata via dalla concentrazione del capitale, e ricompresa entro il proletariato. La classe proletaria, di conseguenza, tende progressivamente a dilatarsi, a seguito dell'impoverimento delle classi intermedie (*proletarizzazione della società*) e della formazione di una massa sempre più ampia di lavoratori non qualificati.

La proletarizzazione progressiva della struttura sociale renderà sempre più palesi le contraddizioni intrinseche al modo di produzione capitalistico, gettando così le basi per il suo superamento. Tuttavia, affinché tale processo storico giunga a compimento, è necessario che le forze produttive abbiano raggiunto un sufficiente grado di sviluppo, e che i rapporti di produzione esistenti siano ormai d'ostacolo all'ulteriore potenziamento delle forze produttive (Marx 2011b, pp. 547-548).

Ultima conseguenza del progresso tecnico: l'aumento della mobilità globale del capitale. Tale dinamica, alla base dell'attuale processo di globaliz-

zazione, è così descritta da Engels e Marx (2011, pp. 327-328): «Grazie allo sfruttamento del mercato mondiale [la borghesia] ha reso cosmopoliti la produzione e il consumo di tutti i paesi. Con gran disappunto dei reazionari, ha privato l'industria del suo fondamento nazionale. Le antichissime industrie nazionali sono state e sono giornalmente annientate. Vengono rimpiazzate da nuove industrie, la cui introduzione diventa una questione di vita o di morte per tutte le nazioni civili [...]. Grazie al celere miglioramento di tutti gli strumenti di produzione, alle comunicazioni rese estremamente agevoli, la borghesia porta la civiltà anche alle nazioni più barbare. I bassi prezzi delle sue merci sono l'artiglieria pesante con cui essa rade al suolo tutte le muraglie cinesi e con cui obbliga alla resa anche la più irriducibile xenofobia dei barbari. Costringe tutte le nazioni ad adottare il sistema di produzione della borghesia, se non vogliono andare in rovina».

Sebbene la successiva rivoluzione marginalista abbia concorso a invalidare la teoria ricardiana del valore-lavoro (Russo 2017), sulla quale la teoria marxiana dello sfruttamento era fondata, la trattazione del progresso tecnico formulata da Marx non perde comunque la sua forza esplicativa. La teoria marxiana ha avuto il merito di mostrare che il capitalismo non è un semplice sistema economico, ma è un complesso assetto strutturale capace di scandire il funzionamento di una società avanzata attraverso due istituzioni fondamentali: la proprietà privata dei mezzi di produzione e i mercati autoregolati. Il capitalismo ingloba, al suo interno, non solo i mercati e le imprese che vi operano, ma anche gli Stati, le classi sociali, le conoscenze scientifiche e tecnologiche.

Ricapitoliamo. Secondo Marx le forze produttive, a un certo grado del loro processo di sviluppo storico, avrebbero condotto a una progressiva concentrazione e centralizzazione del capitale, ed eliminato sempre più forza lavorativa dal mercato, relegandola nelle fila dell'esercito industriale di riserva. Ciò avrebbe determinato tre conseguenze fondamentali sul capitalismo all'apice della sua potenza produttiva. Anzitutto, il declino strutturale della domanda di lavoro (*I conseguenza*). Il progresso tecnico, orientato ad accrescere il plusvalore relativo, modifica le forze produttive, rendendo i lavoratori sempre più produttivi. Di riflesso, la forza lavorativa disponibile diventa strutturalmente eccedente rispetto alle esigenze di valorizzazione del capitale. Con l'espansione della componente fissa nella composizione organica del capitale, la domanda di lavoro declina anche nei settori in ascesa. Empiricamente, si dovrebbero dunque osservare tre dinamiche intrinsecamente in-

terrelate: *a*) veloce crescita della produttività (effetto del progresso tecnico orientato all'estrazione di plusvalore); *b*) salari reali stagnanti (come conseguenza dello squilibrio strutturale tra domanda e offerta di lavoro); *c*) crescita della disoccupazione strutturale e della popolazione inattiva, conseguenza del declino tendenziale della domanda di lavoro.

Secondo, l'esplosione delle diseguaglianze sociali (*II conseguenza*). Man mano che il valore della forza lavorativa declina e diventa numericamente eccedente rispetto alle esigenze della produzione (*I conseguenza*), la struttura sociale tende a polarizzarsi intorno a un vertice sempre più ricco e ristretto e una base sempre più ampia e povera (proletarizzazione). Se tale previsione fosse corretta, dovremmo osservare una progressiva acutizzazione delle disparità reddituali e patrimoniali, riflesso di una evoluzione tecnologica che accresce esponenzialmente il potere (e la mobilità) del capitale e ridimensiona il ruolo (e il valore) del lavoro.

In ultimo, l'ascesa dei monopoli e il declino della concorrenza (*III conseguenza*). L'accentuarsi dei divari sociali genera fratture anche all'interno della borghesia. I piccoli produttori vengono espulsi dal mercato e scivolano nel proletariato. Lo strato più elevato della borghesia, diversamente, accresce il proprio potere economico, fagocitando le aziende più piccole e uccidendo la concorrenza. L'ascesa di grandi aziende crea inoltre barriere all'entrata dei mercati, agevolate anche dalla modificazione della composizione organica del capitale. Sul piano concreto si dovrebbe osservare: *a*) accentuazione della configurazione oligopolistica-monopolistica dei mercati; *b*) riduzione del tasso di creazione di nuove aziende (riflesso della riduzione della concorrenza e delle elevate barriere all'entrata dei mercati); *c*) aumento del potere di mercato delle aziende giganti e proiezione delle stesse sui mercati globali.

Come vedremo, queste tre conseguenze fondamentali del progresso tecnico, previste da Marx ed empiricamente misurabili attraverso gli indicatori appena enunciati, sono osservabili nelle principali economie avanzate dopo l'avvio della quinta onda di Kondratieff, e minacciano direttamente la sopravvivenza stessa del welfare state. Beninteso: secondo l'interpretazione suggerita nell'articolo, tali conseguenze *non* sono indotte dal progresso tecnico in sé, ma dalla peculiare conformazione assunta dalla tecnologia attuale, potenzialmente in grado di sostituire il lavoro umano in ogni settore di attività.

3. Le tempeste di distruzione creatrice e le onde di Kondratieff

Sulla scia di Marx, Joseph Schumpeter individua nella *distruzione creatrice* la dinamica centrale che scandisce lo sviluppo economico, e nell'*imprenditore-innovatore* l'agente fondamentale che attiva i processi di mutamento tecnologico. Nella costruzione teorica schumpeteriana è l'innovazione tecnologica, più che il mercato, ad assumere un ruolo determinante nei processi di sviluppo. Questo elemento distanzia drasticamente l'economista austriaco dall'ortodossia classica e neoclassica (Russo 2017). L'innovazione, entro il modello schumpeteriano, «rivoluziona incessantemente dall'interno le strutture economiche, distruggendo senza tregua l'antica e creando senza tregua la nuova. Questo processo di distruzione creatrice è il fatto essenziale del capitalismo, ciò in cui il capitalismo consiste, il quadro in cui la vita di ogni complesso capitalistico è destinato a svolgersi» (Schumpeter 2001, p. 83).

L'introduzione di innovazioni, da un lato, rafforza, o addirittura crea, nuovi settori o mercati, favorendone la rapida espansione. Dall'altro, l'ascesa dei settori sospinti dall'innovazione tipicamente determina il declino di altri, più o meno collegati a questi. L'innovazione, secondo Schumpeter, procede seguendo ritmi assolutamente irregolari, sulla base di accelerazioni improvvise indotte da scoperte scientifiche – le tempeste di distruzione-creatrice – accompagnate da lunghi periodi di stasi.

Lo stesso capitalismo, nel suo cammino storico, è oggetto di inesorabili trasformazioni strutturali. In particolare, l'evoluzione storica del capitalismo potrebbe essere utilmente suddivisa, secondo Schumpeter (2002), in due fasi distinte: quella del *capitalismo concorrenziale* e quella del *capitalismo trustificato*. A tali modelli corrispondono altrettante configurazioni del mercato e modalità di produzione dell'innovazione. Nel modello concorrenziale, tipico del capitalismo liberale dell'Ottocento, il mercato è connotato da scarse barriere all'entrata, operano molte imprese di piccole e medie dimensioni, in forte competizione tra loro. Il modello di innovazione del capitalismo concorrenziale, basato sul dinamismo di pionieristici imprenditori-innovatori, è definito *Schumpeter Mark I* (Fagerberg, Mowery, Nelson 2007).

Nel capitalismo trustificato, invece, l'avvento del *big business* determina una netta divisione tra proprietà e gestione delle aziende. Di riflesso, anche il processo innovativo acquisisce un profilo altamente standardizzato e organizzato: sostenuto da consistenti investimenti in ricerca e sviluppo, l'atti-

vità di innovazione è prevalentemente espletata nell'ambito dei laboratori di grandi aziende oligopolistiche. L'innovazione va così *riducendosi a routine*, «sempre più opera di *teams* di specialisti che producono quanto richiesto e lo fanno funzionare in modi prevedibili e controllabili» (Schumpeter 2001, pp. 134-135).

La burocratizzazione dell'impresa industriale, dunque, investe anche la dimensione tecnologica, ormai spersonalizzata e automatizzata (*Ibidem*), creando un nuovo modello di innovazione (*Schumpeter Mark II*), proprio del capitalismo trustificato. Negli attuali sistemi economici, in realtà, coesistono settori concorrenziali e settori oligopolistici-monopolistici. In genere, i settori emergenti hanno caratteristiche rispondenti al modello *Schumpeter Mark I*, mentre quelli maturi presentano una configurazione organizzativa più aderente al modello *Mark II*. Il processo di distruzione creatrice, descritto da Schumpeter, ha cadenzato senza soluzione di continuità la storia dello sviluppo socio-economico degli ultimi secoli, a partire dalla prima rivoluzione industriale.

Dalla rivoluzione industriale in poi l'attività economica ha seguito un peculiare ritmo cinquantennale, noto come *onde lunghe di Kondratieff* (Kondratieff, Stolper 1935). I *cicli di Kondratieff* (o *onde K*) iniziano in periodi relativamente brevi, in cui si concentra un numero elevato di innovazioni tecnologiche radicali – le tempeste schumpeteriane di distruzione creatrice – che riconfigurano profondamente la struttura produttiva e i lineamenti stessi del capitalismo. «Durante i vent'anni che precedono l'inizio dell'onda ascendente di un ciclo lungo si osserva un rinvigorimento delle invenzioni tecniche. Prima e durante l'inizio dell'onda ascendente, si osserva l'applicazione generale di tali invenzioni alla produzione industriale, per effetto di una riorganizzazione dei rapporti di produzione. L'inizio dei cicli lunghi coincide solitamente con un'espansione del raggio d'azione delle relazioni economiche mondiali» (Kondratieff 1984, p. 68). A tali fasi subentrano periodi di relativa stasi, durante i quali il mutamento tecnologico – pur presente – assume una conformazione incrementale.

La prima onda di Kondratieff (1780-1840) si è basata sull'applicazione su scala industriale delle innovazioni nel settore tessile, dando avvio alla prima rivoluzione industriale; la seconda è stata indotta dall'applicazione dell'energia a vapore alla produzione industriale e ai trasporti, la terza dall'elettricità e dall'industria chimica, la quarta dalla commercializzazione dell'automobile e l'ultima dalle tecnologie informatiche. Ciascuna rivoluzione tec-

nologica ha richiesto collaterali aggiustamenti istituzionali (sviluppo del sistema di fabbrica, ascesa delle società per azioni e del capitalismo manageriale, fordismo).

Ogni onda è stata accompagnata da collaterali preoccupazioni circa i possibili effetti sui livelli occupazionali dell'introduzione di nuove tecnologie. Negli ultimi due secoli e mezzo, di conseguenza, una parte rilevante della riflessione economica si è confrontata con il complesso rapporto tra progresso tecnico e disoccupazione: da Ricardo a Keynes, passando per Babbage, il pensiero economico è disseminato di considerazioni a riguardo.

David Ricardo (1888), tra i primi a porsi il problema, a più riprese ha analizzato l'impatto della tecnologia sul mercato del lavoro, e con conclusioni piuttosto incompatibili tra loro. In una prima fase, ritenne che l'introduzione di macchine in sostituzione del lavoro umano accrescesse la produttività e quindi i benefici per l'intera economia. Questa posizione sarà poi radicalmente rivista e corretta. Nella terza edizione dei *Principi di economia politica* l'economista inglese dedicò un intero capitolo alla problematica, sostenendo che i timori degli operai (e dei luddisti) relativi alla disoccupazione causata dalla meccanizzazione progressiva non sarebbero del tutto infondati.

Secondo Charles Babbage (1963) la riduzione dei costi di produzione è una conseguenza diretta della divisione del lavoro. Questa, implicando una frammentazione delle mansioni in attività sempre più elementari, consente un ampio ricorso a manodopera poco qualificata (e quindi poco retribuita), che rimpiazza lavoratori dotati di maggiori abilità tecniche e produttive. Tale processo è ulteriormente accentuato dall'uso estensivo di macchine nel ciclo produttivo, che consentono anch'esse di espandere la divisione del lavoro e sostituire la manodopera. Nel lungo termine, tuttavia, i guadagni per l'intera economia sono decisamente superiori ai costi. Babbage, pertanto, giunge a conclusioni molto simili a quelle smithiane circa la divisione del lavoro quale fattore propulsivo del benessere, e piuttosto distanti da quelle marxiane relative alla proletarizzazione della forza lavorativa.

Negli anni della Grande depressione (e alle soglie dell'età d'oro del capitalismo) Keynes affermava: «l'aumento dell'efficienza tecnica sta avvenendo più velocemente di quanto possiamo occuparci del problema dell'assorbimento del lavoro» (Keynes 1963, p. 358); e poco più avanti: «Siamo afflitti da una nuova malattia di cui alcuni lettori non hanno ancora sentito il nome, ma di cui sentiranno molto parlare negli anni a venire, vale a dire la disoccupazione tecnologica. Ciò significa disoccupazione dovuta alla nostra

scoperta di mezzi per economizzare l'uso del lavoro che supera il ritmo al quale possiamo trovare nuovi usi per la forza lavoro» (*Ivi*, p. 361).

Queste preoccupazioni si sono rivelate largamente infondate: la storia economica ha dimostrato che le prime quattro onde K hanno generato più posti di lavoro di quelli che hanno distrutto. Il saldo negativo, registrato nei settori in declino, è stato sempre largamente sopravanzato dal saldo positivo dei settori in ascesa. Ma c'è di più: il progresso tecnico ha contribuito ad innalzare sensibilmente il livello di vita di miliardi di individui. Tuttavia, la quinta onda K sembra avere caratteristiche del tutto inedite rispetto alle precedenti, a causa delle proprietà intrinseche delle tecnologie emergenti. Per comprendere le possibili conseguenze sul mondo del lavoro e sul *welfare state*, occorre dunque delinearne preliminarmente i lineamenti e la portata della rivoluzione tecnologica in atto.

4. La quinta onda K: caratteristiche e conseguenze

Cosa differenzia la rivoluzione tecnologica in corso dalle precedenti? Le peculiarità sono rintracciabili essenzialmente in tre elementi (Brynjolfsson, McAfee 2015; Frey, Osborne 2013; Gratton 2011; McKinsey Global Institute 2017; Rifkin 2005; Schwab 2016). Primo: *la velocità*. L'attuale processo segue una dinamica esponenziale, a differenza dei mutamenti tecnologici precedenti, connotati da una progressione lineare. Secondo: *la portata e l'intensità*. Implica poderosi mutamenti di paradigma che interessano, contestualmente e rapidamente, molteplici settori, con effetti *labour-saving* di vasta portata. Terzo: *l'impatto sui sistemi complessi*. L'innovazione sta trasformando non solo il modo di lavorare delle aziende, ma anche il modo di comunicare e di interagire delle persone, e il rapporto tra cittadini e struttura statale. L'economia, la società e lo Stato sono attraversati da incessanti processi trasformativi dagli esiti piuttosto imprevedibili e incerti.

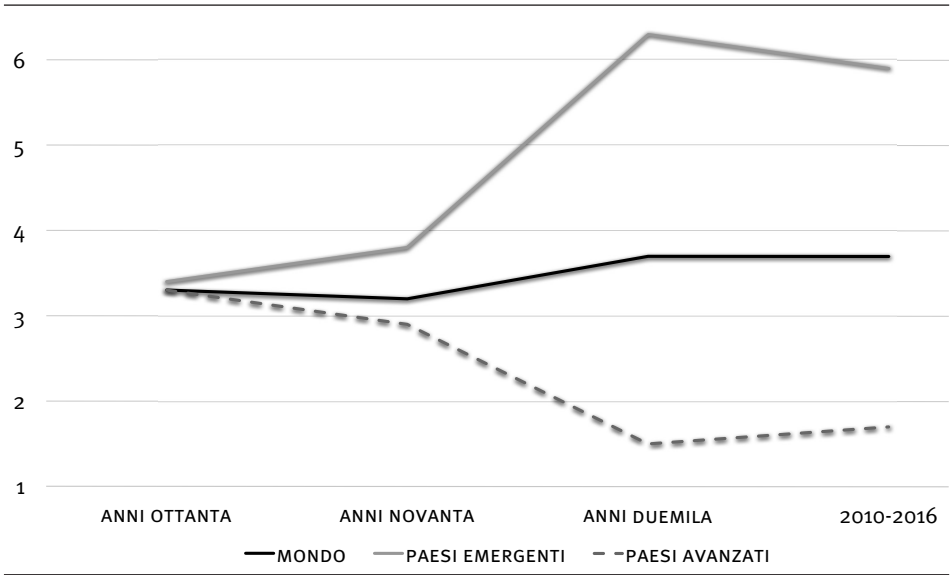
Le tecnologie che si profilano all'orizzonte appaiono potenzialmente in grado di produrre effetti dirompenti, modificando la struttura del mercato del lavoro in misura ancora più radicale. Le stampanti 3D, ad esempio, consentiranno di produrre direttamente a casa merci personalizzate, minacciando, in prospettiva, l'esistenza di interi comparti manifatturieri. Tra l'altro l'automazione, dapprima confinata al settore industriale, sta rapidamente penetrando anche nel comparto dei servizi, settore tradizionalmente *labour-*

intensive. Secondo un recente rapporto McKinsey (2017) quasi metà delle attività umane sono ormai soggette a forme più o meno ampie di automazione. Un altro studio stima che il 47 per cento dei lavoratori sia facilmente rimpiazzabile attraverso l'intelligenza artificiale e applicando su vasta scala le tecnologie informatiche già disponibili (Frey, Osborne 2013). I veloci avanzamenti nel campo dell'intelligenza artificiale rendono probabile, su un orizzonte di medio-lungo termine, la sostituzione di lavoratori addetti a servizi avanzati e sofisticati (dalla medicina alla finanza, dall'istruzione al giornalismo) con macchine (Brynjolfsson, McAfee 2015). Insomma: l'intelligenza artificiale, in prospettiva, consentirà di sostituire il lavoro umano anche in settori (trasporti, servizi alla persona, consulenza) in cui la penetrazione delle nuove tecnologie, fino a qualche anno fa, risultava piuttosto lenta o addirittura marginale. L'impatto sul mondo del lavoro è potenzialmente destabilizzante ed esplosivo. Analizziamolo valutando gli effetti che la recente tempesta di distruzione-creatrice ha avuto sulle performance economiche dei paesi avanzati e sulle dinamiche salariali, al fine di comprendere se le conseguenze del progresso tecnico previste da Marx siano osservabili nelle economie avanzate investite dalla rivoluzione tecnologica in atto.

Nell'ultimo ventennio, nonostante il rapido progresso tecnologico, i paesi avanzati hanno fronteggiato un quadro di strisciante stagnazione (figura 1). Prima evidenza da tenere in considerazione: l'onda K in corso, pur implicando epocali trasformazioni tecnologiche, non sembra generare ricadute altrettanto significative sul piano della crescita economica. I paesi emergenti, e la Cina in particolare, hanno fatto registrare performance migliori, trainando la crescita dell'economia globale. La crescita media del Pil mondiale si è più che dimezzata rispetto al ventennio postbellico (Wolf 2006), mentre il 56 per cento dei paesi ha registrato tassi di crescita negativi del Pil pro-capite tra il 1980 e il 2000 (Allen 2013).

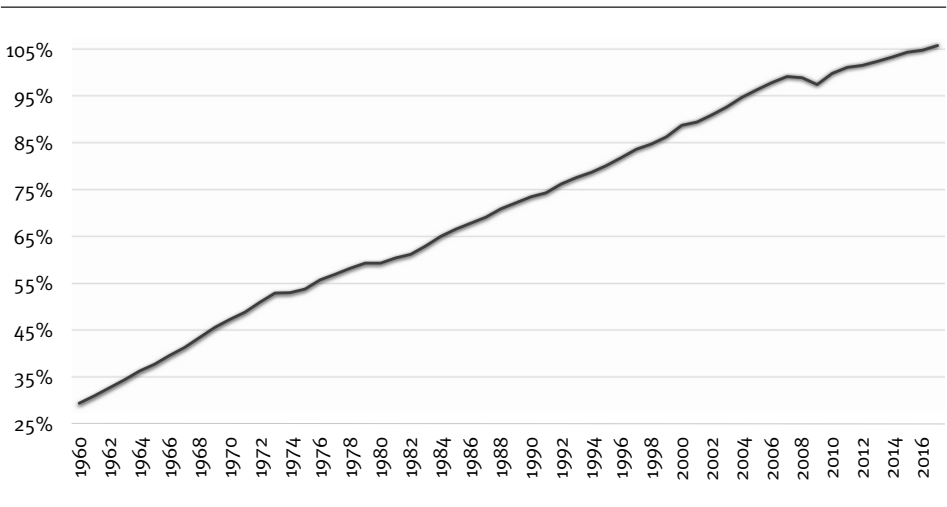
La crescita economica, durante la quinta onda K, nelle economie avanzate appare quindi piuttosto debole e fragile, e coniugata a una forte espansione delle diseguaglianze sociali. E arriviamo così alla seconda rilevante evidenza: anche nelle fasi di espansione economica gran parte delle famiglie, nei paesi avanzati, non ha sperimentato alcun incremento del reddito reale. Nonostante la produttività sia stabilmente aumentata negli ultimi decenni in tutti i paesi avanzati (figura 2), i salari reali sono rimasti sostanzialmente fermi in tutte le economie industrializzate (figura 3). Performance decisamente migliori fanno registrare invece le economie emergenti (figura 3).

Fig. 1 – Pil, variazioni percentuali medie di periodo per area (1980-2016)



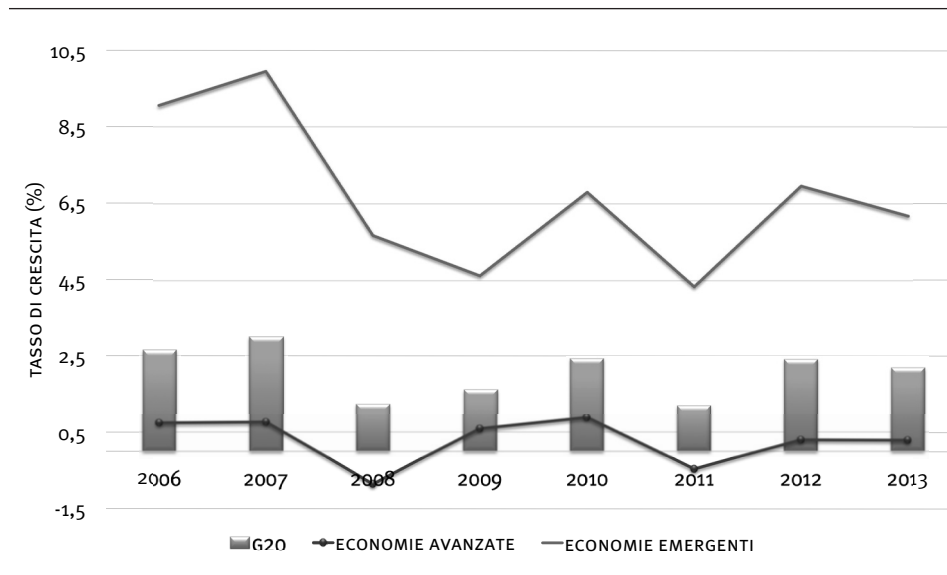
Fonte: elaborazione su dati del Fondo monetario internazionale.

Fig. 2 – Produttività del lavoro nei paesi Ocse (1960-2016; 2010=100)



Fonte: elaborazione su dati Ocse database.

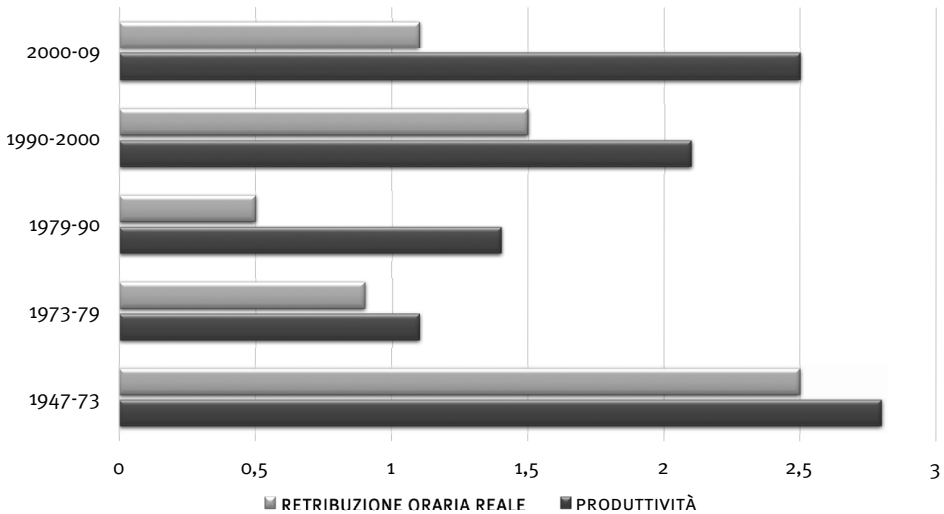
Fig. 3 – Variazione media annua dei salari reali



Fonte: elaborazione su dati International Labour Organization.

Tali trend diventano ancora più chiari se confrontiamo le dinamiche attuali con quelle che hanno caratterizzato l'età d'oro del capitalismo, tra il secondo dopoguerra e metà anni settanta. La netta differenza tra l'era fordista-keynesiana e l'assetto attuale è efficacemente sintetizzata dalla figura 4. I dati mostrano un confronto tra produttività del lavoro e retribuzione corrisposta ai lavoratori statunitensi dal 1947 in poi. Durante il periodo del compromesso tra capitale e lavoro, gli spostamenti delle retribuzioni hanno tendenzialmente ricalcato quelli della produttività. Da metà anni settanta questo circolo virtuoso si è progressivamente spezzato: la crescita della produttività non si traduce più in guadagni di benessere netto per i lavoratori. Dal 1980 in poi la divergenza tra incrementi della produttività e quelli della retribuzione si è ampliata, per diventare particolarmente significativa nel periodo 2000/2009 (figura 4). I dati si riferiscono ai soli Stati Uniti, ma il medesimo trend è riscontrabile sostanzialmente in tutti i paesi avanzati. In termini marxiani, potremmo concludere che la figura 4 evidenzia una netta accelerazione dell'estrazione di plusvalore relativo, con una conseguente espansione dei benefici per il capitale.

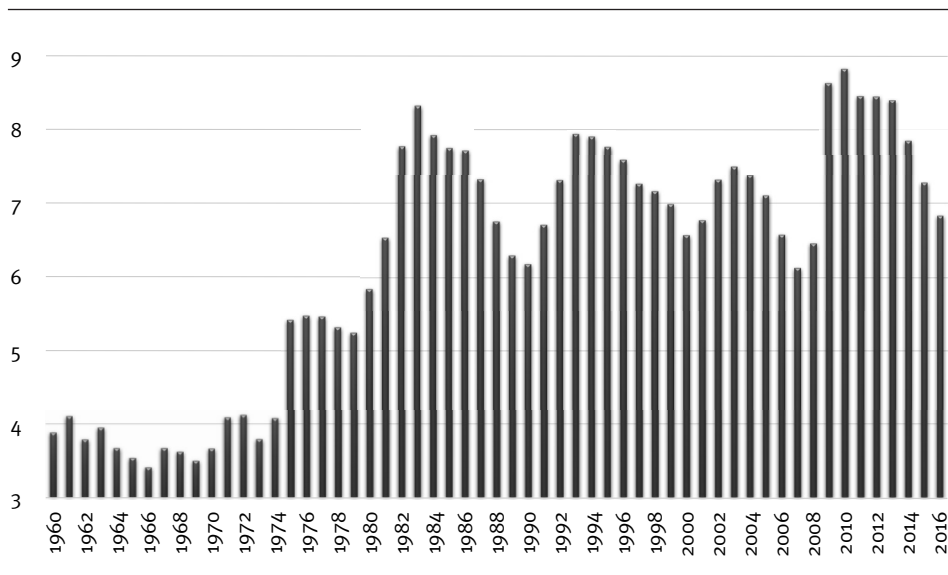
Fig. 4 – Aumenti medi annui della produttività e delle retribuzioni negli Stati Uniti



Fonte: elaborazione su dati Us Bureau of Labor Statistics.

Il punto è che, per via del progresso tecnico, la forza lavorativa attuale risulta sempre più eccedente rispetto ai bisogni del capitale, perdendo così di valore. Nel 1990 le tre maggiori aziende di Detroit, un tempo centro nevralgico del manifatturiero statunitense, avevano una capitalizzazione complessiva pari a 36 miliardi di dollari, ricavi pari a 250 miliardi e davano direttamente lavoro a 1,2 milioni di persone (Schwab 2016, p. 23). Nel 2014, le tre maggiori aziende della Silicon Valley presentavano una capitalizzazione decisamente superiore – 1,09 trilioni di dollari –, ricavi simili alle aziende di Detroit (257 miliardi) e un numero di dipendenti dieci volte inferiore: appena 137.000 addetti (*Ibidem*). Le aziende *high-tech* generano valore avvalendosi di una forza lavoro decisamente ridotta. Di conseguenza, i tassi medi di disoccupazione sono stabilmente aumentati in tutte le economie avanzate negli ultimi decenni (figura 5).

Fig. 5 – Tasso di disoccupazione nei paesi avanzati (1960-2016)



Fonte: elaborazione su dati Ocse database.

5. Progresso tecnico e diseguglianze sociali

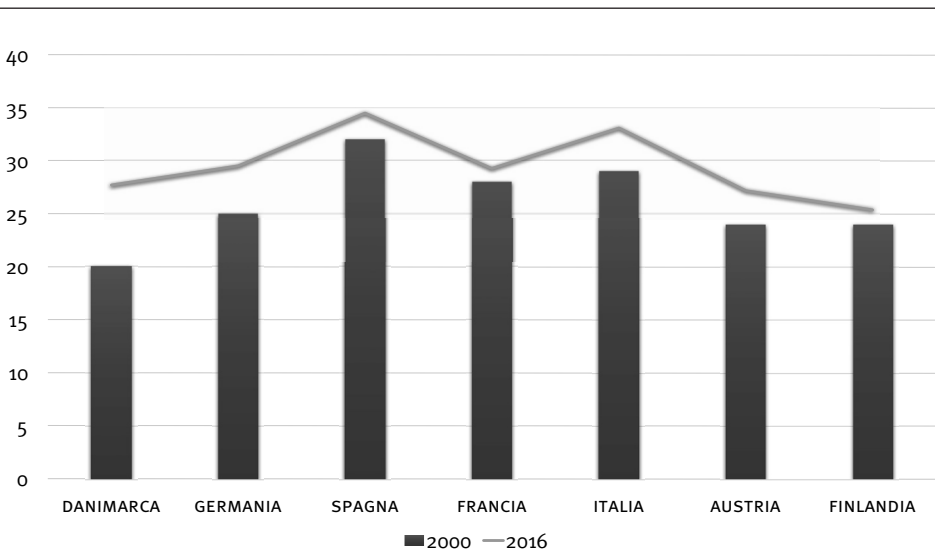
I dati appena discussi (relativi agli indicatori elencati in chiusura del secondo paragrafo) mostrano dunque trend macroeconomici sostanzialmente in linea con la prima fondamentale conseguenza del progresso tecnico preconcizzata dalla trattazione marxiana: il declino strutturale della domanda di lavoro. Allo stato attuale non è ovviamente possibile affermare che tali dati riflettano unicamente dinamiche strutturali, escludendo del tutto cause congiunturali. In questo paragrafo ci concentreremo sulla trattazione della crescita delle diseguglianze sociali indotte dalla rivoluzione tecnologica in atto (la *II conseguenza* trattata nel secondo paragrafo), cercando di evidenziare la stretta interrelazione esistente tra le due dinamiche.

Da inizio anni ottanta il reddito della famiglia media americana, depurato dall'inflazione, ha smesso di aumentare. Con la recente crisi globale, la situazione è addirittura peggiorata. Tra il 2007 e il 2013 il reddito annuo del ceto medio statunitense si è ridotto di 4.500\$, ritornando al livello del 1989 (Reich 2015, p. 165). Nel 1978 le famiglie appartenenti al percentile più ricco

detenevano una ricchezza *duecentoventi* volte superiore a quella della famiglia media. Nel 2012 il divario si è ampliato: lo 0,01 più ricco detiene una ricchezza *millecentoventi* volte superiore alla famiglia media (Reich 2015, p. 221). Ai vertici della piramide sociale la ricchezza affluisce con molta più velocità rispetto alla base. E ciò nonostante gli Stati Uniti rappresentino l'epicentro della rivoluzione della *new economy*. Gap di analoga ampiezza si riscontrano anche in Europa. Dal 2000 in poi il coefficiente di Gini è aumentato in tutti i principali paesi europei, trasversalmente in tutti i modelli di capitalismo (figura 6). La variabile politico-istituzionale, dunque, appare poco idonea a spiegare le cause dei trend in atto, proiezioni di ben più profonde dinamiche strutturali. È dunque nelle forze produttive, più che nei rapporti di produzione, che vanno rintracciate le determinanti di tali tendenze.

I mutamenti in corso stanno inducendo anche vistose contrazioni del salario relativo dei lavoratori poco qualificati in relazione a quello dei lavoratori più istruiti. Si parla, a tal proposito, di «*progresso tecnico distorto a favore della specializzazione*». Per definizione, esso favorisce le persone dotate di maggiore capitale umano» (Brynjolfsson, McAfee 2015, p. 147). L'evidenza empirica

Fig. 6 – Andamento dell'indice di Gini in Europa (2000-2016)

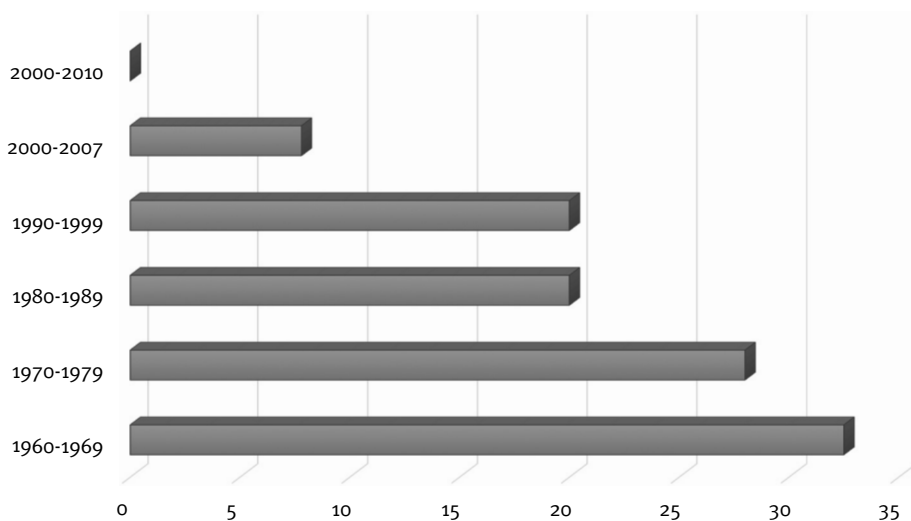


Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

dimostra un crescente aumento delle diseguaglianze salariali in funzione del livello di qualificazione (Acemoglu 2002; Imf 2007). L'innovazione tecnologica, potente determinante dello sviluppo economico, tende dunque ad accrescere le diseguaglianze reddituali, generando momentanee rendite asimmetricamente distribuite sia a livello intersettoriale, sia a livello intrasettoriale, tra lavoro e capitale.

Secondo studi recenti, per effetto delle attuali traiettorie tecnologiche, il mercato del lavoro sta «perdendo» la classe media e si sta polarizzando (Autor, Katz, Kearney 2006; Autor 2010). Le nuove tecnologie alimentano la domanda di lavoro più qualificato mentre, collateralmente, riducono la domanda di lavoro per le qualificazioni intermedie. Storicamente, inoltre, un aumento della produzione ha sempre prodotto un significativo aumento dell'occupazione, in linea con la Legge di Okun. Dopo la crisi del 2008, diversamente, il Pil ha recuperato ma l'occupazione no. Tra l'altro, nel nuovo millennio anche la domanda di lavoratori con titoli di studio elevati (laurea o superiore) ha iniziato a declinare, mentre l'offerta continua a crescere e i salari di ingresso a diminuire (Reich 2015). Più in generale, negli ultimi de-

Fig. 7 – Creazione netta di posti di lavoro per decennio (Usa 1960-2010)



Fonte: elaborazione su dati Us Labor Statistics e Federal Reserve Bank of St. Louis.

cenni anche l'economia statunitense – tra le più dinamiche e innovative tra quelle avanzate – ha visto declinare costantemente la capacità di creare nuovi posti di lavoro (figura 7).

Altri studi preconizzano la caduta dell'economia mondiale in una sorta di *grande stagnazione*. Questa tesi è espressamente enunciata da Tyler Cowen (2011), secondo il quale le tecnologie legate all'Ict, in particolare, non hanno contribuito a innalzare lo standard di vita dei lavoratori. Le aziende della *new economy* creano un'enorme ricchezza per pochi, alimentando così l'esplosione delle diseguaglianze sociali e delle sperequazioni nel mercato del lavoro. L'avvento del web, in altri termini, avrebbe smentito l'assunto secondo cui le innovazioni tecnologiche generano in ogni caso consistenti avanzamenti e intensi effetti di *spillover* in tutto il sistema economico (Cowen 2011, p. 38). Queste nuove tecnologie, diversamente, hanno creato pochi posti di lavoro in aziende dalle dimensioni tutto sommato ridotte, che però gestiscono un giro d'affari multimiliardario. Anche Jeremy Rifkin (2005) ritiene che le tecnologie distruggano lavoro e inducano uno spiazzamento tecnologico che crea milioni di disoccupati.

Secondo Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee la domanda di lavoro ristagna a causa di tecnologie che distruggono più lavoro di quello che creano. Un tasso di innovazione troppo elevato costituisce dunque la causa della stagnazione attuale. In tale scenario i rischi principali per i lavoratori delle economie avanzate derivano dall'automazione dei cicli produttivi (Brynjolfsson, McAfee 2015).

Le nuove fabbriche, completamente automatizzate, distruggono più lavoro delle delocalizzazioni. L'effetto netto non implica solo una progressiva crescita dei livelli di disoccupazione strutturale, ma anche una preoccupante estensione dei fenomeni di marginalità sociale. Le tecnologie produttive sono tali da consentire di minimizzare gli interventi dei lavoratori, accrescendone a dismisura la velocità di estrazione del plusvalore relativo, a fronte di salari reali stagnanti (figure 2, 3 e 4). In media un operaio americano produce annualmente beni per 180.000\$, più del triplo rispetto ad appena trentacinque anni fa (Moretti 2014, p. 42). «Per l'economia in generale l'accresciuta produttività è un'ottima cosa, ma per le tute blu ha conseguenze negative. Pensiamo, per esempio, alla General Motors. Negli anni cinquanta, gli anni d'oro di Detroit, ogni operaio dell'azienda produceva una media di sette auto l'anno. Oggi ne produce 29 l'anno. Il calcolo dei posti di lavoro persi è molto semplice: per fabbricare ogni auto oggi la General Motors

impiega un numero di operai quattro volte inferiore a quello del 1950. È questo un altro dei curiosi paradossi della crescita economica: gli aumenti di produttività [...] finiscono per cancellare posti di lavoro» (Moretti 2014, p. 42).

Mezzo secolo fa, quando la General Motors era il maggiore datore di lavoro negli Stati Uniti, l'operaio medio della GM guadagnava trentacinque dollari l'ora, al valore attuale (Reich 2015, p. 179). Nel 2014, Wal-Mart – gigante della grande distribuzione – era il principale datore di lavoro statunitense. Il salario medio del lavoratore della Wal-Mart è di circa nove dollari l'ora (*Ivi*). Il contrasto tra la GM degli anni settanta e la Wal-Mart di oggi è rappresentativo di ciò che si è verificato in tutti i settori dell'economia.

Nell'era fordista-keynesiana i poveri erano, tipicamente, persone disoccupate. Di recente, la dinamica salariale stagnante ha fatto nuovamente aumentare la quota di persone povere che lavora a tempo pieno. Anche molti lavoratori *full time*, ormai, non dispongono più di redditi sufficienti per uscire dalla fascia di povertà. All'estremo opposto della piramide sociale, è aumentata la quota di ricchi che non lavora, con entrate cospicue assicurate da attività che generano sostanziose *rendite* (investimenti azionari, obbligazionari, diritti di proprietà intellettuale ecc.). Le diseguaglianze sociali sono tornate quasi ai livelli record della *belle époque* (Piketty 2014).

Inevitabilmente la forbice tra il vertice e la base della struttura sociale tende ad allargarsi in tutti i paesi avanzati, mentre la classe media sparisce scivolando verso il basso. Tale trend è solo parzialmente attutito dalle diverse forme di protezione sociale assicurate (in misura piuttosto variabile) dai vari modelli di capitalismo (Burroni 2016). La *new economy*, e le nuove tecnologie, rendono il lavoro umano sempre più superfluo. Creano enormi ricchezze per *pochi* imprenditori e/o inventori di nuovi dispositivi, App, *start-up*. Ma non creano abbastanza posti di lavoro per *tutti*. Il divario tra vincitori e vinti aumenta. Anche questa dinamica tecnologica concorre alla spontanea concentrazione della ricchezza e ad esacerbare le diseguaglianze sociali.

C'è un'altra questione critica da tenere in considerazione: nell'economia digitale i costi marginali di produzione sono molto bassi, e le economie di scala risultano potenziate a dismisura dalle economie di rete (Rullani 2008). Ciò favorisce l'ascesa di monopoli e aziende giganti, con effetti devastanti sulla concorrenza. E arriviamo così alla trattazione della *III conseguenza* del progresso tecnico: il predominio delle aziende giganti e il declino della concorrenza.

Date le economie di rete che connotato i settori dell'*high-tech* (in particolare nel comparto *Ict*), anche i mercati in ascesa acquisiscono rapidamente un assetto *Schumpeter Mark II*. Le piccole *start-up* o si trasformano velocemente in colossi mondiali, o spariscono, espulse dal mercato o fagocitate dalle aziende leader. Lo scenario che si sta delineando sui mercati elude le tradizionali categorie di analisi, profilando all'orizzonte l'emergere di un'economia dai lineamenti decisamente nuovi: «la digitalizzazione crea i mercati in cui il vincitore prende tutto perché con i beni digitali le limitazioni nella capacità produttiva diventano sempre più irrilevanti. Un singolo produttore, con un sito web, può soddisfare la domanda di milioni o persino miliardi di clienti» (Brynjolfsson, McAfee 2015, p. 167). Sfruttando le economie di rete le aziende leader fruiscono di un vantaggio competitivo smisurato rispetto ai potenziali entranti.

Per converso, «negli ultimi anni negli Stati Uniti il tasso di creazione di nuove imprese è molto rallentato. Tra il 1978 e il 2011, mentre si affermavano i nuovi giganti, questo tasso si è dimezzato [...] il declino trascende il ciclo economico: né le espansioni di fine anni novanta e inizio anni Zero né le recessioni del 2001 e del 2008-2009 sembrano avere avuto qualche effetto sulla tendenza al ribasso» (Reich 2015, p. 58). Mentre le barriere all'ingresso dei mercati aumentano, i profitti delle aziende continuano a crescere. Nel 2014 gli utili delle aziende statunitensi, al netto delle imposte, hanno raggiunto il livello più alto degli ultimi ottantacinque anni, eguagliando il record del 1942, quando i profitti erano alimentati dalla domanda bellica (Reich 2015, p. 126). Non solo: la finanziarizzazione di queste aziende sta distogliendo risorse sempre più ingenti agli investimenti in R&S a vantaggio di attività speculative dai profitti immediati (Mazzucato 2014; Jacob e Mazzucato 2017).

Tra l'altro, i colossi dell'*high-tech* – muovendosi facilmente su scala globale – riescono a eludere la tassazione e ad ottenere trattamenti fiscali di favore dai governi (Mazzucato 2014). Le imprese giganti, che dominano il capitalismo globalizzato, esaltano i benefici del libero mercato, ma cercano in ogni modo di plasmare i mercati a loro vantaggio, usando la loro influenza sulla sfera politica per ridurre la concorrenza (Crouch 2012): meccanismo eloquentemente descritto da Marx e, ancor prima, dallo stesso Adam Smith, secondo cui l'interesse degli imprenditori «è sempre di allargare il mercato e restringere la concorrenza. Allargare il mercato può spesso essere abbastanza coerente con l'interesse del pubblico, ma restringere la concor-

renza gli sarà sempre contrario» (Smith 2005, p. 252). Potere economico e politico, combinandosi nelle aziende giganti, uccidono la concorrenza e la libera iniziativa privata. Il capitalismo, nella sua fase attuale, fronteggia un grave rischio, rappresentato dall'evenienza che «il rapido incremento dei redditi più elevati finisca per auto-rafforzarsi grazie all'accesso alla politica consentito dal denaro. Anziché nell'interesse di tutti, si stabiliranno regole a esclusivo beneficio dei ricchi, i quali sfrutteranno poi queste norme per diventare ancora più ricchi e influenti» (Deaton 2015, pp. 242-243). Non a caso, i maggiori tagli alle tasse sui redditi più elevati sono stati effettuati proprio nei paesi Ocse in cui le diseguaglianze e la concentrazione della ricchezza sono aumentate in misura più decisa negli ultimi decenni (Piketty, Saez, Stantcheva 2011). Tra l'altro, gli enormi guadagni generati dall'attività di *rent-seeking* distorcono molte risorse (anche umane) dall'attività di innovazione e di produzione, i reali vettori della crescita economica (Krueger 1974; Bhagwati 1982).

6. L'onda (K) che affonda il *welfare state*

Le tre conseguenze fondamentali del progresso tecnico, delineate da Marx e discusse nel secondo paragrafo, sembrano empiricamente confermate dai dati fin qui analizzati. Arriviamo così al terzo punto della trattazione: cosa può fare lo Stato, attraverso le politiche redistributive e il *welfare state*, per intervenire sulle dinamiche in atto, evitando che generino effetti dirompenti sul piano socio-economico?

In passato il capitalismo aveva già prodotto vistose diseguaglianze sociali e alimentato la concentrazione del capitale. Le diseguaglianze giunsero all'apice durante la Belle époque, per poi declinare progressivamente (Piketty 2014). Tale compressione delle diseguaglianze è, in parte, ascrivibile alle politiche redistributive messe in campo dai governi. Il *welfare state* ha senz'altro giocato un ruolo in tale processo. Tuttavia, la riduzione della concentrazione della ricchezza prende avvio ben prima della strutturazione dei moderni sistemi di welfare: il declino inizia in corrispondenza della prima guerra mondiale e si accentua ulteriormente durante la seconda guerra mondiale. La distruzione portata dai due conflitti ha avuto l'indiretto effetto di erodere o cancellare del tutto intere fortune, ridimensionando così le sperequazioni generate da decenni di accumulazione di capitale (*Ivi*). Dal secon-

do dopoguerra, quando i moderni sistemi di welfare iniziano a essere articolati, l'accumulazione di capitale riprende il suo normale corso. Come effetto, le diseguaglianze si riacutizzano già negli anni settanta e ottanta (*Ivi*). Poi, l'arrivo al governo di partiti conservatori, l'implementazione della *trickle down theory* e il progressivo smantellamento dell'intervento dello Stato nell'economia hanno generato ovvi effetti anti-redistributivi (Crouch 2014), peggiorando ulteriormente il quadro generale. Ma il movimento complessivo era comunque scandito dalla dinamica dell'accumulazione e del progresso tecnico. Le scelte politiche possono al più avere espletato un ruolo di secondo piano nella crescita delle diseguaglianze, assecondando – anziché contrastare – una dinamica che spontaneamente acuiva il divario tra il vertice e la base sociale. La causa prima di tale dinamica appare quindi riconducibile alla peculiare traiettoria intrapresa dal progresso tecnico durante la quinta onda K. Vediamo perché.

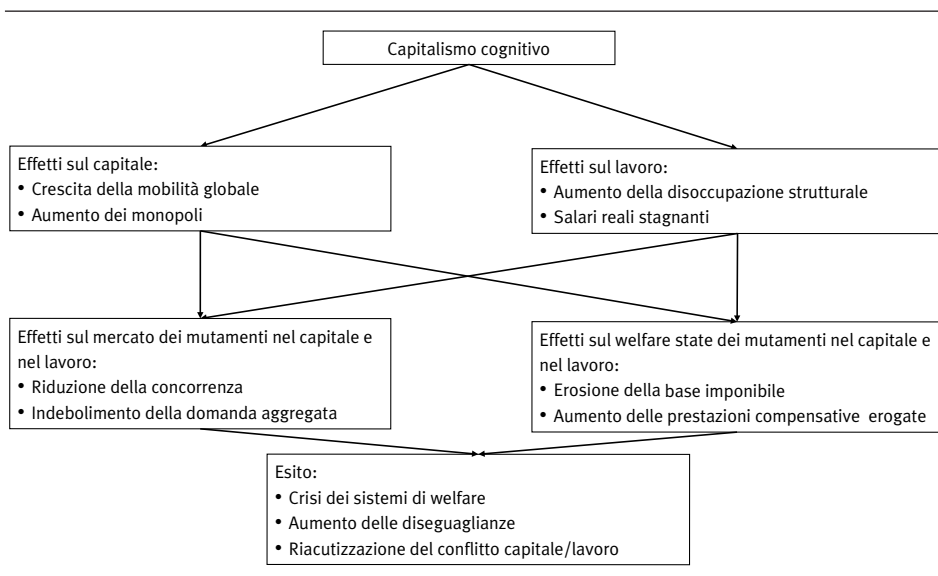
Come evidenziato nella trattazione precedente, la rivoluzione tecnologica in corso accresce a dismisura la concentrazione e la centralizzazione del capitale, e la sua mobilità globale, riducendo parallelamente il ruolo del lavoro. Queste trasformazioni strutturali hanno concorso, in misura rilevante, a disarticolare il compromesso tra capitale e lavoro che si era strutturato nell'era fordista-keynesiana. Proprio tale compromesso rese possibile l'edificazione di sistemi avanzati di welfare state, assicurando una crescita inclusiva e coesione sociale interna (Crouch 2014). Ora, affinché un qualsiasi sistema di welfare risulti sostenibile, è necessario che sussista un certo equilibrio tra entrate (alimentate attraverso il gettito fiscale) e prestazioni erogate (dipendenti dal numero di soggetti in condizioni di bisogno). Per valutare gli effetti dispiegati dal progresso tecnico sul *welfare state* dobbiamo analizzare separatamente l'impatto del primo sul lavoro e sul capitale.

L'attuale rivoluzione tecnologica sembra stia distruggendo più posti di lavoro di quanto ne abbia creato; incrementando esponenzialmente la produttività del lavoro, ha indotto un'eccedenza strutturale di offerta sulla domanda nel mercato del lavoro, determinando tre effetti fondamentali (figura 8): *a*) declino del numero degli occupati, *b*) stagnazione dei salari reali (aumentano di conseguenza i lavoratori poveri), *c*) crescita dei soggetti bisognosi di assistenza (disoccupati, lavoratori poveri, anziani ecc.). Le prime due conseguenze riducono la base imponibile e quindi il gettito fiscale, il terzo effetto accresce il costo delle prestazioni erogate. Emerge così uno squilibrio strutturale tra entrate e uscite nel bilancio statale.

Per quanto concerne gli effetti dell'innovazione sul capitale, la sua accresciuta mobilità rende i confini statali evanescenti. Il capitale tende a localizzare dove sono presenti regimi fiscali agevolati. Per evitare fughe di capitale, gli Stati tendono a ridurre la pressione fiscale che grava sullo stesso. Di qui il paradosso di multinazionali che fagocitano utili record e pagano pochissime tasse (Crouch 2012; Mazzucato 2014; Mazzucato, Jacobs 2017). Nell'era del compromesso capitale-lavoro il capitale veniva regolarmente tassato e, con il relativo gettito, venivano finanziati i servizi di welfare. Le trasformazioni più recenti nelle forze produttive hanno ridimensionato drasticamente tale possibilità.

Sia sul fronte del lavoro sia su quello del capitale, dunque, le trasformazioni in atto erodono sensibilmente la base imponibile e creano i presupposti per la crisi fiscale dello Stato. I sistemi di welfare, in tale scenario, risultano sempre meno sostenibili, nella misura in cui l'attuale traiettoria tecnologica contrae la base imponibile, sia innalzando la mobilità del capitale (che diviene così sostanzialmente immune alla tassazione), sia svalorizzando il lavoro e contraendolo drammaticamente sul piano quantitativo (figura 8).

Fig. 8 – Effetti sistemici della quinta onda K



Fonte: elaborazione dell'autore.

Sebbene sia difficile formulare previsioni, tuttavia l'insieme delle circostanze e delle dinamiche fin qui discusse porta a concludere che il *welfare state* potrà al più contenere l'esplosione della diseguaglianza, ma non potrà evitarla, trattandosi di un trend strutturale indipendente e autonomo dalle scelte di *policy*; trend innescato e governato da dinamiche strutturali, di ordine tecnologico, sostanzialmente svincolate dall'orientamento redistributivo o anti-redistributivo espresso dai vari governi nazionali. Del resto, i dati mostrano chiaramente che la crescita delle diseguaglianze è un processo in atto trasversalmente in tutti i modelli di capitalismo, seppure con incidenza differente (Burroni 2016; Oecd 2015; Piketty 2014). I governi, indubbiamente, possono circoscrivere l'entità complessiva delle sperequazioni, attraverso adeguanti interventi redistributivi, ma non possono comunque evitare o addirittura invertire il trend ascendente innescato dall'evoluzione tecnologica. E tale tendenza, avanzando in un circolo autopropulsivo e autopotenziante, induce ulteriori feedback negativi sulla sostenibilità dei sistemi di welfare, ovunque (al di là delle specifiche caratteristiche dei capitalismi nazionali), nella misura in cui accresce lo squilibrio tra gettito e prestazioni, liberando il capitale dai vincoli della tassazione nazionale e svalorizzando il lavoro.

Le scelte politiche attuate da taluni governi, di orientamento marcatamente liberista, possono avere senz'altro esacerbato i divari sociali, ma non costituiscono la causa fondamentale degli stessi. La causa prima sembra essere riconducibile all'inesorabile avanzata delle macchine in tutti i settori dell'economia, dal manifatturiero ai servizi, restringendo – in modo strutturale e progressivo – la domanda di lavoro, in misura apparentemente irreversibile. È un processo di distruzione di posti di lavoro a cui non ha fatto seguito una dinamica altrettanto veloce di creazione di nuovi posti di lavoro nei settori emergenti. Il saldo negativo continua a crescere in misura parallela alla progressione esponenziale assunta dall'innovazione. I rapporti di produzione, per quanto possano essere modificati, non possono comunque incidere sulla distribuzione sempre più asimmetrica dei benefici generati dalle nuove forze produttive. La concentrazione della ricchezza nella quinta onda K non è proiezione dei rapporti di produzione endogeni allo stesso, ma è conseguenza delle forze produttive che si agitano al suo interno. Se il trend dovesse continuare seguendo la traiettoria attuale – e non sussiste alcun fondamento empirico per sostenere tale ipotesi – andrebbero forse ripensate le modalità stesse di regolazione del modo capitalistico di produzione, nella misura in cui gli effetti risulterebbero socialmente dirompenti e di-

sgreganti. Il rischio che la rivoluzione tecnologica in atto incrementi l'esclusione sociale e le diseguaglianze è decisamente concreto (Gratton 2011).

La figura 8 sintetizza i punti chiave discussi in precedenza e le principali conclusioni dell'articolo. Tale trend è palesemente insostenibile nel lungo periodo, sia sul piano socio-politico, sia su quello strettamente economico. Beninteso: resta ovviamente aperta la possibilità che le stesse dinamiche tecnologiche aprano nuovi scenari in grado di invertire le tendenze in atto. L'evoluzione futura del progresso tecnico è intrinsecamente imprevedibile, e le sue traiettorie soggette a continui mutamenti. Di conseguenza anche gli squilibri tra capitale e lavoro, generati dalla quinta onda K, potrebbero in futuro essere contrastati dallo stesso mutamento tecnologico da cui scaturiscono.

Inoltre, va tenuto in considerazione un altro rilevante aspetto: i trend di breve periodo tendono a occultare i movimenti strutturali del capitalismo, e inferire questi ultimi sulla base dei primi porta inevitabilmente a conclusioni errate o distorte. Osservando il capitalismo nelle sue dinamiche congiunturali prevale la percezione del caos, della disorganizzazione, delle inefficienze che connotano tale modo di produzione. È solo adottando una prospettiva di lungo periodo che il capitalismo mostra la sua capacità di generare sviluppo e benessere (Schumpeter 2001, p. 149).

Tuttavia, se il trend continuasse a seguire il percorso fin qui tracciato, di fronte a diseguaglianze sociali sempre più estreme anche la coesione sociale verrebbe meno, con effetti fortemente destabilizzanti sul piano della tenuta dei sistemi democratici. Come ricorda lo storico inglese Eric Hobsbawm (2011, p. 167), «quando i governi dispongono di ricchezze sufficienti a soddisfare tutte le richieste e quando il livello di vita della maggior parte dei cittadini cresce costantemente, la temperatura politica delle democrazie raramente sale fino alla febbre». Quando, invece, il benessere dei cittadini declina rapidamente e i governi democratici non dispongono di risorse per limitare l'impatto sociale delle crisi economiche (o non le usano a tale scopo), il normale funzionamento delle istituzioni democratiche viene compromesso, e si creano le precondizioni per derive populiste o autoritarie.

Lo stretto legame che per una certa fase si era creato tra capitalismo e democrazia oggi sta venendo meno, rischiando di compromettere il funzionamento dei sistemi democratici proprio nei paesi in cui la tradizione democratica risulta più consolidata. Come all'epoca della Grande depressione, il capitalismo necessita di una profonda riforma strutturale, orientata a ridi-

menzionare le contraddizioni esistenti e a porre nuove basi per la crescita, evitando che ogni nuovo avanzamento delle forze produttive sia percepito come una minaccia, o effettivamente sia tale, per la grande massa della forza lavorativa.

7. Conclusioni

In conclusione, delineiamo il quadro emerso dall'analisi svolta, orientata a evidenziare l'impatto indotto dalla rivoluzione tecnologica in corso sul mercato del lavoro, sulla distribuzione del reddito e sul *welfare state*. La quinta onda K presenta caratteristiche del tutto peculiari, che la differenziano profondamente dalle precedenti. Come sottolinea lo stesso Kondratieff (1984, p. 123), ogni ciclo lungo «non costituisce l'esatta ripetizione di quelli precedenti, poiché l'economia, nel suo complesso, ha già raggiunto, alla fine del primo ciclo, un nuovo livello del suo sviluppo»; ogni onda, pertanto, emerge «in condizioni storiche concrete nuove, a un nuovo livello nello sviluppo delle forze produttive».

Le forze produttive dispiegate dalla quinta onda K hanno generato tre conseguenze fondamentali, sostanzialmente in linea con le previsioni marxiane.

Prima conseguenza: declino strutturale della domanda di lavoro. Mentre questa si contrae, il lavoro viene precarizzato da riforme orientate a rendere più flessibile il mercato e a contrastare la crescente mobilità globale del capitale, svalutando il valore della forza lavorativa dei paesi avanzanti. Anche questa dinamica accresce la velocità di estrazione del plusvalore dal lavoro vivo dei salariati.

Seconda conseguenza: crescita delle disegualianze sociali in tutti i paesi avanzati. Le politiche redistributive, per converso, appaiono sempre meno capaci di controbilanciare il trend in atto. La crisi fiscale dello Stato (riflesso anch'essa della mobilità globale del capitale e del declino del valore della forza-lavorativa) concorre alla progressiva destrutturazione dei sistemi di welfare.

Terza conseguenza: ascesa di colossi multinazionali dell'*high-tech* e declino della concorrenza, indotto dalle crescenti barriere all'entrata dei mercati e da una configurazione sempre più oligopolistica-monopolistica degli stessi. La concorrenza si riduce e il tasso di creazione di nuove aziende appare in netto declino. Come riflesso, è cresciuta la concentrazione del capitale,

mentre i salari risultano piuttosto stagnanti a fronte di una produttività in rapida crescita. Data l'elevata mobilità globale del capitale, questo privilegia la localizzazione in paesi in cui fruisce di trattamenti fiscali agevolati. Ciò acuisce la crisi fiscale dello Stato, contribuendo a rendere i sistemi di welfare sempre meno sostenibili.

Anche altri fattori, come i trend demografici, concorrono a generare tale esito. Le trasformazioni in atto, dunque, acuiscono una crisi dei sistemi di welfare già innescata da altre dinamiche: non ne sono causa esclusiva, ma una semplice concausa. Le nuove tecnologie, svalORIZZANDO il lavoro e rendendolo sempre più eccedente rispetto alle esigenze di valorizzazione del capitale, inducono uno spontaneo aumento delle diseguaglianze sociali. Nel contempo, acuiscono la mobilità del capitale e lo rendono sempre meno controllabile (e tassabile) da parte dello Stato. Entro tale scenario, a fronte di diseguaglianze sociali in rapida espansione, la capacità dello Stato di implementare efficaci azioni redistributive si riducono drasticamente, mentre aumentano le tensioni sociali generate da un capitalismo che produce una crescita sempre più ridotta e concentrata sul piano distributivo. Essendo le cause fondamentali di tali trend riconducibili alle traiettorie intraprese dalle forze produttive, e solo limitatamente ascrivibili ai rapporti di produzione, gli spazi per un'azione riformistica sembrano ridursi drasticamente. Le democrazie avanzate, in futuro, potrebbero risultare sempre più destabilizzate dall'impossibilità di risolvere problemi – generati dalle trasformazioni del capitalismo – che non hanno la capacità effettiva di affrontare.

Riferimenti bibliografici

- Acemoglu D. (2002), *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, in *Journal of Economic Literature*, vol. 40, n. 1, pp. 7-72.
- Allen R.C. (2013), *Storia economica globale*, Bologna, il Mulino.
- Andolfi F. (2011, a cura di), *Marx. Le opere che hanno cambiato il mondo*, Roma, Newton Compton.
- Autor D.H. (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U. S. Labor Market. Implications for Employment and Earnings*, Center for American Progress.
- Autor D.H., Katz L.F., Kearney M.S. (2006), *The Polarization of the U.S. Labor Market*, in *American Economic Review*, vol. 96, n. 2, pp. 189-194.
- Babbage C. (1963), *On the Economy of Machinery and Manufactures*, New York, Augustus M. (ed. or. 1832).

- Bhagwati J.N. (1982), *Directly Unproductive, Profit-Seeking (Dup) Activities*, in *Journal of Political Economy*, vol. 90, n. 5, pp. 988-1002.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015), *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Milano, Feltrinelli.
- Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, il Mulino.
- Cowen T. (2011), *The Great Stagnation: How America Ate All the Low-Hanging Fruit of Modern History, Got Sick, and Will (Eventually) Feel Better*, Dutton.
- Crouch C. (2012), *Il potere dei giganti. Perché la crisi non ha sconfitto il neoliberismo*, Roma-Bari, Laterza.
- Crouch C. (2014), *Quanto capitalismo può sopportare la società*, Roma-Bari, Laterza.
- Deaton A. (2015), *La grande fuga. Salute, ricchezza e origini della disuguaglianza*, il Mulino, Bologna.
- Engels F., Marx K. (2011), *Manifesto del Partito comunista*, in Andolfi F. (a cura di), *Marx. Le opere che hanno cambiato il mondo*, Roma, Newton Compton, pp. 318-352 (ed. or. 1848).
- Fagerberg J., Mowery D.C., Nelson R. (2007), *Innovazione. Imprese, industrie, economie*, Roma, Carocci.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013), *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*, Working paper, University of Oxford.
- Gratton L. (2011), *The Schift: The Future of Work is Already Here*, New York, Collins.
- Hobsbawm E.J. (2011), *Il secolo breve*, Milano, Bur Rizzoli.
- Imf (1997), *World Economic Outlook*, Washington, International Monetary Fund Publication Services.
- International Labour Organization (2016), *Global Wage Report 2016/17*, Geneva.
- Keynes J.M. (1963), *Economic Possibilities for our Grandchildren*, in Id. (1963), *Essays in Persuasion*, pp. 358-373. New York, W. W. Norton & Co (ed. or. 1930).
- Keynes J.M. (2006), *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, Torino, Utet (ed. or. 1936).
- Kondratieff N.D. (1984), *The Long Wave Cycle*, Richardson & Snyder, New York.
- Kondratieff N.D., Stolper W.F. (1935), *The Long Waves in Economic Life*, in *The Review of Economics and Statistics*, vol. 17, n. 6, pp. 105-115.
- Krueger A.O. (1974), *The Political Economy of the Rent-Seeking Society*, in *The American Economic Review*, vol. 64, n. 3, pp. 291-303.
- Marx K. (2006), *Il Capitale*, Roma, Newton Compton (ed. or. 1867-1894).
- Marx K. (2011a), *Manoscritti economico-filosofici*, in Andolfi F. (a cura di), *Marx. Le opere che hanno cambiato il mondo*, Roma, Newton Compton, pp. 52-141 (ed. or. 1844).
- Marx K. (2011b), *Per la critica all'economia politica*, in Andolfi F. (a cura di), *Marx. Le opere che hanno cambiato il mondo*, Roma, Newton Compton, pp. 546-662 (ed. or. 1859).

- Mazzucato M. (2014), *Lo Stato innovatore*, Roma-Bari, Laterza.
- Mazzucato M., Jacobs M. (2017, a cura di), *Ripensare il capitalismo*, Roma-Bari, Laterza.
- McKinsey Global Institute (2017), *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*, McKinsey & Company.
- Moretti E. (2014), *La nuova geografia del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Oecd (2015), *In it Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris, Oecd Publishing.
- Piketty T. (2014), *Il Capitale nel XXI Secolo*, Milano, Bompiani (ed. or. 2013).
- Piketty T., Saez E., Stantcheva S. (2011), *Optimal Taxation of Top Labor Incomes: a Tale of Three Elasticities*, National Bureau of Economic Research, Working Paper n. 17616.
- Reich R.B. (2015), *Come salvare il capitalismo*, Roma, Fazi Editore.
- Ricardo D. (1888), *On the Principles of Political Economy and Taxation*, in McCulloch J.R. (a cura di), *The Works of David Ricardo*, London, John Murray (ed. or. 1817).
- Rifkin J. (2005), *La fine del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Russo A. (2017), *Stato e Mercato. Storia del Pensiero*, Torino, Utet.
- Rullani E. (2008), *La fabbrica dell'immateriale*, Carocci, Roma.
- Schumpeter J.A. (2001), *Capitalismo, socialismo e democrazia*, Milano, Etas (ed. or. 1943).
- Schumpeter J.A. (2002), *Teoria dello sviluppo economico*, Milano, Etas (ed. or. 1912).
- Schwab K. (2016), *La quarta rivoluzione industriale*, Milano, FrancoAngeli.
- Smith A. (2005), *La ricchezza delle nazioni*, Roma, Newton Compton (ed. or. 1776).
- Wolf M. (2006), *Perché la globalizzazione funziona*, Bologna, il Mulino.

ABSTRACT

L'articolo delinea l'impatto della quinta onda di Kondratieff sul mercato del lavoro e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare-state. Partendo dalla teoria marxiana del progresso tecnico, l'articolo analizza le conseguenze della recente rivoluzione tecnologica sul capitale e sul lavoro, e l'impatto sulle disuguaglianze sociali. Le evidenze empiriche discusse nell'articolo suggeriscono che la quinta onda di Kondratieff ha avuto un impatto negativo sulla domanda di lavoro e sul salario, e ha incrementato la mobilità globale del capitale. Entrambe le dinamiche hanno acuito la crisi fiscale dello Stato nelle economie avanzate. Di conseguenza, queste trasformazioni minacciano la sostenibilità dei sistemi di welfare e rafforzano la crescita delle disuguaglianze. Se l'attuale dinamica dell'innovazione tecnologica dovesse continuare ad acuire le disuguaglianze sociali, potrebbe essere a rischio la coesione sociale nei paesi avanzati e destabilizzarne i sistemi democratici.

MARX, THE FIFTH KONDRATIEFF WAVE AND THE TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT

The article outlines the impact of the fifth Kondratieff's wave on labor market and on sustainability of welfare state systems. Starting from the Marxian theory of technological progress, the article analyzes consequences of recent technological revolution on capital and labor, and the impact on social inequalities. The evidences discussed suggest that the fifth Kondratieff's wave has had a negative impact on job demand and on salary, and has increased the capital's global mobility. Both dynamics have increased the State fiscal crisis in advanced economies. Consequentially, these transformations threaten welfare state sustainability and strengthen the growth of inequalities. If the current dynamic of technological innovation will continue expanding inequalities, it could endanger social cohesion within the advanced countries and destabilize their democratic systems.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

I saggi che compongono la sezione sono il frutto della rielaborazione di alcuni dei principali interventi tenuti nell'ambito del convegno La Federazione Cgil, Cisl, Uil (1979-1984), che si è tenuto presso l'Università di Teramo il 17 aprile 2018. Appuntamento conclusivo di un ciclo di seminari dedicati all'analisi dell'esperienza della Federazione Cgil, Cisl Uil. Il convegno ha rappresentato un importante momento di approfondimento di una ricerca avviata nell'autunno 2016 per iniziativa e con il sostegno della Fondazione Brodolini che ha coinvolto in un ampio dibattito sindacalisti e studiosi.

Nell'ambito del convegno è stato esaminato il dibattito sindacale sulla concertazione nel quadro delle grandi ristrutturazioni dell'apparato industriale e il processo che ha condotto al «decreto di San Valentino» sulla scala mobile, fino alla rottura dell'esperienza unitaria della Federazione. Esso, come sottolineato, rappresenta il punto di approdo di una riflessione avviata nel convegno La Federazione unitaria e il rapporto con i processi di grande trasformazione del paese. Quale rappresentanza del lavoro oltre il crinale del 1969? svoltosi il 9 maggio 2017 presso la Facoltà di Economia dell'Università Sapienza di Roma e poi proseguita nel convegno La Federazione Cgil, Cisl, Uil nella società italiana (1976-1979). Rappresentanza sociale e rappresentanza politica, tenuto il 14 dicembre 2017 presso l'Università Lumsa di Roma.

La parabola della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil

*Fabrizio Loreto**

Il presente saggio si compone di tre parti. Nella prima si propone un'analisi prevalentemente di tipo economico, finalizzata a inquadrare le vicende sindacali italiane all'interno di uno spazio internazionale (il mondo occidentale) e in una prospettiva temporale di lungo periodo (l'età contemporanea). Nella seconda sezione si presenta una lettura soprattutto di carattere politico, orientata a inserire l'esperienza storica delle tre principali Confederazioni italiane (Cgil, Cisl e Uil) nello spazio nazionale e in una dimensione temporale di medio periodo (l'epoca repubblicana). Infine, nel terzo paragrafo si ricostruiscono alcune delle tappe principali compiute dalla Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil nella fase declinante dei primi anni ottanta del Novecento.

Ognuna delle tre parti è introdotta e accompagnata da un'efficace interpretazione dei fatti storici elaborata da un autorevole studioso della società contemporanea.

1. Lo scenario economico internazionale: l'inizio della fine dell'età industriale

Secondo lo storico statunitense Charles Maier, una delle voci più qualificate e ascoltate del panorama storiografico internazionale, l'età contemporanea coincide di fatto con «un'epoca lunga», iniziata all'incirca nella seconda metà dell'Ottocento e caratterizzata da due fenomeni fondamentali: il primo, di natura economica, consiste nella larga diffusione dei processi di industrializzazione in tutto il mondo, a partire dall'Occidente; il secondo, di natura politica, riguarda la progressiva e ampia diffusione nel pianeta degli «Stati-nazione» (Maier 1997 e 2018). Tali due pilastri, tut-

* Fabrizio Loreto è ricercatore di Storia contemporanea presso l'Università di Torino.

tavia, iniziano a mostrare segni di cedimento proprio nel periodo qui considerato, cioè tra gli anni settanta e ottanta del Novecento, infatti, le profonde trasformazioni del capitalismo mutano radicalmente la produzione industriale e mettono sempre più in difficoltà i singoli governi nazionali, le cui politiche, inevitabilmente «imprigionate» dentro i confini degli Stati, non sono in grado di contrastare e respingere gli effetti della crescente globalizzazione economica (cfr. Hobsbawm 1995; Arrighi 1996).

Il passaggio, dunque, è epocale. A partire dagli anni settanta del XX secolo il mondo (occidentale) non assiste più semplicemente ai soliti, ricorrenti processi di ristrutturazione industriale, ma comincia a vivere *l'inizio della fine dell'età industriale*, che è stata trainata per decenni dal modello fordista della grande impresa e dal suo paradigma culturale, l'industrialismo (Berta 2001; Detti, Gozzini 2018). L'anno della «svolta» – secondo lo storico inglese Alan Milward – è il 1974, che non a caso segue di pochi mesi lo shock petrolifero dell'autunno 1973, innescato dalla quarta guerra arabo-israeliana dello Yom Kippur: in quell'anno, infatti, si verificano, per la prima volta contestualmente, tre fenomeni significativi, che proseguiranno nel tempo in modo duraturo: la diminuzione del reddito reale della popolazione occupata, la crescita del tasso di disoccupazione giovanile e l'affermazione del primato del settore terziario dei servizi sul settore secondario dell'industria (Milward 1998).

Ebbene, come impattano tali cambiamenti epocali sul sindacato italiano (e non solo)? Quali sono le conseguenze che si scatenano su quella stessa Federazione unitaria, costituita da Cgil, Cisl e Uil poco tempo prima, nel luglio 1972, cioè alla vigilia di quel profondo e repentino mutamento che si registra a livello globale nell'economia capitalistica?

Gli effetti, come è evidente, sono notevoli. Nel giro di pochi mesi il fenomeno inedito della «stagflazione» mette gradualmente in crisi quel modello di sindacalismo industriale fondato sulla forza delle Federazioni nazionali di categoria e cresciuto lungo tutto il Novecento, che ha raggiunto il suo culmine nel lungo e poderoso ciclo conflittuale del 1968-1973 (Pepe 1996; Loreto 2009). Così, già tra il 1973 e il 1974, in alcuni grandi gruppi industriali il sindacato inizia a contrattare soprattutto la difesa dei livelli occupazionali. Quindi, all'inizio del 1975, esso riesce a «strappare» due importanti accordi interconfederali, sulla cassa integrazione guadagni e sul cosiddetto «punto unico di contingenza», che hanno l'obiettivo di

difendere il potere d'acquisto di salari e stipendi. Infine, nel 1976, alcune categorie (come mostra bene il caso dei chimici) avviano una politica di moderazione salariale attraverso la firma di contratti collettivi nazionali di lavoro che, nonostante l'ottenimento di conquiste significative (in particolare la «prima parte» dei contratti sui diritti d'informazione), prevedono per la prima volta aumenti scaglionati delle retribuzioni (Loreto 2017).

2. Il contesto politico nazionale: la fine del lungo dopoguerra italiano

Secondo Franco De Felice, uno dei principali storici dell'Italia repubblicana, gli anni settanta rappresentano una cesura rilevante anche quando, dal campo dell'economia, si sposta l'attenzione al mondo della politica e dei partiti. Infatti – questa la tesi dello studioso – dopo il centrismo degli anni cinquanta (caratterizzato da un «modello militarizzato» di governo del paese, segnato dalla contrapposizione frontale tra la Dc e le sinistre), e dopo il centrosinistra degli anni sessanta (contraddistinto invece da un «modello acquisitivo» di gestione del *boom* economico, favorito dall'ingresso dei socialisti nell'area di governo), intorno alla metà degli anni settanta, di fronte ai gravi rischi innescati dalla crisi economica e dalla violenza politica del terrorismo, la Dc e il Pci decidono di giocare la carta estrema del «compromesso storico». Tuttavia l'uccisione di Aldo Moro, cioè del regista principale (insieme a Enrico Berlinguer) dell'intera operazione politica, segna *la fine del «lungo dopoguerra italiano»*, inaugurato oltre trent'anni prima, dopo la lotta antifascista di liberazione, con l'elaborazione e il varo della Costituzione repubblicana (De Felice 2003).

In questo modo, tra la fine degli anni settanta e l'inizio del decennio successivo, si esauriscono di fatto tutte le ipotesi di governabilità del paese e nel giro di poco tempo si assiste alla caduta verticale dei partiti e di quella «Prima Repubblica» – o «Repubblica dei partiti» – fondata proprio sul netto primato di questi ultimi (Scoppola 1991). Il Partito comunista italiano, dopo la parentesi del compromesso storico, diventa sempre meno protagonista della vita nazionale, relegato – a differenza di quanto accaduto nel passato – in una posizione più marginale sulla scena politica e istituzionale. E la Democrazia cristiana, dal canto suo, vede esaurirsi la funzione storica di contenimento del comunismo all'interno di una «democrazia speciale», anomala e incompiuta, in quanto mai in grado di as-

sicurare la fisiologica alternanza al potere tra maggioranza e opposizione (Craveri 1995). In tale quadro cerca di inserirsi il Partito socialista italiano, guidato da Bettino Craxi, il cui decisionismo, a tratti spregiudicato, negli anni dei suoi due governi (tra il 1983 e il 1987), non basta tuttavia a impedire il declino di un intero sistema di potere, causato perlopiù da fenomeni economici e politici sovranazionali.

Ebbene, come influiscono tali dinamiche politiche sul mondo sindacale? Quali sono gli effetti che si ripercuotono sulla Federazione unitaria, i cui equilibri interni e le cui politiche rivendicative risentono inevitabilmente dapprima dell'alleanza, quindi della definitiva rottura tra Dc e Pci?

Anche in questo caso, come già sottolineato per la crisi economica, i condizionamenti sono molto forti. Il momento determinante, che svela tanto le potenzialità quanto i limiti del compromesso storico, è senza dubbio l'assemblea unitaria dei delegati e dei quadri sindacali che si svolge all'Eur, a Roma, nel febbraio 1978. L'appuntamento, uno degli eventi più importanti non solo del periodo ma dell'intera storia sindacale repubblicana, avviene nel pieno della stagione dei governi di «solidarietà nazionale». Tuttavia, sul terreno sindacale – come mostrano in modo eloquente gli avvenimenti del 1977 (la contestazione del Segretario generale della Cgil Luciano Lama all'università «La Sapienza», il primo contrastato accordo sul costo del lavoro, l'assemblea degli autoconvocati del Lirico a Milano, l'imponente manifestazione della Federazione Lavoratori Metalmeccanici del 2 dicembre) – sono già presenti tutte le contraddizioni che segneranno la parabola del sindacato (Bertucelli 2008).

In ogni caso, al di là delle critiche della Flm, dei malumori della base operaia e dell'opposizione interna della «sinistra sindacale» (visibile nei 103 voti di astensione registrati all'Eur, espressione delle posizioni più radicali presenti in tutte e tre le Confederazioni), la linea unitaria dei «due tempi» (dapprima risanare i conti dello Stato, quindi procedere con il varo di alcune importanti riforme), sintetizzata bene nella famosa intervista di Lama a Eugenio Scalfari («*I sacrifici che chiediamo agli operai*»), mostra una doppia veste: da un lato, evidenzia la *forza* di un approccio generale di governo, un disegno coerente e maturo di politica economica che affronta di fatto tutti i temi presenti nell'agenda nazionale (dall'occupazione al Meridione, dalle politiche industriali all'agricoltura, dall'energia ai trasporti, dal fisco alla spesa pubblica), secondo lo schema già sperimentato negli anni della «supplenza sindacale»; ma, dall'altro lato, essa rivela

anche la *debolezza* di una posizione che rappresenta una sorta di ritorno al passato, quando i sindacati delegavano ampiamente ai partiti la soluzione dei problemi generali del paese.

Tuttavia, già all'epoca gli osservatori più attenti notano una differenza sostanziale rispetto al passato. Questa volta il ridimensionamento del sindacato è frutto di una decisione autonoma; si tratta, dunque, di un'auto-limitazione consapevole messa in campo dalle tre Confederazioni. La Federazione Cgil-Cisl-Uil, cioè, mostra a tutti – ai partiti e ai datori di lavoro, alle forze sociali e all'opinione pubblica – che i progressi compiuti in tema di autonomia sono concreti, reali, e sono alla base del percorso unitario avviato sul finire degli anni sessanta. In estrema sintesi, le tre Confederazioni credono ancora nel ruolo e nei programmi dei partiti, soprattutto delle tre principali formazioni al «governo» in quella fase (Dc, Psi e Pci); tuttavia, quella complessa e rischiosa esperienza politica fallisce rapidamente dopo il «caso Moro» e, fallendo, favorisce un drastico indebolimento dello stesso sindacato (Pepe 2008).

3. Le vicende sindacali dei primi anni ottanta: la parabola della Federazione unitaria

Secondo Aris Accornero, sociologo particolarmente attento alle vicende del passato (anche per averle vissute direttamente come protagonista, dapprima come operaio della Fiat, quindi come sindacalista della Cgil, infine come saggista e accademico), tra gli anni sessanta e gli anni ottanta del Novecento il sindacato confederale vive in generale una vera e propria «*parabola*»: la prima parte della curva, tra anni sessanta e settanta, è ascendente, mentre la seconda parte, tra anni settanta e ottanta, è discendente. La spiegazione di tale andamento – osserva lo studioso – non deve essere ricercata (solo) al di fuori del sindacato, attribuendo la responsabilità della caduta a motivi «esogeni», quali la crisi economica e/o le interferenze dei partiti politici; essa, al contrario, va trovata soprattutto all'interno del sindacato. Per Accornero, il fattore che illustra e chiarisce tutta la traiettoria vissuta dal sindacato – tanto la prima fase ascendente, quanto la seconda fase discendente – è l'egualitarismo, di tipo non solo economico (ben simboleggiato dalla formula degli «aumenti salariali uguali per tutti»), ma anche giuridico. Tale politica rivendicativa, che negli anni sessanta è stata

capace di conquistare la fiducia e il consenso del cosiddetto «operaio-massa» (spesso non iscritto al sindacato, dequalificato e addetto a mansioni nocive e ripetitive), a partire dagli anni settanta determina il crescente allontanamento delle figure più qualificate (operaie, tecniche e impiegatizie, iscritte da tempo al sindacato) (Accornero 1992).

Se il 1975, con la firma dell'accordo Lama-Agnelli sulla scala mobile, che prevede l'innalzamento e l'unificazione per tutte le categorie di lavoratori del punto di contingenza, rappresenta il momento più avanzato della strategia egualitaria nel decennio della «conflittualità permanente», il 1980 segna la fine – sia concretamente che simbolicamente – non solo di un'intera stagione, iniziata nel «secondo biennio rosso» 1968-69, ma di un'intera epoca, quella operaista e industrialista. In quell'anno, infatti, si consuma la famosa vertenza alla Fiat di Torino, una lotta aspra e lunga, durata «35 giorni», che culmina il 14 ottobre nella «Marcia dei quarantamila», con la conseguente sottoscrizione da parte sindacale di un accordo, imposto di fatto dall'azienda, che prevede ben 24 mila cassintegrati a zero ore (Ginsborg 1989). La vicenda torinese, che ha come epicentro lo stabilimento di Mirafiori, vero e proprio simbolo dello scontro operaio e sindacale di quegli anni, rappresenta soprattutto la sconfitta definitiva del «sindacato dei consigli»: cioè di quel pezzo del sindacato, numericamente minoritario, ma egemone di fatto a partire dall'autunno caldo del '69, fondato sulle «parole d'ordine» della democrazia deliberativa (secondo la quale alla base operaia, riunita nell'assemblea generale, spetta sempre l'ultima parola), dell'autonomia programmatica (l'idea del sindacato come «soggetto politico») e dell'unità organica (per la costituzione di una sola Confederazione dei lavoratori) (Loreto 2010; Id. 2015). In realtà, l'unità «organica» è stata già sconfitta nel 1972, quando si è affermata l'unità «federativa», con la nascita della Federazione delle Confederazioni, le quali non hanno rinunciato alla loro piena integrità organizzativa e al diritto di veto; tuttavia, per alcuni anni, essa è rimasta in campo (Loreto 2013a). Nel 1980, invece, la sconfitta dell'operaismo consiliare – anche a causa del suo oltranzismo, conservatorismo e avanguardismo (come denuncia Sergio Garavini nel primo Direttivo della Cgil dopo la vertenza) – è definitiva (Ballone, Loreto 2010).

Nel dibattito storiografico, per alcuni studiosi tale esito è stato inevitabile e anche, per diversi aspetti, *positivo*, poiché negli anni settanta per molte imprese il conflitto sociale era divenuto troppo costoso, dunque in-

sostenibile e incompatibile con le esigenze della produttività, necessaria per riuscire a competere su mercati sempre più globali (Berta 1998). Per altri storici, invece, quel risultato si poteva evitare, soprattutto perché la vertenza alla Fiat, alla fine, ha causato un vistoso effetto *negativo*: un arretramento non soltanto nel campo delle relazioni industriali, ma anche sul terreno più generale della qualità della democrazia italiana, poiché si è tornati a una logica basata prevalentemente sui rapporti di forza, sulla delegittimazione del movimento sindacale più radicale e sulla riduzione dei diritti di cittadinanza (Baldissara 2010).

In ogni caso, al di là delle diverse interpretazioni storiche, uno degli esiti principali della dura lotta operaia del 1980 appare piuttosto evidente: la sconfitta del «sindacato dei consigli», lungi dal rafforzare l'anima più istituzionale del sindacato, finisce per accelerarne il declino. Com'è noto, il nodo intorno al quale si consuma la sconfitta «complessiva» del sindacato è il confronto serrato con le imprese per la riduzione del costo del lavoro, avviato nel 1982 con la disdetta unilaterale da parte di Confindustria dell'accordo Lama-Agnelli e culminato con l'accordo separato di San Valentino del 1984, che sancisce la fine concomitante della Federazione unitaria (Rogari 2000). Non può essere questa, ovviamente, la sede per ripercorrere le fasi complesse di quel passaggio così delicato. Tuttavia, vi sono alcuni punti fermi sui quali è opportuno riflettere.

Il primo elemento da sottolineare è che, nel 1984, la *rottura tra i sindacati* riguarda sia il *merito* della disputa che il *metodo* del confronto. Per quel che riguarda i contenuti, la maggioranza comunista della Cgil, a differenza di Cisl, Uil e della minoranza socialista della Cgil, non considera adeguato lo «scambio politico» tra il taglio dei punti di scala mobile e una serie di misure contrattuali, fiscali e sociali. Quanto al metodo (di certo non una questione formale ma di sostanza), esistono due visioni piuttosto distanti: da un lato, la Cgil rivendica continuamente il primato della *democrazia sindacale*, l'idea cioè di far decidere tutti i lavoratori – anche i non iscritti alle tre confederazioni – attraverso assemblee e referendum; dall'altro lato, la Uil e soprattutto la Cisl si oppongono in modo risoluto, in nome di quella urgenza che giustificerebbe il ricorso al decreto-legge, approntato dal governo Craxi già nella giornata del 14 febbraio. Dunque, per Cisl e Uil il problema è un altro e riguarda il nodo dell'*autonomia sindacale*, causato da una Cgil che appare nuovamente troppo subordinata alla politica e vincolata dalla volontà dei due partiti di riferimento (Pci e

Psi). In breve, la contrapposizione torna a essere quella tra due modelli differenti di sindacato, che si sono confrontati e scontrati nel lungo periodo in Italia (e non solo): uno più moderato e «responsabile», ma costretto ad assumere frequenti atteggiamenti centralistici; l'altro più conflittuale e decentrato, ma più sensibile alle dinamiche della politica (Loreto 2013b).

Un secondo aspetto da evidenziare riguarda *la posizione intransigente* mantenuta, durante tutta la vertenza sulla scala mobile, dalla *rappresentanza datoriale*. In effetti, dopo la decisione di non mantenere fede all'accordo Lama-Agnelli, assunta nel 1982, la Confindustria irrigidisce sempre di più il suo atteggiamento, come mostra in modo lampante la scelta di bloccare il rinnovo dei contratti nazionali per tutto il 1983. Dopo lo scontro di San Valentino e la rottura della Federazione unitaria, che rafforza obiettivamente il fronte delle imprese, l'offensiva di Confindustria non accenna a rallentare, anche grazie al contesto generale molto favorevole, agevolato dalle politiche ultraliberiste che le destre conservatrici, al governo in Inghilterra e negli Stati Uniti (rispettivamente con Margaret Thatcher e Ronald Reagan), impongono nel mondo occidentale (Flores, Gozzini 2018). Si arriva, così, al referendum sulla scala mobile del giugno 1985, quando l'associazione degli industriali italiani, a urne ancora chiuse (dunque senza conoscere la volontà del popolo italiano), dichiara di voler procedere ugualmente alla disdetta unilaterale e definitiva dell'accordo siglato dieci anni prima. Si tratta, com'è evidente, di una netta presa di posizione che mostra in modo inequivocabile una certa insofferenza alle regole della democrazia economica e della democrazia politica da parte di un pezzo consistente dell'imprenditoria nazionale.

Infine, resta da rimarcare *il ruolo giocato dai partiti*, la cui condotta è indicativa di una crisi ben più profonda. La Dc, ad esempio, particolarmente preoccupata dall'ascesa di Craxi e dall'asse tra questi e il segretario generale della Cisl Pierre Carniti, risulta alla fine poco presente nel dibattito sulla scala mobile, preferendo mantenere una collocazione periferica. Il Pci e il Psi, al contrario, decidono di impegnare la gran parte delle loro energie per scontrarsi frontalmente, rischiando di mettere a repentaglio la stessa unità della Cgil. Un episodio particolarmente eloquente – i fischi rivolti a Enrico Berlinguer durante il congresso nazionale socialista di Verona – testimonia il punto basso raggiunto dal confronto tra i due partiti. Il Pci, dal canto suo, dopo il lungo ostruzionismo parlamentare, decide in modo poco lungimirante di puntare sull'arma del referendum abrogativo,

che chiama tutto l'elettorato a esprimersi su un tema che, invece, riguarda solo una parte degli italiani (lavoratori dipendenti e pensionati). La scelta, dunque, portata avanti in modo ostinato durante la fase di sbandamento dovuta all'improvvisa e tragica scomparsa di Berlinguer, mostra un partito in grave crisi, sia tattica che strategica. Lo strumento individuato per la battaglia politica sulla scala mobile è deleterio, rivelandosi un boomerang; e il fallimento sarà completo (Ginsborg 1998).

4. Conclusioni

In conclusione, la breve durata della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, consumatasi tra il 1972 e il 1984, sembrerebbe incoraggiare un'interpretazione di tipo parentetico, che vede cioè in tale vicenda una *mera parentesi* nella storia italiana. Questa lettura, però, sarebbe certamente riduttiva, oltre che ingenerosa; questo perché la Federazione delle Confederazioni è stata *un'esperienza significativa*, espressione di una fase «alta» del movimento sindacale, in una stagione che non è stata soltanto – come oggi ci si ostina spesso a raffigurarla – di crisi economica e di violenza politica, ma anche e soprattutto di riforme e di consolidamento delle istituzioni democratiche, dello Stato sociale e dei diritti di cittadinanza. È fin troppo evidente che, senza la Federazione unitaria, sarebbe stato molto più difficile combattere e sconfiggere lo stragismo e il terrorismo, democratizzare le forze dell'ordine, varare il Servizio sanitario nazionale, disciplinare il pubblico impiego, favorire la parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro e nella società.

Alcuni limiti della Federazione vanno imputati tanto ai mutamenti strutturali di un'economia sempre più globale e incerta, quanto alle difficoltà di una politica sempre più in affanno, per limiti endogeni ed esogeni; ma l'esito finale negativo, cioè la rottura dell'unità sindacale, va attribuito soprattutto al mancato incontro tra culture sindacali diverse (come hanno dimostrato, peraltro, anche gli eventi successivi, fino ai giorni nostri). In questo senso, se tra gli anni settanta e ottanta le molte luci hanno prevalso sulle non poche ombre, la mancata unità sindacale – l'incapacità, cioè, di elaborare una nuova cultura sindacale unitaria – ha rappresentato (e rappresenta) un'occasione perduta, cui occorrerebbe iniziare a porre rimedio. Consapevoli che, come ha scritto Vittorio Foa nella sua autobio-

grafia, l'unità è possibile «solo se si considerano importanti le opinioni degli altri, se il pensiero altrui appare come una possibile fonte di ricerca comune» (Foa 1991, p. 182).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, il Mulino.
- Arrighi G. (1996), *Il lungo XX secolo. Denaro, potere e le origini del nostro tempo*, Milano, Il Saggiatore.
- Baldissara L. (2010), *Trent'anni e trentacinque giorni dopo*, in Polo G., Sabattini C., *Restaurazione italiana. I «35 giorni» alla Fiat del 1980: passato e presente*, Napoli-Roma, l'ancora del mediterraneo, pp. 153-168.
- Ballone A., Loreto F. (2010), *Sergio Garavini. Il sindacalista «politico»*, Roma, Ediesse.
- Berta G. (1998), *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat (1919-1979)*, Bologna, il Mulino.
- Berta G. (2001), *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo nel Novecento*, Bologna, il Mulino.
- Bertucelli L. (2008), *La gestione della crisi e la grande trasformazione (1973-1985)*, in Bertucelli L., Pepe A., Righi M.L., *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, pp. 181-318.
- Craveri P. (1995), *Storia dell'Italia repubblicana. La Repubblica dal 1958 al 1992*, Torino, Utet.
- De Felice F. (2003), *L'Italia repubblicana. Nazione e sviluppo. Nazione e crisi*, a cura di Masella L., Torino, Einaudi.
- Detti T., Gozzini G., *L'età del disordine. Storia del mondo attuale 1968-2017*, Roma-Bari, Laterza.
- Flores M., Gozzini G. (2018), *1968. Un anno spartiacque*, Bologna, il Mulino.
- Foa V. (1991), *Il Cavallo e la Torre. Riflessioni su una vita*, Torino, Einaudi.
- Ginsborg P. (1989), *Storia d'Italia dal dopoguerra a oggi. Società e politica 1943-1988*, Torino, Einaudi.
- Ginsborg P. (1998), *L'Italia del tempo presente. Famiglia, società civile, Stato 1980-1996*, Torino, Einaudi.
- Hobsbawm E.J. (1995), *Il secolo breve. 1914-1991: l'era dei grandi cataclismi*, Milano, Rizzoli.
- Loreto F. (2009), *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Roma, Ediesse.

- Loreto F. (2010), *La nascita del sindacato dei Consigli: la piattaforma contrattuale unitaria dei metalmeccanici nel 1969*, in Causarano P., Falossi L., Giovannini P. (a cura di), *Il 1969 e dintorni. Analisi, riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'«autunno caldo»*, Roma, Ediesse, pp. 37-46.
- Loreto F. (2013a), *La parabola dell'unità sindacale: dal rilancio degli anni Sessanta al declino degli anni Settanta*, in Ciampani A., Pellegrini G. (a cura di), *L'autunno sindacale del 1969*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino, pp. 235-251.
- Loreto F. (2013b), *Il sindacalismo nell'Italia repubblicana: organizzazioni, politiche, culture*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, pp. 171-212.
- Loreto F. (2015), *Potere sindacale, diritti dei lavoratori e contrattazione collettiva in Italia 1968-1973*, «Italia contemporanea», n. 278, pp. 247-266.
- Loreto F. (2017), *Storia della Cgil. Dalle origini a oggi*, Roma, Ediesse.
- Maier Charles S. (1997), *Secolo corto o epoca lunga? L'unità storica dell'età industriale e le trasformazioni della territorialità*, in Pavone C. (a cura di), *Novecento. I tempi della storia*, Roma, Donzelli, pp. 29-56.
- Maier Charles S. (2018), *Leviatano 2.0. La costruzione dello stato moderno*, Torino, Einaudi.
- Milward A. (1998), *Intervento*, in Pons S. (a cura di), *L'Età degli estremi. Discutendo con Hobsbawm del Secolo breve*, Roma, Carocci, pp. 34-40.
- Pepe A. (1996), *Il sindacato nell'Italia del '900*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Pepe A. (2008), *I lunghi anni ottanta (1980-1993)*, in Bertucelli L., Pepe A., Righi M.L., *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, pp. 319-358.
- Rogari S. (2000), *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Firenze, Le Monnier.
- Scoppola P. (1991), *La repubblica dei partiti. Profilo storico della democrazia in Italia (1945-1990)*, Bologna, il Mulino.

ABSTRACT

Il saggio esamina la parabola della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, dalla costituzione nel 1972 alla rottura del 1984; tale vicenda storica è collocata all'interno della cornice economica globale, caratterizzata dalla crisi del capitalismo fordista, e all'interno del quadro politico italiano, segnato dalla debolezza delle diverse formule di governo (centro-sinistra, solidarietà nazionale, pentapartito). I principali avvenimenti che si susseguono – dagli accordi generali del 1975 alla linea dell'Eur del 1978, dalla vertenza alla Fiat del 1980 allo scontro sulla scala mobile nel 1984 – mostrano i meriti e i limiti di un progetto sindacale e politico che non ha rappresentato una mera parentesi nella storia nazionale ma un'esperienza significativa, piena di insegnamenti anche per il presente e per il futuro.

THE EVOLUTION OF THE FEDERAZIONE UNITARIA CGIL CISL UIL

The essay examines the evolution of Cgil-Cil-Uil unitary federation, from the constitution in 1972 to the 1984 break; this historical reconstruction is placed within the global economic context, characterized by the crisis of Fordist capitalism, and within the Italian political situation, marked by the weakness of the government coalitions (center-left, national solidarity, «pentapartito»). From the general agreements of 1975 to the «linea dell'Eur» (1978), from the Fiat dispute in 1980 to the crash on the wage-indexation-system in 1984, the main events show the merits and limits of a union and political project that has not represented a simple parenthesis in national history, but a relevant experience, useful also to face present and future challenges.

Il sindacalismo di base e il sindacalismo autonomo di fronte alla Federazione unitaria. 1979-1984

*Pasquale Iuso**

1. Lo scenario

A tutt'oggi il sindacalismo non confederale ha ricevuto poca attenzione dalla storiografia. A parte i volumi di Myriam Bergamaschi dedicati rispettivamente ai sindacati aderenti alla Cgil dal 1944 al 1968, al cui interno troviamo le disparate sigle nate dalla frammentazione dell'unità sindacale, comunque aderenti alla Cgil, e ai sindacati autonomi in Italia nello stesso periodo¹, e quanto è stato pubblicato in contesti di militanza politica e sindacale, a oggi si rintracciano solo ricostruzioni parziali o brevi analisi all'interno di volumi più ampi, che collocano la storia sindacale in un quadro nazionale, ovvero che esaminano la rappresentanza del lavoro e del movimento operaio in un quadro prettamente socio-economico.

A ben leggere gli anni sessanta e settanta del Novecento, allorquando l'Italia attraverso quel grande processo di trasformazione e modernizzazione che ne muta profondamente le caratteristiche, il ruolo e la composizione delle rappresentanze sindacali muta, lasciando spazio a un più ampio pluralismo e a forme organizzative e istanze rivendicative che pongono in discussione la legittimità delle tre principali confederazioni (e della Federazione unitaria) ad assumere la rappresentanza dell'intero mondo del lavoro, accusando quei vertici e quelle organizzazioni di burocratizzazione e di istituzionalizzazione per aver abbandonato la loro funzione primaria di difesa e tu-

* Pasquale Iuso è docente di Storia contemporanea presso l'Università di Teramo.

¹ Bergamaschi 2007; Id. 2017, al cui interno sono censite 167 organizzazioni autonome rispetto alle grandi confederazioni e alla Cisl. Di ognuna l'autore ricostruisce «quando le fonti lo hanno consentito, la storia, le linee contrattuali e organizzative, corredate da informazioni sui gruppi dirigenti, nel quadro di un processo di forte cambiamento in Italia a livello politico, economico, sociale, e culturale». Un quadro che conferma la «frammentazione dell'universo sindacale con la creazione di decine di sindacati di categoria, proclamatisi autonomi rispetto alle confederazioni».

tela dei diritti dei lavoratori a favore di una condivisione delle impostazioni istituzionali e di governo.

Se questo è vero, altrettanto può dirsi – nell’ambito di quella che rappresenta sotto molti punti di vista una delle caratteristiche proprie della funzione storica del sindacalismo italiano del secolo passato – circa l’effettiva capacità di rappresentanza e rappresentatività del mondo del lavoro da parte delle confederazioni all’interno degli scenari sociali, economici e politici italiani dalla seconda metà degli anni settanta in poi. Ed è ancora più vero se, prendendo in considerazione l’incidenza che hanno avuto le grandi e profonde trasformazioni vissute dalla società italiana nel ventennio precedente, valutiamo l’incidenza che esse hanno avuto nel mutare in modo radicale il mondo del lavoro e le sue articolazioni materiali, laddove – perdendo progressivamente le caratteristiche proprie dei settori primario e secondario, quindi lo spazio dei campi e quello della fabbrica vuoi per la fuoriuscita di forza lavoro, vuoi per l’introduzione di nuove macchine e sistemi produttivi – tende a frammentarsi in molteplici forme e organizzazioni, assumendo caratteristiche di frammentazione e articolazione prima quasi sconosciute dal punto di vista delle specializzazioni e delle professioni, a fronte della simultanea e sempre più veloce diffusione del terziario (pubblico e privato), vero terreno di coltura di nuovi lavori e professioni.

Un elemento di forte e importante novità, quindi, si affaccia e si afferma sul piano della rappresentanza degli interessi, non del tutto colto nel suo evolversi (legato alla trasformazioni dei tradizionali lavori e all’incidenza nel modificarsi della struttura della società italiana al termine della grande fase della Golden Age) dalla rappresentanza confederale che, imboccando la strada federativa, si trova a chiudere un percorso avviato a inizio Novecento rispetto alla propria legittimazione (in sintesi nei due passaggi rappresentati dalla nascita della Federazione Cgil-Cisl-Uil e dalla Strategia dell’Eur), ma anche a dover fronteggiare una situazione economica e sociale caratterizzata da fortissime tensioni, che rendono instabili le basi stesse della democrazia repubblicana, assumendo un ruolo sempre più istituzionale, e a dover contemporaneamente fronteggiare – dopo la stagione dell’autunno caldo e delle riforme – la forte ripresa imprenditoriale e datoriale.

Ne consegue che, in quel lasso di tempo, da una parte si assiste al percorso che condurrà alla nascita della Federazione Cgil-Cisl-Uil, ben presto impegnata nel sostegno istituzionale e nell’essere parte attiva della solidarietà

nazionale, e dall'altra al diffondersi delle premesse strutturali di una crisi della rappresentanza e della rappresentatività del modello confederale non tanto nel suo essere centrale nella vicenda sociale e politica di quel periodo, quanto nel suo diventare insufficiente a una piena rappresentanza del mondo del lavoro (Pepe 1996, pp. 231-242).

Queste modifiche e l'affacciarsi di nuovi modelli di rappresentanza, quindi, furono solo in apparenza estemporanei o superficiali. Nel lungo periodo (anni settanta-novanta), infatti, non vengono riassorbiti in ambito federativo o, terminata quell'esperienza, all'interno delle singole confederazioni, ma divengono un segno evidente del disagio diffuso nel mondo del lavoro e della contemporanea difficoltà federativa e confederale a intercettare questi nuovi soggetti o le istanze di base provenienti dal mondo del lavoro tradizionale. Un contesto che da una parte ci permette di rintracciare in quel lasso di tempo il punto di inizio e la diffusione di forti spinte neocorporative a difesa di privilegi che hanno un'origine precisa nell'appartenenza sociale di determinati lavoratori (in pratica l'allargamento del ceto medio e la specializzazione delle professioni), dall'altra ci fa individuare la persistenza e la conseguente riemersione di un sindacalismo di base (trasversale alla rappresentanza categoriale o confederale) fortemente conflittuale, le cui origini risalgono in questo caso molto indietro negli anni. Un'espressione e una cultura, quest'ultima, piccola ma significativa, che si opponeva alle scelte istituzionali e di contenimento della conflittualità operate dalla Federazione e poi al tentativo della Cgil di recuperare il suo ruolo, una volta terminata la stagione federativa e vista l'impossibilità – per l'opposizione delle forze della destra profonda, dei ceti medi allargati e della competizione politica a sinistra fra il Pci e il Psi craxiano – di un'alternanza a sinistra.

Esiste quindi nel panorama sindacale italiano «dell'altro», non riconducibile al contesto federativo o confederale, che comincia a formarsi o a riemergere in parallelo al processo di unione federativa, ma che non era del tutto assente nemmeno nella fase precedente. Un sindacalismo «diverso», che si esprimerà nella rappresentanza autonoma e in quella di base e che si richiamerà a nuove posizioni sociali, ovvero a esperienze lontane.

«Altro» da intendersi e da individuare in due contesti: il primo relativo all'incidenza delle trasformazioni del lavoro tradizionale, e al progressivo consolidarsi dei processi di terziarizzazione e di affermazione del pubblico impiego (statale e parastatale) e dei servizi; il secondo che non può non prendere a riferimento alcuni elementi propri del secondo biennio rosso, specie l'in-

treccio fra tematiche di lotta e forme organizzative di base, a loro volta elementi persistenti e ricorrenti nella storia del lavoro otto-novecentesca.

«Altro» che nasce e si struttura in modo disomogeneo nel tempo e nei settori, che conferma un ritardo nell'aggiornamento della rappresentanza federale e confederale, alla luce degli anni repubblicani a partire dal 1960.

Con il rapimento e l'uccisione di Aldo Moro, e con l'assassinio di Guido Rossa il sindacalismo federale si trova in prima linea nella lotta al terrorismo. Sulla spinta della cosiddetta svolta dell'Eur (che per la Cgil «era stata l'orizzonte strategico all'interno del quale» stabilizzare «le conquiste organizzative, contrattuali e di forza politica lasciate in eredità dalla grande stagione conflittuale dell'autunno caldo» – Pepe 2008, p. 237²), e dei tentativi di recupero della componente di estrema sinistra del movimento studentesco e delle frange operaie, infatti, la Federazione – o meglio il mondo della rappresentanza del lavoro sintetizzabile nella sigla federale – si appresta a concludere il ciclo di legittimazione iniziato nell'Italia giolittiana, divenendo un pilastro della democrazia repubblicana, pur attraverso una sconfitta che ne minerà l'efficacia negli anni ottanta. È in questo passaggio che da una parte il sindacalismo confederale si presenterà come ulteriore garante della democrazia, ma dall'altra pagherà un prezzo elevato, rinunciando alla conflittualità in fabbrica (allorquando le tute blu saranno invitate a sotterrare l'ascia di guerra, cercando in questo armistizio di coinvolgere la componente studentesca e operaia più estrema – in sostanza l'intervento di Lama all'Università di Roma), e non cogliendo come la crisi derivata dal crollo di Bretton Woods e dallo shock petrolifero (nonché le trasformazioni indotte nel mondo industriale e nella società) avessero avviato una radicale modifica nel mondo del lavoro, all'interno del quale non era semplice, e non era affatto scontata, la possibilità di mantenere una linea unitaria e di moderazione.

Al di là della dimensione politica, quindi, il fenomeno che agì più in profondità, alla fine del decennio e negli anni successivi, fu quello della trasformazione dei meccanismi produttivi. Un processo iniziato all'inizio degli

² Secondo Pepe la morte di Moro e quella di Guido Rossa segnano un punto di non ritorno con due conseguenze: la prima, sul piano politico, che tende a escludere la questione comunista dal centro dello scenario politico italiano, avviando la crisi dei due grandi partiti di massa; la seconda, sindacale, per cui l'esclusione del Pci dall'area della governabilità conduce in un vicolo cieco la strategia dell'Eur. Nel 1979, con la modifica del quadro politico, non ci fu più corrispondenza tra la «moderazione sindacale» e la «riduzione della conflittualità», e quella politica di riforme sul terreno dell'occupazione che ne era alla base.

anni settanta che consentì all'impresa di «riacquistare un ruolo centrale», indirizzando verso «diversificazione e flessibilità» del lavoro, che permise agli imprenditori il «recupero del potere in fabbrica», ma anche – per il ruolo assunto a livello istituzionale a garanzia e tutela della Repubblica – «il progressivo distacco dei sindacati dai luoghi di lavoro» (Pepe 2008, pp. 329-331)³.

In questo incrocio di spinte contrastanti, chi ne uscì indebolita già nel medio periodo fu proprio la scelta federativa e la linea di condotta disegnata all'Eur. Le pressioni che provenivano da molti settori del mondo del lavoro, infatti, agirono da elementi di rottura e di disgregazione interna alle confederazioni, che si trovarono in qualche modo costrette sia a contrastare le tendenze autonome e di base provenienti dal settore secondario, sia a fronteggiare nuove forme di aggregazione autonoma provenienti dal terziario e dal pubblico impiego.

La Marcia dei quarantamila dell'ottobre 1980 segnò così l'inizio di una stagione che può essere identificata con una «lenta fine del processo di unità», ma soprattutto anche come il sintomo più evidente di una crisi di rappresentatività che colpì il movimento sindacale tradizionale, ponendo in luce come il «diffondersi del sindacalismo autonomo e [...] di base» rappresentasse due facce di una stessa medaglia, attraverso la quale tentare il collegamento fra nuove risposte organizzative e «ristrutturazioni tecnologiche» (Bruno 2011, p. 207).

Sembra – anche rispetto alle valutazioni che si possono dare della Marcia dei quarantamila considerata un punto di non ritorno nella storia del movimento sindacale italiano – che il modello confederale italiano non colga (dal punto di vista organizzativo e rivendicativo) come ci si trovi di fronte a una profonda modifica della composizione di classe, al cui interno non esiste più soltanto l'operaio ma sempre più il quadro intermedio, appartenente a una classe genericamente e generalmente impiegatizia, poco disposta al mantenimento di un confronto duro.

Dai quadri della Fiat al più generale disagio che si manifesta nei ceti medi della popolazione, rispetto agli scioperi nei servizi, il passo non è troppo lungo: entrambi esprimono un forte dissenso che chiede stabiliz-

³ «Le scelte che gli industriali si apprestavano a compiere dimostravano [...] il carattere strumentale rivestito per loro dalle politiche collaborative nei confronti del sindacato. Alla fine degli anni settanta, quelle politiche erano state la cornice all'interno della quale dare avvio ai processi di ristrutturazione».

zazione sociale, attaccando in modo diretto quella rappresentanza sindacale di classe accusata di fomentare l'esatto contrario e ricercando, quindi, istanze e proposte differenti, fino alla difesa corporativa o al radicalismo persistente, che mal si coniugavano con la storia riformista del movimento sindacale italiano.

Se questo è il contesto generale, è necessario, infine, introdurre una sorta di distinzione fra quelle organizzazioni che, per semplicità, riassumiamo nei termini di sindacalismo di base e di sindacalismo autonomo. In un ragionamento di lungo periodo, infatti, è necessario introdurre questa distinzione in quanto, letta nella sua dimensione storica, permette di identificare due istanze talvolta rese omogenee fra loro, ma che tali non sono. Non è così semplice, infatti, raccogliere in un'unica definizione il sindacalismo di base e il sindacalismo autonomo, in quanto forme organizzative formali ma anche sostanziali, della rappresentanza degli interessi perché fra loro differenti. In realtà si tratta di istanze che si sono andate definendo nel corso degli ultimi decenni del Novecento, ma che hanno avuto origini molto differenti fra loro, e che solo per alcuni elementi (un neocorporativismo specie in quei lavori maggiormente specializzati o professionali)⁴ sembrano incontrarsi dal punto di vista sindacale, mantenendo nella stragrande maggioranza dei casi una chiara differenziazione sull'orientamento politico e sugli obiettivi che intendevano tutelare.

2. Il sindacalismo alternativo e quello di base

Forme organizzative, di lotta e parole d'ordine riconducibili a un sindacalismo di base si possono identificare a partire dall'autunno caldo, soprattutto in quelle espressioni di lotta non riconducibili nell'alveo della tradizione sindacale confederale italiana⁵.

⁴ In tal senso ritengo esemplare la grande vertenza degli ospedalieri, punta di diamante del sindacalismo di base ma al cui interno persistono sacche di resistenza a qualunque forma di modifica di privilegi acquisiti dalla professione e non solo dalla professionalità. Cfr. anche Archivio famiglia Berneri Chessa, periodici, *Autogestione*, n. 1, inverno 1978-79, pp. 20-21.

⁵ Su questo riemergere non si può non prendere in considerazione ciò che significa, in termini di conflittualità e di forme autonome di organizzazione, l'incontro e la contaminazione tra operai sindacalizzati e migranti, iniziata negli anni cinquanta e protrattasi fin oltre

Ma non sono queste le loro origini. A ben leggere il sindacalismo alternativo e il sindacalismo di base trovano punti di aggancio nelle esperienze dell'Azione diretta, dell'Usi e, nel secondo dopoguerra, nei timidi segnali di ripresa di un sindacalismo anarchico e libertario raccolto attorno alla faticosa e complessa costituzione dei Comitati di difesa sindacale, all'Usi⁶, e alla corrente interna alla Cgil di Iniziativa sindacale⁷.

Pur rimanendo periferico e numericamente debole, è innegabile che la sua presenza nelle vicende degli anni sessanta-ottanta indichi qualcosa di

l'autunno caldo, laddove questi ultimi portano con sé le forme più dure della lotta dal basso propria del mondo bracciantile, ma anche forme rivendicative più dure, destinate a uscire dal contesto della fabbrica fordista per incontrare quelle tensioni provenienti da una società trasformata e modernizzata, ma non per tutti.

⁶ Le vicende dell'Usi nel secondo dopoguerra sono complesse. Ricostituitasi una prima volta non senza difficoltà interne al movimento anarchico e ai sindacalisti anarchici, la storica sigla del sindacalismo italiano avrà una sua terza fondazione (dopo la sua quasi scomparsa) con «il I Attivo di base dei lavoratori per l'Usi (Roma, 22 e 23 aprile 1978). La domanda è: la soluzione di continuità tra le due esperienze (quella del dopoguerra e quella che è viva ancora oggi) è reale o apparente? La domanda riportata sul piano generale dell'attività sindacale degli anarchici è scomponibile in altre due. C'è una continuità nell'intervento sindacale degli anarchici tra il '71 e il '78? e, se sì, questa continuità assume forme organizzate e/o coordinate? Alla prima domanda usualmente si risponde sì, senza esitazioni: gli anarchici continuano in quegli anni a operare sindacalmente e a intervenire nel mondo del lavoro, magari in ordine sparso, magari in diversi sindacati, ma ci sono. Alla seconda, spesso, si risponde, anche qui senza esitazioni, no, non ci sono momenti significativi di coordinamento. Invece c'è, stranamente dimenticato da quasi tutti, un momento importante di confronto, di elaborazione collettiva e di tentativo di costruire una strategia comune, che si sviluppa nella prima metà degli anni settanta culminando nel Convegno nazionale lavoratori anarchici che si tiene a Bologna dall'11 al 15 agosto 1973. Al Convegno – che è preceduto e sarà seguito da altri incontri nazionali dei promotori a dimostrane la non episodicità – partecipano più di duecento lavoratori, superando le aspettative degli stessi organizzatori. Purtroppo questa promettente esperienza, nata nell'ambito del progetto comunista-libertario dei primi anni settanta (comunemente definito neo-piattaformista) si esaurisce nel giro di un paio di anni. Non è questa la sede per indagarne le cause, perché attengono più alla sfera del dibattito politico-organizzativo che travaglia il movimento anarchico in quegli anni che a una sua insufficienza interna. In ogni caso, una parte di quei militanti provenivano dall'esperienza Usi e una parte ancora maggiore, di lì a non molto, inizierà a lavorare per la ricostituzione dell'Unione sindacale, quella che conosciamo oggi» (Barroero 2007).

⁷ Per queste forme organizzative si rinvia a Sacchetti 2012 e Iuso 2014. Per una panoramica su parte della pubblicistica coeva è necessario rinviare al materiale conservato presso l'Archivio famiglia Berneri Chessa e, in particolare, al periodico *Autogestione* in larga parte conservato e consultabile presso lo stesso archivio.

più del semplice e ostinato insurrezionalismo o antagonismo di classe⁸. In questo caso non si tratta di difese neocorporative: piuttosto «di sindacalismo alternativo, indipendente e di base», che tenta «di dar vita ad associazioni sindacali che si oppongono alle posizioni e alle forme organizzative di Cgil-Cisl-Uil e dei sindacati autonomi di categoria e che valorizzano il conflitto di classe, il protagonismo di base, il rifiuto dell'integrazione nell'apparato statale, il tentativo di eliminare o, quantomeno, ridimensionare il peso dell'apparato burocratico che caratterizza il sindacalismo tradizionale [...] I sindacati alternativi traggono origine sia dalla crisi del sindacalismo istituzionale, che si dimostra incapace di difendere gli interessi dei lavoratori sulla base della collaborazione con lo Stato e con il padronato, che dall'esperienza dei "comitati di base" sorti negli ultimi anni in diverse categorie del settore pubblico e di quello privato. La differenza rispetto ai "comitati di base" consiste, essenzialmente, nella scelta di dar vita a strutture stabili intercategoriale, capaci di garantire una serie di diritti sindacali»⁹.

A una prima fase riorganizzativa, cresciuta sull'onda dei movimenti giovanili e operai del '68/'69, subentra un periodo di parziale stabilizzazione e diffusione, cui fa seguito – sull'onda delle crisi del '71/'73 – una nuova diffusione in comparti e contesti lavorativi decisamente nuovi. A partire dal '77-'78 il mondo del sindacalismo libertario e di base torna a essere uno dei protagonisti delle lotte «in alcuni settori del pubblico impiego, della scuola, degli ospedali, del trasporto aereo e ferroviario»¹⁰. Un attivismo dapprima rivolto contro la politica di compromesso storico, poi verso un chiaro sganciamento dalle logiche confederali e dal patto federativo, trova espressione

⁸ In questo senso è interessante la consultazione delle annate di *Autogestione* la quale sin dal primo numero tiene a precisare come essa voglia essere espressione dell'anarcosindacalismo, rivolgendosi a quella «sinistra di fabbrica» incapace a suo dire di proporre un'alternativa al «processo ristrutturativo in corso», opponendosi al «riformismo egemone», ed evitando di accettare passivamente quella politica di sacrifici che viene richiesta attraverso un «consolidamento della resistenza operaia», in grado di aggregare «tutti i lavoratori» e con l'obiettivo di «strutture di classe a carattere stabile» coordinate a livello nazionale. Cfr. Archivio famiglia Berneri Chessa, periodici, *Autogestione*, n. 1, inverno 1978-79, p. 2, *Anarcosindacalismo perché*.

⁹ http://www.geocities.ws/anarchia_liberta/sindacalismo_di_base.pdf.

¹⁰ Per una panoramica sulla componente di base di queste vertenze rinvio a Archivio famiglia Berneri Chessa, periodici, *Autogestione*, da n. 1, inverno 1978-'79, a n.12, maggio-luglio 1986. La lettura della rivista permette di trovare una serie di spunti e di analisi riguardanti il settore terziario e le singole componenti sindacali di base.

nei comitati di base fortemente autonomi (come i Nuclei libertari di fabbrica composti da anarchici e non anarchici, nati in Lombardia e diffusisi nel Nord nella prima metà degli anni settanta) e nella nascita di alcune pubblicazioni di stampo anarco-sindacalista (*Collegamenti*, *Per l'azione diretta*, *Assemblea generale*, *Autogestione*); elementi che saranno poi le linee di diffusione del sindacalismo di base degli anni successivi¹¹.

¹¹ Alcune di queste riviste sono disponibili presso l'Archivio famiglia Berneri Chessa di Reggio Emilia. Per altri aspetti cfr. Senta 2015, p. 223; Id. 2017, pp. 23-24: «Se si va a scavare tra i documenti che il movimento produce da inizio anni settanta, ad esempio le migliaia di ciclostilati di poche decine di pagine che ingombrano gli scaffali delle sedi, si vede come i temi del lavoro siano ben presenti: salario, ritmi, condizioni e nocività dei vari luoghi di lavoro (fabbriche chimiche e metalmeccaniche in particolare), le ferrovie, i porti, gli ospedali, le poste, le scuole [...] Nessuno stupore quindi se diversi anarchici sono attivi già dai primi anni settanta nei comitati operai autonomi, in un'area denominata autonomia di classe e, successivamente, autonomia operaia (con le lettere minuscole in quanto tendenza diffusa e non area politica specifica). Sul piano delle lotte queste parole d'ordine si affiancano a pratiche libertarie e anarcosindacaliste: l'assemblearismo, l'azione diretta, il sabotaggio, lo sciopero selvaggio, l'autogestione. È il caso delle esperienze dei Nuclei libertari di fabbrica, che, nati nel Milanese nel 1976, si allargano ad altre zone industriali del Nord Italia e, per restare nel Milanese, di Azione libertaria, dei Proletari autonomi e del Centro comunista di ricerca sull'autonomia proletaria (Crap). È una dinamica assai presente da metà anni settanta, segnalata da numerose pubblicazioni, ciclostilate o a stampa, molte delle quali periodiche: *Collegamenti* – che ha diverse serie e diversi luoghi di edizioni –, *Per l'azione diretta*, *Autogestione* ecc. Essa precede temporalmente il '77 e lo stesso rapimento di Aldo Moro dell'anno successivo. Lo stesso giorno del sequestro del leader democristiano è in programma il primo sciopero autorganizzato nelle fabbriche del Milanese, mentre dall'anno precedente consistenti gruppi di lavoratori, in particolare nei settori del pubblico impiego, della scuola, della sanità, del trasporto aereo e ferroviario, provano a darsi una struttura nazionale di taglio anarcosindacalista. Ne sono testimonianza gli incontri nazionali di Livorno (11 dicembre 1977, con circa centocinquanta partecipanti) e quello di Roma del 22-23 aprile 1978. Proprio nei giorni tesissimi del sequestro Moro si incontrano circa quattrocento delegati, tra i quali i lavoratori del Policlinico rappresentati da Daniele Pifano, alla presenza di un organizzato servizio d'ordine che garantisce lo svolgimento dei lavori. Il movimento si differenzia al suo interno tra chi decide di ricostituire l'Usi (col proprio giornale *Lotta di Classe*) e chi invece dà vita ai Comitati d'azione diretta (che hanno come organo di stampa il periodico *Autogestione*). Al secondo «attivo di base» per l'Usi (Genova 25-26 novembre 1978) le due posizioni si allargano ulteriormente e da lì a poco lo scontro si riverbera anche nella Fai, provocando una lacerante frattura (congresso straordinario di Livorno, 19-21 gennaio 1979)». Sul ruolo della Fai e degli anarchici impegnati nel mondo del lavoro – che per certi aspetti ripresenta i contrasti «storici» interni al movimento – cfr. Sacchetti 2012; Iuso 2014, ma anche Cardella, Fenech, 2005, in particolare pp. 111-123 e pp. 126-150.

Letto rispetto a questi nuovi soggetti, il passaggio del decennio sembra così assumere – sotto questo punto di vista – i contorni chiari di una crisi della rappresentanza federativa e confederale che non solo non intercetta le nuove istanze lavorative autonomistiche di cui diremo, ma non riassorbe in sé nemmeno quelle di base, destinate entrambe ad assumere un ruolo di spina nel fianco della Federazione unitaria e delle confederazioni, confermando come i cambiamenti strutturali nell'economia italiana – con il travaso dai settori tradizionali agricolo, industriale e manifatturiero verso i servizi e il settore pubblico –, pur colti dalla rappresentanza tradizionale, non vedono un rilancio delle confederazioni come rappresentanti generali del mondo del lavoro.

3. Le organizzazioni sindacali autonome e professionali

Un approccio parzialmente differente deve essere scelto per identificare i motivi della nascita dei cosiddetti sindacati autonomi e di tipo professionale. Senza andare troppo indietro nel tempo, negli anni repubblicani la presenza di forme organizzative della rappresentanza degli interessi non rientranti nel sistema confederale rappresentato dalle tre grandi sigle, oltre a essere una persistenza come abbiamo visto per il sindacalismo di base, tende a diffondersi in forma di organizzazione autonoma, parallelamente ai processi di modernizzazione e terziarizzazione del lavoro. La loro origine, quindi, risiede innanzitutto nelle molteplici articolazioni del settore terziario e nel pubblico impiego, in particolare nella sanità, nella scuola, nei trasporti¹².

Una differenziazione che diviene evidente laddove prendiamo in considerazione come le trasformazioni del lavoro connesse al pieno dispiegamento del capitalismo fordista e poi del passaggio alla fase post-industriale, e alla crescita del settore terziario e dei servizi, producono un acuirsi della crisi

¹² Rispetto a questi tre settori andrebbero precisate le forti identità che li contraddistinguono (basti pensare velocemente alla storia dei ferrovieri) e – al loro interno – le molteplici articolazioni del lavoro. Elementi che fanno coesistere, specie in ambito sanitario e dei trasporti, forti tendenze a una rappresentanza di base schierata contro il modello confederale e su posizioni politiche che oggi sarebbero definite di estrema sinistra se non antagoniste, e altrettanto significative tendenze a una rappresentanza autonoma a difesa di interessi parziali e circoscritti.

della rappresentanza da parte del sindacalismo generalista, con la conseguente diffusione di forme organizzative autonome e di tutela professionale, nate dall'esigenza di specifiche tutele di interessi particolari in determinati ambiti di lavoro, poco disposti a farsi riassorbire in sigle confederali o categoriali più ampie. «Queste aggregazioni extra-confederali esprimono innanzitutto il loro bisogno di recuperare identità professionali e status sociale dei quali si percepisce il declassamento, dovuto sia all'evoluzione tecnologica sia alla massificazione delle prestazioni; e poi esprimono una istanza di valorizzazione delle specificità e tipicità del proprio mestiere e ruolo [...]. Da qui l'enfaticizzazione delle proprie identità collettive, mortificate dal sindacalismo confederale» (Accornero 1992, pp. 260-261).

In questo caso la tendenza neocorporativa del sindacalismo autonomo è più evidente, così come un orientamento politico più moderato, se non conservatore o apolitico; caratteristiche residuali o assenti nel sindacalismo alternativo al quale talvolta è stato erroneamente avvicinato per le tendenze movimentiste e per l'acceso livello di scontro cui è anch'esso disponibile. In generale si può dire che queste organizzazioni sono caratterizzate dalla tendenza a non appartenere all'arcipelago delle sigle sindacali di sinistra, ma ad avere come interlocutori politici il centro democristiano o la sua destra. La loro nascita, infatti, avviene in quei luoghi e spazi del mondo del lavoro che il sindacalismo federativo e confederale è costretto ad abbandonare, o che non riesce a intercettare, come in tutti quei casi di categorie e comparti che non accettano una rappresentanza sindacale foriera di limitazioni ai privilegi acquisiti, e temono fortemente le tendenze egualitarie che le avrebbero uniformate ad altri. Alla nascita e diffusione delle organizzazioni autonome, quindi, soggiace anche una sorta di «ragione sociale», fortemente collegata a un'appartenenza di classe al cui interno già si viveva, o in cui si era entrati da poco sull'onda della grande trasformazione degli anni cinquanta e sessanta. Una posizione di rendita acquisita o tradizionale che andava difesa.

Per certi aspetti il punto nodale e forse maggiormente rappresentativo è la vicenda del pubblico impiego. Sin dall'avvio dei processi di sindacalizzazione negli anni giolittiani, e poi durante il fascismo, ma soprattutto negli anni dello sviluppo della democrazia repubblicana, uno degli elementi che caratterizza il comparto è la frammentazione salariale; una vera e propria «giungla retributiva», nata attorno a due elementi principali; lavori uguali pagati in modo differente in diversi settori della pubblica amministrazione da una parte, e pluralità confusa e complessa delle indennità dall'altra. Una

situazione sulla quale l'intervento di omogeneizzazione e di eliminazione di queste disuguaglianze, attuato attraverso i processi di contrattualizzazione e sindacalizzazione, produsse effetti differenti e – nella nostra ottica – contrapposti. Con la riduzione delle differenze salariali e l'omogeneizzazione nel pagamento di mansioni uguali, venne messa in campo un'azione di tutela e rilancio per i dipendenti meno pagati (o per i quali le disparità di trattamento erano più evidenti e immotivate), che incise sia sui vantaggi individuali fino ad allora percepiti in alcuni ambiti della pubblica amministrazione, sia sulle differenze retributive con il settore privato. Un'azione positiva quindi che, dall'altro lato della medaglia, vide nascere e diffondersi sacche di malcontento destinate a essere l'alveo per l'affermazione di forme sindacali autonome, in grado di erodere il consenso alle confederazioni.

Alla luce della trasformazione socio-economica non è quindi casuale che «al centro del conflitto sociale, nella seconda metà degli anni ottanta», si pongano il pubblico impiego, la scuola, i trasporti, e non più l'industria, caratterizzandosi con una conflittualità tesa alla tutela di interessi più ristretti e non coincidenti con quelli confederali (Pepe 2008, p. 342)¹³.

Rispetto al sindacalismo confederale, quello autonomo tende a porre in primo piano «la disuguaglianza delle funzioni, l'identità e la professionalità dei lavoratori, diventano i principi attorno cui incastonare la propria attività» (Bruno 2011, p. 228). Specificità lavorative e professionali, quindi, che vedono raccogliersi, accanto agli statali e al pubblico impiego, altre categorie: i lavoratori degli enti locali, gli ospedalieri con maggiore specializzazione e formazione, quelli degli enti pubblici, dei servizi. Due sono gli elementi che formano il loro comune denominatore: l'estrema diversificazione e frammentazione dei trattamenti economici (Loreto 2007, p. 417), e la difesa dei privilegi economici e sociali acquisiti negli anni e nei decenni precedenti. Fattori che alimentano sia il distacco dal modello confederale, nel quale non si riconoscono e al quale non riconoscono la rappresentatività, sia lo sviluppo di micro organizzazioni, incisive perché

¹³ Va peraltro tenuto in conto il dato oggettivo della crescita degli occupati nei settori del pubblico impiego che è avvenuta tra l'inizio degli anni settanta e la prima metà del decennio successivo (un dato che porta dal 10 al 15 per cento gli occupati), in parallelo al calo degli addetti al settore industriale (in calo di circa il 5 per cento). Entrambi indicatori di una tendenza a modificare la composizione generale del mondo del lavoro, ma anche i termini comparativi tra i diversi settori, tendenzialmente portatori di interessi differenti, in rapporto ai processi di sindacalizzazione storicamente sviluppatasi.

in grado di colpire con forme conflittuali territorialmente circoscritte, improvvise e non controllabili, capaci di paralizzare o incidere pesantemente nella quotidianità del cittadino. Come ha evidenziato Carrieri, si tratta di organizzazioni dotate di un elevato potere di condizionamento e di ricatto, del tutto disinteressate a un ruolo più ampio nei confronti del mondo del lavoro (Carrieri 2012, pp. 80-82 e pp. 105-106)¹⁴; inoltre il fenomeno dei sindacati autonomi e di mestiere, perseguendo obiettivi particolaristici e benefici addizionali, calati in una logica individualistica, si scaglia contro il ruolo «istituzionalizzato e quasi pubblico dei sindacati confederali» (Accornero 1992, p. 261), trovando su questo specifico terreno un punto di incontro con il sindacalismo alternativo e di base.

4. Il problema dal punto di vista federale e confederale

Soffermandoci sul perché il sindacalismo di base e quello autonomo comincino ad affiorare nel panorama sindacale italiano negli anni settanta per divenire protagonisti nel decennio successivo, significa necessariamente osservare la questione dal punto di vista della Federazione unitaria e, una volta terminata quell'esperienza, dal punto di vista delle confederazioni.

Secondo Adolfo Pepe la democrazia bloccata, che caratterizzava le vicende politiche e istituzionali della Repubblica e che proponeva governi con una debole legittimità, indusse i sindacati a uscire dall'autunno caldo come «le istituzioni più rappresentative e, una volta inseriti nei processi di *decision making*», a rappresentare «uno dei principali veicoli di legittimazione dei processi di governance»; un processo – tuttavia – che ne contribuì a minare la legittimità incidendo «in maniera significativa sul problema della loro rappresentanza e rappresentatività» (Pepe 2008, p. 341). Un percorso che se da un punto di vista generale conduce il sindacalismo italiano ad assumere un ruolo centrale negli anni della crisi economica, sociale e politica, fino a rappresentare uno dei perni per il superamento della stessa, da un punto di vista più particolare produce – forse in modo inevitabile per le caratteristiche della società e del sistema economico italiani

¹⁴ Carrieri sottolinea anche come, specie nel settore pubblico e negli ultimi anni, queste micro rappresentanze abbiano cominciato a evolvere verso forme più ampie di rappresentanza.

per come si erano trasformati – un progressivo distacco dallo stesso mondo del lavoro, che rimane al centro degli interessi sindacali ma solo per quelle parti (ancora importanti ma non più esclusive) legate al comparto industriale inteso in senso ampio.

Ne deriva che, di fronte a una protesta frammentata e dura, in grado di colpire servizi pubblici e nuovi settori generando, a sua volta, forti contrasti fra consumatori e operatori dei servizi pubblici, la Cgil e le altre confederazioni vengono sfidate sul terreno dell'egemonia dove non riescono a trasferire una nuova strategia unificante. Un contesto che – nella seconda metà degli anni ottanta – conduce da una parte a una vero e proprio attacco all'egemonia confederale da parte di queste nuove organizzazioni; da un'altra alla diffusione di strutture autonome e di base; da un'altra ancora a vere e proprie scissioni (come nel caso del Comitato unitario macchinisti uniti, e nelle diverse sigle che appaiono nei comparti bancari – la Federazione autonoma bancari italiani e quella dei trasporti aerei (Pepe 2008, p. 343).

Sta di fatto che il modello confederale italiano, per come si era definito nel corso dei decenni, viene posto in discussione da due punti di vista differenti: l'antagonismo di classe proprio del sindacalismo di base e alternativo, e la difesa di interessi professionali che tendono a porsi come una vera alternativa all'impostazione tradizionale. Posizioni differenti che trovano un terreno di incontro laddove tendono a rifiutare sia l'impostazione istituzionale sia la tutela generalista del mondo del lavoro, fatto che pone ancora più in luce la crisi che stavano attraversando le confederazioni. Una crisi che, rispetto alle nuove forme assunte dalla sindacalizzazione, risultava aggravata dal fatto di considerarle corporative (e non indice di un distacco del mondo del lavoro dalla sua rappresentanza per come si era strutturata nei decenni precedenti), particolaristiche e separatiste: «La linea più rigorista era senza dubbio quella della Cisl, le cui tradizioni associative contempla(vano) [...] la possibilità di ricompensare gli iscritti rispetto ai non iscritti. La Cgil mostrava una tolleranza ideologica e perfino una doppiezza associativa verso i gruppi meno ostentatamente anti-confederali, lasciando [...] ai loro leader la propria tessera. La Uil esitava fra una ostilità pregiudiziale e tatticismi continui, a seconda di quali gruppi contestavano la rappresentatività confederale» (Accornero 1992, pp. 117-118).

5. Quattro punti di conclusione

Il primo non può non prendere in considerazione il contesto all'interno del quale si conclude la parabola della Federazione unitaria; un contesto che vede sin dal 1973 un radicale cambiamento della società e, con essa, un profondo mutamento del mondo del lavoro, all'interno del quale le istanze unitarie cedono il passo a forme sempre più evidenti di sindacalismo di base e di forme aggregative autonome, derivate dal modificarsi del lavoro, della fabbrica e, quindi, del concetto di rappresentanza e tutele/conquista dei diritti. Un contesto nel quale le riforme che caratterizzano il decennio settanta sembrano essere più la conclusione di un ciclo iniziato negli anni sessanta che l'avvio di una nuova stagione.

Secondo punto, il simultaneo agire di tre elementi di novità che producono un significativo indebolimento del sindacalismo confederale. Le caratteristiche proprie della sindacalizzazione nel pubblico impiego, composto in larga parte da un ceto medio impiegatizio tendenzialmente schierato su posizioni moderate, spingono questa parte del mondo del lavoro verso posizioni autonome, che mal si coniugavano con le contrapposizioni radicali e ancora ideologiche del sindacalismo di classe. La radicalizzazione delle posizioni che ne consegue, e che vengono assunte in taluni ambiti dei servizi pubblici (scuola, sanità e trasporti in primis) per un riconoscimento di professionalità superiori, provoca un ulteriore spostamento verso forme aggregative di base di una parte del mondo del lavoro non appartenente a quelle categorie tradizionalmente rappresentate dal sindacalismo confederale e riassunte anche nella Federazione unitaria. Un sindacalismo aggressivo, infine, che provoca disagi nei servizi essenziali, assumendo modalità di lotta particolarmente incidenti, tese a non accettare le forme della mediazione federale o confederale.

Terzo aspetto, il ceto medio. È infatti imprescindibile prendere in considerazione come l'allargamento del ceto medio che l'Italia ha vissuto nel corso degli anni cinquanta-settanta ha prodotto un progressivo indebolimento della tradizionale suddivisione della società in classi, riducendo progressivamente gli spazi di attività e legittimità della classe operaia come tradizionalmente veniva considerata. Un fenomeno che non solo produce la costruzione di una vera e propria «mentalità» del ceto medio, ma anche una sua rappresentazione/autorappresentazione che vede negli scioperi a gatto selvaggio, così come nella difesa di interessi neo-corporativi, un attacco a ciò che

faticosamente e individualmente era stato conquistato prima di tutto per sé e per il singolo componente. Un contesto che da una parte vede le forme più dure delle lotte del mondo del lavoro come un pericolo da contrastare e da sconfiggere non più attraverso forme di espressione collettiva, bensì attraverso una ricerca di soddisfazioni individuali e uno spostamento a destra; dall'altra come una prosecuzione di una stagione ormai conclusa, cui rispondere attraverso forme organizzative autonome, a difesa di interessi circoscritti, in contrasto con le scelte operate dalla Federazione unitaria e poi dalle sigle confederali. In pratica, a metà decennio, ci troviamo di fronte a un'opinione pubblica che si sta spostando a destra, le cui scelte di difesa e di contenimento, tuttavia, risalgono indietro negli anni, quando terminato il dopoguerra e indebolitosi il quadro politico, sociale economico del Centristo, il passaggio verso il centrosinistra è fissato dal luglio 1960 e dal senso storico profondo di quegli episodi.

In ultimo. Le tante sigle del sindacalismo di base e del sindacalismo autonomo sono indice di una crisi della rappresentanza e della rappresentatività, ovvero sono altrettanti indicatori di una complessa e per certi aspetti persistente difficoltà, da parte della Federazione unitaria prima e delle sigle confederali poi, a intercettare e a rendersi visibili alle nuove forme di lavoro che chiedevano diritti e tutele in un contesto lavorativo profondamente differente. Una fase di crisi o di transizione – come è stata definita – che sembra chiudersi con la prima metà degli anni ottanta e con la sconfitta sindacale, anche se le sue origini vanno ricercate e connesse con la storia repubblicana degli anni della solidarietà nazionale, non riuscendo, altrimenti, a racchiudere in essa la trasformazione che la Federazione unitaria e le confederazioni vivono con la svolta politica e con il loro essere attratte nel circuito istituzionale, e con le scelte politiche ed economiche poste in essere per il superamento della crisi.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, il Mulino.
- Archivio famiglia Berneri Chessa, periodici, *Autogestione*, da n. 1, inverno 1978-79, a n. 12, maggio-luglio 1986.

- Bergamaschi M. (2007), *I sindacati della Cgil. 1944-1968. Un dizionario*, Milano, Guerini e Associati.
- Bergamaschi M. (2017), *I sindacati autonomi in Italia. 1944-1968. Un dizionario*, Bfs, Pisa.
- Barroero G. (2007), *Gli anarchici e l'azione sindacale nel secondo dopoguerra*, 11 settembre, https://issuu.com/rossonero.info/docs/gli_anarchici_e_l_azione_sindacale.
- Bruno R. (2011), *Breve storia del sindacato in Italia. Lavoro, conflitto, emancipazione*, Roma, Ediesse.
- Cardella A., Fenech L. (2005), *Anni senza tregua. Per una storia della Federazione Anarchica Italiana dal 1970 al 1980*, Milano, Zero in Condotta.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati*, Bologna, il Mulino.
- Iuso P. (2014), *Gli anarchici nell'età repubblicana. Dalla Resistenza agli anni della contestazione 1943-1968*, Pisa, Bfs Edizioni.
- Loreto F. (2007), *Le categorie del pubblico impiego dalla frammentazione alla federazione (1962-1980)*, in Iuso P. (a cura di), *La sindacalizzazione del pubblico impiego. Dalle origini delle rappresentanze alla Funzione Pubblica Cgil*, Roma, Ediesse, p. 417.
- Pepe A. (1996), *Il sindacato nell'Italia del '900*, Soveria-Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Pepe A. (2008), *I lunghi anni Ottanta*, in Bertucelli L., Pepe A., Righi M.L., *Il sindacato nella società industriale*, IV vol. della *Storia del sindacato in Italia nel '900*, a cura di Pepe A., Roma, Ediesse.
- Sacchetti G. (2012), *Lavoro, democrazia, autogestione. Correnti libertarie nel sindacalismo italiano (1944-1969)*, Roma, Aracne.
- Senta A. (2015), *Utopia e azione. Per una storia dell'anarchismo italiano (1848-1984)*, Milano, Eleuthera.
- Senta A. (2017), *Una storia di storie. I molteplici piani del politico e del sociale: il movimento anarchico italiano dal dopoguerra agli anni Ottanta*, in Acciai E., Balsamini L., De Maria C. (a cura di), *Parlare d'anarchia. Le fonti orali per lo studio della militanza libertaria in Italia nel secondo Novecento*, Milano, Biblion.

ABSTRACT

Il saggio analizza il ruolo svolto dal sindacalismo non confederale a partire dagli anni sessanta sino alla prima metà degli anni ottanta. In particolare l'autore esamina l'evoluzione storica e le caratteristiche di queste forme di rappresentanza del lavoro nel quadro dei cambiamenti che in questa fase investono il paese da un punto di vista politico, economico e sociale, e che aprono a un maggiore pluralismo in campo sindacale dando vita a forme organizzative e istanze rivendicative che pongono in discussione la legittimità delle tre principali confederazioni, oltre che della stessa Federazione unitaria.

THE NON CONFEDERATION TRADE UNIONISM AND THE «FEDERAZIONE UNITARIA»,
1979-1984

The essay analyzes the role played by non-confederal trade unionism from the sixties to the first half of the eighties. In particular the author examines the historical evolution and the characteristics of these forms of labour representation in the context of the Italian political, economic and social changes in this period. Indeed these transformations open up to a greater pluralism in the trade union field giving rise to organizational forms and claims that challenged the legitimacy of the three main confederations, as well as the Unitary Federation itself.

La stagione unitaria, dai documenti alle testimonianze.

Interviste ai protagonisti

*Paolo Saija**

Quando abbiamo cominciato questa ricerca la parte delle interviste sembrava essere una sorta di rafforzamento di quanto si andava trovando nei documenti, più che per un supplemento di indagine e di analisi. Tuttavia l'impressione che non fosse così l'abbiamo avuta, sia io che Ilaria Romeo, subito dopo aver cominciato a incontrare i protagonisti di quella formidabile stagione, poiché erano ancora vivamente coinvolti, soprattutto emotivamente, lasciando trasparire ciò che il documento non rimandava, ossia il trasporto, il lavoro del confronto e dello scontro, oltre che la necessità, nella discussione, di arrivare a una sintesi politica.

È ovvio che ciò che è stato appena detto è abbastanza comune quando si ha a che fare con documenti burocratici quali le delibere o le circolari. In effetti l'aspetto più qualitativamente accattivante di questa parte della ricerca è proprio scoprire che a distanza di anni il confronto tra diverse anime politiche all'interno di un vasto recinto, dove ognuno portava storie personali e idee politiche, ha lasciato non solo strascichi di memoria, ma anche lucidità di analisi e disincantato realismo sui pregi e i limiti di quella stagione sindacale.

Non c'era la pretesa di far venire alla luce delle particolari novità, o delle informazioni inedite. Infatti gli eventi della Federazione unitaria sono stati tutti illustrati e ampiamente dibattuti. Ciò che riservava delle sorprese era proprio mettere insieme – o rimettere insieme – parti di vicende vissute e collocazioni ideali, rapporti politici e suggestioni ove sistemare definitivamente tutti gli avvenimenti accaduti. Molte volte superando preconcetti e impostazioni personali di natura diversa dall'interlocutore. Questo aspetto, che per chi non pratica il mestiere di giornalista o di cronista di fatti sindacali, voleva dire toccare con mano come e di che natura fossero i rapporti tra i dirigenti.

* Paolo Saija è responsabile dell'Archivio storico Uil - Istituto di studi sindacali Italo Viganesi.

Si è cominciato ponendosi dalla parte degli intervistati. Si trattava pur sempre di protagonisti abituati a questo genere di incontri.

Era necessario stabilire delle regole e dei parametri tali da far emergere in misura omogenea lo spaccato di quegli anni. Tuttavia le indicazioni che erano state suggerite non sono state utilizzate, poiché raccogliere quelle testimonianze ha permesso di cogliere nella loro spontaneità ciò che era, e resta, nella memoria di quel decennio. Infatti, se alcuni elementi potevano essere indispensabili per avviare la testimonianza/intervista nella direzione confacente alla ricerca, i nostri interlocutori avevano chiarissimo ciò che era importante ricordare, ovviando allo sforzo di memoria del particolare che diventa sostanza, alla luce di tanti altri elementi rievocati. È pur vero che, non trattandosi solo della vicenda politica e sindacale, ma della propria storia di vita personale, era necessario procedere con cautela e rispetto delle responsabilità e libertà dell'intervistato nel raccontare la propria esperienza.

Su alcune domande o questioni importanti molte volte, nonostante i punti di vista differenti, sono state date risposte molto simili – ad esempio sulla tenuta nel tempo della Federazione unitaria – che, va precisato, hanno mostrato come tutti avevano lavorato affinché la Federazione funzionasse a pieno regime dovendosi consolidare non solo nei confronti della parte datoriale, ma anche rispetto ai partiti politici di riferimento.

In questo senso lo sforzo maggiore da parte degli intervistatori è stato quello di far raccontare la loro storia, prestando una particolare attenzione alle fortissime connessioni che si sviluppavano tra la vita politica e il ruolo del sindacato, cercando di far ricordare quali eventi fossero da considerare preponderanti rispetto all'attività quotidiana, per ritornare a illustrare le questioni giudicate più importanti, e sollecitando, con domande mirate e riprese delle narrazioni, atti e tempi. I dirigenti intervistati sono stati lucidissimi perché hanno stabilito una linea di confine tra gli aneddoti e i dettagli, facendoci intendere come oltre la quotidianità non ci fosse una malizia nelle rimozioni e nei «non detti».

Per poter procedere all'intervista, al di là dei ricordi vivi o dietro sollecitazione, ci siamo rifatti a uno schema di massima che seguendo per grandi linee la storia della Federazione unitaria potesse permettere di avere uno strumento per la ricostruzione della propria esperienza. La griglia di domande è stata composta per periodi. Accanto a questa è stata utile anche una piccola cronologia che fosse funzionale al ricordo per il susseguirsi dell'in-

treccio degli avvenimenti. Questo schema, ovviamente, è stato utilizzato in via puramente indicativa per avere un punto di partenza per sviluppare l'intervista. Essendo il colloquio basato su ricordi personali – a volte nitidi, altre un po' confusi – da parte nostra con molto garbo si è rammentato come l'esperienza della Federazione unitaria sia stata fondamentale per la crescita delle potenzialità che il sindacato italiano, in quella formidabile stagione, ha espresso nel tempo. Al di là di incomprensioni e antagonismi, di differenti vedute politiche ed esperienze di strategia sindacale diverse, ciascuno dei protagonisti ha avuto una parte nelle responsabilità di quel periodo. Nei circa dodici anni di vita della Federazione unitaria (dal 1972 al 1984), il sindacato ha avuto un ruolo di grande importanza nel processo di formazione degli atti economici e politici. Soprattutto per le riforme sociali, e per l'ammodernamento e lo svecchiamento degli apparati. La classe lavoratrice per la prima volta cominciava a dettare le regole del gioco.

In questa fase sono stati indicati gli avvenimenti maggiormente rappresentativi della rottura con il passato: 1973 – significato e compiti dei Consigli unitari di zona, visti come un primo passo verso il sindacato unitario. 1974 - febbraio – proclamazione di uno sciopero generale sulla politica economica e sociale, cui seguono le dimissioni del ministro del Tesoro La Malfa; aprile – la Federazione unitaria organizzava un'assemblea di 3.500 delegati delle strutture di base che approvava i Consigli unitari di zona e chiedeva un nuovo «modello di sviluppo»; ottobre – iniziavano le trattative con la Confindustria guidata da Agnelli sulla contingenza. 1975 - gennaio – si firmava l'accordo sul punto unico di contingenza per la scala mobile; aprile – i Consigli generali riuniti fissavano il 1977 come data finale per l'unità e indicavano nei Consigli di zona e dei delegati lo strumento per realizzarla: votarono contro parte della Uil e della Cisl. Nel 1976 con un tasso di inflazione annua al 16,5 per cento continuava la crisi economica; gennaio/marzo – ci furono scioperi generali per l'economia e contro gli inasprimenti fiscali; luglio – il Direttivo della Federazione unitaria si pronunciava contro i governi di «attesa» e per un governo di «cambiamento». 1977 – la crisi sociale ed economica si faceva più grave, l'inflazione restava al 18,1 per cento mentre l'anno fu attraversato da un'ondata imponente di scioperi e di occupazioni studentesche e operaie; gennaio – la Federazione unitaria organizzava un'assemblea sulla nuova linea anti-inflazione e di sostegno al governo e fu firmato un accordo sindacati-Confindustria sul costo del lavoro, rinviando alle categorie l'eliminazione degli automatismi; settembre/ottobre – si succedettero scioperi e manifestazioni

nazionali di categoria; dicembre – dopo un'imponente manifestazione metalmeccanica a Roma, Cgil, Cisl e Uil chiesero una «svolta politica» per il paese. 1978 - 13-14 febbraio – Assemblea unitaria dei quadri e dei delegati sindacali a Roma dove si stabilì una linea di moderazione salariale in cambio di investimenti e occupazione; 16 marzo – rapimento di Aldo Moro e assassinio della scorta da parte delle Brigate Rosse; 9 maggio – assassinio di Aldo Moro. 1979 assassinio di Guido Rossa da parte delle Brigate Rosse; 13 marzo – il Sistema monetario europeo (Sme) entrava in vigore; 14-18 maggio – Congresso Ces a Monaco di Baviera: per la prima volta, la Cgil nella delegazione unitaria italiana; 9 ottobre – consegnate le lettere di licenziamento a sessantuno lavoratori accusati di danneggiamenti. 1980 - 2 luglio – accordo firmato da Lama, Carniti, Benvenuto per l'istituzione del fondo di solidarietà (a favore delle zone depresse del Mezzogiorno) dello 0,50 per cento del monte salari; 10 settembre – la Fiat annunciava 14.469 licenziamenti; 14 ottobre - la «Marcia dei quarantamila». 1981 - 4-6 marzo – convegno quadri e delegati Cgil, Cisl, Uil a Montecatini: politica contrattuale e politica economica. 7 aprile – discussione tra i segretari di Cgil, Cisl, Uil sulla proposta Tarantelli anti-inflazione; 28 giugno – il Presidente del Consiglio Giovanni Spadolini convoca un confronto triangolare sui temi del salario: si parla di inflazione programmata. 1983 - 22 gennaio – accordo Scotti su nuove relazioni industriali: l'accettazione avviene per le tre confederazioni all'interno degli organi di ciascuna e non più unitariamente. 1984 - 14 febbraio – decreto del governo Craxi: intervento sulla scala mobile; 14 dicembre – accordo Iri-sindacati e documento di Federmeccanica «Imprese e lavoro»: due modelli opposti di relazioni industriali.

Questa è la linea cronologica essenziale per procedere poi, per aggregazione di informazioni, alla complessa vicenda sindacale. Le domande che sorgono spontanee sono in buona sintesi quattro:

1. In che misura questa dimensione così confusionaria ha permesso al sindacato di essere protagonista delle vicende che hanno accompagnato gli anni settanta. Fu un decennio di fuoco sia per le istituzioni, con il progredire del terrorismo rosso e nero, e con i governi e le legislature brevissime; sia per la perenne crisi economica, aggravata dall'inflazione a due cifre e dalla crisi petrolifera. La conflittualità nasceva come strategia davanti all'immobilismo delle possibilità che potevano essere espresse, oppure dalla protesta verso scelte politiche ed economiche giudicate sbagliate (in ordine ideologico e pratico)?

2. Il sindacato era ideologico e risentiva dell'appartenenza politica dei protagonisti. Questa stagione unitaria ha avuto il pregio di indicare una strada anche ai partiti? Oppure l'emergenza dello Stato (tra golpe falliti e terrorismo) è stata la scintilla per accantonare ciò che distingueva e distanziava?

3. Il grado di rappresentanza è sempre stato l'indice di vitalità dell'organizzazione sindacale. In che misura si è presa consapevolezza che sui posti di lavoro la concorrenza non pagava ed era necessario trovare una matrice comune di lotta.

Erano tempi dove la rappresentanza sociale dei sindacati era talmente alta che si facevano parlare dal palco, durante le manifestazioni, sia i disoccupati sia gli studenti sia le donne, trovando in questa dimensione un livello di sintesi importante per presentare le piattaforme di rivendicazione. E proprio in questo ambito sono di quella stagione piattaforme contrattuali con introduzioni così ampie che servivano per illustrare alle controparti le cornici imposte e lo spazio occupato dalle confederazioni e dalle categorie.

Essendo così conflittuale il rapporto con le controparti datoriali la strategia del confronto e della contrapposizione era dettata dal bisogno di spostare l'asse della democratizzazione dei rapporti di lavoro? E se sì, in che misura la compattezza del sindacato ha permesso ai lavoratori di non subire il ricatto ideologico ed economico sui posti di lavoro?

4. La fondazione della Ces nel 1973 ha segnato una nuova dimensione del sindacato. La rappresentanza europea dava nuovo vigore all'immagine di una transnazionalità della rappresentanza. Gli aspetti più squisitamente politici e sindacali avevano una diversa cornice, laddove era possibile guardare a esperienze estere per attuare sinergie e scambi opportuni. Nel 1974 si sviluppò il primo programma di azione in materia sociale («politica sociale comunitaria»). In questo ambito, qualche anno dopo, la strategia berlingueriana dell'eurocomunismo portava la sinistra comunista del nostro paese decisamente in Occidente.

Il primo colloquio è stato condotto con Vanni.

Raffaele Vanni è stato segretario generale negli anni della costruzione del processo unitario. Ed è stato proprio lui che fece fallire il progetto di sindacato unico che andava delineandosi. La sua testimonianza è stata lucida e coerente con il suo percorso. Infatti, protagonista già nel 1950 della

costituzione della Uil, non aveva mai lasciato i vertici della Confederazione e in questo ruolo aveva ereditato la tradizione dell'autonomia sindacale che aveva permesso alla Uil di crescere in un ambito politico stretto tra la Cgil e la Cisl.

È stato proprio Vanni che ha sottolineato come il percorso unitario avesse imboccato strade pericolosamente lontane da quelle che erano state le premesse. Sollecitato dalle domande ha risposto:

Il 2 marzo del 1972, con la mia intervista fatta a *L'Europeo*, si è scaricata su di me l'accusa di essere l'antiunitario e addirittura un possibile alleato della destra italiana. È vero l'esatto contrario, in quel momento – e quell'intervista era dettata dalle mie convinzioni – ci si stava avviando verso la frattura definitiva del movimento sindacale piuttosto che verso l'unità.

Nelle Firenze 1, Firenze 2, Firenze 3 avevamo fissato le date dell'unificazione con una verifica che nella stessa Firenze 3 era stabilita rispetto alle caratteristiche dell'unità sindacale: autonomia, incompatibilità con incarichi politici, sindacato di partecipazione, almeno dal mio punto di vista. Il problema era che non erano nate le premesse per arrivare a questa soluzione.

C'era un problema che vorrei sottolineare nella Firenze 1, Firenze 2, Firenze 3, soprattutto da parte dei metalmeccanici; era nato uno slogan: «Facciamo l'unità con chi ci sta». Questo voleva dire che si pensava – e questo era vero nella stessa Cisl e se volete nella stessa Uil – a quel sindacato democratico che proprio come Fil, e quindi come Uil, noi avevamo tentato di impedire. Quindi il mio tentativo fu di impedire che si ripettesse la situazione del 1950.

C'era un dato politico che in un certo senso aiutava la mia posizione. Nella stessa Democrazia cristiana era nato da parte di Fanfani il problema di vedere se il loro accordo era con Scalia o con Storti. Scalia rappresentava l'idea del sindacato democratico, Storti quello dell'unità.

So, e sapevo bene allora, che Fanfani non aveva voluto ricevere né Storti né Scalia. Questo evidentemente creava imbarazzo a tutti e due. E voglio rivelare un altro scenario: Scalia per altri versi tentò di avere un incontro con me per dire «Facciamo insieme il sindacato democratico e tu ne sei il segretario generale». La mia risposta fu: «Se mi avete preso per Canini e Parri, è un gioco al quale non sto. Se dobbiamo rifare il sindacato democratico all'insegna della Dc, questo non è, non può essere, il risultato a cui tengo».

Successivamente il ministro del Lavoro dell'epoca organizzò un incontro, mettendo al centro della tavola una bottiglia di grappa (così si capisce anche chi era

il ministro del Lavoro) dicendo: «Parlatevi!». Nacque la Federazione. Storti diceva: «Solo se è il ponte verso l'Unità»; io dicevo: «Solo se è il modo per evitare la spaccatura completa del movimento sindacale»; Lama proponeva la Federazione che aveva lo stesso carattere di quella formula di consultazione permanente che io avevo posto nell'intervista del 1972.

E nacque una Federazione di cui oggi ancora si discute. La Federazione tentò di portare avanti alcune idee sull'unità, quantomeno sull'interazione, che avevamo cominciato a dibattere al momento della Cgil governata da Novella. Infatti già da quel momento, e anche per le posizioni che avevano assunto le Acli, si parlava di un nuovo rapporto da portare avanti.

Con Novella evidentemente non avevamo superato il problema dell'incompatibilità tra le cariche politiche e le cariche sindacali, come non avevamo superato altri problemi.

Il clima politico non era comunque sereno. Infatti, ricordo che durante una manifestazione a piazza del Popolo dei metalmeccanici, cioè della categoria che portava avanti lo slogan «L'unità con chi ci sta», quando era segretario della Federazione unitaria dei metalmeccanici Trentin insieme a Macario – poi venne Carniti – e Benvenuto, volava un apparecchio sulla piazza che sembrava studiare la manifestazione. Il leader della Fiom esclamò: «Saragat non ci faccia spiare nella nostra manifestazione!». E Novella mi disse: «Se volete una testimonianza che questo è vilipendio al Capo dello Stato, sono pronto a dare la testimonianza!». Questo era lo stato dei rapporti che si era instaurato.

Enzo Ceremigna nella memoria che ha consegnato, per partecipare in qualche maniera al lavoro di recupero della memoria «personale» dei dirigenti di allora, esprime quella che, allora, era la sua profonda delusione per il fallimento:

Vedevo che dentro il movimento l'unità era matura e sicuramente dalla base era voluta. Ciò che le si opponeva erano piuttosto condizionamenti «esterni», soprattutto di carattere politico e partitico; condizionamenti più occulti che palesi, che potevano trovare una o più ragioni nel dato che con l'unità organica poteva nascere un soggetto politico capace di superare di slancio la tradizionale funzione di guida e di mediazione delle forze partitiche. Non a caso, in quegli anni, si sviluppò un dibattito attorno al tema del «pansindacalismo», ovvero di un sindacato che per sua natura arrivasse a travalicare gli ambiti affidati alle sue funzioni, per divenire interlocutore diretto di governi, istituzioni e società civile. Sta

di fatto che non fu possibile andare oltre il Patto federativo. Che, tuttavia, si rivelò fin da subito una scelta capace, comunque, di imprimere una forte spinta propulsiva all'intero movimento sindacale. La Federazione unitaria divenne da subito protagonista della vita e della democrazia del paese, dal quale nessuno poteva più prescindere.

L'intervista a Benvenuto illustra scenari da un punto di vista differente. Infatti durante l'esposizione afferma:

Era stata presa la decisione che nel '72 si doveva fare l'unità sindacale; per cui bisogna immaginare i socialdemocratici, ma anche i repubblicani antiunitari, insieme ai socialisti che erano tiepidi. La categoria dei metalmeccanici della Uil rientrò nella Confederazione e si decide, ci sono tutte le tappe dei congressi, e noi decidiamo di fare i congressi di scioglimento. Siamo nel giugno '72, prima del Patto federativo. Noi decidiamo di fare lo scioglimento, perché si doveva fare l'unità sindacale, nel febbraio del '73. Rientriamo ma, mentre noi andiamo avanti, restano aperti molti problemi, perché nella Cisl, nella Uil, ma anche nella Cgil, ci sono forti resistenze perché sta maturando la tesi del compromesso storico e quindi si stava avviando una forzatura nel Pci e nella Dc. Alla Federazione unitaria cercammo di dare lo stesso spirito con cui avevamo contrassegnato la Flm. Era stato un momento di forza straordinaria della Federazione unitaria tra il '76 il '79. Fino a quando c'è stato il compromesso storico la Federazione unitaria è stata una cosa importante, poi i problemi hanno avuto una forza diversa portando, dopo il '79, alla decadenza della Federazione unitaria. Parlo del dissenso con il Pci sul fondo di solidarietà, della Marcia dei quarantamila, dell'accordo Scotti. La Federazione riesce a sopravvivere a tutto questo, poi si spacca su San Valentino; è una cosa proprio che non si riesce a capire, forse è morta naturalmente. Per la scala mobile, sia rileggendo le memorie di Barca, di Colajanni e di Chiaromonte e per mia convinzione, vivente Berlinguer non si sarebbe fatto il referendum.

Su questa vicenda Emanuele Macaluso sollecitato ricorda come:

Io ero all'epoca direttore de *l'Unità* e sostenni con forza la politica del Partito, e non mi pento di averlo fatto, però quando Formica e Napolitano, capigruppo, avevano raggiunto un accordo per una mitigazione del decreto, Berlinguer disse: «Non se ne parla nemmeno!». Allora anche Craxi, è chiaro, tenne la stessa posi-

zione. Parliamoci chiaro: ci fu un'insufficienza politica! Perché la cosa poteva essere gestita! La Cgil visse la cosa con sofferenza, diciamo le cose come stanno. Io ricordo bene il discorso che Lama fece in piazza, discorso mandato prima a Benvenuto e Carniti. È stato questo un atto straordinario di Luciano. Un atto che significava: io devo tenere onore alla maggioranza della Cgil, però cercherò di fare meno danni possibili...

È stato intervistato anche Bruno Roscani, dirigente locale del Pci, segretario generale della Cgil Scuola e Università, direttore della Scuola sindacale di Ariccia, assistente politico del segretario generale della Cgil, Antonio Pizzinato. All'epoca era impegnato nel Centro studi della Federazione unitaria e da quella posizione era stato coinvolto in moltissime iniziative. Se ne accenna in questa parte solo per ricordare le vicende della quotidianità del lavoro e delle attività.

La Federazione era stata impegnata sul fronte del Mezzogiorno e a questo proposito Roscani rammenta quando fu incaricato di andare a Napoli per l'ipotesi, che nacque proprio in quegli anni, di trasferire l'acciaieria di Bagnoli sul Garigliano, utilizzandone la centrale atomica. Roscani ricorda:

Questo fu un progetto che poi ha ripreso in mano Bassolino. Io ero antinuclearista e nonostante ciò fui incaricato, insieme ad altri, di andare a convincere la piazza napoletana di questa idea. Allora la Fiom, che era contraria, aveva mandato Silvano Righi che era diventato l'oppositore di questo disegno. Difatti non riuscimmo né io né gli altri, né le pressioni politiche, a superare la resistenza dei napoletani e, poi, di Righi. Righi era un toscanaccio e non c'entrava niente con Napoli e la sua opposizione non era perché andavamo a utilizzare la centrale atomica, ma perché chiudere Bagnoli sarebbe stato consegnare Napoli al nulla. Il tentativo della Federazione di mettere in campo un processo di industrializzazione del Mezzogiorno su basi nuove, falliva, non c'era una base sulla quale come Federazione avanzammo. Soprattutto poi lo misura sia con l'impegno a cambiare, sia con la condizione stessa di partenza del Mezzogiorno. Sulla programmazione economica, che era decisiva per il Mezzogiorno, c'era una differenza profondissima dentro la Cgil e la Cisl messi insieme. Successivamente la questione meridionale era stata rilanciata con gli investimenti per il quinto centro siderurgico. Si rifiutò una proposta fatta da Donat Cattin per un'acciaieria a Gioia Tauro Porto. Si sarebbero coinvolte anche circa duecento aziende chimiche, ma non si accettò questo piano di Donat Cattin. La posa della prima pie-

tra fu il 25 aprile 1975 con il presidente del Consiglio Giulio Andreotti e presidente dell'Iri Petrilli. La nostra opposizione era giusta poiché il gran sogno del «Quinto centro siderurgico» della Piana di Gioia Tauro, una promessa di lavoro per settemilacinquecento lavoratori, rimase un miraggio. Dopo la prima pietra non ve ne furono altre. Il centro siderurgico restò un sogno per tutti quelli che non avevano lavoro, ma un grandissimo affare per i mafiosi. Purtroppo per il Mezzogiorno non si sono avuti nel tempo altri sviluppi, possiamo dire altre esperienze. Per quanto riguardava la Sicilia, di lì dovevano passare il petrolio e il gas algerino. Per la Federazione, a mio avviso, fu una partita che non si poteva gareggiare, si trattava di giochi molto più grandi di quanto la Federazione unitaria potesse reggere o essere coinvolta, quindi fummo costretti a farci passare sopra di tutto.

La Federazione ebbe un ruolo di grande impegno e di prestigio internazionale. Questa parte è stata affrontata insieme con Emilio Gabaglio, che nella sua ampia esperienza ha ricordato l'attività degli uffici internazionali nella lotta per l'estensione dei diritti sindacali nell'Europa dell'Est, nella lotta contro i regimi fascisti di Spagna, Portogallo e Grecia, nella solidarietà verso i perseguitati e i sindacati in esilio durante i regimi militari in Sud America. Quest'aspetto, non solo di rappresentanza, ma anche di rapporti tra centrali sindacali, ha fatto diventare la Federazione unitaria uno strumento fondamentale di pressione e di indirizzo a favore di situazioni altrimenti senza sbocco, cioè di quelle problematiche nei paesi dove i diritti sindacali e le libertà democratiche erano repressi. In questo ambito sono stati focalizzati i ricordi sui rapporti con l'Ugt e con le Comisiones Obreras spagnole, le strette relazioni che hanno condotto ad avere molta attenzione per la vicenda sindacale in Polonia, dalle prime forme di rappresentanza sindacale locale per giungere a Solidarność e al viaggio in Italia di Wałęsa, posteriore questo alla fine della Federazione, e i vincoli che si erano stabiliti, anche in virtù dell'emigrazione massiccia di italiani in America Latina e quindi delle relazioni avviate nel tempo con gli italiani all'estero, con i sindacati nei paesi con regimi dittatoriali, o brutalmente polizieschi e in mano ai militari, e Gabaglio ricordava il Cut cileno dopo il colpo di Stato di Pinochet.

Naturalmente in quest'ottica di azione coordinata da parte della Federazione unitaria l'analisi e i ricordi non potevano che sottolineare alcuni passaggi quali l'ingresso della Cgil nella Ces – nel luglio del 1974 – nonostante la Cgil permanesse ancora nella Fsm. Negli anni settanta il distacco

della Cgil dalla Federazione sindacale mondiale (Fsm), di cui faceva parte fin dalla creazione nel 1945, mise fine alla contraddizione, rivelatasi sempre più stridente nel corso del tempo, tra l'identità, il ruolo e il modo di essere della maggiore confederazione sindacale italiana e la sua appartenenza sul piano internazionale a un'organizzazione che, dopo una breve stagione iniziale, rappresentava tutt'altra realtà, quella dei sindacati del mondo comunista, e che nella sua attività rifletteva gli interessi di politica estera del blocco sovietico. A cogliere l'esigenza del superamento di questo legame, le cui ragioni sono ideologiche e politiche, molto più che sindacali, fu per prima la corrente socialista della Cgil, a metà degli anni sessanta, quando questa caratterizzò, più nettamente che in passato, le sue posizioni nella dialettica interna con la maggioranza comunista, sullo sfondo dell'evoluzione in senso riformista e «autonomista» del Psi. Per i socialisti andarsene dalla Fsm significava non solo eliminare un ostacolo sul cammino di una rinnovata unità sindacale in Italia, obiettivo per il quale essi erano fortemente impegnati, ma anche creare le condizioni per far uscire la Cgil dall'isolamento rispetto al movimento sindacale dell'Europa occidentale. Ricorda Gabaglio:

L'adesione alla Fsm precludeva alla Cgil di stabilire rapporti in vista di azioni comuni a livello europeo con gli altri sindacati dei paesi della Comunità europea che, salvo la Cgt francese, appartenevano tutti alla Confederazione internazionale dei sindacati liberi (Icftu) o alla Confederazione internazionale dei sindacati cristiani (Cisc). Oltretutto penalizzandola nei confronti di Cisl e Uil poiché nel giro di pochi mesi il progetto di unità organica venne abbandonato per essere sostituito, nel luglio 1972, dalla costituzione della Federazione Cgil Cisl Uil che non rimise in discussione le affiliazioni internazionali esistenti. A questo proposito va tuttavia notato che l'attività internazionale sviluppata negli anni seguenti dalla Federazione unitaria, anche oltre quanto previsto dal «patto federativo», contribuì non poco ad accreditare la Cgil nei confronti dei sindacati occidentali, senza che venissero meno i rapporti bilaterali con i sindacati dei paesi dell'Est, invero anch'essi condotti per lo più unitariamente, sullo sfondo del processo di Helsinki che rafforzava la distensione in Europa. Nello stesso torno di tempo in cui si realizzava questo nuovo assetto unitario del movimento sindacale in Italia anche lo scenario sindacale europeo entrava in una fase di sostanziale mutamento. La realizzazione dell'accordo, che vede fortemente impegnate anche Cisl e Uil, incontrò però resistenze nell'ambito della Icftu. La domanda di affiliazione della Cgil fu esaminata dal Comitato esecutivo nella riunione del 9 luglio, dopo

che anche la Icfu manifestò il parere di una «profonda preoccupazione» per la sua eventuale accettazione. Al momento del voto tuttavia la necessaria maggioranza dei due terzi fu raggiunta con l'opposizione di alcuni sindacati «cristiani», della Cgt-Force Ouvrière e, più significativamente, della Dgb. Nel dibattito che precedette la votazione sia Storti che Vanni sostennero fortemente la candidatura della Cgil. Compiuto il primo passo, come aveva profetizzato Storti, la Cgil rompe definitivamente con la Fsm nel 1978.

L'intervista a Carniti ha permesso di ricostruire brevemente alcuni passaggi importanti per la storia della Federazione unitaria, ricordando una serie di episodi che hanno caratterizzato la stagione, sia da un punto di vista categoriale, la Fim Cisl, sia da un punto di vista confederale. Per l'esperienza nella Fim è ancora vivido in lui il ricordo di quel periodo perché fortemente impegnato nella predisposizione del progetto unitario che, prepotentemente, prendeva forma anche dalla base operaia. Dirigente di spicco della Fim-Cisl milanese, di cui sarà segretario, nel 1965 entra nella segreteria nazionale della Fim-Cisl. Nel 1974 venne chiamato nella segreteria nazionale della Cisl, divenendo, insieme a Luigi Macario, leader della componente che vincerà il congresso del 1977: Macario fu eletto segretario generale e Carniti segretario generale aggiunto.

In quelle giornate dense di passioni politiche, di intrecci e conflitti prese corpo una contrapposizione molto forte tra la maggioranza e la minoranza per vedere realizzata l'unità o il suo fallimento. In questo contesto Carniti, esplicitamente sollecitato, esprimendo il proprio giudizio afferma che:

La Federazione unitaria è stata un'invenzione di Lama e Storti per neutralizzare l'ipotesi più radicale che veniva avanti dai metalmeccanici, dell'idea che bisognasse rifondare il sindacato per fare il sindacato unitario, per sventare quello che era considerato un pericolo e arginare in qualche maniera le scelte che stavano maturando. In questo contesto la decisione di aderire alla minoranza, ostile all'unità, era il portato di una condizione politica precisa il cui unico intento era tornare alla completa autonomia delle tre sigle.

Il rapporto con i partiti politici di riferimento era molto difficile, non sottovalutando le critiche molte volte ingenerose nel confronto con i sindacati. In questa situazione era fondamentale continuare ad avere la forza e il sostegno dei lavoratori. Ricorda ancora Carniti:

Dal 1979 al 1985 fui segretario generale della Cisl. Dal 1983 cominciammo il dibattito sul modo di addomesticare la scala mobile e con Tarantelli, già precedentemente coinvolto, iniziammo a ragionare sulle modalità effettive per raggiungere questo scopo. La piattaforma in diciotto punti si scrisse nella mia segreteria, con me, senza dibattito né interno né esterno. La proposta centrale che avrebbe dovuto risolvere tutto era sulla predeterminazione, ossia quella particolare prassi che vedeva il governo impegnato, all'inizio dell'anno, nella previsione dell'inflazione detta «programmata». Sarebbero stati calcolati gli scatti di contingenza e quindi i conseguenti adeguamenti salariali. Questi sarebbero stati inferiori, impedendo l'aumento dell'inflazione. «L'accordo di San Valentino» (14 febbraio 1984) è l'epilogo della lotta contro l'inflazione a due cifre e contro quella spirale maledetta, che se aumentava i salari provocava un aumento dell'inflazione che, a sua volta, provocava un incremento degli scatti di contingenza e quindi dei salari e quindi di nuovo dell'inflazione. Per bloccare quel meccanismo – ci dice Pierre Carniti – sono stato sempre convinto della necessità di dare un colpo all'inflazione e in questa convinzione c'era la Uil di Benvenuto, ma anche molti del Pci, compreso Lama. Infatti, sotto l'apparente unità non furono pochi coloro che sostennero la tesi per cui l'inflazione danneggiava soprattutto i lavoratori. Tuttavia la componente comunista e il Pci rimasero uniti contro qualsiasi modifica del sistema di indicizzazione dei salari. Si moltiplicarono in quel periodo le proteste e le manifestazioni che costrinsero Lama a chiedere qualche giorno di sospensione nella trattativa già avviata fra le tre confederazioni e il governo. Su pressione della Cisl e della Uil, che adducevano la necessità di andare alle assemblee in modo unitario, si preferì convocare la riunione del direttivo delle tre confederazioni. E qui, il 7 febbraio 1984, nella riunione all'hotel Midas, alle porte di Roma, si giunse a una divisione che non riuscì a trovare neanche un punto di incontro. Io non rinunciavo all'idea di combattere l'inflazione e sapevo che la Uil e il governo erano su quella posizione. Alla fine andai al microfono ad annunciare ai dirigenti sindacali riuniti che ogni tentativo di accordo era fallito. Si disse nelle ricostruzioni successive che parecchi personaggi anche del sindacalismo statunitense avevano lavorato per la spaccatura, però vi posso dire che non c'era nulla di vero.

Con questa ultima testimonianza sia io che Ilaria Romeo abbiamo condotto un percorso, seppur sintetico, di grande importanza per la storia del nostro paese.

L'impegno sui luoghi di lavoro e la rappresentanza, ma anche il confron-

to e la passione politica che hanno trasmesso questi protagonisti, ci hanno permesso di consegnare alla memoria condivisa di chi c'era, come a chi studia la storia d'Italia, una fondamentale sequenza di grandi momenti.

Quegli anni sono stati di svolta, di crescita, di progresso della coscienza sociale e politica. E di riscatto. Quelli furono anni formidabili per la realizzazione di leggi per l'ammodernamento del paese. Quel tempo fu caratterizzato dalle rivendicazioni di un'intera generazione alla conquista dei diritti. E fra i molteplici obiettivi che la Federazione unitaria aveva cercato di realizzare, il contributo, senza dubbio, più avanzato fu che si giungesse alla consapevolezza della definizione di cittadino-lavoratore come soggetto del diritto, depositario anche sul posto di lavoro della dignità della persona e del rispetto della dignità del proprio lavoro.

ABSTRACT

La parte relativa alle interviste di questa ricerca si è rivelata una sorta di rafforzamento di quanto si andava trovando nei documenti. Tuttavia, incontrare alcuni protagonisti di quella formidabile stagione ha reso tangibile quello che era stato il trasporto, il lavoro del confronto e dello scontro, nella necessaria discussione per arrivare a una sintesi politica. Attraverso le interviste la pretesa infatti non era tanto di far venire alla luce particolari novità o informazioni inedite, quanto di rendere viva una stagione: Vanni, Ceremigna, Benvenuto, Roscani, Macaluso, Gabaglio, Carniti, ciascuno con la propria testimonianza è riuscito a raccontare come gli anni della Federazione unitaria siano stati di svolta, di crescita, di progresso della coscienza sindacale, sociale e politica.

THE YEARS OF UNION UNITY, IN DOCUMENTS AND INTERVIEWS WITH THE PROTAGONISTS

The part with the interviews of this research seemed to be a sort of strengthening of what was being found in the documents. However, meeting some protagonists of that formidable season made it come out what had been the passion, the work of dialogue and confrontation, as well as the necessity, in the discussion, to arrive to a political synthesis. During the interviews there was no pretension to bring to light particular news, or unpublished information. In fact, Vanni, Ceremigna, Benvenuto, Roscani, Macaluso, Gabaglio and Carniti, each in their testimony, have managed to tell how the years of the Unitarian Federation have been, full of innovation, growth, moving forward for the social and political conscience of our unionism.

n. 4/2017 [72]

ARGOMENTO. Per una nuova cultura della sinistra *di Giacinto Militello*

TEMA. Il decentramento contrattuale alla prova - La contrattazione decentrata tra mito e realtà. *Presentazione di Mimmo Carrieri, Salvo Leonardi* - La resistibile ascesa della contrattazione decentrata *di Mimmo Carrieri* - Tendenze recenti del decentramento contrattuale nell'Europa continentale. Fra interventi legislativi e autonomia delle parti *di Roberto Pedersini, Salvo Leonardi* - Modelli nazionali o settoriali? Le relazioni industriali nel *retail* in cinque paesi europei *di Maria Concetta Ambra* - Crisi e riforme nel diritto del lavoro e nella contrattazione in Spagna *di Fernando Rocha* - Belgio: l'alternativa tra innovazione nel dialogo sociale e ri-statalizzazione *di Sem Vandekerckhove, Guy Van Gyes* - Settorializzazione e territorializzazione delle relazioni industriali: la via italiana al decentramento contrattuale *di Paolo Tomassetti* - La contrattazione decentrata supera la crisi *di Roberto Benaglia* - Gli effetti della contrattazione decentrata su salari e produttività del lavoro *di Guglielmo Forges Davanzati, Nicolò Giangrande* - Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia. Tendenze recenti alla luce dell'indagine Inapp-Ril *di Francesca Bergamante, Manuel Marocco*

CONFRONTO. *Lavoro pubblico fuori dal tunnel? Retribuzioni, produttività, organizzazione* a cura di Carlo Dell'Aringa e Giuseppe Della Rocca [il Mulino, 2017]

Appunti sulla riorganizzazione dell'amministrazione pubblica italiana *di Luigi Fiorentino* -

Lavoro pubblico: un cammino riaperto *di Paolo Nerozzi*

TENDENZE. Ritorno al futuro passando per i classici. Per una sociologia della qualità del lavoro *di Giustina Orientale Caputo, Fabrizio Pirro* - *La peau de chagrin* del lavoro subordinato *di Mario Giaccone*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Per un discorso sull'innovazione che parta dal lavoro e dalla contrattazione *di Simona Marchi*

n. 1/2018 [73]

ARGOMENTO. Orfani delle istituzioni. Lavoratori, sindacati e le «fabbriche terziarie digitalizzate» di Amazon *di Bruno Cattero, Marta D'Onofrio*

TEMA. Le frontiere della contrattazione - Le singolari doti di adattabilità della contrattazione. *Presentazione di Mario Ricciardi* - Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale *di Michele Forlivesi* - Decentrare per rilanciare? Traiettorie e modelli contrattuali a confronto nel contesto europeo *di Maria Sole Ferrieri Caputi, Costanza Forli, Deborah Lo Conti* - Uno stabilimento, un contratto collettivo? La via tedesca contro la contrattazione separata *di Cinzia Carta* - La contrattazione collettiva in Europa del Sud al tempo della crisi: aziendalizzazione, europeizzazione, americanizzazione *di Silvio Bologna* - L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo *di Daniele*

Di Nunzio, Emanuele Toscano - La stagione del welfare contrattuale. Verso una nuova etica del lavoro? *di Rosita Zucaro*

TENDENZE. Flexicurity e indebitamento, un'analisi multidimensionale *di Massimo De Minicis*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Ancora il secolo della socialdemocrazia? *di Mimmo Carrieri*
- Un lungo addio? I rapporti tra i partiti e i sindacati *di Liborio Mattina*

RICORDO DI CARLO DONOLO. Carlo Donolo. In memoria *di Francesco Ciafaloni* - Legami, riconessioni, territorio. Dedicato a Luciano Gallino. *In memoriam di Carlo Donolo*

L'ATTUALITÀ DI TRENTIN. Bruno Trentin e l'utopia forse realizzabile di un nuovo modello di organizzazione del lavoro: eredità e attualità *di Federico Butera* - Cultura e politica nel pensiero di Bruno Trentin *di Salvatore Veca*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La sindacalizzazione come parametro interpretativo del mondo contadino nell'Italia repubblicana *di Pasquale Iuso*

n. 2/2018 [74]

Un passaggio di fase e una scommessa per il futuro. Intervista a Susanna Camusso *a cura della Redazione*

TEMA. Lavoro e contrattazione nell'era digitale - Un primo sguardo e alcune risposte verso la regolazione della digitalizzazione e di Industria 4.0. *Presentazione di Alessio Gramolati* - Organizzazione della produzione e organizzazione del lavoro tra cambiamento enfatizzato e contrattazione possibile *di Fabrizio Pirro* - L'Intelligenza artificiale, il lavoro e le istituzioni economiche *di Maurizio Franzini* - L'esperienza spagnola del lavoro nell'era digitale *di Francisco Trillo Párraga* - Le mobilitazioni dei fattorini della *gig economy* in Italia: forme organizzative e implicazioni per la rappresentanza *di Arianna Tassinari, Vincenzo Maccarrone* - Lavoratori digitali, unitevi! Spunti di un rinnovamento sindacale *di Giuseppe Antonio Recchia* - Trasformazioni organizzative e organizzazioni sindacali *di Andrea Signoretti* - Studi legali digitali. Una «rivoluzione silenziosa», informale e dal basso *di Andrea Bellini, Annalisa Tonarelli* - Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione? *di Luisa De Vita, Silvia Lucciarini, Valeria Pulignano*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Socialismo europeo: declino e permanenza del suo ruolo storico *di Paolo Borioni* - Riflessività, intraprendenza, condivisione: nuovi spazi di iniziativa politica per la modernità digitale *di Enzo Rullani*

TENDENZE. Dal *Meccanoscritto* una lunga storia di racconti per ricostruire il Lavoro *di Mattia Granata*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Incontrare oggi Bruno Trentin. Riflessioni sui *Diari 1988-1994 di Celestino Spada*

n. 3/2018 [75]

TEMA. Creazione di lavoro e contrasto alla povertà - Quali misure per promuovere occupazione e redditi. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - Un welfare per la piena occupazione *di Laura Pennacchi* - Questa volta è differente? Automazione e lavoro nella quarta rivoluzione

industriale *di Luigi Marengo* - Il reddito di base come dividendo del capitale sociale e piattaforma di un'economia «plurale» *di Alessandro Montebugnoli* - Quando le politiche non sono tutto. Determinanti strutturali e contrasto della povertà in Italia e in Germania *di Andrea Ciarini* - Una divergenza nella continuità: il caso inglese *di Gianluca Busilacchi* - Reddito minimo garantito: il dibattito europeo tra schemi nazionali e linee guida comunitarie *di Stefano Ronchi, Andrea Terlizzi* - La povertà nel diritto del lavoro: reddito di inclusione e di cittadinanza tra Costituzione e vincoli europei *di Marco Ferraresi* - Le politiche di reddito minimo in Italia *di Stefano Toso* - Dal reddito di garanzia all'assegno unico. Gli interventi attuati in Trentino *di Andrea Grosselli* - Verso una maggiore inclusività e promozionalità individuale *di Giuseppe Bronzini* - Rilanciare le politiche per la coesione sociale *di Paolo Nerozzi*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Perché in Italia non esiste un partito del lavoro *di Mario Sai*

CONFRONTO. *La disuguaglianza e il suo futuro nei paesi ricchi*
di Guido Baglioni [il Mulino, 2018]

Disuguaglianze economiche, qualità della vita e struttura occupazionale *di Emilio Reyneri* - Serve ancora, e se sì perché, occuparsi della disuguaglianza economica? *di Paolo Feltrin*

TENDENZE. Le leggi elettorali e il falso mito della loro influenza sulla «governabilità» *di Giuseppe Ieraci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il nazionalsocialismo e la classe operaia (1933-1939)
di Edmondo Montali

