

INDICE

EDITORIALE	5
<i>Giacinto Militello</i> Dalle liberalizzazioni alla crescita: la concorrenza è necessaria ma non basta	7
TEMA	
I «McJobs». La precarietà del lavoro nella società del rischio	17
<i>Luciano Gallino</i> Presentazione	19
<i>Christian Dufour, Adelheid Hege</i> Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato	25
<i>Marteen van Klaveren</i> Il commercio al dettaglio in Europa: via alta o salari bassi?	51
<i>Eliana Como</i> Neo-taylorismo e organizzazione del lavoro nei <i>call center</i>	77
<i>Giovanni Mottura</i> Le badanti come nuove figure sociali	91
<i>Mara Tognetti Bordogna</i> Caratteri del lavoro di cura delle badanti	105
<i>Maria-Teresa Pignoni</i> Il caso francese alla luce delle recenti rivolte contro la precarietà	127
<i>Elena Persano</i> <i>Ars precariandi</i> . Percorsi artistici in tempi precari	135
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO	
Mercato del lavoro in Europa: problemi e prospettive	147
<i>Adolfo Pepe</i> Presentazione	149
<i>Marzia Barbera</i> Il coordinamento aperto delle politiche sociali	153

<i>Massimo Pallini</i>	
Politiche sociali e politiche di liberalizzazione dei mercati: il caso Bolkestein	159
<i>Dino Greco</i>	
Il lavoro flessibile nel caso italiano	175
<i>Paolo Borioni</i>	
La <i>flexicurity</i> nei paesi scandinavi	185
<i>Wilhelm Adamy</i>	
Il mercato del lavoro in Germania	191
<i>Michael Braun</i>	
I problemi del <i>welfare</i> dopo Lisbona	201
<i>Lola Liceras</i>	
Il pilastro del diritto del lavoro	207
<i>Fulvio Fammoni</i>	
Dalla strategia di Lisbona alle politiche di sostegno all'occupazione	213
CONFRONTO	
<i>San Precario lavora per noi</i> , di Aris Accornero	217
<i>Mimmo Carrieri</i>	
Un compromesso storico per allontanare la precarietà	219
<i>Claudio Treves</i>	
Come contrastare la precarietà	223
TENDENZE	
<i>Gianni Loy</i>	
Il patto della Moncloa	231
<i>Luca Delsoldato, Paolo Pini</i>	
Dinamiche innovative, relazioni industriali, <i>performance</i> . Un'indagine sulle imprese manifatturiere di Reggio Emilia	247
<i>Andrea Vaona</i>	
L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto	289

EDITORIALE

Dalle liberalizzazioni alla crescita: la concorrenza è necessaria ma non basta

Giacinto Militello

Venerdì 30 giugno 2006 rimarrà una data da ricordare. Dopo tanto parlare di lotta alle rendite, si è finalmente passati ai fatti e in maniera clamorosa: un decreto legge deciso all'unanimità dal Consiglio dei ministri, non preceduto da alcuna consultazione con le categorie interessate, congegnato in maniera tale da intervenire contemporaneamente in più settori dei servizi non solo con misure di liberalizzazione ma anche di lotta all'evasione fiscale.

È stato certamente un intervento salutare e forte che ha ristabilito, in un'Italia sconvolta dal berlusconismo e dalla crisi dei partiti politici, il primato degli interessi generali su quelli corporativi, chiarendo che per introdurre la concorrenza e far funzionare al meglio il mercato c'è bisogno di uno Stato capace di ridefinire le regole.

Va anche notato che alla decisione del 30 giugno è arrivato un governo insidiato da una maggioranza spesso non coesa e assai ridotta in Senato, sottoposto a continue risse e delegittimazioni da parte di un'opposizione priva in alcune sue componenti del senso di responsabilità istituzionale. Non ci si attendeva quindi un atto così esplicito e coraggioso. Anzi, in quella situazione da più parti veniva invocato il bisogno di un dialogo tra i due poli come via maestra per il funzionamento della politica. Ora senza nulla togliere al valore e al dovere del dialogo che è per di più obbligatorio per le riforme costituzionali ed elettorali, c'è qui da notare che una decisione chiara – anche se di maggioranza – ha prodotto, oltre che una scossa vitale nella vita del paese, consenso e significativi riconoscimenti anche in alcuni settori dell'opposizione. A dimostrazione del fatto che una maggioranza per dialogare deve sapere indicare obiettivi, valori e mezzi; deve cioè prospettare il terreno del confronto e compiere delle scelte. Nella confusione e nel chiacchiericcio, invece, il dialogo permette solo di scegliere il modo con cui pren-

* Giacinto Militello, già componente dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.

dere tempo, dire e non fare o far finta di fare. Mentre il paese ha bisogno di mete e di riforme, di riprendere e qualificare il cammino della crescita.

Con la decisione del 30 giugno, com'è noto, si sono introdotte nuove regolamentazioni tese a dare più spazio alla concorrenza in mercati decisivi dell'economia italiana: dalle banche alle assicurazioni, dal commercio agli appalti, dalle professioni ai tassisti. Le obiezioni sollevate dai ceppi più consistenti della destra politica, anche se inquietanti (ci torneremo sopra), sono apparse sfacciatamente strumentali, tanto da meritare l'ironia di Prodi («mi sto proprio divertendo»). Quelle sollevate invece dalle singole categorie meritano altra attenzione. A partire da quella relativa alla mancanza di consultazione preventiva. Il tema è assai delicato e importante. Noi vogliamo qui esprimere la convinzione che anche i provvedimenti d'imperio è bene siano preceduti da una *consultazione*. Allo stesso tempo pensiamo che la *concertazione* può essere invocata solo da chi condivide gli obiettivi generali e vuole soprattutto discuterne tempi e modi. Nel caso specifico, il ricorso a misure «giacobine», sottoposte comunque al voto del Parlamento, era più che giustificato per il troppo tempo perduto e soprattutto per il bisogno di operare una svolta, allo stesso tempo simbolica e concreta. Perseguire una concertazione con le corporazioni è infatti assai difficile, quasi impossibile senza scelte preventive. Mancano i fini comuni. C'è solo lo spazio per compromessi deboli che, senza modificare la sostanza dei problemi, lasceranno insoddisfatti gli interessi generali e quelli categoriali. Con le corporazioni, la politica, se vuole davvero riformare, deve prima motivare e poi, se necessario, imporre nuove regole nell'interesse preminente dei cittadini consumatori. Si possono solo negoziare i modi migliori per raggiungere gli obiettivi prefissati e per valorizzare le risorse di conoscenza, di capitale, di impresa presenti nei settori investiti dalla nuova regolamentazione.

È quello che ha fatto il Governo Prodi, squarciando uno spesso velo di ipocrisia che ha sempre caratterizzato il rapporto con queste categorie. C'è solo da domandarci se ha chiarito in maniera sufficiente a se stesso e all'opinione pubblica la portata della posta in gioco, della sfida lanciata ad alcuni tra i santuari più popolati della rendita e della conservazione. Se ha puntato solo sull'effetto sorpresa, che certo aiuta a negoziare, oppure – come noi crediamo – ha voluto effettivamente operare una svolta nella cultura e nella società italiana dalla quale non è possibile tornare indietro, se non al prezzo di ritrovare assai indebolito il proprio diritto a governare. L'andamento della discussione parlamentare sul decreto legge e dei primi

incontri con le categorie interessate non è stato molto incoraggiante: ha mostrato crepe significative nello stesso schieramento di maggioranza, oltre a rivelare in maniera desolante la cultura conservatrice e populista del gruppo dirigente della destra.

Naturalmente ci riferiamo qui agli obiettivi del decreto e non alle sue specifiche misure. Alcune delle obiezioni di merito sollevate si sono infatti imposte nella discussione. Non basta essere portatori di interessi generali, occorre saper includere in essi i singoli interessi individuali. Ad esempio, personalmente ho sempre pensato – memore di quanto ci diceva anni fa all'Antitrust Franco Romani – che, fermo rimanendo l'obiettivo di aumentare il numero dei taxi in circolazione, al posto delle misure per la verità assai farraginose previste dal decreto erano possibili altre vie, ad esempio concedere a tutti i tassisti la titolarità di una seconda licenza gratuita, liberamente utilizzabile e cedibile in tempi definiti. In questo modo diventava possibile per i tassisti tutelare il loro patrimonio e, nello stesso tempo, li si trasformava in attori protagonisti del processo di liberalizzazione. Oppure, come proposto da Roberto Artoni, impegnare i Comuni a riacquistare a prezzo equo le licenze al momento della cessazione delle attività individuali per poi ricollocarle a titolo gratuito.

Su un altro fronte, quello dei professionisti, è stato salutare decidere l'abolizione delle tariffe minime e del divieto di pubblicità, oltre che aprire le porte alla costituzione delle società. Come l'esperienza ha ripetutamente dimostrato, questi obiettivi non sono perseguibili con la prassi concertativa. Ogni volta che ci si è provato, è finita sempre con un rinvio. Per fare solo un esempio, gli Ordini, soprattutto quelli degli avvocati, dicono che le tariffe minime sono uno strumento di garanzia della qualità delle prestazioni, mentre in realtà, come la Commissione europea ha più e più volte detto, esse sono gli strumenti più nefasti di limitazione della concorrenza e, in concreto, tendono a impedire il libero accesso nel mercato ai neolaureati abilitati alla professione. Del resto, tutti almeno una volta nella vita abbiamo avuto modo di constatare che i prezzi imposti non sono in alcun modo in grado di impedire a professionisti poco scrupolosi o poco competenti di offrire servizi scadenti. Inoltre viene sempre taciuto il fatto che i prezzi minimi in Europa continuano a esistere solo in una ristretta minoranza di Stati membri: quelli per gli avvocati solo in Italia, Austria e Germania (in questi ultimi due paesi limitatamente al solo contenzioso giudiziario).

Eppure da noi quando si parla di abolizione dei minimi tariffari si erigono barricate, perché da noi, più che altrove, si continua a ritenere che bisogna difendersi dalla concorrenza interna più che da quella internazionale. L'Italia è il paese dei paradossi: abbiamo rispetto ai paesi sviluppati pochi laureati in rapporto alla popolazione giovanile in età universitaria, ma abbiamo nello stesso tempo in alcuni settori molti professionisti; e laddove questi abbondano, come nel caso dei servizi legali, assistiamo impotenti all'incremento continuo delle consulenze importate, mentre continuiamo a tenere i giovani praticanti senza retribuzione. Tutti questi sono segni inconfondibili di crisi e di malattia: il sistema universitario e professionale del nostro paese ha bisogno di grandi cambiamenti. Pur con delle differenze, le responsabilità dei vertici degli Ordini nei confronti dell'avvenire dei professionisti, oltre che della competitività del paese, sono state finora assai pesanti. Bisognerà non abolire gli Ordini ma riformarli profondamente, intervenendo sulla loro doppia natura di ente pubblico e associazione privata. Quanto alla qualità della prestazione e alla capacità di competere, sono solo la formazione e una nuova struttura societaria che possono assicurarle, non le misure anticoncorrenziali. Al rilancio effettivo della formazione e a una nuova organizzazione professionale bisogna pensare, non a mantenere regolazioni arcaiche.

Era giusto quindi interrompere quest'arretratezza dell'analisi e dei comportamenti. Era necessario interrompere la commedia della grande riforma «organica» delle professioni messa in scena per decenni con governi di centro, di centro sinistra e di centro destra, sempre senza alcun significativo risultato. Ed è ora importante procedere con coerenza, evitando di tornare al cosiddetto testo Vietti. Ma: guai ad avere verso i professionisti un atteggiamento punitivo. Essi costituiscono una delle principali e più ricche e più indispensabili risorse di conoscenza e competenza di cui dispone il paese: non possiamo offrire loro solo il pane della concorrenza, dobbiamo con loro trovare i sostegni giusti per aiutarli sulla via della riorganizzazione e dello sviluppo. Per fare questo si discuta con gli Ordini, ma anche s'incontrino i professionisti nei territori, insieme alle imprese, alle università, ai Comuni, per costruire insieme percorsi formativi e iniziative imprenditoriali adeguate e competitive. Le posizioni di rendita non vanno solo colpite, ma trasformate in attività economica efficiente nell'interesse dei singoli e della società. E sul rilancio e la fioritura di migliaia e migliaia di «imprese intellettuali» l'Italia può scommettere, perché il processo è già iniziato.

La prassi concertativa può essere invece rivendicata con coerenza e orgoglio dai sindacati dei lavoratori e delle imprese, perché ogni volta che l'hanno praticata, in momenti delicatissimi della vita del paese, hanno dimostrato – pur tra mille difficoltà e conflitti – di saper concepire, perseguire e favorire interessi generali e non solo quelli della propria parte. Lo hanno potuto fare in quanto grandi organizzazioni rappresentative di parti fondamentali della società, perché hanno saputo con processi non sempre lineari ma costanti, e all'interno della loro stessa struttura organizzativa e statutaria, sviluppare la cultura e la prassi degli interessi generali. I fatti hanno dimostrato che in queste condizioni la concertazione funziona; può certo rallentare il processo decisionale, ma dopo lo rende più condiviso e più efficiente.

L'osservazione principale che tuttavia vogliamo fare al decreto, che così tante dinamiche positive ha suscitato, è un'altra. L'Italia, finalmente, anche se con ritardo, viene chiamata a scoprire le virtù della concorrenza senza se e senza ma. Questo è molto positivo, perché solo con la concorrenza si può puntare al migliore funzionamento dei mercati, oltre che all'integrazione del mercato comunitario. Ma attenzione: è teoricamente, oltre che empiricamente, dimostrato che la concorrenza non basta per promuovere l'innovazione, la crescita e lo sviluppo; è necessaria e vitale a tale scopo, ma non è sufficiente. La perdita di competitività dell'economia europea, malgrado la grande severità delle regole concorrenziali, sta lì a dimostrarlo.

Come dice Mario Amendola, nel primo dei tre preziosi volumi della Fondazione Di Vittorio già altre volte citati, la produzione di innovazione è un processo complesso con forte contenuto sistemico; non può quindi essere lasciata al caso o ai soli meccanismi di mercato. Non dipende solo dagli sforzi innovativi dei singoli attori ma anche, e soprattutto, dall'architettura del sistema in cui essi sono chiamati ad agire. Sia negli Stati Uniti sia in Giappone ci sono state esplicite politiche pubbliche per fare interagire la politica della concorrenza con l'innovazione. Nell'Europa continentale, invece, si sono smantellate anche con fondate ragioni le vecchie politiche industriali, senza saperle sostituire con una politica economica tesa all'innovazione. Con l'eccezione di Delors e di pochissimi altri, nell'Unione Europea si è spesso scimmiettato al peggio il neoliberismo americano. Cristiano Antonelli afferma che nessuna delle tecnologie radicali messe a punto negli Stati Uniti negli ultimi cinquanta anni può essere considerata il prodotto spontaneo del funzionamento dei liberi mercati. Quando si passa dai mercati dei prodotti che ci sono ai mercati dei prodotti che non ci

sono ancora, l'intervento dello Stato diventa necessario per favorire la produzione di conoscenza e la sua utilizzazione nel sistema economico.

A questo nuovo storico traguardo è atteso ora il Governo Prodi e con esso le principali forze sociali e politiche del paese sia nel lavoro italiano sia in quello europeo. Diciamo traguardo storico perché – come tutti sappiamo e come spesso Prodi ci ricorda – è in corso una modifica profonda nella divisione internazionale del lavoro e della produzione, in conseguenza della rivoluzione digitale e dell'entrata travolgente sui mercati di nuovi grandi paesi produttori quali la Cina e l'India. In Italia ne parliamo ancora pochissimo, presi di volta in volta dalle tante emergenze. Eppure è la questione cruciale: si tratta di decidere quale collocazione e quale specializzazione deve avere l'economia italiana nei mercati internazionali. Più offuschiamo la consapevolezza di questo nodo, più sarà difficile il dialogo tra le forze politiche e con le forze sociali. Più ritardiamo le tappe del cambiamento ormai obbligato, più ci smarriremo nel labirinto di misure inadatte allo scopo, rischiando di precipitare nella «cultura della trimestrale di cassa» senza nessuna vera visione del futuro. Nel quarto numero dei *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori* dell'anno scorso abbiamo descritto, con l'intervento di noti economisti, la svolta già in corso nei principali paesi industrializzati verso l'economia della conoscenza. L'Italia è in pericoloso ritardo, mentre si continuano a perdere occasioni irripetibili nei mercati dei paesi emergenti o già emersi. Dobbiamo ora domandarci in che modo tutto questo sarà presente nel lavoro successivo alla redazione del Documento di programmazione economica e finanziaria presentato dal governo.

Dalle prime letture e dai primi commenti la risposta non appare ancora chiara. Da una parte, c'è una scelta più che motivata di rigore finanziario, una volontà ferma di sottoporre a controllo e intervento le principali voci di spesa del bilancio pubblico. Padoa Schioppa, nel civilissimo dialogo con Epifani a Serravalle Pistoiese, ha parlato di una correzione di tre punti del prodotto lordo e l'ha definita una misura dura, senza precedenti, addirittura superiore a quella che fu necessaria per entrare nell'euro. Questa scelta, in effetti, è la strada obbligata per rispettare gli impegni comunitari e rimanere nell'euro, oltre a essere la conseguenza dei crescenti disavanzi lasciati in eredità dal centrodestra. Il sindacato, contro ogni mito di intoccabilità della spesa sociale, la cui attuale composizione è peraltro il risultato di svariati e non sempre coerenti percorsi di azione politica, ha avuto il coraggio di riconoscere questa necessità, chiedendo però con forza un percorso di regole

condivise insieme a un serrato confronto sul merito delle misure da adottare per costruire in concreto, nel rispetto dell'universalità dei diritti, un giusto rapporto tra risanamento ed equità. Il cammino su questo fronte è quindi aperto, anche se non mancano né problemi né tensioni. Se, da un lato, è stato assai significativo – nell'incontro citato – il comune accento sul fatto che il rigore deve iniziare dalle categorie che si sono arricchite negli ultimi anni e deve partire dall'alto, da chi ha eluso le imposte e da chi le ha evase, dall'altro, le misure del risanamento – finora né proposte né discusse – appaiono dalle anticipazioni giornalistiche costruite più sui tagli che sulle riforme, il che fa nascere comprensibili allarmi.

Dall'altra parte, ci sono poi, nell'ambito dell'annunciata manovra da 35 miliardi di euro, ridotta ora a 30, 14 miliardi destinati a sostenere lo sviluppo. E qui il bisogno di chiarezza, se possibile, è ancora maggiore. Gran parte di questa somma rischia infatti di essere impiegata per finanziare la riduzione del cuneo fiscale, cioè la differenza tra il costo lordo del lavoro pagato dall'impresa e il salario realmente percepito dai lavoratori. La natura e l'urgenza di questa misura lasciano assai perplessi. Lo ha ammesso con grande onestà intellettuale lo stesso ministro dell'Economia a Serravalle Pistoiese. Il problema dell'economia italiana, ha detto, è quello della crescita troppo debole di produttività e non quello del costo del lavoro; è un problema di dinamica dell'impresa, di capacità di investire e di innovare. Il taglio del cuneo, ha aggiunto, non cambia di per sé questa situazione; può dare solo un po' di ossigeno alle imprese, come è avvenuto in passato con le svalutazioni, ma certo non basterà a rendere competitiva l'economia italiana. Eppure il governo intende mantenere, e subito, questo impegno perché assunto durante la competizione elettorale. Non possiamo che prenderne atto, ma proprio perché non ci convince né la necessità né l'urgenza di questo provvedimento, sentiamo ancora di più il bisogno di chiedere che, da un lato, venga deciso con forti criteri selettivi tesi a favorire l'innovazione economica e sociale, dall'altro lato, che si mettano subito in cantiere altre politiche pubbliche capaci di attivare circuiti virtuosi tra imprese, università, finanza e istituzioni, in grado di stimolare la crescita e l'innovazione. In questo quadro è in particolare sulle università (altro mondo prezioso ma appesantito da regole arcaiche e da scarsi livelli medi di produzione scientifica) che dobbiamo prepararci a ripartire con la concorrenza.

Saprà il Governo Prodi difendere e completare le coraggiose scelte finora fatte? Saprà continuare con le «riforme radicali» più volte annuncia-

te durante la campagna elettorale, ritenute essenziali per bloccare il declino e tornare a competere nel mondo globalizzato?

L'interrogativo non è retorico. Sulla sua strada non ci sono solo i fronti aperti sulle liberalizzazioni e quelli sul risanamento e lo sviluppo economico, già di per sé – come abbiamo detto – difficili e complessi. Non c'è solo la politica estera con l'incognita dell'unità europea e le laceranti fibrillazioni sulle missioni all'estero che hanno attraversato la sua maggioranza, ora fortunatamente accantonate con il nuovo straordinario ruolo assunto dall'Italia nella delicatissima area del Medio Oriente. C'è molto di più, in particolare l'esigenza di ripristinare il valore della verità e della legalità, e con esse le fondamenta storiche ed etiche della Repubblica dopo l'ubriacatura del berlusconismo.

Mettendo per il momento da parte la riforma elettorale e quella costituzionale, vogliamo fare solo un esempio, su un tema che da tempo è stato ed è tuttora decisivo per l'avvenire della democrazia italiana: il conflitto di interessi. La destra, che continua purtroppo su questo tema a dimostrare un'impressionante sordità, demonizza l'impegno preso da Prodi nella campagna elettorale di approvare una legge che eviti ogni collusione tra potere economico e potere politico. Ha detto giustamente Giovanni Sartori durante la campagna elettorale: «Se Berlusconi vuole essere eletto, benissimo; ma non può avere una carica che lo rende controllore di se stesso. La tesi che decide il voto popolare non regge: le elezioni eleggono e basta, non redimono, non cancellano colpe e peccati [...] Il monopolio degli strumenti di comunicazione di massa è una delle caratteristiche delle dittature». La destra considera questo sano principio liberale un ragionamento illiberale, definendo un'eventuale legge che obblighi Berlusconi a scegliere tra il suo *status* di imprenditore e il potere politico l'inaugurazione di un nuovo regime, non invece – come noi riteniamo – un modo di introdurre anche in Italia una sana regola già osservata in tutte le democrazie occidentali.

Il contrasto non potrebbe essere più profondo. Ed è uno di quei contrasti che va affrontato e risolto con ampiezza di dialogo, certo, ma anche con chiarezza, se si vuole fare risorgere uno spirito pubblico oggi assai compromesso dalle troppe ipocrisie che hanno appesantito la vita politica italiana. Ma ancora una volta ci domandiamo: è la maggioranza di centrosinistra determinata e pronta a sostenere e vincere questa sfida così essenziale? Dobbiamo ammettere di avere dei dubbi. Finora, quando non è

stato possibile rimuovere l'urgenza di questa riforma, sono state prospettate anche a sinistra troppe soluzioni finte, quali quelle relative a una separazione tra proprietà e gestione che non risolverebbe niente o quella altrettanto formale di congelare i diritti di voto: proposte che rivelano il vecchio vizio ancora presente nella cultura della sinistra italiana di ritenere che l'agire politico possa a volte prescindere da regole chiare e sperimentate. Ora è stata finalmente annunciata la discussione parlamentare sul ddl 1318, primo firmatario l'onorevole Franceschini, che prospetta, pur con qualche timidezza, ragionevoli misure di incompatibilità tra cariche di governo e il possesso di attività patrimoniali suscettibili di determinare conflitti di interesse. Eppure, di fronte a questa svolta, c'è a sinistra ancora chi parla di *blind trust* come via maestra per regolare il conflitto di interessi, continuando a ignorare il fatto che con il fondo cieco si possono e debbono regolare solo i valori mobiliari, o chi, dal lato opposto, rilancia l'idea assai controversa, che specie nell'attuale situazione italiana ritengo pessima, della inleggibilità.

Infine ci domandiamo: a parte le difficoltà e i contrasti sui singoli punti, esistono oggi nel nostro paese le condizioni politiche per perseguire l'ambizioso ma necessario programma del Governo Prodi? Anche qui dobbiamo esprimere, oltre che tanti auguri, anche degli interrogativi inquietanti. Finora abbiamo assistito a una coalizione di centro destra fortunatamente attraversata – soprattutto per merito di Follini e Casini – da significativi ripensamenti, ma ancora dominata da pulsioni formalmente e sostanzialmente aggressive ed eversive. Gli episodi sono tanti e non vale ricordarli.

Abbiamo anche assistito a una coalizione di maggioranza assurdamente indebolita dall'eccesso di protagonismo dei partiti minori, oltre che da una confusa ed estenuante trasformazione senza esito di quelli maggiori. Anche qui gli episodi sono tanti e noi vogliamo augurarci che essi siano da tutti vissuti nell'interesse superiore del paese. La trasformazione è necessaria, ma deve misurarsi con i problemi di fondo, non con le sole preoccupazioni delle oligarchie. Quanto ai partiti minori, essi hanno tutto il diritto di sostenere le proprie opinioni ma non possono pensare di imporle alla maggioranza, in violazione, tra l'altro, di un programma comunemente sottoscritto.

Che fare? Certo, ci vuole comunque un dialogo pacato per portare avanti le scelte necessarie. Ma attenzione a quelli che Giorgio Ruffolo chia-

ma i «pacieri» di professione, che predicano ogni giorno il dialogo e la reciproca tolleranza, badando bene a ripartire a metà le responsabilità e i torti, e che spesso fanno questo perché non vogliono riconoscere le pulsioni reazionarie di questa attuale destra italiana, dando con ciò – continua Ruffolo – un contributo involontario a un processo involutivo da troppo tempo in corso e che minaccia, se non rovesciato, di tradursi in una crisi dei fondamenti e in un clima di guerra civile.

La strada del Governo Prodi e di tutti coloro che sono interessati al suo cammino e al suo successo deve costantemente misurarsi con questi problemi di fondo.

TEMA

***I «McJobs». La precarietà del lavoro
nella società del rischio***

Presentazione

Luciano Gallino

Precarietà significa, per una persona, l'inserimento in una lunga sequenza di contratti lavorativi di durata determinata – per lo più di alcuni mesi – senza alcuna certezza di riuscire a stipulare un nuovo contratto prima della fine di quello in corso o subito dopo, o di ottenere, dopo un'attesa magari lunga e però misurabile, un contratto di lavoro di durata indeterminata. Il nome non connota dunque la natura del singolo contratto atipico, bensì la condizione sociale e umana che deriva da una sequenza di essi. Nonché la probabilità, progressivamente più elevata a mano a mano che la sequenza si allunga, di non arrivare mai a uscirne. La precarietà oggi è dappertutto, scriveva già dieci anni fa, lungimirante, Pierre Bourdieu.

Di conseguenza, come attestano gli scritti qui raccolti, precarietà implica primariamente insicurezza oggettiva e soggettiva. Un'insicurezza che muovendo dalle condizioni di lavoro diventa insicurezza delle condizioni di vita. Generata dal fatto che il lavoro, e con esso il reddito, è revocabile a discrezione del soggetto che lo ha concesso. L'etimo di «precario» è precisamente questo: qualcosa che si può fare solamente in base a un'autorizzazione revocabile, in quanto è stato ottenuto non già per diritto, bensì tramite una preghiera. Per quanto attiene al mondo del lavoro, una simile situazione della persona che cerca un'occupazione, o vorrebbe mantenerla, pareva definitivamente superata dalla modernizzazione; il lavoro precario ha provveduto a riportare indietro di generazioni l'orologio della storia.

Al proposito qualcuno ha giustamente scritto che con la diffusione dei contratti precarizzanti, a danno dei contratti di lavoro di durata indeterminata fino a qualche tempo fa considerati normali, è stata la stessa normalità del lavoro e della vita a venire revocata. Una condizione che col tempo finisce con investire e modificare anche la mente, il foro interiore. Coloro che trascorrono nella precarietà lunghi periodi finiscono con il percepire se stes-

* Luciano Gallino è professore emerito di Sociologia presso l'Università di Torino.

so in modo diverso dagli altri. Sviluppano nuovi atteggiamenti e linguaggi. Magari si difendono dalla disperazione con l'ironia, rivolta al mondo delle imprese che trasferiscono i propri rischi economici ai lavoratori offrendo lavori precari, ma anche a loro stessi. Un aspetto che non si trova nelle ricerche, ma che è testimoniato dalla crescente letteratura sulla precarietà, cui è qui dedicato un articolo di grande interesse.

La precarietà è un'espressione *locale* della nuova organizzazione globale del lavoro. Le imprese costruiscono attraverso il mondo catene di creazione del valore sempre più lunghe e segmentate. Lo fanno allo scopo sia di sfruttare con ciascun anello le singole situazioni geografiche dove si combinano al meglio tasse minime, salari bassi, assenza di vincoli ambientali e di attività sindacali, sia di poter prontamente valutare l'efficienza di ogni anello e al caso eliminarlo. Per il tramite delle catene globali di creazione del valore, in meno di dieci anni la globalizzazione ha posto in rapporto, quindi in concorrenza, un miliardo e mezzo di lavoratori il cui lavoro, ogni voce compresa, costa meno di 100 euro al mese, con poco più di mezzo miliardo di lavoratori europei e nordamericani il cui costo mensile supera i 2.000-2500 euro.

Il risultato di questi mutamenti ha preso forma, finora, di pressioni minime per far salire il costo del lavoro dei primi – in sostanza per pagarli meglio – e di pressioni fortissime, in Italia come in altri paesi sviluppati, per fare scendere il costo dei secondi. S'incontra qui uno dei motivi principali all'origine, da una ventina d'anni a questa parte, della diffusione dei lavori precarizzanti: la ferma volontà delle imprese di ridurre il costo del lavoro mediante l'adattamento dell'impiego della forza lavoro, nel tempo, all'andamento temporale dei mercati e della produzione, in un quadro di rapidissimi movimenti di capitali e di tecnologia.

Per oltre una generazione, dal 1945 in poi, il contrasto avverso il lavoro precarizzante, i provvedimenti volti alla de-precarizzazione del lavoro, sono stati un pilastro della politica economica e sociale dei governi dell'Europa occidentale. In Italia, che nel 1950 faceva ancora registrare oltre il 40 per cento di addetti all'agricoltura, almeno la metà di essi erano braccianti a giornata, archetipi del lavoratore precario, che lavoravano, quando andava bene, sei-sette mesi l'anno. Il culmine del suddetto pilastro è stata la generalizzazione, negli anni sessanta, della concezione del lavoro normale, per i lavoratori dipendenti, come un lavoro che in ogni settore dell'economia è inquadrato da un contratto di durata indeterminata e a tempo pieno.

Da una ventina d'anni il pilastro in questione viene sistematicamente eroso, grazie all'alleanza stabilitasi tra governi e imprese sotto l'insegna della competitività, tramite la diffusione dei lavori che attraverso i contratti atipici moltiplicano l'occupazione precaria. L'erosione è osservabile in tutta l'Unione Europea a 15, ed è oggetto di discussione, per evidenti ragioni, soprattutto in quei paesi che a suo tempo si erano distinti con l'elaborazione di interventi anti-precarietà: la Gran Bretagna – quella di Beveridge, non quella di Thatcher e successori – la Francia, la Germania e l'Italia.

In tema di misure legislative, la situazione francese e tedesca è molto simile a quella italiana. Anche la Francia e la Germania hanno avuto la loro legge 30. Le loro analoghe leggi sono state elaborate sulla base dei rapporti sulla situazione contemporanea del mercato del lavoro stilati tra il 2000 e il 2004 sotto la direzione – va sottolineato – di un ex direttore delle risorse umane della Renault, Virville, e del responsabile del personale della Volkswagen, Hartz, al quale il governo tedesco ha benevolmente intitolato la legge che da quel rapporto è derivata. In ambedue i paesi, così come è avvenuto in Italia con la legge 30, la relativa legislazione appare chiaramente ispirata dalla filosofia del *workfare*, un tratto della terza via cara a Blair, che assegna la responsabilità dell'essere disoccupato non alla collettività o allo Stato, ma all'individuo.

Dovunque nell'Unione Europea gli interventi sul mercato del lavoro hanno moltiplicato i lavori flessibili e la precarietà connessa dell'occupazione che erano d'anzì caratteristici dell'economia sommersa, sebbene occorra dire che in Francia l'occupazione super-precaria, quella inerente al lavoro interinale, interessava già da parecchio tempo centinaia di migliaia di lavoratori. Il tentativo di introdurre il Cpe, il Contratto di primo impiego che ha fatto scendere nelle strade nella primavera 2006 folle di giovani – su cui si sofferma uno dei testi qui presentati – è stato soltanto l'ultimo espediente del governo francese per accrescere ulteriormente la tipologia dei lavori precari.

Tanto la tipologia di questi quanto la loro incidenza sul totale dell'occupazione, risultano essere nell'insieme assai simili nei diversi paesi europei. In Italia, considerando sia la pubblica amministrazione – da decenni inesauribile produttrice di occupazioni precarie – sia il settore privato, i lavori formalmente atipici si aggirano sulla cinquantina. La sola legge 30 ne ha aggiunti da sola una ventina. In Francia e in Germania il loro numero è di poco inferiore. E, come in Italia, si stima che la loro incidenza si aggiri sul 25

per cento del totale degli occupati: il che significa 3-4 milioni in Spagna, 4-5 in Italia, 5-6 in Francia, 7-8 milioni in Germania. Un nuovo spettro parrebbe aggirarsi per l'Europa: quello della precarietà.

In Francia, i lavoratori intermittenti – coloro che sono chiamati a lavorare per qualche ora al giorno, o un paio di giorni nel weekend, soltanto quando di loro c'è bisogno – sono legioni. Rappresentano la spina dorsale del teatro come della ristorazione rapida, delle stazioni sciistiche come dei supermercati e dei grandi magazzini. Numerosissimi gli stagisti, pagati miserabilmente o per nulla affatto, e le persone che loro malgrado lavorano con un tempo parziale perché non trovano altro. Al giorno d'oggi in Germania, e ancor più in Spagna, non diversamente che dall'Italia, esistono unità produttive in cui oltre l'80 per cento della forza lavoro occupata e presente a un dato momento è formata da persone con un contratto atipico, e una storia di occupazione precaria alle spalle. E non si tratta esclusivamente di *call center*. Vi rientrano anche gran parte dell'agroindustria, dell'editoria, dell'industria alberghiera, della convegnistica, dei servizi internet.

Quale che sia la prospettiva in cui le si guardano, lungi dal rappresentare una forma di modernizzazione come vorrebbe la destra, le riforme del mercato del lavoro (ma a esse si potrebbero affiancare pure quelle dei servizi per l'impiego), hanno rappresentato un arretramento tanto delle condizioni di lavoro di milioni di persone quanto delle condizioni di vita e del tessuto civile della nostra società. Inevitabile al riguardo una domanda: ha fatto abbastanza, il sindacato, per opporsi a esse?

Una risposta articolata a tale domanda – per imbastire la quale è utile l'articolo che in questo numero dei *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori* si sofferma sul tema – non dovrebbe certo risparmiare nulla in merito agli errori e ai ritardi del sindacato come attore primo del contrasto alla precarietà e difensore dei livelli di civiltà in precedenza raggiunti dalla legislazione del lavoro. Tuttavia la risposta in parola non dovrebbe mai prescindere, come per contro regolarmente avviene, dal fatto che le riforme del mercato del lavoro sono state appositamente concepite in tutta Europa con l'intento, nemmeno troppo recondito, di ridurre la rappresentatività e la forza contrattuale del sindacato.

Pertanto è molto difficile per qualsiasi iniziativa sindacale fare presa entro uffici od officine dove l'anzianità media è di alcuni mesi, i lavoratori presenti operano nel quadro di una decina di contratti differenti – alcuni sono in affitto (ovvero in somministrazione, come dice la legge 30), altri a tem-

po parziale, altri ancora sono co.co.co. o co.pro. – e l'insicurezza è generalizzata. Il sindacato è una struttura nata e sviluppatasi storicamente per rappresentare nonché difendere, entro un dato settore produttivo, interessi materiali e ideali relativamente unitari. La proliferazione dei contratti atipici, insieme con la pronunciata segmentazione e re-distribuzione territoriale delle attività produttive, fanno sì che entro una data unità produttiva, in forza di quanto sopra notato, gli interessi di coloro che ci lavorano siano fortemente diversificati e frammentati. E il sindacato incontra difficoltà oggettive a rappresentarli unitariamente, visto che è soltanto tramite l'unità degli interessati che il sindacato può trasformare in forza relativa la debolezza intrinseca del singolo lavoratore dinanzi all'impresa.

Ciò significa anche che il sindacato deve sì impegnarsi a fondo per far fronte ai problemi del lavoro precarizzante, e va di continuo sollecitato a tale fine, ma significa pure che la sua azione non basta. Sono la molteplicità e la diffusione dei lavori precarizzanti che andrebbero drasticamente ridotti a fronte della situazione attuale. Poiché essi sono connaturati all'attuale organizzazione internazionale della produzione, è su questa che bisognerebbe incidere per poterli realmente ridurre. E questo può tentare di farlo soltanto il legislatore, ovvero la politica. D'altra parte esso non può farlo muovendosi soltanto sul piano nazionale: deve spendersi a livello delle organizzazioni internazionali, a cominciare dal Parlamento europeo (quanto alla Commissione europea, meglio lasciarla perdere: rappresenta oggi l'ultimo fortino del liberismo, ovvero del «consenso di Washington», mentre perfino la Banca mondiale e il Fondo monetario internazionale stanno diventando *post Washington consensus*). Un compito che è di sicuro politicamente improbo, ma cui non ci si potrà sottrarre se si intende migliorare il destino del mondo del lavoro.

Stando alla situazione italiana, dobbiamo solo sperare che con il passaggio all'opposizione delle forze politiche di destra anche l'ideologia neo-liberale che ha ispirato le riforme precarizzanti del mercato del lavoro del loro governo, ma che non poca presa ha esercitato anche sulle forze politiche del centro-sinistra, si avvii finalmente al suo meritato declino.

Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato

Christian Dufour, Adelheid Hege

Per indagare sulle relazioni tra forme di impiego atipiche e intervento sindacale prendiamo in esame la situazione di nove paesi, sette dei quali europei. Tutti fanno parte di quel piccolo numero di paesi che vantano uno sviluppo economico di vecchia data, nei quali la condizione di lavoratore salariato si è progressivamente imposta come forma dominante di integrazione della popolazione nella vita economica e sociale. In ciascuno di questi paesi la presenza dei sindacati è anch'essa di vecchia data e le organizzazioni dei lavoratori salariati si sono tutte impegnate, nel corso di lunghi decenni, a sviluppare sistemi di tutela dell'impiego. Sono proprio questi sistemi a essere messi oggi in discussione.

1. A rischio la tutela dell'impiego

Nei paesi di cui ci occupiamo la formalizzazione dell'attività economica è molto avanzata, anche se persistono alcune zone incerte (lavoro nero). La formalizzazione delle relazioni di impiego attraverso un accesso ufficializzato alla condizione di salariato costituisce una norma sanzionata giuridicamente e socialmente. Non ci troviamo nella situazione descritta dall'Ilo per la maggioranza dei paesi e delle loro popolazioni attive, per i quali la formalizzazione dell'attività economica e il miglioramento delle condizioni basilari di lavoro sono ancora degli obiettivi da raggiungere¹. La tematica della crescente insicurezza non si confonde con quella dell'acquisizione di garanzie minime per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nell'atto produttivo, anche se le due tematiche possono intersecarsi o affiancarsi.

La tematica della crescente insicurezza delle condizioni di impiego nell'attività professionale si pone se, innanzi tutto, la tutela dei percorsi individua-

* Christian Dufour e Adelheid Hege sono ricercatori presso l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), Parigi.

¹ Ilo (2005), *Global Employment Trends*, febbraio.

li e collettivi è stata costruita dall'intermediario come norma sociale pratica per una popolazione significativa di lavoratori salariati e come norma raggiungibile e desiderabile per gli altri. Ciò non significa che questa norma sia stata acquisita per l'insieme dei lavoratori salariati, e neppure per la grande maggioranza di essi. Nei nove paesi sotto esame (nel numero speciale di *Chronique internationale* da cui è tratto questo intervento, *ndt*) uno dei contributi fondamentali dei sindacati, che si è dispiegato nel corso della loro storia, è consistito proprio nell'imporre questa tematica, nel farne un elemento di strutturazione sociale e nel farla riconoscere come un bene collettivo.

Le norme dell'impiego così prodotte nel corso di diversi decenni del dopoguerra, e difese dai sindacati, si fondano su disposizioni profondamente diverse le une dalle altre. Le differenze tra i paesi vertono su tre punti principali.

Il primo è costituito dalle modalità di accesso alle garanzie di tutela individuale e collettiva. In alcuni paesi prevale il modello «universalista», in un'ottica di integrazione generale del lavoratore salariato, che si riferisce tanto alle condizioni individuali (nel settore pubblico e in quello privato) quanto alla protezione sociale generalizzata. La seconda differenza riguarda l'estensione della tutela degli impieghi. In certi paesi la tutela è la regola, che prevede però alcune eccezioni; in altri costituisce un beneficio particolare per determinate situazioni di impiego. La terza differenza riguarda il ruolo delle organizzazioni sindacali su questo terreno. Un ruolo che è sempre fondamentale ma è sostanziato da interventi diversificati, come ad esempio i livelli più o meno centralizzati di contrattazione concernenti la materia, e si integra in configurazioni sociali diversificate, mettendo direttamente in relazione il sindacato e la politica.

Le combinazioni fra queste tre linee di divisione danno luogo a configurazioni nazionali originali. Così, se il tema della maggiore tutela (e dunque anche quello della crescente insicurezza) del salariato è internazionale, i dibattiti in materia si dispiegano attorno a forme e oggetti specificamente nazionali.

2. Garanzie di impiego e modelli di relazioni professionali

Nelle pagine che seguono entreremo nel merito dei dibattiti nazionali, con particolare attenzione al coinvolgimento dei sindacati e agli effetti dei processi in corso sui loro comportamenti; al riguardo proponiamo una tipolo-

gia di situazioni nazionali. In seguito cercheremo di capire perché la questione delle garanzie dell'impiego, della loro strutturazione e dei cambiamenti in atto svolge un ruolo così decisivo per il futuro dei sindacati.

Nei nove paesi presi in esame la necessità di tutelare maggiormente l'impiego è tra le priorità dei sindacati. Non tutti i sindacati però riescono, con i processi in atto, a conservare le posizioni acquisite nella fase anteriore di costruzione delle norme che oggi sono messe in discussione. Le situazioni con le quali si devono confrontare sono diverse, ma i loro effetti sono ovunque significativi dell'evoluzione del ruolo esercitato dai sindacati nei rispettivi paesi. Per chiarezza di esposizione distinguiamo rispettivamente il caso degli Stati Uniti e quello della Gran Bretagna, poi quello dei paesi europei continentali e infine quello del Giappone.

3. Il sistema degli Stati Uniti e quello della Gran Bretagna. Due modi diversi di perdere terreno

In questi due paesi le protezioni legislative e le giurisprudenze costituiscono una rete a maglie più o meno larghe contro i licenziamenti abusivi, senza però proporre una più forte tutela generale degli impiegati². Il livello di sicurezza è quindi correlato direttamente alla presenza sindacale nei luoghi di lavoro. Gli accordi collettivi negoziati sono caratterizzati, in particolare, dalla precisione dei regimi di garanzia dell'impiego per diverse categorie di lavoratori salariati comprese nell'accordo. Il sindacato svolge un ruolo attivo e diretto nell'introduzione e nel controllo delle regole di salvaguardia dell'impiego.

Il principio del *last in, first out* (l'ultimo arrivato è il primo a uscire, *ndt*) mira a organizzare i lavoratori salariati, in caso di licenziamenti, con una gerarchia precisa di uscite e di reingressi nell'impiego legata in genere all'anzianità e alla qualifica professionale. La protezione contro i licenziamenti e le condizioni per assicurare ai lavoratori in possesso di professionalità speci-

² Negli Stati Uniti e in Gran Bretagna la crescente insicurezza dell'impiego viene definita soprattutto con le espressioni *bad jobs* o *job insecurity*. Inizia però a insinuarsi anche il termine precarietà: «*Precarity is just another term for the job insecurity or casual labour*» (precarietà è un altro termine per indicare l'insicurezza dell'impiego o il lavoro saltuario, *ndt*). Questa sintetica asserzione è rintracciabile in un forum militante dedicato al tema. http://en.internationalisation.org/wr/285_precarity.html.

fiche le posizioni previste dall'accordo costituiscono elementi chiave della contrattazione. Le loro specificazioni, che sono molto variabili, fanno la differenza fra luoghi di lavoro sindacalizzati e non, ma anche all'interno degli stessi luoghi sindacalizzati. Questi accordi hanno un raggio d'azione che corrisponde alla dimensione dell'unità per la quale sono stati sottoscritti, ma possono anche esercitare un effetto di trascinamento implicito su realtà periferiche. Nelle loro fasi più dinamiche, i movimenti sindacali degli Stati Uniti e della Gran Bretagna hanno fondato la loro struttura organizzativa su questa capacità di normalizzazione indiretta del mercato del lavoro, a partire dalle loro roccaforti.

In questi due paesi, dove esiste una correlazione diretta fra presenza sindacale e protezione acquisita dell'impiego, le prescrizioni regolamentari in materia di tutela del lavoro sono deboli. Non è dunque necessario intervenire sui testi per modificare le strutture dei mercati del lavoro. La *deregulation* va di pari passo con la desindacalizzazione. In questi due paesi, di fatto, la *deregulation* è derivata dal confronto diretto fra sostenitori di una liberalizzazione del mercato del lavoro e attori che rappresentavano la perpetuazione di un modello sociale limitato nella sua estensione ma significativo nei suoi effetti organizzativi. Nel corso degli anni ottanta, le politiche dei governi Reagan e Thatcher – intesi qui come promotori di processi che non si limitano esclusivamente al quadro politico – hanno conosciuto sviluppi paralleli nei loro sforzi per emarginare i sindacati. Tali politiche, agevolate (se non stimolate) dalle ristrutturazioni economiche che hanno interessato in primo luogo le vecchie industrie dell'era fordista, dove i sindacati avevano costruito le loro roccaforti, si sono fondate su attacchi diretti ai simboli del potere sindacale: la vicenda dei controllori del traffico aereo negli Stati Uniti (1981) trova corrispondenza con quella dei minatori in Gran Bretagna (1984-1985), paese che adotterà una serie di leggi restrittive del diritto sindacale. In un caso e nell'altro il potere politico ha attaccato le posizioni acquisite dai sindacati, al di là del loro insediamento effettivo.

Vent'anni dopo l'inizio di questo periodo, i sindacati statunitensi non hanno trovato una risposta soddisfacente alla sfida che è stata loro lanciata. «Penalizzati da meccanismi di rappresentanza fondati su un luogo di lavoro stabile, un'organizzazione industriale [...] e procedure di sindacalizzazione molto gravose alle quali i datori di lavoro possono facilmente opporsi» (Fondeur, 2005), i sindacati soffrono di gravi dissidi interni e di un livello di adesione storicamente debole (Sauviat, 2005), né appaiono in

grado di insediarsi tra le nuove figure di lavoro salariato. Oggi i lavoratori dipendenti che intendano assicurarsi un percorso professionale possono contare su una sottile rete legislativa di protezione individuale contro i licenziamenti e sul dinamismo del mercato del lavoro: «Oltre oceano la *conditio sine qua non* dell'accettabilità sociale del sistema è la presenza di un tasso di disoccupazione molto basso» (Fondeur, 2005). Negli Stati Uniti, dunque, i sindacati attraversano una fase particolarmente difficile della loro esistenza, anche se alcuni prevedono una loro convalescenza nel prossimo futuro (Turner, 2005).

Anche i sindacati britannici hanno subito notevoli perdite tra i loro ranghi, soprattutto nel periodo di governo conservatore (dal 1979 al 1997) inaugurato dalla signora Thatcher (Edwards *et al.*, 1998). Per i sindacati, la successione dal thatcherismo al blairismo ha rappresentato un rinvio dei problemi più che un rifugio. Il neolaburismo ha scommesso sull'inserimento della Gran Bretagna nella concorrenza internazionale puntando sull'incremento della competitività dei mercati del lavoro, con riguardo soprattutto all'Europa continentale.

La *deregulation* è dunque una *re-regulation*, operata su basi che non tengono conto della rappresentanza sindacale. La quale oggi si aggira attorno al 27 per cento dei salariati, ed è dovuta principalmente all'insediamento nei servizi pubblici in piena fase di espansione. A proposito delle pratiche in atto nelle aziende, l'ultima edizione della *Workplace Employment Relations Survey* (Wers) sostiene che «il ricorso crescente a metodi di comunicazione diretti tra dirigenti d'azienda e salariati [...] corrisponde al declino delle forme di rappresentanza collettiva» (Irs Employment Trends, 2005). Se i salari sono ancora prerogativa (sebbene contestata da un numero crescente di datori di lavoro) della contrattazione collettiva, lo stesso non può dirsi per le garanzie dell'impiego, che diventano sempre più appannaggio del confronto diretto fra datori di lavoro e salariati. Molteplici regimi di impiego si affiancano così gli uni agli altri senza mai compenetrarsi.

Oggi i sindacati devono cercare di sviluppare la loro presenza tra gruppi specifici, dei quali è sempre più difficile percepire la coesione. «Sempre più spesso questi ultimi sono considerati non per la loro identità corporativa di mestiere», quella che costituiva la radice storica del sindacato britannico, «ma per la loro identità sociale o categoriale: le donne, gli immigrati, i giovani [...] o per la condizione lavorativa in cui si opera [...] o ancora per la condizione sociale in cui si vive» (Lefresne, 2005). Se questa grande divari-

cazione ha di fatto rallentato la perdita di adesioni, non si è però mostrata capace di ridare al sindacato una posizione centrale nell'organizzazione sociale. La persistenza del conflitto fra il New Labour e il Tuc (Trades Union Council, il sindacato britannico, *ndt*) riassume simbolicamente questo confronto, nel quale la politica impone al sindacato una regressione del suo spazio di rappresentanza sociale negandogli ogni pretesa di esprimere qualcosa di più che una serie di gruppi parziali, alcuni dei quali condannati al declino demografico (Dufour, 2005).

4. Il cuore del modello sociale europeo

I sei paesi dell'Europa continentale messi a confronto (Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Olanda, Germania) hanno come caratteristica comune quella di disporre di regole d'impiego a pretesa universalista. In questo si distinguono dagli Stati Uniti, dalla Gran Bretagna e dal Giappone. Le regole si applicano a tutti, attraverso la legge e/o la contrattazione collettiva.

In questi paesi, che formano il cuore di quello che talora, prima dell'allargamento dell'Unione Europea, è stato denominato il modello sociale europeo, le operazioni di *deregulation* passano attraverso l'evoluzione e la moltiplicazione delle forme di impiego non regolari più che attraverso il tentativo di mettere direttamente in discussione il ruolo del sindacato o di contestare le norme di impiego regolare (Ocse, 2004). Un peso notevole hanno ancora le tradizioni social democratiche o cristiano democratiche ereditate dal periodo del dopoguerra, che si fondavano sulla doppia legittimità delle rappresentanze politiche e sindacali, specie in materia di sicurezza sociale. Oggi queste coalizioni soffrono tutte di difficoltà che, in certi casi, arrivano a metterle apertamente in discussione. In ogni caso la regolazione del lavoro è oggetto di considerazioni di tipo elettorale, che riguardano esplicitamente le caratteristiche nazionali del modello di garanzia dell'impiego. Così, ad esempio, uno dei primi atti del governo socialista eletto nell'aprile 2004 in Spagna è stata la firma, assieme alle organizzazioni sindacali, di una dichiarazione sulla «competitività, l'impiego stabile e la coesione sociale» (Vincent, 2005). Diciotto mesi più tardi, in Germania, le difficoltà che hanno fatto seguito al varo delle riforme governative in materia di sistemi di protezione contro la disoccupazione e di regole sul licenziamento, conosciute come «Agenda 2010», hanno provocato un'elezione legislativa antici-

pata e un cambiamento di coalizione (Hege, 2005). Le discussioni che hanno luogo nello scenario politico e sindacale europeo (patti sociali, strategia di Lisbona ecc.) portano un riflesso talora confuso nei dibattiti in corso sui diversi compromessi nazionali³.

In tutti questi paesi dell'Europa continentale sono in vigore sistemi complessi di protezione del lavoro salariato. Tali sistemi si fondano su tre pilastri: un'estesa protezione sociale⁴, una legislazione del lavoro e istituti di contrattazione collettiva relativamente centralizzati. Ciò che differenzia gli uni dagli altri sono le aperture concesse a ciascuno degli angoli del triangolo formato dai tre pilastri.

Nel corso degli ultimi vent'anni le trasformazioni dei regimi di impiego nei sei paesi in esame sono state sostenute da una fertile immaginazione, e oggi presentano una notevole complessità tecnica. Le affinità finiscono qui. Per il resto vi sono divergenze sostanziali per ciò che concerne tanto la natura dei cambiamenti quanto il ruolo assegnato alle organizzazioni sindacali in queste trasformazioni. Limitandosi al ruolo dei sindacati, nella fattispecie, si possono classificare tre casi.

4.1 Modelli sindacali rispettati o addirittura incoraggiati: Danimarca, Svezia, Paesi Bassi

Il caso danese fa da termine di paragone nella geometria sociale internazionale, potendosi fregiare della definizione (provvisoria?) di triangolo d'oro. A differenza dei suoi omologhi continentali, compresa la Svezia, la Danimarca si è riorganizzata a partire dagli anni ottanta sulla base di una «flessibilità del mercato del lavoro che si traduce in una grande facilità di ricorrere al licenziamento da parte delle imprese» (Meilland, 2005). Tale apertura è compensata da un sistema attivo di protezione sociale che mira a sviluppare la formazione continua delle persone prive d'impiego e da una presenza costante della contrattazione collettiva. Si tratta di un equilibrio improbabile, interamente affidato a un «sistema concepito dalle parti sociali [...] e fondato su una divisione delle competenze con il sistema politico» (Jensen, Lar-

³ I referendum francese e olandese sulla costituzione europea si possono senz'altro far rientrare in questa serie di ammonimenti elettorali.

⁴ Secondo Hans Jensen e Jorn Neegard Larsen, nei paesi del Nord Europa «*the Welfare State is characterised by its universalism*» (il *welfare state* è caratterizzato dal suo universalismo, *ndt*). Jensen è presidente della Lo (il sindacato danese, *ndt*), Larsen è direttore generale della confederazione danese dei datori di lavoro. Vedi Jensen H., Larsen J.N. (2005).

sen, 2005). La sua efficacia dipende dal rispetto scrupoloso di questa divisione, anche da parte del partito di destra tornato di recente al potere.

In questa configurazione i sindacati, così si ritiene, sono quelli che più si avvantaggiano dall'operazione di cui costituiscono il perno. Confortati dal loro ruolo nell'organizzazione sociale, i sindacati stabiliscono una stretta correlazione fra la centralità di questo ruolo e la possibilità per il sistema di conservare i suoi aspetti dinamici. Ciò giustifica la loro opposizione a regolamentazioni su questa materia a livello europeo⁵. Assieme ai datori di lavoro esprimono timori contro i rischi di esclusione di alcune categorie e si agitano per il futuro di 900.000 persone dai 15 ai 65 anni che percepiscono un'indennità a vario titolo dal sistema pubblico. E tuttavia non immaginano neppure che questa popolazione – il 25 per cento della popolazione in età di lavoro – costituisca un elemento di corruzione del triangolo d'oro⁶.

In Svezia, le organizzazioni sindacali «hanno progressivamente accettato la necessità di impieghi che derogano al principio della durata indeterminata». Ma non fanno dell'impiego flessibile e della sua gestione il loro cavallo di battaglia. Sorvegliano in particolare lo sviluppo degli impieghi interinali, per evitare che questi ultimi contribuiscano a «degradare il livello di protezione degli impieghi» (Jolivet, 2005). È questa la ragione che ha spinto a integrare l'interinale nel sistema di relazioni professionali attraverso procedure di contrattazione. Ciò non sembra porre problemi di fondo a un sindacato che resta forte, grazie anche a un tasso di insediamento vicino all'80 per cento, con una sindacalizzazione delle donne che, dopo gli anni novanta, ha superato leggermente quella degli uomini e una solida relazione con il partito socialdemocratico.

L'iniziativa del sindacato è concentrata sul mercato del lavoro. La Lo, l'organizzazione più importante, fonda la sua politica sull'accesso all'impiego e sulla sua conservazione, nella consapevolezza che occorre puntare sul lungo periodo per conservare la condizione di *folkrörelse*, termine intraducibile se-

⁵ Vedi *Danish Labour News*, n. 1, marzo 2005

⁶ Sostengono al riguardo Jensen e Larsen (2005): «Molti di loro non sono capaci di svolgere un lavoro a tempo pieno, ad esempio per motivi di salute, ma il problema è in parte dovuto anche alla cattiva integrazione dei rifugiati e degli immigrati in Danimarca. Rifugiati e immigrati hanno un tasso di partecipazione (al mercato del lavoro, *ndt*) molto basso, soprattutto per quanto riguarda le donne». La Danimarca conta 5,2 milioni di abitanti, di cui 2 milioni risiedono nell'agglomerato urbano di Copenaghen, la capitale, che si trova al centro di un mercato del lavoro ancora più ampio, anche se geograficamente limitato.

condo gli svedesi, che si avvicina alla nozione di movimento popolare⁷. La sua politica punta non tanto a flessibilizzare quanto a verificare che le norme sull'impiego assicurino condizioni di vita generalmente accettabili, nel contesto di un sistema socialmente protetto, nel quale il sindacato svolge un ruolo determinante. Tra le sue priorità vi sono l'accesso delle donne all'impiego e le condizioni con cui il lavoro a tempo parziale può assicurare la loro condizione sociale.

La Lo sostiene che nel corso degli anni novanta, proprio nel periodo in cui le donne sono diventate più numerose degli uomini nel sindacato, si è registrata una forte progressione del lavoro a tempo parziale involontario. Nella seconda metà dello stesso decennio questo tipo di impiego è diminuito, ma le donne sono sempre i soggetti più interessati. Una forte preoccupazione è dovuta anche al numero di lavoratori anziani che sono usciti dal mercato del lavoro prima del tempo. Secondo la Lo sarebbero il 20 per cento dei colletti blu dai 50 ai 54 anni d'età, e il 50 per cento dei lavoratori tra i 60 e i 64 anni. Si tratterebbe di persone incapaci di lavorare, in particolare di donne colpite da malattie legate al lavoro usurante⁸.

Questa situazione minaccia le posizioni individuali e la tutela collettiva. Anche se il ruolo dei sindacati non è contestato apertamente, la Lo si preoccupa della tendenza dei datori di lavoro a utilizzare i vincoli internazionali per «mettere i salariati gli uni contro gli altri e indebolire così il sindacato».

I sindacati olandesi, da parte loro, hanno cercato di addomesticare una *flexisecurity* negoziata in un periodo di alta marea dell'impiego. Le restrizioni alla protezione sociale intervenute in seguito, con la ricomparsa della disoccupazione, hanno scalfito l'immagine del miracolo olandese e delle virtù della contrattazione collettiva. «Persone [...] in precedenza dispensate dalla ricerca di un inserimento professionale» sono oggi costrette a reinserirsi nel mercato del lavoro (Wierink, 2005). Ma lo scarso potere contrattuale di cui sono dotate le espongono al rischio di trasformarsi in lavoratori poveri. La minaccia che incombe sul sistema olandese somiglia così a quella evocata nel caso danese: una perdita di coerenza del sistema, dovuta all'indebolimento della capacità di recupero nella rete della protezione generalizzata. Il degrado del sistema sembra già in atto. Le conseguenze, se questa tendenza si confermasse, non mancherebbero di colpire la credibilità del compro-

⁷ Vedi Nelander S. (2004), *The Trade-Union as a People's Movement*, in *Lo Sweden*.

⁸ Vedi www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/291CF2DCAB5F4826C1256F6300507663.

messo sociale e dei suoi attori, soprattutto se ciò dovesse innescare un'evoluzione del tipo di quella conosciuta dalla vicina Germania.

4.2 Spagna e Italia: le esitazioni dei sindacati

La Spagna e l'Italia meritano un'osservazione parallela perché hanno in comune, e di specifico in rapporto agli altri paesi, il fatto di confrontarsi con mercati del lavoro meno globalmente formalizzati rispetto a quelli degli altri paesi presi in esame. Per ragioni storiche differenti, il lavoro salariato non ha accolto sotto le proprie ali frazioni di lavoratrici e lavoratori altrettanto importanti. A partire dagli anni ottanta entrambi i paesi hanno sperimentato molteplici deroghe all'ordinamento legale dell'impiego salariato regolare, sotto la pressione di livelli relativamente alti di disoccupazione e/o di lavoro informale. Attraverso vari tipi di procedure i sindacati dei due paesi devono tenere conto di questa formalizzazione deficitaria dell'attività economica, che li spinge ad accettare la legalizzazione di forme di impiego lontane dagli standard di riferimento allo scopo di progredire nella formalizzazione dell'attività professionale.

In Spagna le misure di flessibilizzazione – «insidiosa» (Vincent, 2005) – del mercato del lavoro introdotte negli anni settanta hanno collocato stabilmente al di sopra del 30 per cento la quota degli impieghi mal tutelati, che convivono con una maggioranza di contratti di lavoro ben protetti. La riforma consensuale del 1997 non ha portato i frutti sperati, ma gli attori sociali non disperano di trovare un punto di equilibrio tra il rafforzamento «degli impieghi stabili a scapito di quelli precari e (l'avvicinamento delle) disposizioni previste dai contratti a durata indeterminata a quelle previste dai contratti temporanei» (*ibidem*). Com'è logico, le organizzazioni sindacali spagnole soffrono meno di alcune organizzazioni omologhe nella (e per la) loro partecipazione alla regolazione degli impieghi precari. Esse non hanno «di fatto occupato la posizione centrale di altri sindacati nella costruzione di un diritto alla sicurezza dell'impiego nel corso degli anni cinquanta e sessanta [...]. La loro forza non discende dalla difesa dei titolari di impieghi regolari» (*ibidem*). Resta da vedere se riusciranno a concludere a loro vantaggio i negoziati già avviati, ma ancora incompiuti, sulla riforma del mercato del lavoro. La necessità di nuove forme di regolazione dell'impiego appare dunque come un elemento complesso, ma non particolarmente destrutturante per una vita sindacale che si riorganizza, dopo la stagione degli anni settanta, alla ricerca di nuovi equilibri con i partiti politici.

In Italia il sindacato oscilla tra una visione negativa e una visione ottimista delle nuove forme di impiego, imitando in questo i ministri che si sono fatti promotori delle riforme del mercato del lavoro. Tali riforme mirano sia a «regolare e limitare le forme di flessibilità esistenti» sia a «moltiplicare le forme di flessibilità» (Pignoni, 2005), perseguendo in linea generale una politica di moltiplicazione delle forme di flessibilità. I sindacati discutono e si dividono su questo tema, confidando in misura disuguale sulle virtù della contrattazione collettiva per ottenere un controllo della precarietà dei nuovi impieghi e dei loro effetti sul precedente edificio legislativo. Non posso però fare a meno di constatare che «l'instabilità degli impieghi atipici, la loro eterogeneità e la loro frammentazione rendono ancora più difficile l'azione sindacale a favore dei lavoratori interessati» (*ibidem*). La loro risposta consiste nel cercare di integrare questi lavoratori in strutture *ad hoc* e di trovare una nuova identità di lavoro ai titolari di questi impieghi.

I sindacati non sembrano ricompensati da un numero significativo di adesioni alle loro iniziative e restano divisi fra due strategie, quella che cerca di «avanzare rivendicazioni specifiche [...] per i precari e quella che mira alla loro regolarizzazione nel quadro dell'impiego salariato 'normale'» (*ibidem*). Gli effetti del lavoro temporaneo sull'inquadramento giuridico del lavoro informale rendono sopportabile una flessibilizzazione che agisce più sulla forma che sulla sostanza del mercato del lavoro. I sindacati tentennano. Non sembrano però destabilizzati dalle conseguenze di questa flessibilizzazione, tanto più che il divario esistente tra il Nord e il Sud d'Italia consente appena di ragionare su base nazionale relativamente agli effetti sui sindacati delle nuove regole sull'impiego.

4.3 Cambiamento di paradigma in Germania

Questo confronto sembra penalizzare soprattutto il sindacato tedesco. Riguardo alle modifiche intervenute nell'edificio legislativo che regola l'impiego normale, ha dovuto assumere un atteggiamento da spettatore più o meno consenziente. «A partire dagli anni ottanta alcune misure legislative hanno cercato di accompagnare e di inquadrare gli impieghi flessibili [...] alterando *deregulation* e ritorno alla regolazione» (Hege, 2005). Queste misure hanno portato a un aumento sostanzioso del lavoro a tempo parziale. Il lavoro temporaneo resta contenuto, ma è oggetto di convenzioni collettive firmate «da una comunità responsabile in materia di tariffe che raggruppa l'insieme dei sindacati di categoria del Dgb... [e che] contengono disposizioni

in deroga al principio del pari trattamento dei salariati fissi e temporanei, con piena soddisfazione delle associazioni dei datori di lavoro» (*ibidem*). L'arrivo al potere dell'Spd nel 1998 sembrava poter attenuare le difficoltà attribuite a una politica ostile. Ma gli sforzi condotti all'interno di un progetto di patto sociale per l'impiego sono falliti, segnando una tappa nel raffreddamento delle relazioni storiche tra l'Spd e il sindacato. Riconquistata di stretta misura la maggioranza nel 2002, l'Spd ha intrapreso con l'Agenda 2010 un percorso segnato da una serie di riforme, che hanno visto la luce in particolare tra il 2003 e il 2005. Tali riforme segnalano «uno slittamento quasi paradigmatico nel corso degli anni», che sposta la responsabilità della lotta contro la disoccupazione dallo Stato verso i «beneficiari di aiuti» (*ibidem*).

Il sindacato tedesco assiste con una certa impotenza alla realizzazione di un sistema estraneo a quello sul quale esso stesso si fonda: un sistema orientato verso la dequalificazione dei disoccupati e l'aumento dei rischi di povertà per i lavoratori costretti ad accettare impieghi flessibilizzati. Al suo interno si agitano tensioni che hanno provocato contrasti in seno all'Spd alla vigilia delle elezioni amministrative anticipate, anche in seguito alle difficoltà da parte della maggioranza socialdemocratica/ecologista nel far passare i suoi progetti di riorganizzazione delle strutture di regolazione dell'impiego. «Senza dubbio l'impossibilità (o l'incapacità) dei sindacati di ripensare il rapporto salariale normale alle luce delle profonde trasformazioni del mercato del lavoro [...] non è stata priva di conseguenze sull'evoluzione dello stesso rapporto salariale normale» (*ibidem*). Tutto ciò lascia intendere che le difficoltà per i sindacati sono appena iniziate, salvo che non si sforzino di reintegrare la contrattazione collettiva, sulla quale fondano la loro legittimità, nella dinamica delle trasformazioni in corso, e quindi non riescano a rinnovarsi attraverso il loro insediamento tra i lavoratori direttamente interessati da queste trasformazioni.

5. Giappone: la precarietà fuori dal raggio d'azione sindacale

Il Giappone sembra offrirsi come contro-modello rispetto alle situazioni europee e anglosassoni, dove i sindacati manifestano costantemente la preoccupazione di estendere norme sull'impiego più protettive possibile. In questo paese, a partire dagli anni venti, «l'esistenza stessa della sicurezza dell'impiego per i salariati regolari delle grandi imprese [...] ha fatto sì che un intero pezzo del mercato del lavoro fosse composto di impieghi sostanzial-

mente precari» (Thormann, 2005). I diversi strati della gerarchia salariale si fondano così su regimi sociali che distinguono ogni aspetto: salari, condizioni di lavoro, dimensione delle imprese, sindacalizzazione ecc. Gli stessi sistemi di protezione sociale si distinguono in modo peculiare secondo che i lavoratori siano «regolari» o non regolari.

Il sindacato si è insediato nella parte più tutelata del lavoro salariato, quella delle grandi imprese, e funziona sulla base di «micro-corporativismi» (*ibidem*) resi autonomi, piuttosto che avere come riferimento un regime di coordinamento orizzontale o verticale. La crescita e il pieno impiego hanno a lungo permesso di mascherare questa dualità. Con l'avanzare della crisi, gli impieghi non regolari si sono sviluppati di pari passo con l'aumento dei rischi per l'impiego regolare. Anche la tendenza alla dualità si è rafforzata con la complicità della disoccupazione, sia attraverso l'aumento dei lavoratori che ne sono soggetti sia attraverso la crescita della loro precarizzazione (grazie soprattutto all'impiego a tempo parziale) e la pressione verso il basso sui loro salari rispetto a quelli dei lavoratori regolari.

Così il sindacato si allontana sempre più da questa frazione crescente della popolazione, di pari passo con la lenta ma progressiva perdita d'importanza delle sue basi tradizionali. Alcuni sindacati o associazioni *ad hoc* hanno iniziato a preoccuparsi di come organizzare o integrare questi lavoratori sempre più numerosi. Finora i loro sforzi sono serviti soprattutto ad assicurare una tutela individuale. La copertura della contrattazione collettiva, se mai dovesse prodursi, richiederebbe ancora molto tempo. «È difficile oggi immaginare prospettive appena credibili riguardo alla possibilità che i recenti cambiamenti offrono al sindacato di avere o meno una rappresentanza più equilibrata» (*ibidem*). Se in passato il sindacato ha svolto un ruolo di organizzatore della dualizzazione, oggi rischia di subire il rafforzamento di tale dualizzazione se non riesce a modificare radicalmente le basi del suo insediamento.

Ma non è proprio sotto l'angolatura degli effetti dovuti ai cambiamenti dei regimi di impiego sui sindacati e sul loro ruolo nelle rispettive società che i diversi paesi diventano confrontabili?

6. Norme sull'impiego e dinamiche sindacali

In tutti i nove paesi presi in esame il sindacato ha oggi a che fare con i processi di trasformazione dei regimi d'impiego. Tali trasformazioni sono diffi-

cili sia da quantificare sia da apprezzare qualitativamente. Sono difficili anche da mettere a confronto perché, fondandosi su principi diversi, seguono nel loro sviluppo percorsi disuguali. Stupisce tuttavia constatare che, pur restando largamente maggioritari i regimi di impiego «normali» o «regolari» in gran parte di questi paesi, le trasformazioni sono percepite come potenzialmente destabilizzanti per l'insieme del lavoro dipendente e per i sindacati stessi. Ciò spinge a indagare sulla natura delle relazioni dei sindacati con questo problema.

6.1 Norme di impiego standard: identificazione e distanza

Osservando un lungo arco di storia, i sindacati hanno giustificato ampiamente la loro forza nei rispettivi paesi grazie alla loro capacità di proteggere i (certi) lavoratori e, attraverso questa tutela di gruppi più o meno estesi, di trasformare il lavoro salariato in una condizione sociale di riferimento. È così che hanno creato il mondo del lavoro dipendente. Non è indifferente il fatto che questa tutela combini procedure di medio e di più lungo termine, e che riguardi simultaneamente la vita nel luogo di lavoro (tipo di contratto, protezione contro i licenziamenti ecc.) e la vita extraprofessionale (salute, vecchiaia ecc.). Non è neppure indifferente il fatto che certi sindacati siano giunti a rendere universali le tutele così ottenute e che altri abbiano visto i risultati dei loro sforzi confinati a certe categorie di lavoratori.

Queste trasformazioni sociali di lungo periodo producono un doppio risultato: da una parte, fanno sì che il lavoro salariato si trasformi in un vettore di protezione individuale e collettiva, cosa che non era inscritta nei suoi geni; dall'altra, fanno emergere la pretesa dei sindacati di imporsi come attori più o meno centrali dei processi sociali. Al termine di questa storia, con tutte le sfumature che si possono trovare, costruzioni molto complesse finiscono per trasformarsi, imponendo sulla scena nuove organizzazioni sociali: è quella che chiameremo la «società salariale»⁹.

La durata delle storie che mettono in pratica questi compromessi e l'intensità dell'impegno dei sindacati per la loro realizzazione permettono di comprendere l'identificazione di ciascuno degli attori nazionali con il proprio sistema. Il sindacato tedesco si identifica con il modello dell'*Alleinvertienner* (lavoratore maschio, unico percettore di reddito della famiglia; in in-

⁹ Ricordiamo che l'abolizione del lavoro salariato è stata a suo tempo una parola d'ordine sindacale e politica con forte contenuto identitario.

glesi *breadwinner, ndt*), quello giapponese con l'impiego a vita in certe imprese, quello francese con la difesa del codice del lavoro o dello statuto della funzione pubblica, quello nordamericano con il *seniority principle* ecc. I tentativi di cooperazione internazionale mostrano a che punto i sindacati siano legati ai loro sistemi; le differenze tra loro sono tali da rendere incerta la comprensione reciproca e difficile la cooperazione, quando non si traducono in vero e proprio antagonismo. Come va considerata, nel contesto del movimento sindacale europeo, la scelta del sindacato danese di fondare il proprio ruolo di protettore dell'impiego sulla flessibilità di un mercato del lavoro che non assomiglia a nessun altro? Perché i sindacati si identificano soprattutto con i risultati ottenuti sul terreno della tutela dei lavoratori salariati? Perché il fatto di mettere in discussione i risultati ottenuti sembra così potenzialmente destrutturante per la loro esistenza? Queste domande rivestono un interesse tanto maggiore in quanto nascondono un paradosso: perché i sindacati appaiono minacciati se i loro membri continuano a essere tra i più tutelati e sono coinvolti in misura marginale da una precarizzazione che riguarda soprattutto i lavoratori non sindacalizzati?

7. Dai lavoratori al mondo del lavoro salariato

L'attenzione posta sui modelli nazionali, sulla loro diversità o sugli effetti della *deregulation* sull'impiego standard non deve far dimenticare che ogni modello si costruisce con riferimento a un mondo del lavoro composito, a gradi disuguali di inserimento al suo interno delle categorie sociali, e su ruoli disuguali di tutela assicurata dalla condizione salariale ai diversi tipi di figure che fanno parte del mondo del lavoro salariato.

I sindacati non cercano di proporsi spontaneamente come promotori degli *acquis* dei loro aderenti. L'esempio giapponese non va considerato come un'esperienza esotica in tutto e per tutto. Le condizioni restrittive di accesso al sindacato, che a lungo hanno prevalso in molti paesi, illustrano il carattere sempre latente di questa opzione, che tuttavia è stata parzialmente abbandonata nel corso della loro storia dalla maggior parte dei sindacati nazionali presi qui in esame. Un tale abbandono condiziona spesso il loro stesso divenire sociale: per farsi accettare anche come rappresentanti di gruppi limitati di lavoratori salariati devono far riconoscere il carattere potenzialmente universale della rappresentanza sindacale.

L'evoluzione dei loro legami con i partiti politici può essere compresa in questo sforzo di riconoscimento ufficiale della rappresentanza sindacale. I dispositivi legali di base, i sistemi «universali», si comprendono sulla base di queste differenziazioni. Ciò non significa che gli *acquis* dei gruppi centrali aderenti al sindacato abbiano la vocazione a essere estesi verso i gruppi periferici. Significa piuttosto che questi ultimi possono beneficiare indirettamente del dinamismo dei primi. Il ruolo di riferimento dell'impiego standard non va di pari passo né con la sua generalizzazione né con l'uniformazione dei benefici a esso collegati né con l'uguaglianza delle condizioni di accesso, di conservazione o di promozione al suo interno. Ovunque si moltiplicano le sottigliezze esplicite o implicite che organizzano una gerarchia salariale, e che provocano simultaneamente inclusione ed esclusione.

8. Il ruolo delle identità trainanti

Il riconoscimento del lavoro salariato come elemento di identità sociale si realizza attraverso una presa in forza, tributaria, nel lungo periodo, delle forme organizzative attraverso cui si ottiene una tale consacrazione. Queste forme sono a loro volta sintomatiche dei compromessi attuati tra frazioni di salariati con livello inuguale di potere. Le costruzioni storiche che ne risultano sono dipendenti da circostanze sociali che combinano strettamente l'insieme dei riferimenti statutari attorno ai quali i gruppi trainanti si sono dati un'identità (Segrestin, 1980). La dinamica di questi gruppi trainanti, e la loro forza di attrazione identitaria all'interno del mondo del lavoro salariato, giustificano gli effetti di «assoggettamento» accettati da gruppi e da identità sociali meno potenti, che concedono la loro condizione minoritaria in seno al modello dominante come tributo alla loro integrazione: un giovane operaio non vale un operaio con esperienza, una donna non vale un uomo, un salariato a tempo parziale non vale un salariato a tempo pieno, un'appartenenza etnica o religiosa non ne vale un'altra, un certo mestiere non ne vale un altro ecc.

Questi effetti di assoggettamento hanno origine nell'atto stesso del lavoro e nelle sue divisioni sociali (riconoscimento delle qualifiche, anzianità, tempo dedicato al lavoro salariato). Ma diventano sempre più potenti man mano che oltrepassano la sfera del lavoro coinvolgendo l'insieme delle caratteristiche sociali costitutive del mondo del lavoro salariato: genere, appartenen-

za etnica, età, condizione familiare ecc. Ricostruendo con dovizia di particolari in materia la lunga storia del mondo del lavoro salariato inglese, e le evoluzioni attraverso cui è passato il sindacato, Thompson (1998) descrive una realtà che non appartiene solo a questo paese né alla sola epoca di fondazione del movimento operaio¹⁰. Una realtà che si costruisce, in base agli stessi bisogni di adattamento ai cambiamenti economici e sociali, attraverso dibattiti ricorrenti e conflitti vissuti all'interno dei sindacati ed estesi all'insieme degli organi di rappresentanza politica e sociale del mondo del lavoro salariato. Questi conflitti, spesso capaci di creare identità e relazioni sindacali con il mondo del lavoro salariato in tutte le sue diversità, non sono meno strutturanti per quest'ultimo di quanto non sia il confronto diretto con gli attori che contestano apertamente la sua pretesa di intervenire come forza socialmente organizzatrice (economicamente e/o politicamente).

Per comprendere le modifiche dei legami fra i sindacati e le relazioni di impiego occorre tenere in considerazione due elementi chiave. Da una parte, le differenze di condizione all'interno del mondo del lavoro salariato non sono estranee né alla storia né ai principi di formazione e di riproduzione che si sono definiti in seno ai diversi sindacati. Questi ultimi, a loro volta, si sono strutturati sulla base della loro capacità di tenere conto delle disuguaglianze di situazioni in materia di impiego.

Dall'altra parte, i processi di rafforzamento e di indebolimento delle tutele oltrepassano la sfera del lavoro. Occorre considerare l'insieme dei ruoli sociali delle lavoratrici e dei lavoratori salariati se si vuole evitare il rischio di una visione limitata del mondo del lavoro salariato, amputandolo del suo ruolo di struttura organizzativa in ambito sociale. I sindacati sono così all'origine di legami specifici tra la sfera del lavoro e quella esterna al lavoro.

È interessante sottolineare che, se i sistemi nazionali di protezione assumono forme istituzionali molto diverse, tutti accettano però dei riferimenti identitari comuni: l'anzianità professionale, il lavoro a tempo pie-

¹⁰ Il concetto di classe si fonda su un ruolo decisivo nella produzione di questi effetti relativi all'organizzazione sociale, soprattutto perché provoca simultaneamente una rottura con certe forme anteriori di organizzazione dei lavoratori e con le forze descritte da Thompson come quelle che, a partire dalla fine del XVIII secolo, «cercano deliberatamente di fondare lo Stato sulle inuguaglianze della vita, e di accentuare e perpetuare la posizione dei lavoratori in quanto classe assoggettata (p. 176)». Comparativamente Thompson descrive gli effetti della Rivoluzione francese, in particolare con la comparsa della nozione di «cittadino» come simbolo di condizione sociale, sulla formazione del mondo del lavoro salariato in Inghilterra.

no e la condizione maschile sono il filo rosso di compromessi nazionali che fanno peraltro professione di diversità.

9. Gli *acquis* dell'organizzazione sociale e la dinamica sociale

Per converso, si affaccia all'orizzonte dei sindacati una doppia minaccia che deriva dallo sviluppo di diverse forme di precarizzazione. Da una parte, i lavoratori che sono al centro della costruzione sindacale, e che beneficiano maggiormente degli effetti della tutela dell'impiego e dei suoi vantaggi collaterali, rischiano di trovarsi isolati se non possono più valersi del loro ruolo di promotori di questi effetti positivi a favore di una parte allargata del mondo del lavoro salariato. Privati del loro ruolo trainante nei confronti dei lavoratori più o meno precari, si trovano invece immersi sempre più nel ruolo di detentori di condizioni d'impiego privilegiate. Impercettibilmente i sindacati rischiano non solo di perdere adesioni o zone di influenza, ma anche di vedere trasformata la loro natura sociale. In queste condizioni si comprende il motivo per cui non occorre che una quota importante di lavoratori sia interessata dalla precarietà per far sì che il sentimento di rottura sociale e di minaccia a lungo termine possa diventare dominante. Il gioco del distanziamento e della solidarietà all'interno del mondo del lavoro salariato non funziona più, e il ruolo sindacale rischia di destabilizzarsi quanto più le categorie precarizzate si allontanano da ogni riferimento sindacale.

Dall'altra parte, in questa dinamica i sindacati rischiano di vedere i loro ruoli restringersi alla sfera del lavoro. Privati della loro funzione di assimilazione delle diverse frazioni del mondo del lavoro salariato, rischiano di non poter più rivendicare una funzione inglobatrice degli interessi e delle differenti condizioni sociali di queste ultime. I sindacati si trovano così ricondotti lentamente a funzioni di arbitrato all'interno di certi luoghi di lavoro, fortemente caratterizzati ma senza legame con l'insieme dei luoghi di lavoro, soprattutto senza relazione con l'insieme degli elementi della condizione salariale al di fuori del lavoro.

Questa limitazione del ruolo sindacale non è in contraddizione con il fatto che, nel frattempo, gli elementi della condizione salariale per i quali i sindacati sono intervenuti nel corso dei precedenti decenni sono diventati beni comuni, naturalizzati nei paesi in cui hanno conosciuto il loro sviluppo e in grado di identificare i regimi sociali e i rispettivi equilibri politici.

10. L'esplosione della condizione salariale. Una questione politica?

Nel frattempo, però, i sindacati hanno perso la paternità esclusiva di queste opere e sono stati privati dei benefici della loro creazione. Come si può constatare in un certo numero di paesi, i regimi di impiego e l'equilibrio dei sistemi di protezione non sono più di pertinenza della contrattazione «privata» tra le organizzazioni sindacali e i loro corrispettivi padronali. In molti dei paesi esaminati i regimi di impiego e di protezione, proprio perché sono diventati universali, hanno a lungo contribuito ad accrescere l'influenza dei sindacati, mentre i rispettivi ruoli dei partiti politici e delle organizzazioni professionali, e loro le relazioni, hanno assunto una dimensione storica. Questa costruzione è illustrata nel modo più efficace dai sistemi denominati «neocorporativi».

All'inizio del XXI secolo questi scambi sembrano aver perso la loro centralità nella produzione degli equilibri sociali. La politica assume la responsabilità degli squilibri che si instaurano tra i lavoratori: questo rischia di provocare, alla lunga, una rottura dei rapporti tra partiti e sindacati che hanno identiche origini storiche. Attraverso lo strumento legislativo, oppure assumendo una gestione più diretta dei sistemi di protezione sociale generalizzata, i governi diventano responsabili delle condizioni di ingresso nel mondo del lavoro salariato. Dunque sono ben consapevoli della possibilità che questi temi diventino oggetto di confronto sociale mettendo in causa gli equilibri politici. I lavoratori sono così chiamati a pronunciarsi non più attraverso le loro opzioni sindacali, ma attraverso la loro condizione di cittadini e la loro capacità elettorale. Non cambia la posta in gioco il fatto che l'argomento in discussione sia di volta in volta il livello di disoccupazione, le carenze dei sistemi di sicurezza sociale, l'ideologia liberale o la competitività internazionale.

Il sindacato degli Stati Uniti e poi quello britannico sono stati posti con una certa brutalità, una ventina di anni orsono, di fronte alla rottura di questo scambio. Il sindacato britannico non ha ritrovato la sua condizione di *partner* politico quando il partito laburista è tornato al potere dopo 18 anni di opposizione. L'originalità del New Labour sta nel non aver cercato di ricomporre il suo rapporto storico di vicinanza con il sindacato ma, al contrario, nell'essersi identificato con la rottura di questo patto organizzativo. Più di recente, la Germania ha avviato un processo di questo tipo: un tentativo di patto per l'impiego nato morto ha spinto il governo socialdemocratico verso un'opzione politica che di fatto è stata sanzionata con la perdita della maggioranza, a tutto vantaggio di opzioni sociali che non sono

certo più favorevoli a una visione unificata del mondo del lavoro salariato. Anche l'Austria è interessata da un processo di questo tipo, che avanza però con maggiore lentezza.

Dunque la questione che si pone, nei paesi di cui abbiamo parlato come in altri che resistono ancora a questa tendenza, è quella di una dualizzazione del mercato del lavoro che va di pari passo con la dualizzazione dei requisiti con i quali è possibile accedere a condizioni di maggiore tutela dei percorsi professionali e sociali. Al riguardo, la condizione salariale non appare più come una garanzia di per sé, e svolge questo ruolo solo se esercitato in virtù dell'appartenenza a una certa frazione del mondo del lavoro salariato.

11. La scommessa del rinnovamento sindacale

La dinamica dell'integrazione nel mondo del lavoro salariato è stata accettata finché ha potuto beneficiare di una forza di inclusione sempre maggiore dei lavoratori attorno alle condizioni più vantaggiose, le quali a loro volta sono servite come modello da perseguire e come elemento di stabilizzazione. Il rallentamento di questa inclusione, per quanto molteplici ne siano le cause, provoca inevitabilmente un'interruzione della spirale virtuosa per i sindacati. Questi ultimi si trovano in una fase di stabilizzazione tanto più pericolosa per loro quanto più faticano a restare i fattori trainanti dell'asse attorno al quale si organizza la gerarchia delle condizioni sociali. Questa spirale si rompe quando i lavoratori «garantiti» sembrano appartenere a un altro mondo rispetto a quello dei lavoratori «non garantiti», anche se è difficile classificare statisticamente i lavoratori inclusi in una categoria e nell'altra, identificandoli con norme di impiego precise. Si inverte così il movimento che aveva condotto dalla dispersione all'unificazione differenziata del mondo del lavoro salariato.

12. L'isolamento progressivo delle basi storiche

In questo processo non è indispensabile che la posizione dei sindacati sia apertamente rimessa in discussione. L'indebolimento del loro impatto dipende dall'isolamento progressivo delle loro basi, che possono restare comunque solide, capaci di condurre azioni decisive per la propria condizione sociale e

di rendere più sofisticate le proprie modalità d'intervento. La limitazione della portata degli interventi sindacali sulla strutturazione di fondo del mondo del lavoro salariato è sufficiente però a minacciare nel lungo periodo la loro posizione nell'organizzazione sociale, a cominciare proprio dalle categorie più esposte tra i lavoratori salariati. La dualizzazione del mercato del lavoro produce così la dualizzazione della relazione con il sindacato.

Possiamo dunque avere un'idea della difficoltà molto seria di fronte alla quale si trova il sindacato. Non può contare, come ha fatto in molte fasi della sua storia, su un'adesione naturale dei lavoratori solo in virtù della loro partecipazione alla vita professionale. L'identità maggioritariamente operaia aveva già reso difficile l'inclusione nel sindacato delle nuove categorie di lavoratori. L'una e le altre hanno però coabitato in luoghi di lavoro identici, beneficiando di regimi sociali collettivi direttamente tributari dell'azione sindacale. Il rinnovamento sindacale si può dunque analizzare ricorrendo all'immagine del passeggero clandestino: alcuni beneficiano di vantaggi collettivi conquistati da altri, senza dividerne i costi. In molti casi oggi il sindacato è più forte nelle grandi industrie, dove una popolazione operaia l'ha insediato prima di essere sostituita da una popolazione di tecnici e quadri, oppure nei servizi pubblici, dove non manca di raccogliere adesioni tra i quadri e gli impiegati.

L'esigenza di rinnovamento di fronte alla quale si trovano oggi i sindacati non è nuova (Hege, 2000), ma le trasformazioni legate alle relazioni di impiego la rendono molto più radicale. Per loro si tratta di cercare, nei luoghi in cui non sono presenti, lavoratori con caratteristiche sociali lontane da quelle della maggioranza delle figure che hanno rappresentato finora. La precarietà delle condizioni si accompagna generalmente a un insieme di caratteristiche che differenziano i lavoratori gli uni dagli altri: luoghi e orari di lavoro, professioni esercitate, continuità di lavoro ecc. Tali caratteristiche nell'esercizio dell'impiego riflettono certe caratteristiche sociologiche dei gruppi sottoposti alle condizioni di impiego appena descritte. Le ricerche nazionali identificano l'esercizio del lavoro poco tutelato con le categorie sociali che si definiscono principalmente in virtù della loro posizione transitoria: giovani, anziani, immigrati, rifugiati, non qualificati, conoscono una forte intensità del loro coinvolgimento in questo tipo di impieghi. Sono le stesse categorie sociali che, con maggiore frequenza, risultano meno inserite nelle file del sindacato (se non si considera la sola adesione come criterio di partecipazione).

I tentativi fatti per attirare questi gruppi nei sindacati non sembrano essere stati coronati da successo. Nella relazione con il sindacato esiste in effetti una differenza notevole tra l'uso di servizi specifici a titolo individuale e l'inserimento a titolo collettivo, nella prospettiva di acquisire o consolidare un'identità sociale in relazione con altre identità sociali che si sono affermate nella storia sindacale. Ora, è esattamente questa la domanda che non sembra essere rivolta al sindacato: se possono percepire se stessi come gruppi diversi da quelli sindacalizzati, i gruppi composti dai nuovi precari cercano di darsi un'identità comune solo al di fuori del sindacato stesso.

13. La posizione particolare delle donne

Le ricerche nazionali spingono anche a non confondere l'analisi che si può condurre sulla posizione delle donne nelle diverse forme di precarietà e quella delle differenti categorie appena enumerate. Innanzi tutto va detto che l'appartenenza al genere femminile – che non è una situazione transitoria – garantisce l'inclusione nei quartili peggiori di ciascuna categoria. Va poi aggiunto che l'impiego standard (in tutti i paesi) si è sviluppato in maniera tale da consentire a coloro che non erano donne di assumere, attraverso la loro condizione nell'impiego, le posizioni che occupavano al di fuori dell'impiego. Le difficoltà di inserimento dei lavoratori nei sindacati sono rivelatrici dei ruoli di questi ultimi nell'organizzazione sociale.

Se si tratta solo di rilevare le differenze tra i sistemi sociali dei differenti paesi si può concludere che, sotto le denominazioni di *Alleinverdiener* o di *breadwinner*, è possibile ritrovare principi identici di strutturazione sociale all'interno del mondo del lavoro salariato così come è stato costruito a opera dai sindacati¹¹. Questi principi condividono inoltre la caratteristica di essere saldamente impliciti o ridotti al pretesto di non appartenere al cuore della condizione salariale, il lavoro in quanto tale. Nascosti nell'inconscio collettivo, restano tuttavia principi attivi. L'assoggettamento della relazione familiare alla relazione di impiego – tutelata attraverso la condizione di ma-

¹¹ «Non è esagerato paragonare la condizione di maschio allo *status* di un aristocratico. Per convincersene basta osservare la logica del *doppio standard*, come dicono gli anglosassoni e come ben sanno i Cabili, che introduce un'asimmetria radicale nella valutazione delle attività maschili e femminili» (Bourdieu, 1988, p. 66). Secondo Thompson (1988) c'è un salto qualitativo tra l'operaio industriale del 1840 e l'operaio domestico del 1790.

schio – è sostenuta da un insieme di strutture implicite ed esplicite che lo istituzionalizzano. Questo sistema giustifica come condizione quasi naturale la precarietà di una parte dei lavoratori salariati nella loro relazione di impiego, in virtù del loro *status* sociale al di fuori dell'impiego. Trova tuttavia un limite serio nel fatto che la precarietà non è più in grado di rafforzare la condizione di maschio dominante (sotto forma di secondo impiego), ma conduce a una rivendicazione di maggiore tutela attraverso percorsi professionali che seguono evoluzioni estranee a questo modello maschile. In una tale prospettiva la precarietà giunge al cuore stesso delle cittadelle sindacali, ed è forse qui che può farsi intendere più facilmente.

La partecipazione alla vita professionale, compresa quella delle donne inserite nelle aree di impiego più sicure, come la funzione pubblica, non offre una garanzia simile a quella che assicura agli uomini. Al contrario, la «protezione» dovuta alla posizione del sindacato sembra passare per l'assunzione di questa differenziazione dei ruoli sociali. Nell'articolo scritto assieme da Jensen e Larsen (2005) si legge quanto segue: «I tassi di impiego delle donne sono superiori a quelli degli altri paesi membri dell'Ue. [...] I servizi destinati alle famiglie, come l'assistenza ai bambini [...] non sono più di responsabilità esclusiva della famiglia. Ciò ha consentito alle donne di avere accesso all'indipendenza economica con riferimento al salario unico maschile (*single male wage-earner*)».

Così i sindacati, che non vivono tutti all'interno di sistemi sociali così ufficialmente virtuosi come i loro omologhi danesi, si trovano paradossalmente di fronte a domande più o meno identiche a quelle che erano state poste all'inizio della loro esistenza: come diventare agenti di emancipazione per le categorie della popolazione che partecipano alla vita economica in condizioni degradate?

Le difficili relazioni del sindacato¹² con gli impieghi atipici dimostrano che esso non può sfuggire alla necessità di rimettere in discussione le proprie norme interne di aggregazione e di gerarchizzazione delle popolazioni inserite nell'impiego salariato. Le forme di impiego standard sono soprattutto quelle di una frazione di queste popolazioni; non sono necessariamente accessibili all'insieme delle popolazioni che rivendicano l'autonomia di un percorso più tutelato all'interno del mondo del lavoro salariato.

¹² Se di sindacato si può parlare al singolare, ciò vale soprattutto a proposito delle relazioni con le donne.

La scommessa riguarda la capacità del sindacato di servire da luogo di identificazione sociale per una fascia più ampia di popolazioni salariate, spesso in posizione di rottura con i sistemi di alleanza internalizzati all'interno del vecchio mondo del lavoro salariato. Solo se non saranno più obbligate – implicitamente – a rinunciare a una parte delle loro identità, queste popolazioni potranno mirare a rientrare nel gioco delle solidarietà. Altrimenti dovranno trovare altre modalità di espressione sia per raggiungere i loro scopi sia per fare da massa di manovra, riducendo così ulteriormente i campi d'intervento sindacale.

Bibliografia

- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Parigi, Seuil.
- Dufour C. (2005), *Grande-Bretagne. Lendemain de victoire électorale, déjà amers?*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 94, maggio, pp. 12-16.
- Edwards P. et al. (1998), *Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-Liberalism to Where?*, pp. 1-54, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.
- Fondeur Y. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Hege A. (2000), *La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 66, settembre, pp. 113-123.
- Hege A. (2005), *Allemagne. Après les élections, quels acteurs pour quel Etat social?*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 96, settembre, pp. 35-45.
- Ilo (2005), *Global Employment Trends*, febbraio.
- Irs Employment Trends (2005), *Evolution, not revolution – the changing face of the workplace*, in *Irs Employment Review*, 832, settembre, pp. 8-15.
- Jensen H., Larsen J.N. (2005), *The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity*, in Ocse (2004), *Employment Outlook*, www.lo.dk/smcms/English_version-15970/Index.htm?ID=5970.
- Jolivet A. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Lefresne F. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Meilland C. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Nelander S. (2004), *The Trade-Union as a People's Movement*, in *Lo Sweden*.
- Pignoni M.T. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Sauviat C. (2005), *Etats-Unis. Syndicalisme américain, un cinquantième anniversaire de crise*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 96, settembre, pp. 49-64.

- Segrestin D. (1980), *Les communautés pertinentes de l'action collective: canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France*, in *Revue française de sociologie*, pp. 171-203.
- Thompson E.P. (1988), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Parigi, Gallimard.
- Thormann B. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Turner L. (2005), *From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy*, in *Work and Occupations*, vol. 32, n. 4, novembre.
- Vincent C. (2005), *Espagne. Bilan social d'une année de gouvernement socialiste*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 94, maggio, pp. 17-25.
- Wierink M. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.

Il commercio al dettaglio in Europa: via alta o salari bassi?

Marteen van Klaveren

1. Introduzione

Il commercio al dettaglio costituisce ormai una componente principale di tutte le economie occidentali. Nel 2002 questo settore copriva il 9 per cento del totale della forza lavoro nell'Unione Europea a 25; negli Stati Uniti, nel 2005, la quota era pari al 13,4 per cento dell'occupazione del settore privato¹. Nei cinque paesi che sono stati oggetto dello studio internazionale, di cui qui riepiloghiamo i risultati, il Regno Unito aveva la percentuale più alta, col 10,5 (dati 2002), seguito da Olanda (8,8 per cento), Germania (8,6), Danimarca (7,1) e Francia (6,4)². Nei paesi capitalistici più avanzati, l'occupazione nel commercio al dettaglio consiste in larga parte di lavoratori salariati. Un esempio tipico, a questo riguardo, è l'Olanda, dove alla fine del

* Marteen van Klaveren è ricercatore e consulente presso la Stz consultancy & research, Eindhoven (Olanda).

Questo articolo costituisce un riassunto dei principali risultati emersi da una ricerca europea sui bassi salari in Europa, condotta fra il 2004 e il 2006, dai ricercatori di cinque paesi membri dell'Unione Europea: Olanda (Amsterdam Advanced Institute for Labour Studies, Aias; University of Amsterdam; Stz consultancy & research, Eindhoven), Francia (Ecole Normale Supérieure, Parigi), Germania (Institut für Arbeit und Technologie, Iat, Gelsenkirchen); Danimarca (Arhus School of Business) e Regno Unito (National Institute of Economic and Social Research, Niesb, Londra). La ricerca era stata commissionata dalla Fondazione Russell-Sage (Rsf) di New York, e segue un precedente studio condotto negli Stati Uniti e pubblicato, a cura della Appelbaum, col titolo *Low-Wage America* (Appelbaum *et al.*, 2005). Con alle spalle la preoccupazione per la diffusione dei bassi salari negli Stati Uniti, il *focus* della ricerca si è concentrato su come le istituzioni in Europa stanno ritardando la qualità dell'occupazione, inclusa la formazione dei salari. A tal fine, in ciascuno dei cinque paesi coinvolti nella ricerca sono state condotte analisi in cinque settori/comparto (commercio, hotel, agro-industria, *call centres* e ospedali), comprensivi di otto studi di caso per settore/comparto. Per ciò che attiene salari e qualità dell'impiego, le analisi si sono concentrate su alcune mansioni *target*, che nel settore del commercio sono state gli operatori di cassa (cassieri/e) nei supermercati e gli addetti alle vendite nei negozi di articoli elettronici.

¹ Carré *et al* (2005), p. 4.

² Fonte: Eurostat (Sura, 2006).

2005 questo comparto dava lavoro a 698.100 persone, di cui l'85 per cento erano salariati e solo il 15 per cento composto da imprenditori e familiari. Come in tutti i paesi più sviluppati, questa seconda componente ha subito un drastico mutamento nel corso degli ultimi quattro decenni. In special modo nel commercio alimentare, super e iper-mercati, appartenenti a catene della distribuzione sempre più grandi e in espansione, hanno massicciamente rimpiazzato il piccolo e medio esercizio a conduzione familiare. Nel 1960 la maggioranza di quanti in Olanda lavoravano in questo comparto (il 58 per cento) era proprietaria dell'esercizio o comunque un familiare³. Alla stregua degli altri quattro paesi considerati nella nostra indagine comparativa, ma anche negli Stati Uniti, il commercio è stato via via caratterizzato da una crescente espansione del lavoro salariato, con una forte accelerazione nel corso degli anni novanta. In quattro paesi – Olanda, Germania, Danimarca e Stati Uniti – questa crescita appare essersi esaurita dopo il biennio 2000-2002, mentre essa è proseguita in Francia e nel Regno Unito (tab. 1).

Tab. 1 – Evoluzione dell'occupazione nel commercio in sei paesi, 1995-2003; numero dei salariati (X 1.000 e 1995=100)

		1995	2000	2002	2003
<i>Olanda</i>	X 1.000	529	618	634	622
	<i>indice</i>	100	117	120	118
<i>Germania</i>	X 1.000	2.731	3.005	2.986	2.921
	<i>indice</i>	100	110	109	107
<i>Francia</i>	X 1.000	1.291	1.451	1.499	1.518
	<i>indice</i>	100	112	116	118
<i>Regno Unito</i>	X 1.000	2.676	2.872	3.029	3.070
	<i>indice</i>	100	107	113	115
<i>Danimarca*</i>	X 1.000	179	195	199	198
	<i>indice</i>	100	111	113	112
<i>Stati Uniti</i>	X 1.000	12.512	13.484	13.377	13.303
	<i>indice</i>	100	108	107	106

* tutte le persone occupate.

Fonte: Cbs (Statistics Netherlands), *Statline*; Groningen Growth and Development Centre, *60-Industry Database* (www.gged.net).

³ Kirsch *et al* (1999), p. 29.

Dal punto di vista sindacale, la crescita dell'occupazione nel commercio ha provocato numerosi mal di testa; essa ha infatti rivelato un'innegabile debolezza nell'organizzazione collettiva di questi lavoratori. Quasi ovunque nei paesi più avanzati la sindacalizzazione nel commercio si è dimostrata estremamente difficile, anche più ardua che nel settore privato dei servizi intesi in senso lato. A eccezione della Francia, dove la densità sindacale totale è già di per sé molto bassa, il tasso di affiliazioni rimane, negli esercizi commerciali, fra i 10 e i 30 punti percentuali al di sotto delle rispettive medie nazionali. Un dato di grande criticità, che non risparmia neppure paesi come l'Olanda o la Germania, dove sindacati industriali e dei servizi hanno dato vita a importanti fusioni, così da intrecciare l'attenzione e il potere sindacale nella direzione dei servizi, facendone un obiettivo esplicito e principale delle organizzazioni. In questi due paesi, la sindacalizzazione del settore non supera il 12 per cento. Nel Regno Unito si sale un po', ma solo a un mero 14 per cento. Questo significa, fra l'altro, che in paesi come l'Olanda o il Regno Unito, soltanto il 4 per cento della *membership* sindacale totale lavora nel commercio⁴. Persino nella Danimarca, che pure vanta in media una sindacalizzazione pari a circa l'80 per cento del totale della forza lavoro salariata, il commercio non raggiunge neppure quota 50.

In cerca delle cause di questa pressoché universale debolezza sindacale nel settore, si è argomentato che per la maggior parte dei casi essa non dipende da uno specifico risentimento anti-sindacale dei suoi addetti, in qualche modo allergici alla prospettiva di affidarsi sindacalmente, piuttosto da una carenza di opportunità a unirsi al sindacato. Il problema specifico pare essere l'esistenza di grosse difficoltà a offrire attività e servizi sindacali a coloro che ne hanno bisogno e che lavorano presso esercizi commerciali. Il basso tasso di sindacalizzazione nel commercio è attribuito, come del resto per l'intero settore dei servizi, alla predominanza di piccole e piccolissime unità lavorative, e alla prevalenza del lavoro *part-time* o a tempo determinato⁵.

Sulla base di un raffronto approfondito sull'organizzazione sindacale del commercio in Germania, Regno Unito e Olanda, Dribbush ha analizzato le strutture dei luoghi di lavoro e dell'occupazione nel commercio, sullo sfondo del modello a due ostacoli – quello di organizzare e quello di iscriverne – dove il primo consiste nell'insediare una presenza sindacale nel luogo di lavoro

⁴ *Fonti*: Eiro (2004); National retail reports Rsf *Low Wage in Europe* project.

⁵ Dølvik, Waddington (2002).

(organizzare), il secondo nel convincere i potenziali membri di quel luogo di lavoro ad affiliarsi sindacalmente (iscrivere)⁶. Dribbush conclude che anche il più grande impegno organizzativo, da parte dei sindacati, è destinato a scontrarsi coi limiti dati dalla struttura dimensionale del settore commercio⁷.

Nell'articolo che segue proverò innanzitutto ad aggiornare il lavoro di Dribbush, concentrandomi, come già questo autore, sulle caratteristiche delle *strutture della produzione e dell'occupazione* nel settore. Nel fare ciò mi baserò principalmente sui dati concernenti i Paesi Bassi, ma con l'aggiunta di quelli disponibili per Germania, Francia, Regno Unito e Danimarca. Successivamente tenterò di svolgere un'analisi dinamica sulle prospettive dei lavoratori e del sindacato, focalizzandomi sullo sviluppo delle *strutture competitive* correlate al commercio, e più specificamente sulle strategie dei grandi distributori. In linea con i materiali di cui dispongo, mi concentrerò sui due comparti (o sub-settori) scelti nel progetto di ricerca internazionale: i supermercati (Cod. Nace, 52.11) e il commercio elettronico al consumo (Cod. Nace, 52.45). Il contrasto fra queste due realtà si rivelerà utile per comprendere lo sviluppo della competizione, in special modo quella fra produttori e distributori. Infine, svolgerò alcune valutazioni riguardo a un certo numero di conseguenze prodotte dalle pressioni competitive sulle strutture occupazionali e sulla qualità dell'occupazione.

Come dato di partenza, prenderò le mosse da una rapida rassegna di indicatori chiave per il settore commerciale nei cinque paesi studiati. Si osservi dunque la tabella 2.

2. Sviluppi nella produzione e nelle strutture occupazionali

2.1 La dimensione dei luoghi di lavoro

Sul lungo periodo la crescita in scala dei luoghi di lavoro olandesi, nel commercio, risulta chiara sia nel comparto alimentare sia nel resto. Nel comparto alimentare, la superficie media dei locali è cresciuta dai 35 metri quadri del 1968 ai 92 del 1987, ai 172 del 2004; negli altri comparti, diversi da quello alimentare, i dati comparabili sono di 85 metri quadri nel 1968, 154 nel 1987, 253 nel 2004. L'attuale distribuzione dimensionale è presso-

⁶ Dribbusch (2003) (2004).

⁷ Dribbusch (2004), p. 2.

Tab. 2 – Indicatori chiave in cinque paesi dell'Ue; totale settore commercio (2002)

Soggetto	Unità di misura	Germania	Danimarca	Francia	Olanda	Regno Unito
Vendite	miliardi in euro	317.0	30.4	318.0	81.6	378.8
Valore aggiunto per fattore di costo	miliardi in euro	65.5	5.6	55.3	17.3	78.5
Valore aggiunto per dipendente	euro 1.000 occupati full time	27,8	26,9	33,8	20,9	24,2
Costi del personale per dipendente	euro 1.000 occupati full time	20,6	21,6	25,3	15,2	16,6
N. di imprese	x 1.000	249	24	381	81	207
Tot. forza lavoro nel commercio in % sulla forza lavoro nazionale		8.6	7.1	6.4	8.8	10.5
% donne sul totale di occupati		67	56	61	61	60
% part-time sul totale	sotto 35/36 ore la settimana	50 ^a	30	33	68	58
% part-time donne		59	30		78	66
% < 30 anni		30	52	40	53	50 ^b
Turnover al lavoro	durata < 1 anno	19 ^c	35 ^d	18	23 ^e	29 ^f
Tasso di sindacalizzazione	%	15	50		12	12
Copertura contrattuale		60			98	18

^a 2003; ^b 2004; ^c 2001; ^d 2001; ^e 2004; ^f 2001.

Fonti: Eurostat; Eiro; Rapporto nazionale sul settore commercio *RSF Low wages in Europe*.

ché uguale a quella degli esercizi danesi, ma i supermercati olandesi e gli *outlet* di prodotti elettronici sono molto più piccoli che in Francia e nel Regno Unito e, in misura minore, di quelli tedeschi. Nel prossimo paragrafo torneremo sulle cause di questo assetto. In generale, rileviamo un'evidenza significativa circa il nesso positivo fra la dimensione del luogo di lavoro e una presenza sindacale significativa; in Olanda (come in Germania e nel Regno Unito) ciò risulta confermato per il comparto alimentare⁸. Esercizi commerciali più grandi possono essere dunque vantaggiosi per le organizzazioni sindacali, potendo rafforzare positivamente la loro disponibilità e visibilità nei luoghi di lavoro.

Economie di scala sono significative nel comparto dei supermercati. Nel gennaio 2003, oltre la metà di tutti i supermercati olandesi aveva almeno 400 metri quadri di superficie⁹, laddove tre anni prima questo dato riguardava ancora il 40 per cento¹⁰. La media degli addetti per ciascun esercizio varia ampiamente fra le catene della grande distribuzione: nel 2004 abbiamo riscontrato, per le sei maggiori catene del paese, le seguenti medie: 48, 51, 67, 83, 86 e 113. Diversa la situazione nei centri commerciali di elettronica, che nei Paesi Bassi rimangono più piccoli. La loro superficie, nel 2004, era in media 148 metri quadri, parecchio di meno – dunque – che nella media del settore. Meno del 2 per cento era dislocata presso grosse aree commerciali (i cosiddetti *malls*), con punti vendita molto più grandi: in media 690 metri quadri. Nel 2004 la media del personale in negozio era di 4,7 unità. In queste condizioni, le prospettive per rafforzare la presenza sindacale nei luoghi di lavoro appaiono, nel comparto elettronico, quanto meno difficile. Se la recente apertura di grandi *outlet* dell'elettronica, a opera di catene straniere, potrà rappresentare l'ancora di salvataggio, resta da vedere. Le esperienze nei rispettivi paesi di provenienza – Germania e Regno Unito – insegnano che, di regola, il *management* di questi centri non si mostra particolarmente affascinato dalla presenza di rappresentanze dei lavoratori.

2.2 Salari

Diciamo subito che le strutture produttive e occupazionali olandesi, nel commercio, si dirigono verso un modello di bassi salari. Uno studioso di

⁸ Dribbusch (2004), pp. 9-11.

⁹ A.C. Nielsen, *Vademecum van de levensmiddelenverkoop 2003*.

¹⁰ Stime proprie, basate sui rapporti di A.C. Nielsen e Deloitte & Touche.

questi temi, Salverda, ha di recente concluso che nel periodo compreso fra il 1976 e il 1996 questa tendenza ai bassi salari nel settore ha riguardato Olanda e Regno Unito, ma non Stati Uniti e Germania¹¹. In Olanda questo modello prosegue da allora. Dal 1996 al 2004, i salari orari osservati nel settore sono scesi al di sotto del *trend* nazionale medio; in particolare del 4 per cento per gli addetti maschi e anche fino al 9 per le lavoratrici. Con riferimento al 2001, le statistiche ufficiali indicavano come nel commercio il 58 per cento degli addetti fosse costituito da coloro che guadagnano al di sotto della soglia dei bassi salari che noi avevamo stabilito per il nostro progetto di ricerca, vale a dire i due terzi della media nazionale delle retribuzioni orarie lordi. Nella mansione di operatore di cassa questo costituiva il 76 per cento, contro il 64 nelle mansioni legate alla vendita.

2.3 Crescita e declino

Dai primi anni novanta sino al 2002, il commercio ha mostrato in Olanda una crescita continua sia nelle vendite sia nell'occupazione, come pure nei margini, sostanziosi, di profitto. L'Ente bilaterale nazionale per il commercio (*Hoofdbedrijfschap Detailhandel*, Hbd), in cui co-operano le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali del settore, ha definito «anni d'oro» tutti gli anni novanta. È per questo che il declino dell'occupazione di oltre il 2 per cento, nel 2003, è giunto come uno specie di shock.

Il numero di addetti ai supermercati, di gran lunga il maggiore comparto del settore, ha rivelato la stessa tendenza: alla crescita prima, al declino poi. Dai 162.900 occupati del 1995, su fino a un picco di 201.700 nel 2000, poi giù a 198.700 nel 2004. Una tendenza ugualmente visibile ma meno forte anche nella distribuzione di prodotti elettronici: una crescita dell'occupazione del 40 per cento dal 1995 al 2000, un declino sia nel 2003 sia nel 2004.

2.4 Lavoro part-time

L'Olanda è nota come un campione del lavoro *part-time*. Sia il tasso totale di lavoratori a tempo parziale sia quello fra le donne impiegate nel settore del commercio, pongono gli olandesi in testa a tutti i raffronti internazionali. Dei cinque paesi europei esaminati nel nostro studio, il Regno Unito è se-

¹¹ Salverda (2005), 67.

condo, con percentuali rispettivamente inferiori di quelle olandesi del 9 e del 10, laddove Germania, Francia e Danimarca seguono a grande distanza.

I dati che abbiamo raccolto indicano un vero e proprio dominio del *part-time* nel settore commercio dei Paesi Bassi: il numero dei dipendenti a tempo pieno era nel 2004 pari al 59 per cento. Raffrontato al 65 per cento nel 1995, ciò segnala una crescita continua del tasso di lavori a tempo parziale. Nel 2004 la metà di tutti i lavoratori maschi del settore lavoravano a tempo pieno, contro un mero 21 per cento delle loro colleghe donne. Si badi che per una larga componente di questa quota, la scelta del tempo parziale non è stata affatto volontaria.

La crescita netta dell'occupazione nel commercio, nel periodo 1995-2004, può essere attribuita interamente alla crescita del *part-time*: per entrambi i sessi le cifre assolute dei lavoratori a tempo pieno erano più basse nel 2004 che nei nove anni precedenti.

Come dicevamo, nel dicembre 2004, i supermercati davano lavoro a 198.700 dipendenti, di cui 101.000 a tempo pieno, poco più della metà del totale nel settore. L'occupazione *part-time* si è qui diffusa anche più estesamente che nell'insieme del commercio: nel 2004 la sua percentuale di occupati a tempo pieno era pari al 51.

Ancora più impressionante risulta la quota di piccoli impieghi a *part-time*. Lavorare al di sotto delle 12 ore settimanali costituisce il modello prevalente fra i ragazzi e le ragazze in età compresa fra 15 e 19 anni. Durante il *boom* del quinquennio 1995-2000, con la nuova normativa del 1996 che introduceva il permesso di prolungare gli orari dei negozi, la quota di impieghi a meno di 12 ore per settimana è calata fra i lavoratori più giovani, in favore della fascia 12-19 ore. Decisivo, al riguardo, è stata l'integrazione fra la raccolta dell'ordinazione e la sistemazione negli scaffali, fino ad allora eseguite al di fuori delle ore di apertura, all'interno degli orari regolari di lavoro¹². Dopo il 2000 si è potuto osservare un ritorno alla pratica dei piccoli lavoretti¹³.

I supermercati olandesi sono quelli che, *par excellence*, hanno una forza lavoro frammentata, cosicché gestire modelli di co-operazione e di orari di lavoro costituisce un'autentica sfida per il *management*. Per consentire questa gestione, dunque il conseguimento di questo obiettivo, si sono adottate anche alcune strumentazioni di Ict.

¹² Tjldens (1998).

¹³ Cbs, *Statline*.

2.5 Il gap salariale di genere

In una prospettiva internazionale, il commercio nei Paesi Bassi non appare un settore particolarmente dominato dalla presenza femminile. Nel 2002 la quota di donne costituiva nel complesso il 61 per cento, come in Francia, meno che in Germania, leggermente più che nel Regno Unito e parecchio di più che in Danimarca. Inoltre, il comparto dei supermercati risulta meno «femminilizzato» che l'insieme del settore; con un 56 per cento di lavoratrici, nel 2004, esso si piazza solo decimo fra i 15 comparti che in Olanda compongono il settore del commercio. Per quanto ci è dato conoscere, un dato analogo può rinvenirsi anche in raffronti con altri paesi. Un risultato che può, di primo acchito, apparire molto sorprendente. Nei supermercati olandesi l'85-88 per cento degli operatori di cassa è ad esempio una donna¹⁴, una percentuale significativamente più alta che nel Regno Unito (75-78) e in Danimarca (75). Oltre tutto, gli operatori di cassa rappresentano quasi la metà della forza lavoro olandese *full time* del settore. La conclusione sembra inevitabile e cioè che i supermercati olandesi impiegano una quota significativamente più alta di maschi nell'amministrazione e nella logistica.

Merita attenzione il fatto che il differenziale retributivo (*pay gap*) fra uomini e donne risulta piuttosto ampio e considerevolmente al di sopra della media nazionale. In altri paesi questo rapporto è stato rovesciato. Negli Stati Uniti, ad esempio, questo differenziale – nel periodo 1992-2004 – è stato nel commercio del 13 per cento (in media), vale a dire ben al di sotto della media degli altri settori produttivi, dove era del 24¹⁵. Nei Paesi Bassi, dopo essere diminuito lentamente fra il 1995 e il 2003, il differenziale salariale di genere – sempre nel commercio – è tornato a crescere nel 2004. Al termine di quell'anno, la media del salario orario lordo delle lavoratrici è stato del 22 per cento inferiore a quello dei loro colleghi maschi. Tale *gap* può essere sostanzialmente spiegato col fatto che le donne risultano sovra-rappresentate nei comparti e sotto-comparti coi salari più bassi (*sectoral sorting*) e in impieghi a più bassi salari (*occupational sorting*). Le lavoratrici tendono a essere segregate in queste occupazioni per la mancanza di vere opportunità di promozione. Il quadro generale per i Paesi Bassi è che le lavoratrici con più esperienza e permanenza al lavoro si scontrano contro questa sorta di «tetto di vetro». Specialmente se rimangono a lavorare a tempo parziale ricavano davvero poche

¹⁴ Calcoli di Kea Tjzens su indicatori salariali e studi di caso.

¹⁵ Carré *et al.* (2005), p. 11.

opportunità, se ve ne sono, di essere promosse ad (assistenti) amministrative. Si tratta in vero di un fenomeno internazionale, come si evince anche dai risultati della ricerca nel Regno Unito e in Germania. Resta significativo il fatto che le donne risultino virtualmente assenti tra le fila del *management* più elevato, in un ramo così tanto rivolto a una clientela di genere femminile.

Tab. 3 – Riepilogo indicatori chiave in cinque Stati membri dell'Ue: i supermercati (2002)

Soggetto	Unità di misura	Germania	Danimarca	Francia	Olanda	Regno Unito
		Supermerc. dept. stores		Supermerc. Ipermerc.		
Vendite	miliardi in euro	123.4	13.6	172.1	29.0	162.8
N. di outlets	stabilimento	24,540	ca. 3,000	5,495	5,640	27,302 ^a
Quota delle prime 5 aziende	% delle vendite	86	92	84	73 ^b	70 ^c
N. di dipendenti	x 1000	668		520	199	1,061 ^d
% dell'occupazione settore commercio		26		33	32	34
% donne occupate come cassiere			75	77-95 ^e	85-88	75-78 ^f
% part-time sul totale		70		35 ^g	80	75
% < 30 età			46	36 ^h	72	
Turnover al lavoro	durata < 1 anno			23 ⁱ	30	40
Salario orario lordo medio	euro	8.33 ^l			7.26 - 9.03 ^m	7.08 - 8.72 ⁿ
% sotto la soglia dei bassi salari	2/3 del salario orario medio		20	28 (supermer.) 11 (ipermer.)	76 ^o	63-65 ^p

^a 2003; ^b 2004; ^c 2004; ^d 2003; ^e 2000-2002; ^f 2004; ^g 1999-2001; ^h 2000-2002; ⁱ 2000-2002; ^l In North Rhine-Westfalia; ^m 2000-2004; ⁿ 2004; ^o Tutti gli operatori di cassa del commercio; ^p 2001.
 Fonti: Eurostat; Eiro; Rapporto nazionale sul settore commercio *RSF Low wages in Europe* project.

Tab. 4 – Indicatori chiave in cinque paesi dell'Ue; comparto commercio di articoli elettronici (2002)

Soggetto	Unità di misura	Germania	Danimarca	Francia	Olanda	Regno Unito
Vendite	miliardi in euro			10.7 ^a	3.6	
N. di centri vendita	stabilimento			11.197	3.920-4.495	6.691 ^b
N. di dipendenti	x 1000	78 ^c	6	58	21	92
% dell'occupazione settore commercio	head-count	3.0	3.0	3.5	3.4	3.0
% donne occupate come cassiere			20	40	38	
% part-time sul totale		20 ^d		22	38	30
% < 30 età			43	45	53	
Salario orario lordo medio	euro				13.26 ^e	
% sotto la soglia dei bassi salari	2/3 del salario orario medio		10		10	

^a 2004; ^b 2003; ^c 2003; ^d 2000; ^e 2000-2004.

Fonti: Eurostat; Eiro; Rapporto nazionale sul settore commercio *RSF Low wages in Europe* project.

I dati delle tabelle 3 e 4 confermano, in definitiva, quanto ampiamente differenziate siano queste strutture occupazionali. Nei Paesi Bassi, la quota di addetti maschi nel settore dei prodotti elettronici di largo consumo è pari al 62 per cento, la seconda del paese nel settore del commercio; un dato scavalcato da quello della Danimarca, dove questo ramo è ancor più dominato dai maschi.

2.6 I giovani più giovani

Il settore olandese del commercio si poggia largamente sull'apporto di lavoratori giovani. Tale apporto diminuisce se noi, per amore della comparabilità internazionale, restringiamo il *focus* su quelli che hanno meno di 30 anni. Nel 1995 la forza lavoro addetta al commercio era composta per il 60 per cento da lavoratori con meno di 30 anni, laddove nel 2004 questo tas-

so è stato del 53 per cento. All'incirca come nel Regno Unito, ma ben al di sopra che in Francia e Germania. Tuttavia, una caratteristica specificamente olandese, avvicinata soltanto dalla partecipazione al lavoro dei più giovani in Danimarca, è la quota crescente della categoria dei giovanissimi, ragazzi e ragazze in età compresa fra 15 e 19 anni. Già nel 2004 rappresentavano oltre un quarto degli addetti del settore, laddove erano ancora un quinto nel 1995. Nel biennio 2004-2005 i datori di lavoro del commercio si sono ulteriormente concentrati nell'assunzione dei più giovani fra i giovani, colmando in questo modo i due terzi di tutti i posti vacanti.

Come in Danimarca e nel Regno Unito, è stato spesso rilevato come in Olanda molti giovanissimi non si sentano vincolati al loro impiego nel commercio per i loro progetti di vita a lungo termine. La cosa riguarda dunque gli studenti e i ragazzi che frequentano la scuola secondaria superiore. Questo secondo gruppo, in Olanda, conta soltanto per un quarto di tutti i nuovi ingressi nel settore¹⁶; i tre quinti dei giovani neo-assunti sono giovanissimi con livelli piuttosto bassi di specializzazione. Non si deve però dare per acquisito il fatto che questa componente giovanile attraverso l'impiego nel commercio solamente di passaggio¹⁷, poiché può accadere infatti che si determinino le condizioni per una loro permanenza definitiva. Al contempo, deve mettersi in conto un forte *turn-over* lavorativo, ritenuto nel commercio un serio impedimento alla sindacalizzazione¹⁸; in tutti e cinque i paesi oggetto del nostro studio questo *turn-over* è da attribuire quasi interamente alla forte componente di giovanissimi. Nel 2004, nei Paesi Bassi, quasi la metà di tutti i lavoratori del settore, con età compresa fra i 15 e i 19 anni, ragazze e ragazzi, hanno interrotto il loro rapporto di impiego prima della scadenza di un anno. Nelle fasce più alte di età, la permanenza è comunque piuttosto bassa e paragonabile a quella in molti altri settori¹⁹. Anche il commercio di prodotti elettronici, in Olanda, presenta una forza lavoro piuttosto giovane, pure rispetto agli *standard* internazionali, e ciò è dovuto alla grossa quota di addetti fra i 23 e i 35 anni²⁰.

Nell'insieme dei comparti del commercio, la tendenza fra i lavoratori maschi di 20-24 anni è stata comunque quella di restare presso il proprio

¹⁶ HBD (2006), *Arbeidsmarkt in de detailhandel 2005*, p. 23.

¹⁷ Vedi Dribbusch (2004), p. 23.

¹⁸ Dribbusch (2003), p. 64.

¹⁹ Fonte: Cbs, *Statline*.

²⁰ Basato sugli studi di caso del progetto.

datore; la quota di quelli con una durata di cinque o più anni è infatti cresciuta dal 4 per cento del 2000 al 20 del 2004²¹.

3. Sviluppi nelle strutture competitive

Successivamente agli anni d'oro del commercio in Olanda, si possono identificare quattro principali fattori di pressione competitiva in grado di influenzare la qualità dell'occupazione:

- dal 2000, un rallentamento della crescita di reddito disponibile per le famiglie, o anche un suo declino, attestato dalla stagnazione dei consumi;
- dal 2003, la guerra dei prezzi, la diffusione delle vendite a basso costo, il pieno utilizzo del potere di mercato negli acquisti;
- la crescita nella scala degli stabilimenti e il prolungamento degli orari di apertura;

– massicci investimenti nei sistemi di gestione della catena dell'offerta.

Nel biennio 2000-2002 le ambizioni di espansione internazionale dei due maggiori distributori olandesi – Ahold (supermarket e generi alimentari) e Vendix Kbb (*department store*) – sono rimaste frustrate. Potenti competitori stranieri hanno invaso il comparto dei supermercati, in special modo la tedesca Lidl (dopo Aldi, agli inizi degli anni novanta), ma anche MediaMarkt, nella distribuzione di prodotti elettronici. Inoltre, due competitori olandesi di Ahold, più piccoli, si sono fusi in Laurus, al fine di poter riavaleggiare con Albert Heijn²², il maggiore consociato di Ahold.

Tutte le catene di supermercati tendono a trasferire i loro bassi prezzi ai fornitori agro-alimentari. Dopo aver massicciamente rimpiazzato i marchi più noti con etichette private, le catene stanno adesso tentando di abbassare anche i margini dei produttori di etichette private. Nel complesso hanno avuto la meglio, mostrando al pubblico dei clienti il capovolgimento dei rapporti di dipendenza nella catena del valore alimentare. Gran parte delle maggiori catene del commercio alimentare avevano preparato il terreno per questo rovesciamento negli anni ottanta e novanta, quando si accantonano le strategie di diversificazione attuate negli anni settanta e

²¹ Nostri calcoli basati su Cbs, *Statline*.

²² Albert Heijn è la più grande catena di distribuzione olandese. Conta circa 650 punti vendita, dei quali 162 sono negozi affiliati.

si pone in *outsourcing* la quasi totalità del loro ramo manifatturiero. In questo periodo, e in tutti i paesi della nostra ricerca, i principali distributori hanno gradualmente preso il sopravvento a spese dei produttori alimentari. Avevano agito in tal senso, già all'inizio degli anni ottanta, i grandi distributori britannici, seguiti dai loro colleghi francesi e tedeschi, e infine olandesi. Da una competizione basata sulla vendita (*sales-based*) si è passati a una competizione che enfatizza l'offerta (*supply-based*), con forti vantaggi e profitti derivanti da acquisti massicci e abbassando i costi degli acquisti, della logistica e della gestione del negozio. Il prossimo passo sarà il capovolgimento dei rapporti di dipendenza dai giganteschi produttori multinazionali, tipo Unilever, come è già accaduto negli Stati Uniti fra Wal Mart, la «macchina di *merchandising* agile e snella», e Procter & Gamble.

Dal 2004 in poi, i livelli dei prezzi nei supermercati olandesi hanno cominciato a calare mese dopo mese. Nel dicembre del 2005 i prezzi al consumo erano già caduti del 3,5 per cento. Molti lavoratori del commercio, a questo punto, devono avere provato un sentimento ambivalente: da un lato hanno percepito la guerra dei prezzi come una minaccia alla qualità del loro impiego e forse anche alla sua sicurezza, dall'altro – come consumatori – hanno senz'altro tratto profitto da questa evoluzione.

Le catene dei supermercati hanno cercato rifugio nelle strategie di taglio dei costi. A parte i vantaggi derivati dagli acquisti a basso costo, i costi del lavoro rimangono nel commercio di vitale importanza nella lotta per la competitività. L'opzione per la «via bassa» è stata quella maggiormente prescelta: il mercato e la gestione delle risorse umane – nelle principali catene olandesi – si è dunque concentrata sull'abbassamento dei prezzi, sulla riduzione dei salari e sull'allargamento della flessibilità numerica del lavoro. Si badi che tali strategie, analogamente perseguite nelle maggiori catene danesi e tedesche, non devono considerarsi ovvie. Nel Regno Unito, ad esempio, i commercianti in generi alimentari si sono mostrati meno interessati che nel resto d'Europa, o negli Stati Uniti, a competere così pesantemente sui prezzi. La loro strategia si è piuttosto concentrata su un più intensivo utilizzo del lavoro nel servizio ai clienti.

La posizione delle maggiori catene danesi è apparsa, all'inizio della guerra dei prezzi, piuttosto sorprendente. Nel 2003, la quota del costo del lavoro sul totale dei costi operativi della categoria dei supermercati più grandi era pari al 48 per cento, contro il 39-42 per quelli un po' più pic-

coli. Questi ultimi possono aver tratto profitto dal lavorare con «economici» co-lavoratori familiari [...].

Un ulteriore mutamento nelle condizioni competitive concerne la dimensione dei locali e il prolungamento degli orari di apertura. Nel primo caso notiamo come, a dispetto della crescita dimensionale media degli ultimi anni, i negozi olandesi rimangono relativamente piccoli. Questo dato è stato spesso collegato con le meticolose regole che le autorità centrali olandesi mantengono per l'apertura di grandi *shopping centres* nelle periferie delle città. Tuttavia, regole altrettanto restrittive esistono anche negli altri quattro paesi che abbiamo esaminato. In special modo in Francia, dove i regolamenti zionali sono stati al centro di un vivace dibattito politico, sfociando in una regolamentazione anche più restrittiva (la legge Raffarin del 1996 pone limiti dai 300 metri quadri in su). Nei Paesi Bassi i regolamenti di dettaglio sono stati aboliti e la decisione sulla collocazione degli *outlet* più grandi è stata decentrata alle autorità provinciali e municipali [...].

Varie fonti indicano che la crescita della produttività per dipendente nel commercio olandese, nonché la vendita all'ingrosso, fra il 1990 e il 2000 è stata sotto le medie dell'Ocse e dell'Unione Europea, e che dal 1995 il livello della produttività giace ben al di sotto di quello degli Stati Uniti²³. Inoltre, come si può vedere dalla tabella 2, il valore aggiunto per addetto del settore commercio è stato, nei Paesi Bassi, di gran lunga minore che nei cinque paesi dell'Unione Europea, oggetto del nostro studio. Sebbene la legge del 1996 sulla chiusura dei negozi abbia ampliato l'orario di apertura da 55 a 96 ore la settimana, l'Ocse rileva come le ore di apertura in Olanda risultano ancora meno liberali che nel resto dell'Unione Europea²⁴. Le raccomandazioni dell'Ocse dimostrano tuttavia di ignorare la realtà olandese. I fatti sono che, dopo un *boom* iniziale nel 1997-1998, molti supermercati hanno visto ridurre costantemente i loro orari di apertura. Problemi di offerta di lavoro e senso di insicurezza urbana per le strade, dopo il tramonto, hanno contribuito anno dopo anno a far crollare le vendite serali dei supermercati, fino a un basso 9 per cento del totale delle vendite nel 2004²⁵.

Per ciò che attiene alle barriere in entrata, l'Ocse pone l'accento sui rigidi regolamenti zionali citati poc'anzi. D'altra parte, le autorità olandesi

²³ Creusen et al. (2006), p. 13.

²⁴ Oecd (2005), p. 92.

²⁵ HBD (2004, 2005), *Branches in detail 2005. Supermarkten*, 6.

sottolineano come la loro politica ha contribuito a mantenere un ampio numero e una diversità di esercizi e negozi nei centri storici urbani. L'economista francese del Mit, Olivier Blanchard, è dello stesso ordine di idee: i regolamenti attuali sull'apertura dei negozi, vigenti un po' dovunque in Europa, possono evitare che aziende tipo Wal Mart caccino le aziende piccole fuori mercato. Una scelta che potrebbe significare un effetto del 20 per cento in meno di inefficienza, se paragonato agli Stati Uniti, ma anche una più elevata qualità della vita in ragione della salvaguardia di centri urbani più belli. L'Ocse sostiene ancora che grandi *outlet*, garantendo servizi *non-stop* (specialmente per lo *shopping* quotidiano) e utilizzando efficacemente le tecnologie informatiche, offrono una maggiore convenienza e prezzi più bassi ai consumatori. Ma è chiaro che la rilevanza di questo dibattito, a questo punto, va ben al di là del contesto olandese.

4. Conseguenze delle pressioni competitive sul lavoro

Vediamo ora quali sono state le conseguenze che i più recenti sviluppi delle strutture competitive hanno determinato su quelle occupazionali e sulla qualità del lavoro.

4.1 Occupazione

Malgrado non sia facile tracciare precisi nessi causali, è chiaro che la guerra dei prezzi, nei due comparti che abbiamo considerato (supermercati ed elettronica), ha posto l'occupazione sotto forte pressione. Tuttavia si può rilevare come nei tre paesi dove tale guerra è stata particolarmente accanita – Paesi Bassi, Germania e Danimarca – l'occupazione nel commercio, dopo il 2000, ha cominciato a scendere, diversamente che in Francia e nel Regno Unito. Nel primo anno di questa guerra gli addetti presso i supermercati olandesi sono stati tagliati di 9.500 unità a tempo pieno (nel complesso 19.000 salariati). Fonti sindacali hanno calcolato che nel 2004 il leader del mercato, Albert Heijn, aveva ridotto il costo del lavoro del 10 per cento, e ciò attraverso la moderazione salariale conseguita a livello nazionale, liberandosi delle lavoratrici in rientro e dei lavoratori temporanei, e con una forte pressione a favore di tagli nelle ore di lavoro per il personale rimasto.

4.2 Genere

I supermercati olandesi mostrano con chiarezza il deterioramento delle condizioni delle lavoratrici nel corso della recessione e sotto l'influenza di una pesante competizione sui prezzi. Dopo che la guerra dei prezzi era già cominciata, uno dei primi passi nelle strategie di *Human Resources Management* (Hrm), a opera delle maggiori catene della distribuzione, è stato quello di rimpiazzare il «costoso» personale più anziano, principalmente donne, con lavoratori giovanissimi. E infatti la quota di donne, fra il 2000 e il 2004, è calata di due punti percentuali. Nella primavera 2004 molti operatori/trici di cassa, in occasione di un'indagine sindacale della centrale Fnv Bondgenoten, lamentavano di essere stati costretti ad andarsene. Spesso i datori di lavoro hanno assunto decisioni unilaterali riguardo a ferie e giorni di permesso, frustrando le lavoratrici con responsabilità familiari e forzandole a lasciare il loro lavoro. Nel corso del 2004-2005 i gestori di negozi hanno ammesso questo genere di pratiche, affermando però di dover fare in questo modo per sopravvivere alla concorrenza.

4.3 Età

La guerra dei supermercati ha fornito un grande impulso all'occupazione dei giovanissimi. Misurato dalla quota di lavoratori con meno di 25 anni, il settore del commercio – sia in Danimarca sia in Olanda – presentava nel 2004 la forza lavoro di gran lunga più giovane di tutta l'Unione Europea a 25. Nei Paesi Bassi i salari dei giovani costituiscono uno strumento importante per il taglio dei costi. I salari dei giovani nel commercio cominciano a un livello basso, come si evince dai due contratti collettivi stipulati per i supermercati, con progressioni che salgono dal 30 per cento del minimo salariale orario lordo di un adulto per chi ha 15 anni, fino all'85 per cento per chi ne ha 22. Se nel 2004 i salari per quelli fra 15 e 22 anni fosse stato al livello dei 25-30, la media del costo del lavoro dei supermercati olandesi sarebbe stata del 12-13 per cento più alta. I dati sugli indicatori salariali per il quadriennio 2000-2004 permettono di combinare occupazione e gruppi di età. Nei supermercati essi mostrano che quasi il 60 per cento degli operatori/trici di cassa aveva meno di 25 anni di età, contro il 40 degli assistenti alla vendita e oltre l'80 degli assistenti di negozio. La maggior parte dell'ultimo gruppo è composta da giovanissimi, in età compresa fra 15 e 18 anni.

A prima vista, i supermercati offrono ai più giovani impieghi interessanti: opportunità di lavorare al di fuori dei tradizionali orari di apertura – evitando però gli orari più disagiati, come di notte o alla domenica – e anche più opportunità di lavorare nelle vicinanze. A fronte di questi vantaggi, molti giovanissimi tendono a considerare i bassi salari dei supermercati come acquisiti. Inoltre, la combinazione della normativa olandese sulla *flexicurity* con la struttura del salario minimo per i giovani, e la sua lunga coda, si rovescia negativamente sulle loro prospettive. Una maggioranza di giovani lavoratori non acquisisce – dal lavoro svolto presso un supermercato – quella professionalizzazione che può essere utilizzata come trampolino di lancio per il mercato del lavoro esterno. Nel recente dibattito, autorevoli sindacalisti olandesi hanno assunto posizioni molto ferme su questo punto. Il presidente della confederazione Fnv ha chiesto di garantire il salario minimo degli adulti già all'età di 18 anni, invece che a 23 come è oggi, come anche di elevare le parametrizzazioni salariali dei contratti collettivi per gli addetti più giovani.

4.4 Flessibilità numerica

Anche in Olanda, dopo la Danimarca, il paese col mercato del lavoro più flessibile fra i paesi compresi nella nostra ricerca, le strategie degli imprenditori del commercio in favore della flessibilità numerica non erano, fino a pochi anni fa, così eclatanti. Nel biennio 1998-2000 la quota totale di occupati nel commercio con contratti flessibili rimaneva inferiore a un quinto. Già nel 2000 il 43 per cento dei neo-assunti aveva uno di questi contratti; una percentuale che è cresciuta molto rapidamente al 74 nel 2004-2005. Il lavoro della logistica e agli scaffali è stato separato e lasciato a lavoratori ausiliari con contratti flessibili. Questi lavoratori, particolarmente flessibili, rappresentano un equivalente funzionale dell'*outsourcing*, ad esempio mediante l'uso di lavoratori temporanei tramite agenzia. Sebbene questo utilizzo sia diffuso in Olanda, non abbiamo trovato alcun lavoratore in somministrazione nel *target* lavorativo dei nostri studi di caso del settore.

Ultimamente la flessibilità numerica sembra aver raggiunto il suo limite massimo in molti supermercati. Nel 2005 un terzo dei 101.000 occupati in questo comparto era a tempo pieno, un terzo era personale ausiliario, un terzo a tempo parziale «regolare». Nelle aree urbane la quota di tempo pieno è di solito più bassa. L'ispettorato del lavoro e i sindacati hanno recentemente criticato questo assetto occupazionale, con un personale interno sta-

bile così ridotto, puntando l'indice sui potenziali pericoli in situazioni di emergenza – come rapine o incendi – e anche per i rischi di un'adeguata supervisione dei lavoratori ausiliari, inclusi frodi e taccheggi.

4.5 Rapporti di lavoro

La disciplina dei rapporti di lavoro è fortemente condizionata dal quadro normativo di ciascun paese, dunque – nelle brevi note che ci rimangono – mi concentrerò sul caso olandese. D'altra parte, c'è da ritenere che l'evoluzione dei rapporti di impiego nei Paesi Bassi riveli meccanismi di portata più generale, attraverso i quali è oggi in atto una pressione su salari e qualità del lavoro.

Dal 2003, le associazioni datoriali olandesi, sia quelle che rappresentano l'insieme del settore commercio (Rnd) sia quelle cui aderiscono le maggiori catene di supermercati (Vgl), hanno chiesto – in occasione delle ultime tornate di rinnovo – il ridimensionamento del contratto collettivo di lavoro, ritenendo che in esso siano contenute troppe regole di dettaglio. I sindacati hanno, dal canto loro, rimarcato la vulnerabilità e i bassi salari della gran parte dei lavoratori del settore, non lasciando alcuno spazio per contratti «leggeri» e portando a termine con successo questa battaglia per il mantenimento della struttura contrattuale. Ci sono voluti 15 mesi dopo la scadenza dell'ultimo contratto collettivo, fino al giugno 2005, prima che fosse raggiunto un nuovo accordo di rinnovo per gli addetti ai supermercati. La delegazione datoriale non ha ceduto in tema di miglioramenti salariali che andassero oltre il 2005. I 15 mesi erano contrattualmente scoperti, il che ha significato che in vigore sono rimaste soltanto le clausole di base. Un fatto che non ha certo portato benefici ai salari dei lavoratori di questo comparto. La cooperazione fra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali in seno all'Ente bilaterale nazionale del settore (Hbd), non ha giocato alcun ruolo nel favorire un accordo, né in senso positivo né in senso negativo. Quanto meno a livello di settore produttivo, il cosiddetto «modello olandese» sembra, in questo caso, aver funzionato molto stentatamente.

È abbastanza sorprendente che un barlume di questo modello può essere invece rinvenuto a livello aziendale. Qui le relazioni di lavoro rispecchiano posizioni nel mercato dei beni, dove, anche qui, le vecchie distinzioni si appannano. Dopo il 2002, Albert Heijn, un tempo considerato il «volto sociale del commercio olandese», ha perso la sua aura. Il leader del mercato mantiene ancora politiche di *Human Resources Management*, ma nel corso

degli ultimi tre anni lo scarto fra aspettative e realtà si è ulteriormente divaricato. Le richieste da parte dei vertici per un rigido *benchmarking* del personale e il controllo sui costi finisce spesso con l'urtare con le pratiche che i *manager* dei negozi di Albert Heijn intendono perseguire. Dall'altra parte, le relazioni sindacali fra le parti sociali presso gli *hard-discount* di Aldi e Lidl si sono lasciate alle spalle i momenti più critici. Il quartier generale olandese di Aldi ha capito i rischi derivanti da una cattiva immagine ed è stato dunque sempre più restio a cercare lo scontro coi sindacati. Ovviamente Lidl ha appreso dall'esperienza di Aldi. Come già nei paesi scandinavi e in Belgio, Lidl sta adottando i modelli di relazioni sindacali prevalenti nel paese ospitante e non evita più di aprire un dialogo coi sindacati olandesi.

4.6 Salari

Sulla base dei nostri studi di caso e di quelli dei nostri colleghi nei quattro paesi *partner* della ricerca di cui stiamo riferendo, possiamo concludere – con una certa sicurezza – che negli ultimi anni la pressione salariale è stata molto più pesante nei supermercati che non nei centri di elettronica, riflettendo il carattere basato sull'offerta *versus* quello basato sulla vendita dei rispettivi due comparti, come anche le più favorevoli condizioni del mercato del lavoro prevalenti fra i venditori nell'elettronica. Nei supermercati olandesi i parametri salariali negoziati hanno operato come soglia minima: nel 2004-2005 i salari degli operatori di cassa sono stati pagati secondo questi parametri, ma senza alcun'altra integrazione. Le strategie datoriali in materia di assunzioni sono apparse poco influenzate dal fatto che queste politiche salariali li hanno condotti a un peggioramento della posizione in mercati del lavoro divenuti nel frattempo sempre più ristretti, specialmente nelle città più grandi, e alle prese con una competizione crescente con altri settori (hotel, servizi alla telefonia mobile ecc.). I vertici delle catene mostrano poco interesse nei riguardi dei crescenti problemi che i loro centri commerciali incontrano sul terreno dell'offerta di lavoro. Probabilmente ciò ha a che vedere con la scommessa datoriale sugli effetti di riduzione di lavoratori indotti dalle nuove strumentazioni di auto-scannerizzazione alle casse.

Nei Paesi Bassi, come anche in altri paesi (Germania; Regno Unito), la funzione del contratto collettivo per il commercio elettronico al dettaglio è molto più modesto. I parametri salariali in questo comparto sono più bassi che nei supermercati. Non solo, ma i salari che abbiamo riscontrato nei

quattro centri che abbiamo studiato erano fra il 20 e il 35 per cento al di sotto dei livelli negoziati collettivamente, e questa sembra essere una pratica piuttosto comune. Come se non bastasse, vi è anche una combinazione di retribuzione legata alle *performance* individuali o di gruppo, con compensazioni per le ore di straordinario o svolte fuori dalle fasce normali, con variazioni fra il 10 e il 35 per cento sul salario contrattuale. In pratica, il *management* di questi centri ha libertà di manovra nel decidere la distribuzione del monte salariale.

4.7 Qualità dell'impiego

Il lavoro alla cassa, tipica occupazione di questi comparti, presenta un basso profilo professionale e di autonomia, in special modo nei supermercati, dove il *management* non ha politiche per limitare le file prima delle casse. Qui la pressione lavorativa si fa particolarmente gravosa durante le ore di punta. In tutti i paesi oggetto del nostro studio questo dato è emerso con sufficiente chiarezza: con flussi massicci di clienti, gli operatori di cassa compiono un lavoro ripetitivo di tipo taylorista, sotto la pressione di pesanti vincoli, siano essi di tempo o anche solo di natura psicologica. Nel corso della già menzionata guerra dei prezzi, alcune catene di supermercati olandesi e tedeschi hanno tentato di distinguersi fra di loro con politiche volte a tenere corte le file alle casse. Tali politiche tendono ad abbassare la pressione sul lavoro dei cassieri; inoltre, la diffusione della flessibilità a livello di singolo negozio non dev'essere sottovalutata. In alcuni casi olandesi abbiamo riscontrato come gruppi di colleghi addetti alle casse e agli scaffali trovano modi informali di adattamento alla quantità di clienti in fila, spesso senza neppure informare l'amministrazione dell'esercizio commerciale.

Specialmente negli studi di caso condotti in Olanda, Inghilterra e Germania, il tipico venditore dei negozi di elettronica sembra avere un ampio profilo professionale o un lavoro «pieno», pure con un certo grado di autonomia. Sono particolarmente valorizzati i contatti diretti coi fornitori. La maggior parte degli impiegati alla vendita gode di un discreto margine di discrezionalità personale nel prezzare e promuovere gli articoli. Per loro, la pressione lavorativa avvertita è normalmente «*sound*» e «*challenging*», eccetto per le situazioni eccezionali in cui i fattori di tensione salgono. In tutti i paesi che abbiamo studiato, tali tensioni sono di norma correlate – fra l'altro – con l'aggressività di certi clienti e col taccheggio.

4.8 Orario di lavoro

In tutti e cinque i paesi della nostra ricerca, gli aspetti legati all'orario di lavoro e ai turni sono stati prominenti nei rapporti quotidiani di lavoro dei supermercati. Naturalmente, l'ampliamento del *gap* fra orari di apertura e orari di lavoro fornisce qui il *background*, come anche gli sforzi dei datori di lavoro di ottimizzare l'utilizzo del personale e degli orari. Un tema ricorrente nella contrattazione collettiva che concerne i supermercati è quello delle deliberazioni unilaterali dei datori per quanto riguarda orari e permessi, come pure gli organici inadeguati e i datori che non pagano secondo le ore effettivamente lavorate. Uno riceve così l'impressione che, specialmente in Olanda e in Germania, il conflitto e lo scontento su queste materie è cresciuto ed è stato influenzato durante la guerra dei prezzi, ma un'evidenza di tipo longitudinale qui manca.

Nei negozi di elettronica, i temi del lavoro sono risultati assai meno rilevanti, in parte per via del numero molto più basso di addetti a tempo parziale, in parte per via dei salari più alti, in parte ancora per la prassi delle compensazioni per le ore di straordinario o in fasce inusuali. Laddove si è registrato un malcontento, esso pareva essere percepito come svantaggio legato al lavoro come impiegati di vendita, mentre in altri casi ciò è stato imputato all'insufficienza del personale impiegato.

5. Conclusioni

Malgrado per taluni aspetti i risultati fin qui esposti mostrino un quadro composito, riteniamo che le conclusioni vadano sostanzialmente nella stessa direzione. Specialmente in Olanda, Germania e Danimarca, la guerra dei prezzi fra i supermercati ha prodotto effetti di catalizzazione su tendenze che però erano già in atto; sviluppi che sono divenuti fonte di grande preoccupazione fra i lavoratori del settore e per la rappresentanza dei loro interessi. L'opzione che è stata adottata nel campo della gestione delle risorse umane è stata, sostanzialmente, quella della «via bassa» (*low road*). Le strategie manageriali delle catene di distribuzione, basate sull'offerta, si sono concentrate sull'abbassamento dei prezzi, la compressione dei salari e l'incremento della flessibilità numerica del lavoro. Gli strumenti utilizzati, incentrati sulla catena dell'offerta, stanno ancora dispiegando i loro effetti, ponendo un

freno agli sforzi di fuoriuscire dalla via bassa alla qualità del lavoro, in particolar modo per alcune categorie, come gli addetti alla cassa. Su vari aspetti, e senza volere fornire un quadro troppo roseo, il settore della vendita al dettaglio di prodotti elettronici di largo consumo si è mosso in maniera opposta, non ultimo perché questo ramo del commercio è ancora basato sulle vendite e gli addetti esperti devono essere considerati come delle vere e proprie risorse. Ciò può costituire una buona indicazione per le strategie sindacali nel comparto dei supermercati.

Ciò che colpisce è la debolezza delle istituzioni che governano i rapporti di lavoro. Nel comparto dei supermercati, tali istituzioni non erano evidentemente in grado di correggere il corso degli eventi, cioè i bassi salari. Questo vale anche per l'Olanda, col suo Ente bilaterale nazionale per tutto il settore. Sarà estremamente interessante continuare a seguire «i nostri» comparti quando le economie dei cinque paesi staranno finalmente uscendo dalla recessione. I problemi dell'offerta di lavoro saranno aggravati? La riserva di cassieri e addetti agli scaffali, assunti alle attuali condizioni di impiego, si sarà nel frattempo esaurita? O piuttosto avevano ragione le grandi catene della distribuzione a scommettere su soluzioni tecnologiche volte a conseguire livelli di impiego molto più ridotti? A noi sembra che il successo di quest'ultima soluzione sia tutt'altro che evidente. A ogni modo, una nuova fase di crescita economica, collegata con una relativa carenza di manodopera, può offrire ai sindacati nuove opportunità per negoziare salari più alti, così da rendere il lavoro nei comparti del commercio più attraente, specie se combinato con una migliore qualità dei rapporti di impiego.

Bibliografia

- Appelbaum E., Bernhardt A.D., Murnane R.J. (a cura di) (2003), *Low-Wage America: how employers are reshaping opportunity in the workplace*, New York, Russell Sage Foundation.
- Appelbaum E., Bernhardt A., Murnane R., Weinberg J. (2005), *Low-wage employment in America: results from a set of recent industry case studies*, in *Socio-Economic Review*, 3, pp. 293-310.
- Bailey T.R., Bernhardt A.D. (1997), *In Search of the High Road in a Low-Wage Industry*, in *Politics & Society*, 25(2), pp. 179-201.
- Bernhardt A. (1999), *The Future of Low-Wage Jobs: Case Studies in the Retail Industry*, Iee working paper n. 10, marzo.
- Carré F., Holgate B., Tilly C. (2005), *What's happening to retail jobs? Wages, gender, and corporate strategy*, Paper Annual Meeting Internal Association for Feminist Economics / Labor and Employment Relations Association, Boston, 8 gennaio.
- Commissie Gelijke Behandeling (Equal Treatment Commission) (2006), *Advies Commissie Gelijke Behandeling inzake Leeftijdsonderscheid in de supermarktbranche «Te Jong Te Oud» op verzoek van de CNV-Jongerenorganisatie*, The Hague.
- Christopherson S. (2001), *Lean retailing in marktliberalen und koordinierten Wirtschaften*, in Rudolph H. (a cura di), *Aldi oder Arkaden? Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel*, Berlino, Sigma.
- Creusen H., Vroomen B., van der Wiel H., Kuypers F. (2006), *Dutch retail trade on the rise? Relation between competition, innovation and productivity*, The Hague, Cpb.
- Deloitte & Touche, Branchegroep Retail (2003, 2004), *Bedrijfsvergelijking Levensmiddelenetailhandel 2003, 2004*.
- Dølvik J., Waddington J. (2002), *Private sector services: challenges to European trade unions*, in *Transfer*, 8, pp. 356-376.
- Dribbusch H. (2003), *Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*, Berlino, Sigma.
- Dribbusch H. (2004), *Structural Obstacles to Organising in the Private Service Sector: Evidence from the British, Dutch and German retail industries*, Paper 22nd Annual International Labour Process Conference, 5-7 aprile, Amsterdam.
- European Industrial Relations Observatory On-line (Eiro) (2004), *Industrial Relations in the retail sector*, Dublino, European Foundation (www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/study).
- Groningen Growth and Development Centre, *60-Industry Database* (www.ggdc.net).
- Hbd (2004, 2005), *Branches in detail 2004, 2005. Supermarkten*.

- Hbd (2004, 2005), *Branches in detail 2004, 2005. Wit-, Grijs- en Grijsgoedzaken*.
Hbd (2005), *Tendrapport 2004*.
Hbd (2006), *Arbeidsmarkt in de detailhandel 2005*.
Jany-Catrice F., Lehndorff S. (2005), *Work organisation and the importance of labour markets in the European retail trade*, in Bosch G., Lehndorff S. (a cura di), *Working in the service sector – a tale from different worlds*, London/New York, Routledge.
Kirsch J., Klein M., Lehndorff S., Voss-Dahm D. (1999), «*Darf's etwas weniger sein?*» *Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich*, Berlino, Sigma.
Marx I., Salverda W. (a cura di) (2005), *Low-wage Employment in Europe*, Leuven, Voorburg: Acco.
Oecd (2006), *Oecd Economic Surveys. Netherlands. Volume 2006/2*, Parigi.
Pleijster F. (2004), *De prijsoorlog één jaar! En wie betaalt het gelag...? De gevolgen van de prijsoorlog voor de supermarkt één jaar later*, Zoetermeer, Eim, ottobre, 22.
Salverda W. (2005), *Benchmarking Low-Wage Employment*, in Marx I., Salverda W. (a cura di), *op.cit.*, pp. 57-69.
Seth A., Randall G. (2005), *Supermarket Wars. Global Strategies for Food Retailers*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
Sura W. (2006), *Retail trade in the European Union*, in Eurostat. *Statistics in focus. Industry, trade and services*, 8.
Tijdens K. (1998), *Zeggenschap over arbeidstijden. De samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*, Amsterdam, Welboom.
Van Klaveren M., Tijdens K. (2005), *Youngsters in the supermarket*, Amsterdam, Aias/Uva.
Voss-Dahm D., Lehndorff S. (2003), *Lust und Frust im moderner Verkaufarbeit: Beschäftigungs- und Arbeitszeittrends im Einzelhandel*, Gelsenkirchen, Iat.
www.wageindicator.org
www.iltuosalarario.it
www.fnv.nl
www.zibb.nl/food

[Traduzione di Salvo Leonardi]

Neo-taylorismo e organizzazione del lavoro nei *call center*

Eliana Como

Alla fine della giornata sono 250 volte circa che hai detto sorridendo «Buongiorno sono Massimo, in che cosa posso esserle utile?». Sono 250 volte lo stesso gesto. Ma in fondo sei seduto al caldo con i piedi incrociati sotto la sedia e quindi è molto meglio della catena di montaggio di tuo padre. Poi quando hai finito non devi nemmeno andare a toglierti la tuta da lavoro. Raccogli lo zainetto, lo metti in spalla e vai a prenderti il bus per tornare a casa. (A.Bajani, 2006)

1. La catena di montaggio della comunicazione

Negli ultimi anni il lavoro nei *call center* ha assunto una forte rilevanza, diventando di fatto una sorta di paradigma – anche simbolico¹ – del lavoro poco remunerato, poco gratificante e soprattutto poco o per niente tutelato. Dopo la crisi del sistema di valori centrato sulla figura dell'operaio-massa, alfiere simbolico della centralità operaia degli anni settanta, e più in generale del processo di trasformazione del lavoro², i *call center* sono diventati il simbolo del *nuovo lavoro*, quasi fossero le *nuove fabbriche* del terziario a bassa qualificazione, dove si affollano decine e decine di lavoratori – e so-

* Eliana Como è ricercatrice, collabora con l'Ires Cgil e con il Dipartimento Inchiesta di Rifondazione Comunista.

¹ Negli ultimi due anni, anche la narrativa si è spesso ispirata al lavoro nei *call center*. Si vedano, ad esempio, *Pausa caffè* di Giorgio Falco (2004), *Vita precaria e amore eterno* di Mario Desiati (2006), *Il mondo deve sapere* di Michela Murgia (2006).

² Su questi temi, tra gli altri, si rimanda a Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri; Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Ingrao P., Rossanda R., *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, manifestolibri; Revelli M. (1997), *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri; Accornero A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna, Il Mulino; Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino; Beck U. (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

prattutto lavoratrici – alle prese con un lavoro di *serie B*, quello che il Merriam Webster, uno dei dizionari più venduti negli Stati Uniti, definisce come *McJob*³.

Un lavoro che associa le caratteristiche tipiche della vecchia catena di montaggio taylor-fordista a nuovi e inediti elementi di relazionalità ed emotività, inseriti nella catena del valore del processo produttivo. I ritmi e i tempi di lavoro, la rigida separazione del luogo delle decisioni da quello dell'esecuzione, la parcellizzazione e la ripetitività delle mansioni rappresentano quanto di più taylorista ci conegni il nuovo secolo⁴. Anche i luoghi di lavoro alludono al taylor-fordismo: grandi sale *open space*, dove si lavora gomito a gomito, ognuno di fronte alla propria postazione, in un accavallarsi di voci e di rumori: *Salve sono Chiara... Resti in linea, per cortesia... In cosa posso esserle utile?... Un momento adesso verifico... Può dirmi gentilmente...*

Anche rispetto agli strumenti e ai metodi di controllo e di misurazione dei risultati, l'organizzazione del lavoro nei *call center* può dirsi a tutti gli effetti taylorista. In questo settore, infatti, l'avvento della digitalizzazione, piuttosto che rappresentare un'uscita dall'oppressione taylor-fordista ne è diventata una sua estrapolazione, più intensa e *se possibile* più spietata. In questo senso si può parlare di una sorta di *taylorismo digitale*, nato dalle ceneri del modello di produzione del novecento, in cui il controllo si dematerializza e le forme del potere sono soltanto apparentemente superate: dietro a un processo di oggettivazione esse diventano tanto più pervasive tanto più appaiono ineludibili⁵.

³ Vedi Ritzer G. (2000), *Il mondo alla McDonald's*, Bologna, Il Mulino.

⁴ Già negli anni settanta, Braverman in *Lavoro e capitale monopolistico* (1978) sosteneva che gran parte delle attività terziarie potesse essere taylorizzata quanto il lavoro di fabbrica, e che il lavoro impiegatizio potesse subire la stessa *routinizzazione*, frammentazione e dequalificazione del lavoro operaio.

⁵ Su questi temi, si veda il saggio di Sergio Bellucci, *E-work. Lavoro, rete, innovazione* (Roma, DeriveApprodi, 2005). Secondo l'autore, che riprende le tesi di Foucault, «l'avvento della rete consente operazioni più pervasive. La consapevolezza di un controllo automatico o robotizzato consente la certezza della efficacia del sistema e delle reazioni. [...] Il processo di oggettivazione e meccanizzazione porta a estreme capacità di penetrazione del controllo sociale». In una versione ancora più radicale, Frank Webster e Kevin Robins (*The Technical Fix: Education, Computers, Industry*, Londra, MacMillan, 1989) si spingono a considerare l'idea di un cosiddetto taylorismo sociale: l'intera società dell'informazione sarebbe, secondo i due autori, il prodotto di un processo di esasperazione del taylorismo, in forte continuità con il passato. Il taylorismo non si sarebbe fermato alla fabbrica né agli uffici, ma avrebbe pervaso l'intera società: «In ultima analisi, l'obiettivo era la direzione scientifica del

Il controllo sui lavoratori viene esercitato in modo ancora più invasivo tramite le tecnologie informatiche, che registrano nel dettaglio tutte le operazioni e i relativi tempi di esecuzione, ossia *tutte le tracce digitali che il lavoro lascia dietro di sé*: quante telefonate, quanti contatti, quanti rifiuti, in quanto tempo. Gli operatori sanno che da un momento all'altro qualcuno può «entrare in cuffia» e verificare – in modo de-contestualizzato – l'andamento della telefonata. Si tratta di un controllo de-materializzato, che finisce per aumentare il senso di incertezza e di insicurezza dei lavoratori coinvolti e per alimentare tramite un controllo pressoché *invisibile* una sorta di soggezione, una sottomissione interiorizzata e incondizionata al processo produttivo: il controllo in sala del *team leader*, insieme a quello tecnologico, finisce così per indurre a una sorta di autodisciplina dei lavoratori che introiettano individualmente l'intero sistema di sorveglianza in cui sono inseriti, conformandosi alle norme ma soprattutto agli obiettivi e ai ritmi fissati dalla direzione. Questo sistema allude a quel controllo *panoptico*, che Michel Foucault identificava come elemento centrale di quella che definiva «società del controllo»⁶. Finisce così per diffondersi, in senso più generale, anche la convinzione che non esistano alternative praticabili, «una sorta di autolimitazione delle potenzialità del conflitto sul senso e sulle finalità del produrre»⁷.

Ma nei *call center* non si producono beni materiali standardizzati e in serie come nelle fabbriche fordiste, bensì informazione, comunicazione, assistenza. Quello che viene messo in gioco non è tanto la fatica fisica, quanto la relazionalità⁸. Ai lavoratori e alle lavoratrici non si chiede soltanto di evitare bulloni, ma anche di sorridere e di mettere a disposizione i propri sen-

bisogno, del desiderio e della fantasia, e la loro ricostruzione in forma di merci». Su questi temi si veda anche il saggio di Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*, Torino, Einaudi.

⁶ Vedi Foucault M. (1976), *Sorvegliare e punire*, Torino, Einaudi.

⁷ Vedi Bellucci S. (2005), *op.cit.*

⁸ Sulla relazionalità richiesta agli operatori dei *call center* è emblematico il caso delle lavoratrici di Unicab, uno dei più grandi *call center* romani, chiamate a fare interviste telefoniche per un'indagine Istat sulla violenza contro le donne. Queste lavoratrici sono obbligate a leggere alla lettera un questionario standardizzato con domande sulla violenza – anche molto intime – ma finiscono molto spesso per essere coinvolte in un rapporto assai personale con la donna intervistata che va ben al di là della struttura rigida del questionario, comunque ben oltre le loro competenze e le loro responsabilità. E oltre i tempi medi previsti per ogni intervista: «Una telefonata senza violenza – dicono alle telefoniste i dirigenti dell'Unicab – dura 18-20 minuti. Con la violenza circa 30 minuti. Dieci minuti di differenza

timenti e le proprie capacità di relazione e di comunicazione⁹. In modo inedito rispetto all'operaio di fabbrica, il fatto di mettere a valore la sensibilità e la capacità di comunicazione delle persone – quella che in molti hanno chiamato *femminilizzazione* del lavoro¹⁰ – ha conseguenze sullo stress, ma anche sulla frustrazione e sull'alienazione del lavoro. È il caso, peraltro, non soltanto degli operatori e delle operatrici dei *call center*, ma anche di molte altre figure professionali nel settore dei servizi, basti pensare alle operatrici del reparto cassa nella grande distribuzione commerciale.

per raccontare dolori che continuano a bruciare nella memoria. Solo dieci minuti» (*Storia di C., telefonista precaria nei call center. Dove i sentimenti umani cedono il passo alle logiche del profitto*, in *Liberazione*, 18 luglio 2006).

⁹ Da questo punto di vista, il lavoro nei *call center* può essere considerato un'esasperazione del processo di sfruttamento capitalista, una sorta di mercificazione dei sentimenti e delle capacità di relazione che impedisce anche quella evasione della mente di cui parla Gramsci in *Americanismo e fordismo*: «Come si cammina senza bisogno di riflettere a tutti i movimenti necessari per muovere sincronicamente tutte le parti del corpo, in quel determinato modo che è necessario per camminare, così è avvenuto e continua ad avvenire nell'industria per i gesti fondamentali del mestiere; si cammina automaticamente e nello stesso tempo si pensa a tutto ciò che si vuole. Gli industriali americani hanno capito benissimo questa dialettica insita nei nuovi metodi industriali. Essi hanno capito che gorilla ammaestrato è una frase, che l'operaio rimane purtroppo uomo e persino che egli, durante il lavoro, pensa di più o per lo meno ha molte maggiori possibilità di pensare, almeno quando ha superato la crisi di adattamento e non è stato eliminato: e non solo pensa, ma il fatto che non ha soddisfazioni immediate dal lavoro, e che comprende che lo si vuol ridurre a un gorilla ammaestrato, lo può portare a un corso di pensieri poco conformisti» (edizione del 1991, Editori Riuniti, pp. 51-52).

¹⁰ Con la categoria di *femminilizzazione del lavoro*, tratto distintivo del postfordismo, non si fa riferimento – in termini puramente quantitativi – alla presenza crescente delle donne nel mercato del lavoro, piuttosto a un processo di trasformazione del lavoro e acquisizione di quei connotati che fino a poco tempo fa erano considerati prerogative femminili, tendenzialmente limitati alla sfera riproduttiva ed esclusi da quella produttiva. Con questo non si intende, peraltro, soltanto il lavoro di cura in senso tradizionale (le maestre, le infermiere ecc.), ma anche un lavoro di cura ben più capillare che caratterizza il lavoro relazionale-comunicativo della società della conoscenza. Questi temi sono affrontati in uno degli ultimi numeri del *Quaderno di Via Dogana* di Milano che raccoglie le relazioni presentate a un seminario internazionale tenutosi a Barcellona (Borderias C., Cigarini L., Nannicini A., Marazzi C., Bologna S., *Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia*, 2006). Su questi temi si vedano, tra gli altri, anche Marazzi C. (1999), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Torino, Bollati Boringhieri; Revelli M. (2001), *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Torino, Einaudi; Nannicini A. (a cura di) (2002), *La parole per farlo. Donne al lavoro nel post-fordismo*, Roma, DeriveApprodi.

2. Chi sono gli operatori e le operatrici dei *call center*

Una recente indagine del Dipartimento Inchiesta di Rifondazione comunista¹¹ ha messo in luce gli aspetti principali di questo lavoro, facendo emergere quali sono le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e delle lavoratrici dei *call center* e quali i principali elementi di disagio, contribuendo a smascherare alcuni luoghi comuni che li vorrebbero giovani, possibilmente studenti e comunque al primo ingresso nel mercato del lavoro o in cerca di un'alternativa più stabile o più gratificante. L'inchiesta è stata condotta con un questionario auto-somministrato a domanda chiusa su un campione di circa 1.500 operatori e operatrici che lavorano in *call center* medio-grandi nelle principali città italiane.

Dall'indagine emerge che i lavoratori e le lavoratrici dei *call center* hanno un titolo di studio relativamente alto: quasi il 75 per cento ha un diploma e il 21 addirittura è laureato. Ben il 50 per cento, d'altra parte, ha più di trent'anni; molti, soprattutto tra le donne, addirittura più di quaranta. La stragrande maggioranza non sta affatto studiando (70 per cento) e non ha un altro lavoro (77 per cento). Non sono, dunque, giovani alle prime esperienze, che alternano i «lavoretti» allo studio, in attesa di qualcosa di meglio. Per molti di loro questo è il lavoro di tutta la vita. Almeno finché durerà, visto che più della metà ha un contratto a termine, una collaborazione coordinata e continuativa o un lavoro a progetto.

Soprattutto, però, colpisce l'enorme presenza femminile. Nei *call center* presi in considerazione lavorano, infatti, soprattutto donne, ben il 75 per cento dell'intero campione. Questo è il segnale di una questione ben più ampia che riguarda la forte concentrazione delle donne nel lavoro discontinuo, non soltanto le giovani che tentano di entrare nel mercato del lavoro, ma in modo sempre più significativo anche le donne più grandi, in una fase di rientro, magari a seguito della maternità. Premesso che l'ingresso massiccio delle donne nel lavoro è avvenuto in Italia in una fase di forti cambiamenti economici e regolativi del mercato del lavoro¹², primo tra tutti

¹¹ L'inchiesta è stata condotta dal Dipartimento Inchiesta di Rifondazione comunista tra il 2004 e 2005, in varie città italiane, tra cui Roma, Milano, Palermo, Catania, Trieste, Torino, Sassari e Oristano. I principali risultati possono essere consultati sul sito www.rifondazione.it/inchiesta.

¹² Le misure di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano cominciano a essere introdotte già negli anni ottanta, con il Protocollo del 1983 e l'accordo di San Valentino, che

proprio il processo di atipicizzazione del lavoro, appare sempre più evidente oggi che il progressivo aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro rischia di tradursi in *precarizzazione* del lavoro. Di fatto, nonostante il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia tuttora molto basso (inferiore al 40 per cento, dunque ben lontano dalle medie degli altri paesi europei e dagli impegni presi dall'Italia al vertice di Lisbona), nel lavoro discontinuo le donne finiscono per essere la maggioranza o quasi. Ciò è avvenuto in primo luogo perché, essendo generalmente scarsa l'offerta di posti di lavoro, alle donne, tradizionalmente considerate marginali nel mercato del lavoro, sono andate le opportunità peggiori. In secondo luogo è avvenuto che, a fronte di un'organizzazione del lavoro tradizionale – più garantita, ma di fatto più rigida dal punto di vista della durata e della modularizzazione degli orari – i lavoratori, in particolare le lavoratrici, siano state indotte ad accettare occupazioni con contratto temporaneo in cambio di orari di lavoro più flessibili o più corti.

Di fatto, la diffusione di queste forme contrattuali è stata giustificata e interpretata nei primi anni (tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta) come una politica di conciliazione che avrebbe dovuto favorire l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tuttavia, ciò è avvenuto a fronte di minori tutele e retribuzioni mediamente più basse. Il lavoro atipico, infatti, avrà pure – a volte – orari meno rigidi o più corti di quelli del lavoro dipendente classico, ma non offre continuità occupazionale e non garantisce i diritti normalmente riconosciuti al lavoro tradizionale: se, da un lato, la flessibilizzazione del mercato del lavoro offre alle donne nuove opportunità di impiego, dall'altro, essa determina situazioni di progressivo deterioramento dal punto di vista occupazionale, economico e sociale¹³.

È sempre più evidente, oggi, che questa dinamica rappresenta un fattore di svantaggio per le donne, perché se il lavoro non garantisce i diritti, se non

regolano per la prima volta i contratti di formazione lavoro, il *part time* e i contratti di solidarietà. È comunque a partire dagli anni novanta che viene avviato in maniera più organica il processo di de-regolazione dei rapporti di lavoro, soprattutto – ma non soltanto – attraverso l'introduzione della gestione separata presso l'Inps per i lavoratori para-subordinati avvenuta con la riforma Dini (1995) e l'introduzione del lavoro interinale con il pacchetto Treu (1996). Tale processo ha subito poi una forte accelerazione con l'introduzione della legge 30/2003 e dei relativi decreti attuativi, che hanno eliminato i vincoli nell'utilizzo e nell'individuazione del lavoro atipico prima demandati in larga misura alla contrattazione collettiva.

¹³ Vedi Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci.

assicura una certa continuità occupazionale, se limita le possibilità di sviluppo professionale, se ha ripercussioni negative sulla retribuzione e sul godimento delle prestazioni previdenziali, le donne avranno sì accesso al mercato del lavoro, ma si troveranno in una situazione di crescente svantaggio ed esclusione sociale. Peraltro, esiste una sorta di *specializzazione professionale* che determina una forte concentrazione delle donne nel settore dei servizi alla famiglia e alla persona, dove il lavoro è caratterizzato da un forte contenuto relazionale e di cura e dove generalmente le condizioni di lavoro sono peggiori e i salari più bassi. Così, laddove il lavoro è poco pagato, poco tutelato, poco qualificato, poco gratificante, le donne sono la maggioranza. Accade nei *call center*, appunto, ma anche nei reparti meno qualificati della grande distribuzione commerciale, nel settore delle pulizie e, in generale, nel terziario a medio-bassa qualificazione.

3. Una flessibilità unilaterale a vantaggio dei datori di lavoro

Tornando ai *call center*, dall'indagine citata emerge che la stragrande maggioranza degli intervistati – sia uomini sia donne – lavora con contratti *part time* (70 per cento), perlopiù a pochissime ore (circa la metà dei *part timers* lavora meno di 25 ore) e niente affatto desiderati: la stragrande maggioranza dei *part timers* (70 per cento) dichiara, infatti, di non aver scelto di lavorare meno ore, ma di averlo accettato poiché è stata l'unica possibilità offerta. Si tratta di una quota molto elevata, superiore a quella media italiana, già mediamente alta. L'Italia ha, infatti, una percentuale molto bassa di volontarietà del *part time*: secondo una *survey* comparata della Fondazione di Dublino, ben il 31,1 per cento dei lavoratori *part time* italiani intervistati ha dichiarato di non aver scelto questa forma di lavoro, contro una media europea pari ad appena il 14,1 per cento¹⁴.

Il *part time* è quasi un dato strutturale nei *call center*, perché, adattandosi alla natura del lavoro, viene incontro ai bisogni dei datori di lavoro: permette infatti di mantenere sempre alto il livello di attenzione degli operatori e consente di gestire i turni con un alto grado di flessibilità in modo da adattarsi alla forte variabilità del servizio. Questo tipo di *part time* è dunque ben

¹⁴ Vedi European Foundation for the Improvement of Living Conditions (2004), *Part time work in Europe*, Dublino.

diverso da quello utilizzato in altri contesti organizzativi, come ad esempio quello di molta parte del pubblico impiego, dove sono più che altro i lavoratori – soprattutto le lavoratrici – a farvi ricorso, perlopiù come strategia di conciliazione. In settori come quello dei *call center*, ma anche in molti altri, basti pensare a larga parte della grande distribuzione commerciale o al settore delle pulizie, l'utilizzo del *part time* – anche tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato, sia tra gli uomini sia tra le donne – è invece indicatore di una flessibilità imposta *unilateralmente* dai datori di lavoro per gestire la variabilità della domanda sul mercato. I lavoratori e le lavoratrici la subiscono, adeguandosi all'organizzazione del lavoro così come viene strutturata dall'azienda e dalle esigenze del cliente e del mercato, spesso accettando cambiamenti improvvisi di orario, turni spezzati od orari anti-sociali.

Il quadro si completa se a ciò si aggiunge l'utilizzo ampissimo in questi settori di contratti di lavoro a termine, in particolare delle collaborazioni a progetto, considerate forme di lavoro autonomo, piuttosto che dipendente, proprio in virtù della mancanza di un orario di lavoro standard. Peraltro, è difficile immaginare che l'organizzazione degli orari possa essere gestita in modo del tutto autonomo dai lavoratori e dalle lavoratrici, anche laddove non si tratti di lavoro *inbound* (cioè dove l'operatore *riceve* la telefonata e dove dunque è prevedibile che vengano stabiliti orari di lavoro precisi). Nel lavoro *outbound* (dove è l'operatore a *contattare* il cliente) è la natura stessa del lavoro e i risultati che devono essere raggiunti a dettare i ritmi e i tempi di lavoro. Quando anche non sia il datore di lavoro a imporre gli orari, gli operatori di *telemarketing* o gli intervistatori telefonici finiscono per preferire – per necessità più che per scelta – alcuni orari piuttosto che altri. O comunque finiscono per prolungare il proprio orario di lavoro per riuscire a raggiungere i risultati previsti. Tanto più, che spesso, in questo caso, le retribuzioni sono stabilite non su compenso orario fisso ma su sistemi integrati di cottimo. Alla luce di queste considerazioni, appare infondata la distinzione operata dalla circolare del ministero del Lavoro (14 giugno 2006) che invita gli ispettori del lavoro a considerare illegittimo l'utilizzo del lavoro a progetto soltanto per i lavoratori *inbound*, riconoscendo invece la possibile natura autonoma dei lavoratori *outbound*, proprio in virtù di una presunta – ma alquanto irrealistica – possibilità da parte loro di scegliere autonomamente i propri orari di lavoro.

Questo tipo di flessibilità, accompagnata nella sua introduzione dalla pretesa che avrebbe aiutato i lavoratori – in particolare le lavoratrici – a conci-

liare impegni di lavoro e cura della famiglia, consentendo orari meno rigidi e vincolanti di quelli del lavoro dipendente tradizionale, sta producendo effetti ben diversi da quelli attesi. Non è difficile immaginare, infatti, che una gestione unilaterale della flessibilità, resa più stringente peraltro dal ricatto di vedere rinnovato il proprio contratto, non aiuta la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, ma semmai la ostacola, poiché implica salari bassi, orari flessibili ma meno certi e dunque meno gestibili, poche o nessuna tutela, soprattutto in caso di maternità o di malattia. Non dovrebbe stupire, d'altra parte, che la maggioranza degli intervistati e delle intervistate non ha figli, ben il 70 per cento nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 40 anni.

4. Le condizioni di lavoro: insoddisfazione, stress, disagio psico-fisico

Veniamo ora ai livelli di soddisfazione. Molto bassi a giudicare dai dati, tanto tra i dipendenti a tempo indeterminato quanto tra i lavoratori a termine e a progetto. Ben l'80 per cento, infatti, si ritiene poco o per niente soddisfatto del proprio lavoro, anche se lo ritiene comunque meglio di tanti altri (35 per cento) o comunque l'unico che è riuscito a trovare (20 per cento).

D'altra parte, non è difficile immaginare che il lavoro nei *call center* sia un lavoro poco gratificante. Il 32 per cento degli intervistati lo ritiene stressante, sia a causa degli elevati ritmi di lavoro sia per gli elementi di coinvolgimento personale nella relazione con il cliente. In questo senso, le cause di stress variano molto secondo il tipo di lavoro. I ritmi di lavoro pesano soprattutto per gli operatori *inbound* poiché sono dettati da una fonte esterna, cioè i clienti che chiamano. L'obiettivo degli operatori è legato alla necessità di ridurre la durata delle telefonate e il numero di quelle in attesa o perdute perché il cliente riattacca dopo aver atteso a lungo. Per gli operatori *outbound*, invece, i ritmi sono dettati dall'operatore stesso. Per questi operatori sono quasi del tutto assenti vincoli formali nella durata della telefonata, anche se di fatto spesso vengono imposti indirettamente dalle esigenze di realizzazione dei risultati. In questo caso, l'elemento di stress è dettato dalla relazione con il cliente – che spesso è infastidito dalla telefonata – ma anche dal tentativo di realizzare il più alto numero di vendite, piuttosto che attivazioni o interviste.

In ogni modo, quello che pesa di più tra i lavoratori e le lavoratrici intervistate è soprattutto la mancanza di prospettive per i lavoratori stabili e

l'incertezza per i precari, ma anche la ripetitività, l'ambiente di lavoro rumoroso, la bassa retribuzione. Per il 13 per cento – un po' di più se si considerano soltanto le donne – addirittura la causa di maggiore insoddisfazione è lo scarso rispetto della propria dignità, come lavoratore e – soprattutto – come lavoratrice.

Rispetto all'incertezza occupazionale è indicativo che, tra coloro che hanno un contratto di lavoro a termine o di collaborazione, più dell'80 per cento dichiara che vorrebbe essere assunto, tanto più se svolge da più tempo questo lavoro. Tra chi vorrebbe essere stabilizzato, quasi il 34 per cento riconosce tuttavia – per realismo o per scoraggiamento – che non ci sono le condizioni. Soltanto il 15 per cento non è interessato a un contratto a tempo indeterminato: si tratta soprattutto di coloro che lavorano da meno di un anno (29 per cento) e che stanno ancora studiando (più del 40 per cento).

Dal punto di vista della salute e della sicurezza, invece, una fonte di dati e di informazioni utile è fornita da un'indagine su campione recentemente realizzata dalla Cgil di Genova (in collaborazione con la Provincia, l'Inail e il Consiglio regionale Unipol)¹⁵. Dall'indagine, durata oltre un anno e mezzo e realizzata tramite questionari a risposta chiusa e interviste in profondità, emerge che oltre alle condizioni ambientali di lavoro, in particolare alla rumorosità degli ambienti, uno dei dati maggiormente preoccupanti è l'impatto sulle condizioni psico-fisiche dei lavoratori e delle lavoratrici. In primo luogo, vengono denunciati problemi di sordità, di vista e vocali, ma anche problemi muscolo-scheletrici causati dal tipo di postura. Tra i sintomi più frequenti vengono indicati dolori alle spalle, occhi irritati, mal di testa, ma in alcuni casi anche disturbi gastro-intestinali, nausea, vertigini. Mediamente il 65 per cento degli intervistati si ritiene insoddisfatto delle condizioni micro-climatiche; un terzo riferisce che il rumore di fondo disturba il lavoro e ben il 45 per cento dice di essere spesso costretto ad alzare il volume in cuffia per poter ascoltare meglio la telefonata. Il 20 per cento dichiara di accusare spesso rumori improvvisi e insopportabili in cuffia, ad esempio i sibili acuti dei fax, che «entrano in cuffia come una fucilata». Poco meno della metà degli intervistati dichiara di aver avvertito un nesso tra il lavoro svolto e problemi di stress o di natura psicologica e mentale, l'ansia, l'irritabilità, la difficoltà a stare con gli altri fino alla depressione e al-

¹⁵ I risultati dell'inchiesta sono consultabili sul sito dello «sportello sicurezza» della Camera del lavoro di Genova (www.liguria.cgil.it).

l'insonnia. Un dato significativo emerso dall'inchiesta della Cgil di Genova è che al crescere dell'anzianità il benessere lavorativo anziché migliorare, peggiora, sia dal punto di vista retributivo e professionale sia da quello delle condizioni psico-fisiche e dei disagi psichici.

5. Conclusioni: un nuovo soggetto sociale sotto ricatto della precarietà

Dunque, rispetto alle loro condizioni di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici dei *call center* rimandano – anche da un punto di vista simbolico – a un *nuovo* soggetto operaio, che allude a un nuovo taylor-fordismo, contaminato dall'avvento delle tecnologie digitali e dalla crescente *femminilizzazione* del lavoro. Altrettanto, tuttavia, non si può dire – a oggi – della loro capacità di mobilitazione e rivendicazione sindacale. Nonostante la concertazione organizzativa (anche centinaia di lavoratori e lavoratrici nello stesso posto di lavoro), le esperienze di mobilitazione nei *call center* sono infatti abbastanza rare, salvo eccezioni come, ad esempio, quella esemplare ma controversa di Atesia di Roma, dove, fino a poco tempo fa, lavoravano circa 5.000 operatori, di cui appena 200 dipendenti, e che è stata teatro di una lunga mobilitazione da parte dei lavoratori, non priva di momenti di contrasto tra le rappresentanze di base e i sindacati nazionali¹⁶.

In generale, la scarsa capacità di mobilitazione dei lavoratori dei *call center* è l'effetto di una frammentazione sempre più spinta del lavoro, determi-

¹⁶ La vicenda Atesia - in corso mentre scriviamo - ha visto i lavoratori e le lavoratrici mobilitarsi per contrastare due successive intese (maggio 2004 e aprile 2006), firmate dai sindacati confederali e di categoria ma mai sottoposte a referendum, nonostante esso sia stato richiesto più volte dai lavoratori e nonostante la bocciatura dell'accordo nelle assemblee. L'intesa aveva come obiettivo la stabilizzazione dei precari, ma, oltre a lasciare inalterata la condizione «a progetto» per la stragrande maggioranza dei lavoratori e riconoscere la possibilità di utilizzo di questo tipo di contratto anche in futuro, prospettava percorsi di inserimento attraverso contratti di apprendistato per coloro che svolgevano da più anni questo lavoro, non assicurando a tutti il mantenimento del posto alla scadenza e in molti casi prevedendo una diminuzione netta delle retribuzioni, dovuta all'utilizzo di *part time* a pochissime ore e all'inquadramento in livelli inferiori a quelli precedenti. La risposta dei lavoratori è stata forte e immediata al punto che la stessa Slc-Cgil, poche settimane dopo, ha chiesto ad Atesia il congelamento dell'accordo, oggi (settembre 2006) messo radicalmente in discussione dall'intervento degli ispettori del lavoro che hanno verificato l'utilizzo illegittimo del contratto di lavoro a progetto per circa 3.200 lavoratori e lavoratrici, sia *inbound* sia *outbound*.

nata – in modo sistematico – dalla dislocazione d’impresa e dall’ampio utilizzo di appalto di servizio (anche da parte del pubblico impiego), ma soprattutto dall’enorme diffusione di contratti a termine. Convivono, infatti, all’interno dello stesso luogo di lavoro lavoratori stabili e lavoratori precari, in particolare para-subordinati, che – in assenza di un contratto collettivo specifico – sono esclusi dalla contrattazione nazionale di riferimento¹⁷ e, soprattutto, sono in forte condizione di insicurezza, determinata dalla temporaneità e dalla facile revocabilità del contratto e dalla quasi totale assenza di tutele e di diritti sindacali, compresa la possibilità di eleggere una propria rappresentanza e poter votare sugli accordi che li riguardano.

Le difficoltà di aggregazione e mobilitazione dipendono, dunque, da fattori perlopiù strutturali, prima di tutte l’endemica condizione di ricatto e di precarietà dei lavoratori para-subordinati, ma anche dei lavoratori a termine o con *part time* a meno di 20 ore. Questi lavoratori si organizzano difficilmente, partecipano più raramente agli scioperi e alle assemblee, a stento si iscrivono al sindacato. I dati emersi dall’inchiesta di Rifondazione Comunista sono inequivocabili: se il 90 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato intervistati ha partecipato almeno a un’assemblea e il 77 per cento a uno sciopero, tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato o con contratto di collaborazione queste percentuali scendono a poco più del 50 per cento e addirittura meno del 16 per cento se si considera la partecipazione a uno sciopero.

Alla forte segmentazione interna e all’ampio utilizzo di contratti a termine, si aggiunge la dislocazione di molti *call center* nelle aree meno dinamiche del paese (resa abbastanza facile e poco costosa dall’utilizzo della tecnologia), il *turn over* di almeno una parte dei lavoratori che spesso vivono il loro lavoro in modo transitorio, aspirando a migliorare la loro condizione attraverso modalità di *exit* piuttosto che di *voice*; infine, il fatto che l’organizzazione del lavoro a turni spesso rende difficile la conoscenza e comunicazione dei lavoratori tra di loro.

D’altra parte, un dato positivo rispetto alla possibilità di mobilitazione è che la maggioranza dei lavoratori intervistati si riconosce come soggetto sociale insieme ai propri colleghi, cioè si identifica come un lavoratore o una

¹⁷ In Italia, l’attività dei *call center* non fa riferimento a un unico contratto collettivo nazionale, ma, di volta in volta, secondo il settore per il quale viene svolto il servizio, a quello dei metalmeccanici, delle telecomunicazioni, dei bancari, commercio ecc.

lavoratrice dei *call center* (54,8 per cento), tanto più se svolge questo lavoro da molto tempo (62 per cento tra coloro che lavorano in un *call center* da più di quattro anni).

È innegabile, tuttavia, che sulla scarsa capacità di mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici dei *call center* pesino anche fattori di tipo culturale, legati a una diffusa diffidenza verso il sindacato, spesso dettata dalla convinzione che le strutture tradizionali di rappresentanza non siano in grado di tutelare questo tipo di lavoro e, in generale, il lavoro precario. Dall'inchiesta emerge che uno dei motivi più rilevanti per spiegare la non iscrizione al sindacato (ben l'80 per cento dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate non è iscritto) è la mancanza di fiducia nei confronti delle organizzazioni sindacali (23,4 per cento), seguita da una propensione utilitaristica e individualistica, del tipo «mi iscriverò quando e se ne avrò bisogno» (22,7 per cento). Di fatto, è soltanto il 16,5 per cento che non si iscrive perché non crede che continuerà a svolgere questo lavoro ancora a lungo.

Insomma, il lavoro nei *call center* è un lavoro alienante, mal pagato e mal tutelato, che rappresenta una sfida improrogabile e tuttora aperta per il sindacato. Un lavoro che pretende di mettere a valore la relazionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, la loro capacità di parlare e di informare, di convincere e di assicurare, ma che si scontra con tempi e ritmi da catena di montaggio post-moderna, con un sistema di controllo invasivo e con la scarsa preparazione degli operatori, su cui le imprese – a discapito della qualità del servizio – decidono generalmente di investire poco o niente. Non è vero che i lavoratori sono tutti studenti né tanto meno che sono giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro; nella stragrande maggioranza dei casi sono donne per le quali il contratto «atipico» o *part time* non è una scelta e per le quali il lavoro nel *call center* rappresenta l'unica fonte di reddito e l'unica alternativa per poter lavorare. Lavoratori e lavoratrici che non possono essere considerati autonomi in nessun caso, e sui quali la cosiddetta e presunta flessibilità si traduce in riduzione del costo del lavoro da parte delle imprese e aumento delle condizioni di precarietà. E quindi di ricatto.

Le badanti come nuove figure sociali

Giovanni Mottura

Nel corso degli anni novanta si è fatto sempre più chiaro in Italia che la crescente domanda di forza lavoro immigrata, per la parte che concerneva l'occupazione dei servizi domestici e di cura alle persone, mirava a supplire a carenze del sistema nazionale di *welfare*. L'immigrazione femminile diventava sempre più essenziale per garantire forme di assistentato di base, aiuto domiciliare o semplicemente compagnia in casa, rivolte agli anziani, ai bambini e a persone in difficoltà: disabili malati non autosufficienti o cronici.

Ed è soprattutto con riferimento agli anziani – in particolare a quelli non autosufficienti, ma non solo – che questa richiesta di assistenza si è ampliata territorialmente, nel contempo coinvolgendo ambiti sociali sempre più numerosi e travalicando così i limiti della semplice ricomparsa di una figura socio professionale tradizionale. Su questo punto specifico ritorneremo. Ma prima conviene fare alcune rapide considerazioni sulle tendenze demografiche in atto e sulle caratteristiche del sistema italiano di *welfare*.

1. Il cambiamento demografico

In primo luogo va sottolineato il nesso forte che connette i cambiamenti demografici con quelli che concernono le strutture familiari e la domanda di assistenza. Nell'Italia attuale il fenomeno più evidente e significativo in tal senso è il processo d'invicchiamento della popolazione, dovuto sia al calo della natalità (soltanto in misura limitata e in particolari aree compensato dai maggiori indici di natalità della popolazione immigrata dall'estero) sia soprattutto all'aumento della durata della vita media della popolazione.

Il processo d'invicchiamento della popolazione italiana è stato particolarmente repentino e ha avuto una portata sorprendente. Per effetto con-

* Giovanni Mottura è docente di Sociologia del lavoro, dipartimento di Economia politica presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

giunto della riduzione delle nascite e dell'allungamento della vita, il numero delle persone di età superiore ai 65 anni supera oggi quello dei giovani al di sotto dei 15 anni: davvero una sorta di rovesciamento della piramide demografica (Gesano, Heins, 2004, p. 50).

In concomitanza con i mutamenti intervenuti nella struttura della popolazione, cambiamenti rilevanti al nostro punto di vista sono maturati anche nella composizione dei nuclei familiari. Al riguardo, nell'ultimo quindicennio in Italia si è assistito a tre fenomeni degni di nota: un aumento significativo del numero delle famiglie, una riduzione delle loro dimensioni medie e una prolungata permanenza dei figli all'interno della famiglia nucleare.

Com'è stato notato da più parti, la famiglia italiana si è «assottigliata» e, al contempo, si è «allungata». Ma questo cosiddetto «allungamento» non sembra implicare maggiore disponibilità di spazi per gli anziani. «Le famiglie che hanno aumentato la propria consistenza numerica sono le mono-personali, le coppie senza figli e, in misura più contenuta, le mono-genitore. Si tratta in tutti e tre i casi di una tendenza indotta dall'accresciuta presenza di anziani che scelgono di (o si trovano a) vivere soli o insieme ad altri parenti, o nei “nidi vuoti”, vale a dire con il proprio partner e senza più figli dopo che questi hanno acquisito una propria indipendenza abitativa» (Menniti, 2004, p. 79).

Sono soprattutto gli anziani a vivere da soli. È la medesima autrice a osservare che «c'è una crescente probabilità di vivere in famiglie mono-personali al passaggio dalle età giovanili a quelle più mature e anziane: nel 2000 ogni 100 giovani 3 vivono da soli e ogni 100 adulti 7, mentre ogni 100 anziani ben 27», e che «è la diversa composizione della popolazione per stato civile e sesso che rende le donne così presenti nella categoria dei single, in particolare la maggiore sopravvivenza femminile rispetto a quella maschile che rende squilibrata la struttura della popolazione per sesso ed età, favorendo così la costituzione di famiglie mono-personali di donne sole anziane» (*ibidem*).

Concludendo: più anziani e soprattutto più anziane; di conseguenza – nel quadro dell'evoluzione attuale dei modelli familiari – più donne anziane sole. È alla luce di questo intreccio di cambiamenti demografici e sociali che vanno letti e interpretati i dati che negli ultimi anni, in particolare, hanno evidenziato come fenomeno in crescendo (in questa come in altre società europee) l'impegno soprattutto di immigrate in lavori di cura alle persone come risposta al notevole incremento della domanda originata dalle famiglie. Fenomeno il cui interesse, nell'ambito degli studi sull'immigrazione, è testimoniato anche dalla possibilità che offre di indi-

viduare una variante decisamente nuova anche rispetto al modello migratorio dominante nel ventennio precedente in Italia.

2. Caratteristiche del sistema di *welfare* e domanda di assistenza

Come si è detto, l'intento di comprendere ed evidenziare le ragioni dell'elevata presenza di donne immigrate nelle attività di collaborazione domestica (e, nello specifico, *di cura alle persone*, impegno che comporta differenze qualitative di rilievo rispetto ad altri, pur rubricati abitualmente sotto lo stesso titolo) (Tognetti Bordogna, 2004b), implica anche un riferimento al sistema di *welfare* italiano e ad alcune sue specificità. Il modello italiano di *welfare* si è sempre caratterizzato per un orientamento e un'impostazione lavoristici (che, cioè, collegano allo *status* di lavoratore la possibilità di godere dei benefici delle politiche sociali). I beneficiari – in senso stretto – di questo sistema sono stati innanzitutto i lavoratori maschi adulti e soltanto indirettamente i familiari a carico: coniuge e figli minori. In altri termini, la tutela del nucleo familiare avveniva (e in larga misura avviene) attraverso il capo famiglia lavoratore.

In tal modo il sistema italiano di *welfare* (così come in parte, ad esempio, quello tedesco) ha avuto nel concreto l'effetto di contenere gli ingressi femminili nel mercato del lavoro, garantendo in tal modo la disponibilità di quote non esigue di forza lavoro destinabili del tutto o in parte ad attività riproduttive nell'ambito familiare. Si trattava, in sostanza, di una variante particolarmente «familistica» di un modello di stato sociale costruito e messo in atto in sistemi socio economici per i cui equilibri e per il cui sviluppo appariva condizione necessaria l'istituzionalizzarsi di due caratteristiche strutturali, che Mingione (1996) così ha sintetizzato:

– un mercato del lavoro sul quale si registrasse un deciso prevalere di contratti a tempo indeterminato nell'industria; ovvero, il cui reparto più nutrito e soprattutto più influente fosse rappresentato da lavoratori maschi nelle fasce centrali di età (i «padri di famiglia»);

– un modello dominante di famiglia nucleare che presentasse all'interno una combinazione di funzioni tra i componenti definita sulla base di una divisione dei ruoli di genere.

Aspetti permissivi e carenze del sistema italiano di *welfare* muovono nella stessa direzione, per quanto attiene alla questione degli anziani e dei lavora-

tori immigrati addetti alla loro cura. Anzitutto esso si è sempre caratterizzato per il peso assolutamente dominante dei trasferimenti in denaro rispetto ai servizi forniti alla popolazione. Le pensioni, infatti, hanno sempre avuto in Italia (come in diversi altri paesi nell'area mediterranea) un'importanza centrale, tale da incidere in maniera particolarmente pesante sul bilancio del sistema sia nelle regioni settentrionali sia in quelle del Mezzogiorno.

Negli ultimi decenni, poi, alle normali prestazioni pensionistiche per le persone anziane ritiratesi dal lavoro si sono aggiunte prestazioni specifiche riguardanti lavoratori anziani non autosufficienti e bisognosi di cure particolari. Si tratta del cosiddetto assegno di accompagnamento, che in realtà ha rappresentato una forma d'integrazione della pensione degli anziani e che ha ulteriormente caratterizzato in senso monetario l'assistenza fornita. È opportuno ricordare, tra l'altro, che nei primi anni di istituzione di questo beneficio si discusse su chi dovesse essere il destinatario dell'assegno: se l'anziano, mettendolo così in grado di acquistare sul mercato il servizio di cui necessitava, oppure le persone fornitrici del servizio stesso: componenti della famiglia o prestatori d'opera esterni.

Nel *welfare mix* italiano, caratterizzato dal peso di rilievo che vi esercitano il mercato e la famiglia rispetto allo Stato, la soluzione scelta in merito appare emblematica delle tendenze dominanti. Allo stato attuale, in generale risulta che gli anziani non godano di assistenza sufficiente né come cure domiciliari né come disponibilità di posti in case per anziani non private. E a ciò si può sommare il panorama tutt'altro che incoraggiante che presenta – sotto il profilo qualitativo – la parte delle strutture private accessibili a soggetti di medio o basso reddito. Interviste recenti a famiglie presso le quali lavorano «badanti» straniere hanno evidenziato come in molti casi a questa scelta si sia giunti dopo esperienze decisamente negative, ancorché costose, di «ricovero» dell'anziano (Mottura, 2004).

Le soluzioni praticabili, per ciò che concerne la maggioranza, rimangono dunque due: o continuare ad affidare a componenti della famiglia i compiti di cura degli anziani, oppure cercare sul mercato il personale disponibile a svolgere dietro compenso il lavoro di assistenza.

Può essere utile notare come i due problemi sopra accennati (carenze di strutture di servizio e disponibilità economica) abbiano un peso diverso nelle due principali realtà nelle quali si articola il paese. Nel Mezzogiorno, dove i livelli di sviluppo economico e di reddito sono più modesti, i compiti di cura agli anziani gravano di più sulla famiglia e, in seconda battuta, sulla forza la-

voro immigrata disponibile per questa attività. Nel nord, dove pure la rete dei servizi risulta decisamente più estesa e attiva, essa appare comunque insufficiente a soddisfare la domanda, mentre in strutture familiari nelle quali sono sempre meno presenti figure «pure» di casalinghe le possibilità (oltre che la disponibilità) di farsi carico di quei compiti risultano ancora minori che nel Mezzogiorno. Di conseguenza il ricorso a collaboratrici e assistenti familiari straniere è, per forza di cose, più diffuso (Cossentino, Innorta, 2005).

3. Le «badanti» come figure tradizionali soltanto in apparenza

Riprendiamo ora in termini più generali l'analisi allo scopo di comprendere meglio i processi che stanno alla base della grande presenza femminile straniera di tipo nuovo che le ricerche degli anni più recenti, ma soprattutto i risultati largamente inaspettati dell'ultima «regolarizzazione» di massa, hanno evidenziato.

L'aumento dei soggetti in condizione di dipendenza e il conseguente crescere del bisogno di lavoro di cura – in sé analizzabile in termini di compiti, operazioni, saper fare, competenze e strumentazioni particolari richiesti a chi è chiamato a curare – non si traducono *automaticamente* in domanda di aiuto o di servizio, gratuito o a pagamento, fornito dallo Stato o acquistato sul mercato. Perché ciò avvenga è necessario che quell'aumento si presenti in concomitanza con avvenimenti che riducono la possibilità concreta di assicurare la prestazione di cura da parte dei soggetti ai quali il compito è culturalmente delegato nell'ambito di un determinato sistema sociale; o, comunque, che si modifichino le condizioni che ne rendono possibile lo svolgimento pieno da parte loro. Quello che ora chiamiamo *welfare mix* è una serie alternata di soluzioni che contemplan volta a volta il ricorso a lavoro mercificato e non mercificato, familiare e non, che si sono sempre praticate seppure con caratteristiche diverse.

Storicamente, pur con amplissimo ventaglio di varianti, il soggetto/istituzione deputato alla gestione di quelle attività di cura è stata la famiglia. Nelle soluzioni pratiche nei modelli europei di famiglia i lavori di cura potevano essere affidati a figure specificamente individuali (le balie, le nutrici, e via via in successione le persone addette alla cura dei bambini, adolescenti, anziani). Mentre nel mondo contadino l'attribuzione di tali compiti era un aspetto della divisione del lavoro familiare secondo criteri di età e di genere, nel mondo

industriale (e nel caso della famiglia borghese) interviene un elemento di non poco rilievo: gli addetti percepiscono un salario per la propria opera. Il contratto relativo, però, prevedeva per lo più la convivenza a tempo pieno dell'addetto con i committenti per l'intera durata di cura assegnatagli (che d'altra parte poteva non esaurirsi con la raggiunta maturità nel caso di assistenza ai minori, oppure con la morte nel caso di cura ad anziani, ma addirittura estendersi a diverse generazioni della stessa famiglia): in questa luce, esso appare assimilabile – più che a lavoro salariato – a un rapporto di tipo semiservile, ma di rango particolare nella scala gerarchica della famiglia.

Ma di là dalla molteplicità di modelli citabili, un elemento che storicamente appare comune a tutte le culture europee è la definizione di cura alle persone, in tutte le sue varianti, come parte integrante e centrale dei lavori *tradizionalmente femminili* svolti prevalentemente in seno alla famiglia. Quest'ultimo aspetto della questione rimanda all'abbondante letteratura sull'accettabilità della catalogazione come *lavoro improduttivo* delle attività non destinate alla produzione di merci, altresì dette *riproduttive*. Diversi aspetti o passaggi di ciò che si è detto fin qui testimoniano dell'opportunità di quel riferimento teorico. Qui ci si limita ad accennare rapidamente a due osservazioni in qualche modo attinenti:

– qualsiasi attività di cura alle persone, se considerata nel novero di lavori «tradizionalmente femminili» e prevalentemente svolta nell'abitazione dell'assistito, ha teso in passato a essere ricondotta nel novero delle attività prestate volontariamente in casa dai familiari stessi e dunque, se retribuita, a essere considerata non come un *costo*, ma come una *spesa improduttiva*;

– inoltre, in quanto percepita, appunto, come sostitutiva di prestazioni che «normalmente» dovrebbero essere assicurate da manodopera la cui idoneità a questo compito consiste in sostanza nell'essere familiare e femminile, l'attività di cura in questione arriva assai difficilmente a essere percepita davvero diversa – in termini di competenza, attitudini, capacità relazionali, ovvero di complessità nell'impegno – da quelle svolte da altre figure salariate nell'ambito familiare e addette a mansioni di servizio decisamente meno coinvolgenti sotto l'aspetto qualitativo. E ciò sebbene i requisiti elencati siano esplicitamente richiesti all'atto dell'assunzione.

Ma quale che sia la percezione che ne possono avere gli attori stessi che vivono in prima persona i tipi di rapporto e di interazione che in quel contesto relazionale si sviluppano, ciò che a prima vista potrebbe apparire come fenomeno sociologico interessante ma circoscritto (ovvero la «ricompar-

sa», nelle città e nelle campagne delle società industriali avanzate, di figure sociali già considerate obsolete o in via d'estinzione, con mansioni di cura alle persone non soltanto presso famiglie appartenenti alle fasce ad alto reddito) rivela, alla luce delle considerazioni pur rapidamente sviluppate in queste pagine, valenze e significati assai più ampi.

Non si tratta soltanto di un aspetto particolare dei flussi di immigrazione che interessano i paesi dell'Unione Europea; né ci si può limitare – cogliendone gli aspetti più evidenti e quantitativamente rilevanti impostisi all'attenzione nel corso dell'ultimo quinquennio – a vedervi soltanto un risultato della grande disponibilità di manodopera generatasi in Italia come «effetto-spinta» della situazione di crisi e riconversione che stanno attraversando i paesi dell'Europa orientale. Questo fatto ci riporta al problema del significato e delle implicazioni dell'emergere delle famiglie come specifico settore della domanda sul mercato del lavoro. Ma questo ricorso al mercato per garantire continuità a un'attività tradizionalmente informale o servile, ha anche l'effetto inaspettato di riproporre in termini decisamente nuovi la questione mai interamente risolta del confine che permette di distinguere, dunque di definire con chiarezza, lavoro produttivo e lavoro improduttivo.

La conclusione verso la quale tutto ciò sembra condurre è che la comparsa della figura in questione, in verità, non sia affatto – alla luce dei ruoli sociologici ed economici che essa gioca – una *ricomparsa*.

Il termine «badante», diventato neologismo italiano, non designa la medesima realtà del vocabolo dialettale da cui deriva più di quanto le cause dalle quali ha origine la domanda che lo concerne coincidano oggi con le ragioni che inducevano una famiglia italiana negli anni venti ad assumere una balia, o negli anni cinquanta una domestica a tempo pieno. In altri termini: non solo sono cambiate le famiglie, ma sono cambiati anche i ruoli di assistenza e le relative modalità relazionali. I cambiamenti che coinvolgono e connotano in modo nuovo ambedue gli attori sociali in esame – le famiglie e i fornitori(trici) di assistenza – non esprimono soltanto l'evoluzione e la crisi di un modello di *welfare*, ma un'assai più ampia e profonda trasformazione sistemica che coinvolge entrambe le cosiddette «sfere» della produzione e della riproduzione, frantumandone i confini insieme alle certezze culturali e tecniche che li giustificavano.

Si può affermare, dunque, che l'attenzione dedicata alla figura della badante ha fruttato e sicuramente frutterà ancora passi avanti di rilievo della riflessione su terreni tematici che, per certi versi, travalicano le esigenze spe-

cifiche di comprensione dei cambiamenti in corso in campo migratorio. Ma non per questo si riduce l'interesse che anche su quei terreni possono avere i risultati di ricerche volte a chiarire ulteriormente le implicazioni della crescente complessità della presenza femminile nelle migrazioni internazionali e degli elementi di contraddizione che possono esservi connessi.

Sembra assai rilevante, ad esempio, che alla luce di solide attività di ricerca si sia giunti alla conclusione che «esiste un *destino lavorativo* per le migranti» (Phizacklea, 1998), e che questa constatazione abbia successivamente stimolato lavori che anche in materia di migrazioni hanno sviluppato in chiave di genere l'analisi delle nuove forme di divisione sociale del lavoro, con esiti di rilievo soprattutto per ciò che riguarda le occupazioni nel settore dei servizi in ambito familiare. Ritroviamo così la stragrande maggioranza delle donne migranti, tanto di quelle definibili come figure tradizionali di «persone al seguito» quanto quelle individuate più di recente come figure nuove, di fatto costrette nelle vesti lavorative di *colf* o di *badanti*, indipendentemente dall'età, dai livelli culturali individuali, dai titoli di studio, da competenze professionali possedute.

In ambedue i casi – sottolinea Tognetti Bordogna nel saggio già citato – «figure da un punto di vista professionale scarsamente riconosciute, ma ampiamente validate sul piano operativo dal fatto di essere donne». Però la stessa autrice fornisce poi elementi in un certo senso parzialmente correttivi, dal momento che qualificano lavoro domestico (*colf*) e lavoro di cura (*badanti*) come destini lavorativi differenti, ancorché entrambi femminili. In tal senso sembra esercitare una sensibile influenza soprattutto la nazionalità delle protagoniste. Alle diverse provenienze geografiche sono in larga misura connesse differenze dei capitali sociali e delle reti relazionali di cui i soggetti migranti dispongono, e di conseguenza delle collocazioni sociali cui possono accedere e delle strategie occupazionali che sviluppano (Ambrosini, 2001; Mottura, 2004).

4. «Badanti» e famiglie: un rapporto complesso

La presenza di queste figure, apparentemente tradizionali e apparentemente riattualizzate per l'effetto dell'immigrazione, ha dunque finito per svolgere un ruolo di agente attivo di ulteriore cambiamento nei sistemi di *welfare* dei paesi di approdo dei flussi migranti. L'aspetto del fenomeno che colpisce

maggiormente gli osservatori, oggi, è la sua notevole e crescente diffusione, che riguarda l'intero paese e tutte le classi sociali. In un saggio di Bettio, Simonazzi e Villa (2004), ad esempio, si pone decisamente l'accento su quell'aspetto, sottolineando l'importanza che ha avuto, nell'agevolarlo, la grande disponibilità della forza lavoro immigrata tanto sul terreno delle condizioni e dei tempi di lavoro quanto soprattutto su quello delle richieste salariali.

Va detto che, tutt'oggi, in realtà mancano documentazioni dettagliate e sufficientemente generalizzabili sia sull'effettiva diffusione del fenomeno nel complesso del paese (sebbene alcune stime circolanti calcolino che circa 800.000 famiglie italiane abbiano fatto già ricorso, in qualche forma e per periodi più o meno lunghi, a questo tipo di soluzione per la cura degli anziani), sia sui reali livelli salariali contrattati tra famiglie e lavoratrici, in merito ai quali le rilevazioni effettuate in aree ancora circoscritte di alcune regioni segnalano in modo preciso soltanto che essi appaiono di regola variare in rapporto alle nazionalità delle lavoratrici.

Le poche indagini di campo già sviluppate permettono però di ipotizzare, con qualche credibilità, che le ragioni dell'indubbia tendenza al moltiplicarsi di situazioni di *badantato* non vadano ricercate soltanto nel basso costo o nella particolare flessibilità e adattabilità che caratterizzano gran parte dell'offerta immigrata in questione. Pur non essendo possibile approfondire qui quanto meriterebbe questo specifico aspetto della problematica, sembra utile concludere il filo di riflessione dipanato in queste pagine con alcune considerazioni sulla peculiarità del rapporto che si stabilisce tra le parti che stipulano quel particolare tipo di contratto.

Si è cercato di mettere in evidenza come le figure (o la doppia figura) famiglia/domanda e badanti/offerta siano significative della crisi di un modello di *welfare*, ma all'interno d'una assai più profonda crisi sistemica. Ciò che a questo punto sembra ulteriormente emergere dallo sviluppo del discorso è che la comparsa di ambedue come figure sociali concrete – o, per meglio dire, l'insieme delle comunicazioni, delle relazioni e delle interazioni che tra loro si stabiliscono – si presenta non soltanto come una *conseguenza* della crisi d'un modello di *welfare*, ma come fenomeno specifico che può, da un lato, accelerare il decorso di quella crisi, dall'altro, forse fornire alcuni frammenti di migliore conoscenza della qualità e delle direzioni dei processi socio-culturali in corso.

In altri termini, è possibile sostenere che per comprendere appieno le ragioni per le quali in Italia la crescente domanda di cura degli anziani si sia

tradotta di fatto – per così dire, spontaneamente, comunque al di fuori di qualsiasi programmazione o iniziativa istituzionale – in crescente incremento di immigrazione femminile a ciò destinata, occorre introdurre nell'analisi anche la considerazione di variabili di tipo non economico ma psicologico e culturale.

Fino a qualche generazione addietro la famiglia multigenerazionale – non necessariamente la famiglia allargata – era una modalità di convivenza piuttosto diffusa in Italia; oggi appare nel concreto drasticamente ridotta, dove non definitivamente obsoleta, e – come modello – decisamente divergente rispetto ai processi di cambiamento culturale e di emancipazione cui abbiamo ripetutamente accennato.

Non sembra irrilevante che tutto ciò si verifichi proprio quando l'allungamento della durata media della vita implicherebbe convivenze di durata più lunga, e proprio in una fase che vede invece ridursi nettamente la possibilità concreta (e con essa la disponibilità) delle famiglie a ospitare in modo appropriato ai loro bisogni gli anziani e – per contro – degli anziani stessi a ospitare i figli e le loro famiglie. Per comprendere la portata emozionale del dover prendere atto di tale realtà, e gli effetti destabilizzanti che ne possono derivare per l'intero nucleo familiare coinvolto, occorre ricordare che gli anziani di cui si parla hanno vissuto buona parte della propria vita in contesti nei quali la convivenza intergenerazionale era un aspetto non residuale della normalità quotidiana, oltre che un dato culturalmente scontato.

In quei contesti la convivenza, inoltre, implicava non solo accudimento ma anche una continuità di relazioni affettive che andava ben oltre l'assistenza anche più accurata: chi non poteva trascorrere gli anni della vecchiaia in un ambiente relazionale di questo genere appariva confinato in una situazione di *solitudine*. La sottolineatura di questa parola non è casuale. Le interviste familiari disponibili sull'argomento registrano che la possibilità di sottrarsi alla solitudine si presenta, insieme alla sicurezza di ricevere cure appropriate, come bisogno fondamentale degli anziani in esame. Si tratta di un bisogno non materiale: è la voglia di parlare, di interloquire, di poter avere ancora la possibilità di interagire con altri viventi; in merito alla quale – si può osservare – la capacità di intervento di qualsivoglia modello di *welfare* pubblico, anche nei casi di maggiore efficienza, appare limitata (così come grossolano e inservibile ai fini d'una corretta analisi di questa materia appare, ad esempio, il criterio introdotto dalla legge Bossi-Fini per distinguere la figura della colf da quella della

cosiddetta «assistente», che riguardo a quest'ultima si limita a fare riferimento – appunto – a una pura funzione di assistenza materiale).

Occorre tenere conto, d'altronde, che neppure i componenti della famiglia si sottraggono del tutto all'influenza dei valori di solidarietà familiare ai quali l'anziano si riferisce, utilizzandoli, anzi a volte esplicitamente, come strumenti di autotutela, quando non francamente di autodifesa. I familiari di un anziano non autosufficiente cercano, solitamente, di arginare il disagio dell'anziano dedicandogli quanto più tempo sono in grado di offrire. Almeno in una prima fase dal momento nel quale il bisogno di *care* dell'anziano diventa una realtà conclamata e non più procrastinabile, la maggior parte delle famiglie cerca di trovare una soluzione al proprio interno. Arriva però inevitabilmente il momento in cui non è più possibile sopperire alle necessità dell'individuo debole se non mettendo a rischio il proprio posto di lavoro, la salute, gli equilibri familiari o altri rapporti importanti nell'economia della propria vita. Si raggiunge cioè, a un certo punto, una situazione di stallo, limitale.

La famiglia realizza allora che occorre cercare aiuto all'esterno e si attiva nei modi più diversi: alcuni in prima battuta si rivolgeranno alle strutture pubbliche, altri al settore privato, altri ancora esploreranno subito possibilità di risposte più personalizzate, ritenendole più adatte alla situazione specifica oppure per riluttanza a trasferire definitivamente l'anziano in un ambiente estraneo, sradicandolo dalla sua casa.

Uno degli elementi interessanti di tale fase è costituito dalle modalità attraverso le quali la famiglia arriva alla presa d'atto di quel momento limitale, che le si presenta – tanto eticamente quanto materialmente – *come attraversamento del confine fra l'autosufficienza e la non-autosufficienza della famiglia nei confronti di se stessa*. Quest'aspetto ha implicazioni traumatiche e non di rado anche sbocchi conflittuali. La ricerca di una badante è dunque soltanto uno degli ultimi passi di un percorso emotivo che, muovendo dalla percezione di un disagio, poi di un bisogno, conduce all'espressione di una domanda effettiva: ovvero al momento della definizione del contratto vero e proprio, quando infine diventano effettivamente importanti elementi di scelta già evocati, quali la flessibilità, la disponibilità e il prezzo della manodopera contattata.

Può trattarsi di un percorso lungo maturato gradualmente, o invece può intervenire un evento traumatico che rende evidente l'impossibilità di procedere oltre con gli stessi mezzi, che è necessario reperirne altri, ricercando-

li al di fuori del tessuto familiare. In ogni caso, il momento in cui la famiglia prende coscienza dell'inadeguatezza delle possibilità d'intervento diretto di cui dispone, ovvero di non poter più contare sulle sole proprie forze, è delicato e destabilizzante: molti operatori parlano di crisi e di difficoltà di dialogo fra coloro che sono in diversa misura e a vario titolo coinvolti nell'impegno di cura.

Una più accurata analisi dei tipi di relazione che in tale fase prendono corpo e si sviluppano tra le diverse figure in campo potrà far fare qualche passo avanti verso la migliore comprensione di un settore non secondario dei processi migratori che oggi interessano l'Europa, contemporaneamente come territorio di partenza e di arrivo; settore del quale in queste pagine si è cercato di evidenziare la rilevanza anche rispetto ai processi di profonda trasformazione che stanno interessando strutture portanti di questa società.

Bibliografia

- Ambrosini M. (2001), *La fatica di integrarsi*, Bologna, Il Mulino.
- Bettio F., Simonazzi A., Villa A. (2004), *The Care Drain in the Mediterranean: notes on the Italian Experience*, relazione presentata al convegno *The State and Future of Care Work: International Migration as a Solution for Labour Shortage?*, Tokio.
- Campani G. (1997), *Present Trends in Women's Migration*, in Joly D., *Scapegoats and Social Actors*, Warwick, Crer.
- Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (2003), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Milano, Franco Angeli.
- Cossentino F., Innorta M. (2005), *La sostenibilità del lavoro di cura. Famiglie e anziani non autosufficienti in Emilia Romagna. Sintesi del progetto*, dossier, 106, p. 55.
- Ehrenreich B., Russel A. (2004), *Donne globalizzate, colf e badanti*, Milano, Feltrinelli.
- Gesano G., Heins F. (2004), *La popolazione italiana negli anni 90*, in Pugliese E., *Lo stato sociale in Italia. Un decennio di riforme*, Rapporto Irpps-Cnr 2003/2004, Roma, Donzelli.
- Menniti A. (2004), *Famiglie e politiche familiari*, in Pugliese E., *Lo stato sociale in Italia. Un decennio di riforme*, Rapporto Irpps-Cnr 2003/2004, Roma, Donzelli.
- Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Roma, Carocci.
- Mottura G. (2004), *Gli immigrati come nuovi attori sociali*, in Masulli I., *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci.

- Mottura G., Rinaldini M. (2004), *La precarietà autorizzata e non. Lavoratori stranieri nel mercato italiano*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3.
- Mottura G. (2004), *Domanda di care domiciliare e donne migranti*, Modena, Dipartimento di Economia politica.
- Phizacklea A. (1998), *Migration and Globalization: a Feminist Perspective*, in Koser K. et al., *The New Migration in Europe. Social Constructions and Social Realities*, Londra, Basinstoke.
- Tognetti Bordogna M. (2004), *Dal lavoro di cura alle nuove politiche sociali: le badanti*, in Bernardotti A., Mottura G., *Immigrazione e Sindacato. Lavori, discriminazione, rappresentanza*, Roma, Ediesse.
- Tognetti Bordogna M. (2004b), *Fasi e flussi migratori: le donne come protagoniste*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3.

Caratteri del lavoro di cura delle badanti

Mara Tognetti Bordogna

1. Premessa

Nel nostro contributo analizzeremo il fenomeno delle cosiddette badanti, nella sua complessità e specificità rispetto al lavoro di cura, i fattori che sono all'origine di tale presenza, i cambiamenti e gli impatti che tale figura determinano sulla relazione di cura, sul *welfare* e sulle dinamiche familiari, cercando, all'interno di queste questioni, di evidenziare alcune linee di politica sociale. Per comprendere appieno le peculiarità del fenomeno badante in Italia, oltre ad analizzare le peculiarità dei flussi migratori, è necessario capire inoltre le caratteristiche del nostro *welfare* e l'idea di senso comune su: «a chi compete la funzione di cura degli anziani?».

In estrema sintesi, i motivi alla base del fenomeno sono complessi e intrecciati fra loro. Innanzitutto va ricordato il forte invecchiamento della popolazione e la rarefazione delle nascite con relativo aumento degli anziani soli. Ricordiamo infatti che gli anziani oltre gli 80 anni sono passati dall'1,3 per cento della popolazione nel 1960 al 3,9 nel 2000, con una stima nel 2010 pari al 4,5 per cento; inoltre la popolazione superiore a 65 anni passerà dal 27 per cento del 2002 al 31 del 2010.

Al fenomeno dell'invecchiamento si accompagna una cronicizzazione delle patologie, con la conseguenza che il bisogno espresso non è solo di tipo sanitario, ma anche socio-sanitario (Pavolini, 2003). Sulla base di recenti dati

* Mara Tognetti Bordogna è docente di Politiche immigratorie presso l'Università di Milano-Bicocca.

Alcuni aspetti trattati all'interno di questo contributo sono emersi nell'ambito del lavoro (in corso) *Progetto di ricerca di interesse nazionale su Nazionalità, genere e classe nel nuovo lavoro domestico. Cambiamenti nella famiglia italiana ed evoluzione dei sistemi migratori*, coordinato da Raimondo Catanzaro e articolato su sei unità locali basate a Bari, Bologna1, Bologna 2, Milano, Milano-Bicocca, Trento. Il progetto è visibile sul sito <http://cofin2004.cineca.it> (area 14, Scienze politiche e sociali, progetto n. 12). Si ringrazia Giovanni Mottura per le indicazioni e i suggerimenti.

(Bettito, Simonazzi, Villa, 2004) emerge che gli anziani che necessitano di cura continua (*long term care*) sono accuditi nell'83,1 per cento dei casi dai familiari o dal partner, nel 9,7 dai servizi privati, nel 2,1 dai familiari e servizi privati, nel 5,1 da un *mix* fra servizi pubblici e privati.

Un secondo fattore, poi, è costituito dal continuo incremento delle donne inserite nel mercato del lavoro produttivo e di famiglie a doppia carriera, il quale non è accompagnato all'interno della famiglia da una divisione del carico del lavoro di cura fra i generi, fenomeno particolarmente presente nel nostro paese (Andall, 2000). Aspetti questi che vanno ad aggiungersi all'aumento del carico assistenziale delle famiglie, a fronte di una diminuzione delle risorse familiari. Nell'ultimo trentennio si è rilevato un *trend* crescente di restringimento dell'ampiezza dei nuclei familiari italiani: questi sono passati, infatti, dalle 3,5 unità del 1971 alle 2,6 del 2001. Ricordiamo che il nostro *welfare* assegna un ruolo chiave alle famiglie in quanto si basa su di esse per il proprio funzionamento.

Un terzo elemento è dato dal radicamento culturale, particolarmente accentuato nel nostro paese, relativo al fatto che l'anziano debba essere curato dalla famiglia, possibilmente *in* famiglia. Persistenza culturale, questa, che trova rinforzi nel fatto che molti anziani sono proprietari dell'abitazione in cui vivono, quindi possono mettere a disposizione delle badanti un letto, una stanza, uno spazio libero.

Tutto questo va inoltre a sommarsi all'elevato costo dei servizi di ricovero per anziani, specialmente se questi ultimi presentano qualche grado d'invalidità, e ai forti trasferimenti monetari dei nostri *welfare* (Gori, 2002). Non vanno ovviamente sottovalutate altre variabili strutturali quali:

- le disuguaglianze dei rapporti tra speranza di vita, autosufficienza, condizioni economiche e sociali (al diminuire del titolo di studio, del reddito, aumentano sia il rischio di mortalità sia il rischio di trovarsi in cattive condizioni di salute in caso di sopravvivenza);
- la disuguaglianza legata al genere, in quanto le donne tendono ad assumere compiti di cura in età matura e anziana;
- il livello di socializzazione del rischio di non autosufficienza, particolarmente basso nel nostro paese.

Il quarto elemento è costituito dalla rigidità e dall'inadeguatezza del nostro *welfare*, che mal si presta a fornire servizi e interventi integrativi o flessibili in funzione delle esigenze dell'anziano e della sua famiglia, dunque un *welfare* che può rispondere solo alle situazioni di maggiore fragilità. Un *wel-*

fare dai forti trasferimenti monetari (*voucher*, assegni di cura ecc.) usati «impropriamente» per le badanti, originando così un conflitto fra l'uso corretto, istituzionale e l'uso «discrezionale» del *voucher*. Un conflitto accentuato in un *welfare* dal preteso carattere universalistico, che nella realtà risulta essere altamente selettivo e discrezionale.

Infine, un elemento spesso sottovalutato nel dibattito sul lavoro di cura è costituito dalla presenza dell'offerta di mano d'opera flessibile, a basso costo, cioè la forte disponibilità a lasciare il proprio paese per il bene della famiglia da parte delle donne della migrazione dell'ultimo decennio, o più semplicemente perché così fan tutti. Esse sono inoltre molto disponibili a inserirsi in un mercato del lavoro poco tutelato, disponibili a svolgere anche lavori complementari. Donne la cui presenza è stata letta in modo semplicistico come nuova attività di cura da mettere in rete con le altre risorse del *welfare*, sottovalutando che tale presenza, oltre che contribuire a delineare un diverso e nuovo *welfare* per gli anziani e le loro famiglie, ne determina un utilizzo per sé e per i propri figli. Allo stesso tempo questo origina inoltre relazioni familiari, nuovi legami e spazi affettivi di tipo transnazionale e, comunque dislocati, nuove forme di famiglia: miste, ricongiunte, transnazionali (Tognetti Bordogna, 2004).

2. Le badanti: chi sono e da dove vengono

Con tale termine s'intendono le donne della migrazione che svolgono un particolare lavoro di cura consistente prevalentemente, se non esclusivamente, nell'accudire persone anziane sole e non autonome o individui disabili¹.

Il lavoro domestico assistenziale o di cura, o più semplicemente il lavoro della badante, è un'attività ad alta incidenza di situazioni d'irregolarità che penetra nella vita quotidiana delle persone e delle famiglie, che sovverte l'idea «che l'economia richiede gli immigrati, ma la società li rifiuta», oppure l'idea che vogliamo solo coloro che sono regolari e vogliamo lasciare fuori gli irregolari. Un

¹ Sul termine massmediatico di badante si è aperto un dibattito non ancora chiuso: la legge in riferimento a questa figura parla di «personale di origine extracomunitaria adibito ad attività di assistenza a componenti della famiglia affetti da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza», altri parlano di «assistente familiare», il Winr le definisce *Women Family Caregivers*. Ciò nonostante crediamo che il termine badante sia ben esemplificativo della precarietà di questo ruolo e permetta di non sovrapporsi alla figura della colf.

conflitto che si fonda su una pretesa legalità pubblica – per i clandestini – e la tolleranza e «apprezzabilità» dell'irregolarità e illegalità nel privato.

La presenza delle badanti incrocia gli assetti tradizionali della vita familiare, i bisogni emergenti, i nuovi stili di vita, originando una domanda crescente di manodopera femminile. In Italia, le peculiarità di tale presenza sono da attribuire alla rapidità di affermazione del fenomeno e alle sue dimensioni, a partire dalla fine degli anni novanta. Ammonterebbero a 341.121 le domande di regolarizzazione di badanti e colf, circa il 48,4 per cento del totale. Prima della regolarizzazione veniva stimato da 43 (Fondazione Andolfi) al 77 per cento (Censis) la presenza delle donne occupate nel settore. Presenza la cui diffusione interessa tutto il territorio nazionale, sia a carattere urbano sia rurale.

Le badanti provengono, inizialmente (la prima ondata risale alla fine degli anni novanta), dai paesi dell'Est Europa (Moldavia, Polonia, Romania, Russia, Ucraina), mentre più recentemente (a partire dal 2002) dall'Ecuador, dal Perù e anche dal Marocco; 3 su 4 sono coniugate, il 51 per cento ha superato i quarant'anni, il 18 per cento è laureato e il 40 ha una scolarizzazione superiore; guadagnano 20, 30 volte di più di quello che potrebbero guadagnare nel loro paese, anche svolgendo la professione di medico o ingegnere.

Hanno vissuto, in particolare prima di partire, un periodo di disoccupazione, o hanno lasciato un lavoro mal retribuito. È il collasso dell'economia dei paesi dell'Est – come fa notare Mottura (2003) – che determina la loro migrazione. Esse sono le *breadwinner* della famiglia, specialmente nella fase iniziale in cui il fenomeno del badantato si struttura. Hanno prevalentemente un progetto migratorio definito e chiaro, relativamente breve, a meno che non decidano di ricongiungere qualche familiare, in generale i figli. Fra di loro prevalgono i progetti migratori di tipo economico, e il denaro guadagnato viene interamente risparmiato e spedito a casa o tenuto per sé. Mantengono inoltre forti legami con il paese d'origine.

Donne che s'inseriscono – come già detto – in modo visibile nei flussi migratori verso il nostro paese alla fine degli anni novanta, e che arrivano avvalendosi di «agenzie specializzate» nel trasporto. Almeno agli inizi del fenomeno si caratterizzano per la forte irregolarità e per il forte pendolarismo fra un posto di lavoro e l'altro, pur non rientrando sistematicamente al paese d'origine, anche a causa della situazione d'irregolarità che avrebbe potuto farle incappare nei controlli di frontiera. Molte sono donne che data la loro età non sono appetite dal mercato del sesso.

Il loro progetto non è ben definito rispetto ai tempi, hanno però un'idea molto precisa circa i soldi che debbono accumulare e per quali spese poi utilizzarli. Cambiano lavoro frequentemente, possono avvicinarsi a fianco dell'anziano con parenti o amiche dello stesso paese.

Le badanti vengono in Italia sia perché hanno conoscenti o amici che hanno fornito loro precise indicazioni circa la possibilità di trovare lavoro, sia perché esistono sistemi più o meno legali di reclutamento. Per ottenere il lavoro hanno dovuto pagare una somma di denaro, specialmente se provengono dai paesi dell'Est. Sono inoltre coscienti di non avere troppe alternative a questo lavoro, pur puntando, se decidono di restare, su qualche forma d'emancipazione lavorativa, come «operatore nelle residenze per anziani».

Abbiamo sottolineato che le badanti si caratterizzano altresì per il costante collegamento con il paese d'origine, o attraverso il telefono cellulare o mediante scambi informativi veicolati da amici, parenti; inviano beni e merci, denari, ai loro familiari avvalendosi dei piccoli o grandi trasportatori che fanno da corriere fra l'Italia e il loro paese con cadenza settimanale. Se molte badanti arrivavano inizialmente per un periodo limitato, anche se alcune di esse erano e sono interessate a restare, in gran parte sono spesso isolate nella relazione con l'anziano il quale frequentemente non comunica e non vuole comunicare «con un'estranea». Nel tempo il lavoro e il progetto migratorio delle badanti si modifica, evolve, si trasforma o viene abbandonato.

Sulla base di una recente ricerca (Ambrosini, Cominelli, 2004), sono stati individuati quattro profili esemplificativi della differenziazione, al proprio interno, di un fenomeno che troppo frettolosamente tendiamo a descrivere come omogeneo:

– *esplorativo*, costituito da ragazze giovani, mosse da curiosità e spirito di avventura, che si ritrovano a fare il lavoro di badante quasi per caso; instaurano un rapporto «quasi amicale» con le famiglie ospitanti, anche se possono essere soggette a forte sfruttamento. Il lavoro di badante è considerato un trampolino di lancio per altre attività, nel tempo possono aspirare a cambiare lavoro per restare. Sono disponibili a instaurare relazioni con i coetanei autoctoni;

– *utilitarista*, donne non più giovani che considerano questo lavoro nel suo significato meramente economico; sono caratterizzate da progetti migratori a termine, arrivano con visto turistico e prevalentemente dai paesi dell'Est. Il loro obiettivo di risparmio ben si concilia con questo lavoro che ri-

chiede la convivenza con il curato. Non aspirano a ricongiungere i familiari rimasti in patria e le loro relazioni si attivano verso i connazionali in momenti informali;

– *familista*, riguarda donne con figli minori rimasti in patria che non disdegnano e frequentemente attivano un progetto di stabilizzazione qui; provengono da paesi in cui il pendolarismo non è facile date le distanze (Perù, Ecuador), tale distanza le può indurre a sviluppare un sentimento affettivo, nuovo, qui. Frequentano corsi con lo scopo di una mobilità sociale (da fisse a ore), fanno vita associativa;

– *promozionale*, sono donne giovani adulte, istruite, provenienti da professioni qualificate. Sono coloro che soffrono di più per la collocazione professionale in cui si trovano. Cercano di uscire dal settore non appena si presenta l'occasione, sono attive nell'associazionismo formale.

Lentamente possiamo scorgere, anche dentro a questa collocazione occupazionale considerata come un blocco monolitico, realtà diverse, aspirazioni, obiettivi articolati, aspettative anche di emancipazione lavorativa.

Anche una più recente ricerca (Armal, 2005), condotta nella regione Marche, evidenzia come il quadro del lavoro di cura svolto dagli immigrati stranieri sia composito, e come all'interno di questa poliedricità si possano individuare profili che si caratterizzano per aspirazioni, strategie, percorsi migratori differenti, valutabili in termini di aspettative di permanenza in Italia e di volontà di continuare a svolgere il lavoro di cura. Infatti, circa un quinto dei lavoratori immigrati ha intenzione di rimanere a lungo in Italia, continuando a svolgere il lavoro di assistenza, mentre un altro quinto intende rimanere poco in Italia, continuando a svolgere attività di cura.

Nell'ambito della succitata ricerca sono stati costruiti i seguenti profili (assistenti familiari che ritengono di):

– rimanere molto tempo in Italia e continuare l'attuale lavoro di cura vista l'assenza di alternative;

– rimanere molto tempo in Italia e continuare l'attuale lavoro di cura;

– rimanere poco tempo in Italia e continuare l'attuale lavoro di cura;

– non sapere quanto intendono fermarsi qui in Italia e (in genere) quanto intendono continuare l'attuale lavoro di cura;

– rimanere molto tempo in Italia e cercare un altro tipo di occupazione;

– rimanere poco tempo in Italia e cercare un altro tipo di occupazione.

Aspettative, obiettivi differenziati e articolati, ma nonostante ciò il lavoro di badante, proprio perché a contatto con anziani o disabili non autosuffi-

cienti, soli, e spesso con forte dipendenza, si caratterizza il più delle volte per il fatto che non attiva nessuno scambio culturale rispetto al lavoro di cura, alle pratiche e alle modalità a esso connesse. Scarso o nullo è lo scambio determinato anche dalle poche occasioni di contatto con il sistema dei servizi da parte di queste donne, perché tale contatto le potrebbe rendere visibili, o perché non sono a conoscenza della rete delle risorse pubbliche o perché lavorano in contesti in cui non esistono risorse alternative (situazione tipica di molti contesti rurali).

Viene così meno un'occasione di scambio di «competenze» fra l'addetta al lavoro di cura dell'anziano e i servizi e gli operatori preposti. Contatti che potrebbero favorire una migliore gestione dell'anziano o, comunque, la trasmissione di alcune nozioni tecniche essenziali. Ed è proprio questo tipo di lavoro di cura, a causa dei contenuti «tecnici» che contiene – che aumentano in proporzione al livello di non autonomia dell'anziano –, che richiederebbe maggiori occasioni e momenti di elaborazione del quotidiano, sia per apprendere nuove tecniche sia per elaborare la fatica e l'usura connessa a tale attività².

La non capacità o l'impossibilità di costruire reti di saperi – rispetto coloro che condividono la stessa attività lavorativa – assume valenza negativa non solo nei confronti della qualità della prestazione, ma anche rispetto all'elaborazione dei vissuti da parte di chi svolge tale attività, e quindi sulla salute psichica. L'isolamento, il non sapere come reagire e come agire si somma, frequentemente, alla non condivisione dei modelli di accudimento dell'anziano fra badante e famiglia datrice di lavoro; a una diversa idea di anziano: il saggio della famiglia, colui che deve essere accudito dai figli o dai discendenti e non lasciato in mani estranee. Molte volte la badante non comprende il perché dell'isolamento in cui è lasciato l'anziano.

Idea di anziano, in presenza di un individuo malato che non sempre è in grado di intendere, che rifiuta di essere accudito, e in assenza di tecniche minime di gestione, che può determinare grande conflitto psicologico per la badante, con esiti anche drammatici. Questo quadro, inoltre, s'inserisce in una realtà di grande isolamento della badante stessa rispetto alla gestione dell'anziano, poiché l'anziano che accudisce vive solo e sono rare le visite dei figli o dei parenti, il responsabile di cura è «latitante».

² Si vedano a questo proposito le molte ricerche relative ai carichi di lavoro e alle condizioni usuranti dei *care giver*.

Il fenomeno delle badanti, pur presente su tutto il territorio, assume tratti locali. Sulla base di recenti ricerche si calcola che nelle Marche vi siano fra le 13.000 e le 14.200 lavoratrici straniere che svolgono lavoro di cura a domicilio, di esse il 41,8 per cento è in possesso di permesso di soggiorno. Il 91,4 per cento delle badanti intervistate ha dichiarato di essere alle dirette dipendenze dell'anziano e della sua famiglia. Il 61,4 per cento risulta essere privo di un regolare contratto di lavoro. In media l'orario giornaliero di lavoro è di 11,3 ore, mentre la media settimanale è di circa 68 ore; il 25,9 per cento delle assistenti è in servizio dalle 13 alle 24 ore. Il 22 per cento delle assistenti dichiara di lavorare tutti i sabati e le domeniche del mese, 1 donna su 4 deve assistere l'anziano tra i 22 giorni e tutte le notti. Per oltre il 65 per cento delle badanti l'impegno di lavoro è risultato superiore alle 100 ore.

Si stima che in Emilia Romagna vi siano fra le 14.000 e le 19.000 badanti. In Lombardia il 13,4 delle donne immigrate svolge il lavoro di badante, mentre il 33,1 per cento fa il lavoro di colf o di baby sitter. In Veneto, nel 2001 veniva stimata la presenza di 15.000 aiutanti domiciliari, mentre sarebbero 22.000 nel nord-est; sempre nella stessa regione, recentemente (2006) sono state stimate 56.000 badanti, mentre sarebbero, a livello nazionale, tra 713.000 e 1.136.000. Secondo Eurisko (2006), in Italia sarebbero 1.000.000.

3. Strategie emancipative

In questi ultimi anni la figura della badante si sta delineando in funzione della domanda, ma anche in relazione a percorsi di emancipazione lavorativa delle stesse donne e a nuove esigenze di cura. Abbiamo così che a fianco della *badante del lavoro totalizzante*, giorno e notte presso il datore di lavoro, s'inseriscono le badanti che vanno ad accudire o a far compagnia all'anziano ricoverato in Rsa o in ospedale, le così dette *badanti aggiuntive*. Nel momento in cui l'anziano non può più essere seguito al domicilio e viene ricoverato, la famiglia – in particolare le donne della famiglia – non si sente di lasciarlo «solo» e quindi «fa ricoverare» anche la badante. In alcune strutture è stato messo a punto un «protocollo di accoglienza» che contempla anche la figura della badante, i cui costi sono, ovviamente, a carico della famiglia dell'anziano.

Figure che si sostituiscono ai familiari nell'accudimento degli anziani, all'interno delle strutture di ricovero, vere e proprie donatrici di relazione. In-

fatti, poiché il ricovero in queste strutture, specialmente se determinato da problemi sanitari e di autonomia, è vissuto dai familiari come anticamera della morte, essi non si sentono di lasciare l'anziano solo, si fanno così sostituire dalla badante – un vero prolungamento della figlia o del figlio.

La presenza della badante aggiuntiva non sarebbe necessaria in quanto le strutture di ricovero sono attrezzate per rispondere alle diverse esigenze dell'ospite, ma è una soluzione che tranquillizza i familiari. Segnaliamo che in alcune strutture di ricovero, specialmente se l'anziano è affetto da qualche forma di cronicità e non è autonomo, vi può essere una richiesta esplicita di badanti aggiuntive da parte della struttura stessa.

Tale presenza pone però problemi interni alle strutture, sia di logistica sia di sovrapposizione a figure professionali presenti nelle strutture stesse, almeno in alcuni compiti. Inoltre può verificarsi che la badante aggiuntiva, nel tentativo di garantirsi il lavoro, anche se l'anziano è ricoverato nella struttura metta in atto strategie «concorrenziali», sminuendo il lavoro del personale interno o strutturando veri e propri gruppi d'interesse volti a controllare lo spazio lavorativo.

Questi gruppi d'interesse possono aiutare la badante a restare a fare il suo lavoro di cura nell'ospedale o nella Rsa, ovviamente pagata dai familiari in nero. Fino a quando l'anziano resta ricoverato nella struttura lo «seguiranno», poi cercheranno un altro anziano da accudire, restando sempre all'interno della medesima struttura, passando così da un anziano all'altro. Passaggi dovuti al fatto che l'anziano per cui è diventata badante aggiuntiva è morto o è stato dimesso, ma anche perché si scopre che è meno oneroso svolgere il lavoro di cura presso le strutture, rispetto al domicilio. Inoltre qui si sentono meno sole.

Le famiglie scoprono così «l'infedeltà» della badante dovuta alla ricerca di un lavoro meno usurante. In alcune realtà ospedaliere, quelle più piccole, di provincia, è possibile trovare gruppi di badanti che frequentano la struttura, come visitatrici, in attesa di un «nuovo datore di lavoro» appena ricoverato. Nel caso di badanti aggiuntive la struttura ospedaliera o la Rsa (Residenza per anziani) si trova a dover includere nella relazione di cura, nei rapporti con la famiglia e con l'anziano, anche quest'altra figura.

Vi sono poi coloro che dopo l'esperienza lavorativa nelle strutture di ricovero decidono di restare in Italia, inserendosi in un percorso di emancipazione lavorativa, poiché «scoprono» che la professione di cura è una professione legittimata. Acquisiscono così titoli di studio e riconoscimenti specifici

ci come Ota od Osa, per collocarsi a tutti gli effetti come vere e proprie professioniste nelle strutture, o più frequentemente instaurano rapporti lavorativi con le cooperative sociali che si dedicano all'assistenza domiciliare o ad attività di servizio nelle strutture di ricovero per anziani.

4. I costi e le condizioni di lavoro

In questa sede considereremo, in modo schematico, solo i costi di tipo economico, ma in questo tipo di attività vi sono costi sociali e costi psicologici sia per la badante sia per l'anziano e per i suoi familiari che non possono essere sottovalutati, e che sono ampiamente trattati nella letteratura dedicata ai *caregiver* cui rinviamo.

Sulla base delle ancora poche ricerche effettuate sul fenomeno emerge che una badante regolare costa 8/10 euro l'ora, una irregolare costa il 30-40 per cento in meno. I livelli retributivi oscillano tra 600 e 830 euro mensili, se irregolare. La spesa media mensile sostenuta dalle famiglie con anziani non autosufficienti per l'acquisto di assistenza privata è pari a 978 euro. Regolarizzare una badante costerebbe dai 120 ai 200 euro in più al mese. Una badante ha un costo orario della metà rispetto a un operatore di una cooperativa.

In Emilia Romagna si stima in circa 325 milioni di euro il costo dell'assistenza privata a pagamento. È stato calcolato, a Modena, che il costo di una prestazione oraria è di 29 euro per il servizio pubblico, 13 euro per un servizio reso da una cooperativa sociale, 8,5 euro se è reso da un'organizzazione *profit*, 2 euro se reso da una persona convivente in regola; i modenesi possono contare su 4 fonti finanziarie: bilancio comunale, Fondazione Cassa di risparmio di Modena, assegno di cura messo a disposizione dalla Regione, indennità d'accompagnamento connessa al riconoscimento dell'invalidità civile. In Veneto si stima (2001) una spesa di 186 milioni di euro per aiuti domiciliari. Secondo la Caritas del nord-est, il lavoro delle badanti fa risparmiare alla Regione Veneto 450 milioni di euro di assistenza. Complessivamente, la spesa nazionale è stimabile tra i 2.500 e i 3.600 milioni di euro per l'assistenza privata a pagamento. Un impatto e una «riduzione» dei costi del *welfare* significativo, che spesso ricade sulle spalle delle famiglie e delle stesse badanti.

Più volte, con l'obiettivo di non sovrapporre il lavoro di cura con quello domestico, abbiamo evidenziato che il lavoro di cura occupato dalle badan-

ti si caratterizza per le particolari condizioni di sfruttamento, spesso più marcato rispetto al lavoro svolto dalle colf (Carchedi, Mottura, Pugliese, 2003; Mottura, 2005). Condizioni che, in qualche modo, sono «legittimate» dalle stesse donne a causa del particolare progetto migratorio, almeno all'inizio, dal limitato tempo a disposizione per raggiungere i loro obiettivi, quindi finalizzato a massimizzare l'accumulo di risorse finanziarie per soddisfare bisogni precisi del proprio nucleo familiare.

Condizioni di sfruttamento, di precarietà, che si aggravano per una maggiore ricattabilità se siamo in presenza di donne clandestine. Le minacce di denuncia alla polizia, il sequestro dei documenti, violenze fisiche e sessuali, l'assenza di riposo settimanale e giornaliero, retribuzioni molto al di sotto dei parametri contrattuali, la non applicazione e l'elusione del contratto di lavoro, il superlavoro, sono frequenti, così come frequentemente vengono applicati contratti al minimo o altri contratti.

Le condizioni di lavoro e la retribuzione non sono negoziabili, la disponibilità di ferie e permessi è lasciata alla discrezionalità delle famiglie, l'isolamento forzato, sono tutte situazioni facilmente riscontrabili in questo settore. Condizioni che possono sommarsi a restrizioni alimentari, divieto di accesso a certi locali dell'abitazione, divieto di ricevere o fare telefonate. E sono proprio le persone più isolate che subiscono il maggiore sfruttamento. Infatti, per il tipo di lavoro e per le condizioni in cui si svolge, le badanti si trovano nell'impossibilità di poter frequentare i connazionali, gli amici, in generale di non poter utilizzare il canale informativo dei connazionali o condividere l'esperienza lavorativa con altri che svolgono il medesimo lavoro.

Situazione di sfruttamento che si somma, a causa della condivisione dello spazio domestico e di un'intimità forzata, a un sentimento di forte coinvolgimento. E come evidenziano de Filippo *et al.* (2003), in molte situazioni si può parlare di pretesa «lealtà eccessiva» che lega l'immigrata alla famiglia, sproporzionatamente rispetto al tipo di contratto, che va inquadrata anche nel bisogno e ricerca di punti di riferimento affettivi. Si attiva così un legame sempre più segregante, poiché l'assenza di contatti con l'esterno, con i servizi, con il contesto, rendono necessario l'instaurazione di un legame privilegiato con la famiglia al fine di risolvere qualsiasi bisogno pratico. Ed è sempre e solo verso la famiglia che la badante è «costretta» a orientare la propria affettività ed emotività.

Le badanti, per il lavoro che svolgono, sono sottoposte a forti stress psicologici che non sempre riescono a gestire, fanno uso di psicofarmaci e di alcol

in dosi consistenti per fronteggiare l'isolamento e la solitudine, non sono infrequenti vere e proprie situazioni di depressione che insorgono nel tempo. Lo stato di salute di queste donne si caratterizza per una fragilità iniziale a causa delle modalità migratorie, ma anche fragilità e vulnerabilità che insorgono successivamente nel tempo. Problemi legati alla menopausa, alle malattie da invecchiamento come flebiti, reumatismi, malattie trascurate, ma anche malattie tumorali che insorgono a causa delle condizioni di vita e a situazioni ambientali nocive, vissute precedentemente nel paese d'origine (Ucraina, ad esempio).

Sul campo possono incontrare difficoltà sia nella relazione con l'anziano sia con gli eventuali familiari dell'anziano. Difficoltà di comunicazione e linguistiche riconducibili a modelli di cura e a idee diverse di anziano e del ruolo che egli deve giocare nella famiglia e nella società. Difficoltà che possono originare veri e propri conflitti. Problemi e difficoltà nel cercare e ottenere la fiducia dei familiari e dell'anziano, nella gestione della quotidianità. Difficoltà nelle relazioni con i familiari, i quali possono interferire negativamente in una nuova organizzazione della quotidianità del soggetto curato. Le badanti spesso debbono fronteggiare litigi fra familiari i quali hanno, tra loro, idee diverse di accudimento e assistenza dell'anziano.

Non dimentichiamo, poi, i possibili frequenti cambiamenti di lavoro a causa della morte dell'assistito, nonché il persistere dello stato di irregolarità sia a causa della vigente normativa, ma anche perché molti datori di lavoro non le regolarizzano in quanto preoccupati che dopo, una volta regolarizzate, se ne vadano per fare altro.

Per queste donne il permesso di soggiorno rappresenta un importante elemento di tranquillità, meno importante è il contratto di lavoro. A queste lavoratrici sono richieste anche competenze relazionali, dal forte investimento psicologico, con persone che appartengono a contesti culturali e idee di cura differenti. Debbono convivere con persone anche prive di autonomia e quindi si trovano in situazioni dal difficile equilibrio, possono essere chiamate a erogare prestazioni anche sanitarie.

Condizioni lavorative che si aggravano se le badanti sono in situazione di irregolarità e quindi possono vivere sentimenti di paura nei confronti del curante, di isolamento nel timore di incontrare la polizia, di impossibilità a imparare l'italiano, ad articolarsi nel contesto, a ricongiungere i familiari; sono impossibilitate a modificare il progetto migratorio, sono escluse dalla previ-

denza. Sostanzialmente si trovano a vivere in una situazione di sospensione, anche perché la loro famiglia, o alcuni componenti di essa, sono rimasti al paese d'origine.

5. La famiglia e la badante: una complessa relazione

Rispetto al ruolo che la famiglia responsabile di cura gioca nella sua nuova funzione di datrice di lavoro, ritroviamo un elemento di ulteriore differenziazione fra lavoro di colf e lavoro di badante. Nel primo caso, se fissa, la colf s'inserisce in una famiglia che tradizionalmente era abituata ad avere personale al suo servizio, e tale abitudine sarà presente anche nella maggior parte dei casi in cui il lavoro della colf passerà da fissa a un lavoro a ore (Miranda 2002; Tognetti Bordogna, 2004). Nel caso della badante, poiché va a inserirsi nella maggior parte delle famiglie che hanno un anziano a carico, indipendentemente dal loro *status*, e nella maggior parte dei casi non sono abituate ad avere personale di servizio, s'instaura un rapporto di lavoro poco asimmetrico, non sempre chiaro nelle funzioni. Così come non è sempre chiaro quale sia il ruolo del datore di lavoro e quale quello della lavoratrice. Questa scarsa chiarezza aumenta sia per il tipo di relazione intima che tale attività richiede sia per la «forzata convivenza».

Siamo in presenza della riduzione della distanza fra datore di lavoro e lavoratore, anche a causa, non infrequentemente, dell'appartenenza a ceti sociali più bassi da parte dei datori di lavoro rispetto a quelli delle badanti, sia perché il titolo di studio delle badanti può essere più elevato di quelli del datore di lavoro sia per le loro precedenti esperienze lavorative in settori produttivi (ingegneri, medici, infermieri ecc). Generando ciò che studiosi hanno ben evidenziato (Parrenas Salazar, 2001), una convergenza tra la posizione di classe o di ceto della lavoratrice e della famiglia dei datori di lavoro – un vero e proprio squilibrio di status. Ciò appare ancora più emblematico nei casi in cui le stesse badanti sono datrici di lavoro nei paesi d'origine.

Questo tipo di relazione lavorativa fatica a essere considerata come un «normale rapporto di lavoro» subordinato, con orari precisi, diritti e doveri precisi. Più frequentemente si tende a considerarlo come un rapporto lavorativo in cui prevale la dimensione relazionale, affettiva, di dono reciproco, ma anche di favori reciproci, più che di rapporto lavorativo subordinato. Inoltre, come ha fatto notare Mottura (2005), quest'attività è percepita come sostitutiva di

attività la cui idoneità a svolgerlo consiste nell'essere familiare e femminile, quindi – sottolineiamo noi – non un normale rapporto di lavoro.

I tempi e i carichi di lavoro spesso occupano anche il tempo libero, diventa difficile mantenere una parità tra datore di lavoro (il responsabile di cura o lo stesso anziano) e il lavoratore (la badante). Questo spiega anche perché se la badante cambia lavoro, o lascia l'anziano, la famiglia si sente tradita, non considerando tale scelta come una libera scelta del lavoratore.

Anche se il fenomeno del ricorso alla badante è sempre più normale in quanto «così fan tutti», anche nella sua forma di irregolarità, l'assunzione di tale decisione è però una decisione lunga e complessa, poiché proprio per il tipo di cultura dell'accudimento dell'anziano nel nostro paese – di tipo familistico – i famigliari, in particolare le figlie, cercano di fronteggiare inizialmente la situazione da soli, fino a che non ce la fanno più. Si tratta di decidere se optare per la soluzione pubblica, regolare e codificata (i servizi), oppure se optare per una soluzione più vantaggiosa economicamente, una prestazione più flessibile e dedicata ma irregolare.

Scatta la decisione di ricorrere alla badante quando sono a rischio i rapporti familiari all'interno del proprio nucleo, o quelli lavorativi. Così piuttosto di litigare con il partner o arrivare a una separazione a causa di carichi di accudimento non più gestibili da una sola persona, e non più conciliabili con il lavoro extradomestico, si ripiega sulla badante, con non pochi sensi di colpa, specialmente all'inizio della scelta.

Frequentemente la scelta avviene in una situazione limite, poco ragionata e poco razionalizzata, dove il passaggio dalla percezione del disagio di una situazione non più conciliabile a una situazione razionalizzata di bisogno di aiuto, e all'esplicitazione della domanda, avviene in un lasso di tempo poco negoziato. La decisione di optare per un aiuto esterno, specialmente per una figlia, comporta spesso la coscienza o la convinzione di un fallimento nei confronti della responsabilità di cura rispetto a un proprio genitore.

Sentimenti che connotano un processo di riposizionamento sia nella propria famiglia sia nel ruolo di cura. Riposizionamento segnato da quattro fasi:

- chiarire a se stessa le proprie aspettative di figlia, di moglie, di lavoratrice extradomestica;
- ricercare la badante, optando fra soluzioni informali o profane, oppure rivolgendosi alle pubbliche istituzioni o a reti organizzate. La scelta di una soluzione piuttosto che un'altra è strettamente legata ai differenti costi;

- quando: subito, o dopo il declino definitivo dell'anziano, o quando l'aiuto da parte del pubblico non è più sufficiente;
- assunta la decisione, riposizionarsi rispetto alla vita e alle relazioni familiari.

Si attiva così quello che è stato definito il triangolo di complesse relazioni fra familiare o responsabile di cura, badante, anziano. Rapporto in cui i diversi attori hanno un ruolo e un peso negoziale e decisionale decisamente diverso, a volte anche conflittuale come abbiamo descritto nei precedenti paragrafi. Rapporto che resta a tre finché le istituzioni sono sullo sfondo, ma che diventa a quattro se entrano in gioco anche le risorse di *welfare*: allora la relazione diventa ancora più complessa, non solo perché gli attori hanno potere diverso ma, cosa più importante, alcuni hanno solo competenze profane, mentre le istituzioni hanno un potere tecnico e anche di «controllo» delle situazioni di irregolarità.

Tali relazioni sono rese ancora più complesse dal tipo di rapporto che s'instaura fra badante e famiglia: pur essendo un rapporto di natura lavorativa si fonda su interessi divergenti, di tipo strumentale per la badante, a carattere affettivo per la famiglia, con livelli di intimità profonda più che di competenza professionale. Rapporto che riguarda individui dagli orizzonti diversi, frequentemente molto diversi. La badante percepisce tale rapporto come un rapporto di lavoro maggiormente protetto, la famiglia come rapporto affettivo. Anche se gli attori perseguono obiettivi diversi e hanno una diversa percezione di quest'attività lavorativa, tutti accettano questo tipo di lavoro, anche se irregolare, secondo una «alleanza strumentale».

L'offerta di lavoro della badante continua a essere la soluzione più vantaggiosa ai problemi dell'invecchiamento della popolazione, perché è conveniente per tutti gli attori di questo processo. La famiglia perché può gestire in proprio il lavoro di cura dell'anziano, continuando a tenerlo in famiglia, sedando così gli eventuali sensi di colpa. È inoltre una soluzione meno onerosa, sul piano economico, rispetto all'accesso a cure fornite dal mercato privato. La badante trova soluzioni «vantaggiose» sul piano lavorativo poiché può disporre di un'abitazione, inoltre può accumulare risorse occultando il ricavato alle autorità fiscali e di intermediazione, ed è un lavoro che può svolgere anche se è in situazione di irregolarità. Il sistema di *welfare*, le istituzioni, risparmiano comprimendo i costi a carico della famiglia, e non sono chiamate ad adeguare continuamente le prestazioni

in relazione al cambiamento della domanda di prestazioni. Soluzione, questa, frequentemente praticata a causa di un *welfare* inadeguato, dai forti costi dei servizi, dall'elevata offerta di badanti.

Tutti aspetti di vantaggio che spesso portano a sottostimare i costi economici e non, legati a eventuali vertenze che possono innescare un lavoro irregolare, o un rapporto di lavoro non definito sulla base di un contratto scritto, o che si fonda sull'elusione delle norme fiscali. Lo stesso decisore pubblico continua a sottovalutare le eventuali vertenze derivanti da un rapporto di lavoro irregolare o che non rispetta a pieno il contratto.

6. L'impatto sul *welfare state* e sui modelli di cura, sulle cooperative sociali

L'attività di cura comprende una serie di attività e di compiti che, in relazione alle politiche sociali, può rivestire il carattere di integrazione, di complementarietà, di surrogazione. Caratteri che possono essere validati anche in relazione ai componenti del nucleo familiare del soggetto curato.

La surrogazione, per le badanti, è totale: esse assumono un ruolo totale nei confronti dell'anziano rispetto all'abitazione, alla vita di relazione, alla spesa, alla salute, alla sfera corporea, alle abitudini alimentari, alla rete relazionale. Nel caso dell'attività della badante, per le caratteristiche del lavoro di cura svolto e per le condizioni in cui si trova l'anziano, gli spazi di negoziazione sono infiniti, e la ridefinizione delle pratiche di cura e di accudimento è tutta nelle mani della badante, spesso inconsciamente, attraverso la negoziazione dei modelli di cura del qui – per quello che le è dato sapere – e i modelli di cura del là; ridefinisce le modalità di assistenza dell'anziano, ridefinisce il tempo, i ritmi, l'idea di salute e di benessere, la qualità della vita, la relazione con gli altri, i parenti, gli amici, i figli.

La trasformazione dei modelli di cura degli anziani non ha solo impatti all'interno degli stili di cura, sulle abitudini alimentari, sulle norme igieniche e di accudimento nella famiglia, sul posto del lavoro domestico nella vita della donna, ma in particolare sul nostro sistema dei servizi, sulle nostre politiche sociali.

Da un modello di servizio pubblico, in rete, si passa, in alcune fasi della vita, a un modello surrogatorio, spesso deprofessionalizzato. Anche se, recentemente, alcune Regioni (Veneto, Friuli, Emilia Romagna) hanno

introdotto forme e incentivi finalizzati alla regolarizzazione e alla professionalizzazione delle badanti. Dal modello centrato sulla socializzazione tra pari, si passa a un modello individualizzato.

Si evidenzia come la presenza delle badanti, dunque, contribuisca a produrre ma anche a trasformare il nostro *welfare*. La presenza delle badanti, in particolare, produce alcuni effetti specifici sul sistema dei servizi per gli anziani: riduzione delle prestazioni di assistenza domiciliare di tipo pubblico, a eccezione di quei casi in cui lo stato dell'anziano richiede anche prestazioni infermieristiche e/o sanitarie; riduzione delle ammissioni nelle Rsa; abbattimento delle liste di attesa nelle Rsa; aumento dei ricoveri nelle case protette di anziani molto gravi, trasformando di fatto queste strutture in veri e propri cronici; modificazione della relazione con il sistema dei servizi; nuovo ruolo del decisore pubblico nella contrattazione fra badante e famiglia. Cambiamenti legati non solo alla carenza di assistenza domiciliare, ma in particolare ai forti costi che la famiglia dovrebbe sostenere se accedesse al mercato privato dei servizi.

La presenza della badante modifica dunque anche la qualità della cura dell'anziano, cambiando le dinamiche delle politiche socio assistenziali e il loro disegno strategico, dinamizzando il mercato della cura. Riproduce una relazione esclusiva, isolante, dal contesto e dai servizi. Il lavoro a domicilio svolto dalla badante è prevalentemente connotato da scarsa qualità della prestazione, discontinuità nell'intervento, scarsa competenza tecnica, scarsa possibilità di integrazione con altre risorse di cura, ma dal forte carattere relazionale. Ciò è validato anche in quelle situazioni in cui sono stati attivati supporti o brevi corsi formativi rivolti alle badanti da parte del soggetto pubblico o del terzo settore.

Le badanti contribuiscono così a generare un *welfare* che si adatta, che presenta «lati oscuri», che usa in modo strumentale la presenza migratoria, che rafforza il circuito segregante del lavoro di cura, utilizzando soggetti che presentano modelli di cura spesso molto distanti dai modelli su cui, almeno teoricamente, si basa il nostro *welfare*. Svelano così i molti lati oscuri del nostro *welfare*, evidenziandone gli aspetti di crisi e contribuendo a incrementare il *welfare* monetario.

La presenza delle donne immigrate contribuisce a validare un *welfare* familistico, in cui la responsabilità del lavoro di cura continua a essere tenuta fra le mura domestiche. Si propaga il modello di *welfare* residuale, si delinea così un *welfare* leggero dai caratteri particolari. Un *welfare* che si avvale di u-

na figura che meglio di ogni altra rappresenta il nuovo «proletariato dei servizi», composto da lavoratori precari e scarsamente o per nulla garantiti. Un *welfare* che ricorre, per stare in piedi, a un lavoro sottopagato e più flessibile dalla sempre più scarsa professionalità.

Un *welfare* che utilizza in modo improprio le risorse finanziarie del mercato sociale: molti assegni di cura, infatti, sono utilizzati per pagare le badanti, anche se non in modo esplicito e trasparente. Anche i sostenitori del mercato nel *welfare* debbono riconoscere che questo tipo di modello di cura mal si coniuga a un teorico perfetto modello di mercato in cui l'utente sceglie sempre liberamente dove e da chi farsi curare. Un *welfare* leggero, che non dà garanzie sulla qualità della cura, sulla sua continuità, che favorisce lo sviluppo di *welfare* dai forti connotati residuali.

La presenza delle badanti, inoltre, va a mettere in discussione anche il ruolo del terzo settore all'interno del *welfare*, in particolare rispetto alle cooperative sociali, le quali vengono «buttate fuori» dall'assistenza domiciliare poiché diminuisce la domanda. A livello locale le badanti possono così essere vissute come coloro che rubano il lavoro agli operatori qualificati, poiché le cooperative non sono ancora attrezzate a offrirsi come mediatori e come integratori di questa nuova attività.

La presenza delle badanti attribuisce anche una funzione e un compito alle famiglie datrici di lavoro, cosa a cui la maggior parte delle famiglie non è abituata. È la famiglia che deve «costruirsi il suo sistema di cura», anche ricorrendo a «forme di privatizzazione selvaggia» come sono alcune situazioni di cura. Le badanti così, da un lato, alleggeriscono il lavoro di cura, dall'altro, rendono più complessa la gestione del medesimo. Contribuiscono a delineare un *welfare* dai nuovi carichi di cura e decisionali.

Non va sottaciuto però che questi lati oscuri del *welfare* originano, nonostante tutto, comportamenti virtuosi, aspetti positivi, di stimolo nei confronti del nostro *welfare*, conseguenti proprio al ricorso alle badanti. La loro presenza favorisce, in particolare, l'accudimento al domicilio, consente il rispetto delle preferenze individuali, contribuisce a sviluppare politiche di *self help*. Le badanti producono un nuovo *welfare*, esternalizzano il lavoro di cura degli anziani mantenendolo in famiglia.

La presenza delle badanti fa emergere la capacità delle famiglie di trovare soluzioni in proprio, di avvalersi di risorse direttamente autoprodotte, trasformando di volta in volta il ruolo di mero consumatore in decisore. Anche se per alcuni aspetti questo cambiamento più che una scelta è

una costrizione, contribuisce a modificare l'idea di *welfare*. Un *welfare* in cui, anche se costretto, l'attore famiglia diventa protagonista nell'accudimento dell'anziano.

La presenza delle badanti, inoltre, aumenta la tipologia dei servizi integrativi alla famiglia³. A fianco dell'assistenza domiciliare professionale, dell'assistenza infermieristica al domicilio, del *day hospital*, delle strutture protette per permanenze brevi, per interventi di sollievo, si collocano le badanti, coloro che accudiscono in modo continuativo l'anziano al proprio domicilio. Esse contribuiscono a produrre politiche di *self help* che, a loro volta, producono politiche culturalmente innovative, in quanto nelle loro azioni assumono largo spazio gli aspetti relazionali del problema e della risposta⁴. Politiche dagli effetti positivi, perché vanno a soddisfare l'esigenza di prestazioni a bassa valenza burocratica e di tipo personalizzato, ordinando al meglio il sistema delle prestazioni; prestazioni con ritmi adeguati a quelli dell'anziano. Producono *welfare* e nuove forme di *welfare* (sviluppano nuove competenze professionali nel settore della cura).

Spesso le badanti sono individuate come coloro che esercitano una concorrenza sleale ai danni delle imprese oneste. Vi è però chi non manca di rilevare come anche queste attività abbiano un'utilità per la società ospite, perché contenendo i costi di produzione vendono prodotti a buon mercato che possono soddisfare le esigenze dei consumatori meno abbienti (Zanfrini, 2004).

La presenza delle badanti su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dalla realtà produttiva ed economica, contribuisce anche alla valorizzazione dei *welfare* locali, poiché il decisore pubblico non può più ignorare, almeno teoricamente, la questione anziani soli. L'inserimento delle badanti nella rete dei servizi alla persona è utile e importante non solo per potenziare i servizi, ma anche per attivare un processo di decentramento da sé degli operatori e un processo di politiche transculturali, in quanto costringono «dolcemente» al confronto con l'alterità, la diversità.

Rendono accessibili a tutti prestazioni di cura, danno indipendenza ai membri della famiglia con anziani, consentono alle donne – ma anche agli

³ Ci riferiamo alla tipologia costruita da Setter R. (1998), *Anziani e politica sociale: modelli e prospettive*, in *La Ricerca Sociale*, n. 38.

⁴ Tognetti Bordogna M. (2005), *Politiche di self help*, in *Lineamenti di politica sociale*, Milano, Franco Angeli.

uomini – di liberarsi della necessità di fornire servizi ai componenti della famiglia. Consentono la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Contribuiscono così a produrre un nuovo *welfare*, sostenuto economicamente dai singoli.

La presenza delle badanti, dunque, non può essere considerato un problema tutto interno alla famiglia, che riguarda le sole politiche migratorie, ma una realtà che, proprio perchè va a modificare il nostro *welfare* nel suo complesso, con effetti sia negativi sia positivi, interroga anche le politiche sociali, sanitarie e del lavoro, e la gestione dei carichi di lavoro della famiglia, dei loro componenti. Emerge ancora una volta come la migrazione costituisca un pezzo, una parte importante del nostro *welfare* e, allo stesso tempo, la presenza delle donne immigrate conferma il carattere femminile dei lavori di cura.

È opportuno considerare un ultimo aspetto legato alla presenza delle badanti, fenomeno non irrilevante specialmente nei contesti rurali: gli effetti sul mercato matrimoniale. Infatti non sono infrequenti situazioni di matrimoni fra queste donne e qualche componente della famiglia del curato, di solito soggetti poco appetiti per il mercato matrimoniale autoctono; così come non sono rare le situazioni in cui è lo stesso soggetto curato che sposa la curante. Nuove modalità di costruire la famiglia, in particolare la famiglia mista (Tognetti Bordogna, 2006). Infine ricordiamo come la presenza delle badanti, al pari della colf, possa costituire occasione di sperimentazione di cosa sia la vita sessuale per i più giovani componenti della famiglia del curato.

Le nuove scelte familiari, costruire una famiglia qui o ricongiungere qualche membro della famiglia, almeno per le badanti regolari⁵ hanno un impatto anche sulle famiglie del là, contribuendo a modificarla, a introdurre modelli familiari della modernità pur basandosi, per potere disporre di risorse economiche necessarie, su un modello tradizionale di famiglia del qui (svolgere attività di cura in una famiglia classica in cui non si ha una redistribuzione del lavoro di cura fra i componenti e fra i diversi generi).

Siamo dunque sempre più di fronte a una realtà articolata, in cui a fianco di soggetti irregolari convivono donne che utilizzano questo tipo di segregazione occupazionale comunque per un processo di emancipazione (*le eman-*

⁵ Tognetti Bordogna M. (a cura di) (2004), *Ricongiungere la famiglia altrove. Strategie, forme, modalità dei ricongiungimenti familiari in Italia*, Milano, Franco Angeli.

cipate), così come vi sono coloro che intendono massimizzare e massimizzano le competenze professionali maturate sul campo (*le professionalizzate*), infine abbiamo coloro che basandosi sulle risorse che questo tipo di lavoro consente attivano processi di stabilizzazione qui, ricongiungendo qualche componente della famiglia (*le stabilizzate*).

Bibliografia

- Ambrosini M., Cominelli C. (2004), *Un'assistenza senza confini*, Osservatorio regionale per l'integrazione e la multietnicità, Milano.
- Andall J. (2000), *Gender, Migration and Domestic Service. The Politics of Black Women in Italy*, Ashgate, Aldershot.
- Armal (2005), *Il mercato privato dell'assistenza nelle Marche: caratteristiche e ruolo regolativi dell'attore pubblico*, in Pavolini E. (a cura di), *Flash Lavoro*, 17 dicembre.
- Bettito F., Simonazzi A., Villa P. (2004), *The care in the mediterranean: notes on the Italian experience, The third workshops on Long Term Care Solutions*, Tokio, dicembre, mimeo.
- Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (a cura di) (2003), *Il lavoro servile*, Milano, Franco Angeli.
- de Filippo E., Hamdani N., Mormiroli A. (2003), *Il lavoro servile e le forme di sfruttamento paraschiavistico: il caso di Napoli*, in Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (a cura di), *Il lavoro servile*, Milano, Franco Angeli, pp. 273-304.
- Gori C. (a cura di) (2002), *Il welfare nascosto*, Roma, Carocci.
- Granovetter M. (1973), *The Strength of Weakties*, in *American Journal of Sociology*, vol. 78, n. 6, maggio.
- Miranda A. (2002), *Domestiche straniere e datrici di lavoro autoctone. Un incontro culturale asimmetrico*, in *Studi Emigrazione*, n. 148, pp. 859-878.
- Mottura G. (2003), *Necessari ma non garantiti. I fattori di vulnerabilità socio-economica presenti nella condizione di immigrati*, in Carchedi F., Mottura G., Pugliese E. (a cura di) (2003), *Il lavoro servile*, Milano, Franco Angeli, pp. 61-82.
- Mottura G. (2005), *Introduzione*, in *Domanda di care domiciliare e donne immigrate. Indagine sul fenomeno delle badanti in Emilia Romagna*, Asr Regione Emilia Romagna, Dossier 110.
- Parrenas Salazar R. (2001), *Servantes of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford, Stanford University Press.
- Pavolini E. (2003), *Regioni e politiche sociali per gli anziani*, Roma, Carocci.
- Tognetti Bordogna M. (1998), *Balie italiane e colf straniere, mostra fotografica*, sezione immigrazione, Milano, Teti.

- Tognetti Bordogna M. (2003), *Fra le mura domestiche: sfruttamento e crisi del welfare nel lavoro di cura delle badanti*, in Bernardotti M.A., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavori, discriminazione, rappresentanza*, Roma, Ediesse.
- Tognetti Bordogna M. (2004), *Lavoro e immigrazione femminile, una realtà in movimento*, in Delle Donne M., Melotti U. (a cura di), *Immigrazioni in Europa. Strategie di inclusione-esclusione*, Roma, Ediesse, pp. 147-176.
- Tognetti Bordogna M. (a cura di) (2004), *I colori del welfare*, Milano, Franco Angeli.
- Tognetti Bordogna M. (2006), *Les mariages mixtes, un laboratoire transculturel: à partir d'une recherche de Terrain*, in *L'autre. Clinique, culture et société*, n. 1, pp. 79-98.
- Zanfrini L. (2004), *Sociologia delle migrazioni*, Bari, Laterza.

Il caso francese alla luce delle recenti rivolte contro la precarietà

Maria-Teresa Pignoni

In Francia è in corso un vivace dibattito sui temi dell'aumento della flessibilità del lavoro e sull'emergere di nuove forme di impiego. Gli specialisti si dividono fra coloro che considerano l'aumento della precarietà del lavoro come un fenomeno strutturale, e coloro che negano la sua generalizzazione a tutte le categorie della manodopera (L'Horty, 2004). Se il dibattito resta aperto sulla natura congiunturale o strutturale, il carattere interno o esterno, l'ineluttabilità o meno della flessibilità, tutti riconoscono che in alcuni settori la forte diversificazione delle forme d'impiego e delle condizioni di lavoro è una realtà incontestabile, che genera forti disuguaglianze fra i lavoratori e grande precarietà sociale.

È proprio in Francia che «la nozione di precarietà, connessa a quella di povertà, è apparsa durante la seconda metà degli anni ottanta dapprima nella letteratura sociologica, per acquisire poi lo *status* di categoria istituzionale» (Barbier, Lindley, 2002), nel momento in cui la protezione sociale rivelava la sua incapacità di limitare l'aumento delle situazioni di lavoro precario, spesso associate ai lavoratori poveri (*working poor*), soprattutto quelli soggetti a contratti atipici.

Per forme «particolari» o «atipiche» di lavoro si intendono essenzialmente i contratti a termine, il lavoro interinale, i contratti che s'inscrivono nel quadro della politica del lavoro o le forme d'impiego che non assicurano una remunerazione equivalente al Salario minimo interprofessionale (Smic¹), in particolare i contratti a tempo indeterminato ma con un *part time* imposto dal datore di lavoro. Se queste forme d'impiego restano minoritarie, esse rappresentano ormai più di tre modalità di assunzione su quattro. Per un numero sempre più importante di persone, da situazione

* Maria-Teresa Pignoni è sociologa presso la Direction de l'animation de la recherche des études et de la statistique (Dares) del ministero dell'Impiego, della coesione sociale e delle politiche abitative.

¹ Salario minimo interprofessionale di crescita.

marginale e spesso transitoria la precarietà si trasforma in una situazione permanente, una forma «normale» di organizzazione del lavoro.

1. L'evoluzione del lavoro precario in Francia

La lenta e progressiva erosione della normativa delle forme di impiego a durata indeterminata e a tempo pieno (Cdi), e la moltiplicazione delle forme d'impiego atipiche, s'inscrivono in un contesto di disoccupazione di massa. Una parte importante dei lavoratori è soggetta a un nuovo modo di gestire la manodopera basato sulla flessibilità e la mobilità imposta, un *turn over* sistematico, l'assenza di carriera professionale.

Il progetto di «rifondazione sociale» del Medef², che consiste nel rinviare al lavoratore la responsabilità della sua impiegabilità (ad esempio attraverso l'esternalizzazione dei costi e del tempo della formazione professionale) e il rischio legato all'impiego, s'inscrive nella prospettiva di rimettere in discussione il compromesso sociale sul quale si è costruito il sistema salariale durante i trent'anni del dopoguerra (le «*trente glorieuses*») (Castel, 1995; Ramaux, 2005).

Nel quarto trimestre 2005, secondo Eurostat, più di 2.800.000 lavoratori francesi erano occupati con contratto a termine, di cui la metà con durata inferiore a sei mesi, e quattro su dieci con durata inferiore a tre mesi. Lavoro interinale, contratti a termine, *stages*, dispositivi di politiche d'impiego rappresentano oggi più del 12 per cento dei lavoratori dipendenti (che corrisponde a circa tre milioni di lavoratori), e concernono quasi un terzo dei giovani occupati.

Se il lavoro *part time* rappresenta il 17 per cento dei posti di lavoro, un quarto dei contratti a termine o interinali e il 45 per cento dei contratti promossi nel quadro delle agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego sono lavori a tempo parziale.

Il «sottoimpiego» (*part time* involontario) concerne 1,2 milioni di persone (soprattutto donne). Nel 1990 il lavoro precario e le forme di sottoimpiego rappresentavano il 16 per cento del lavoro dipendente; dieci anni più tardi, oggi, riguardano più di cinque milioni di persone, cioè

² Medef (Mouvement des entreprises de France), principale organizzazione padronale che rappresenta soprattutto le grandi imprese.

quasi un quarto dell'insieme dei posti di lavoro, e più di quattro impieghi non qualificati su dieci.

Se giuridicamente queste forme «atipiche» d'impiego sono concepite come deroghe alle forme di impiego stabile per rispondere a situazioni particolari di lavoro (aumento temporaneo d'attività, assenza prolungata di un dipendente, misure per l'inserimento di categorie particolari di disoccupati), l'obiettivo della politica del lavoro dell'attuale governo consiste piuttosto nell'istituzionalizzare e generalizzare la precarietà. La legge di coesione sociale del 2005, oltre a introdurre una serie di nuovi *emplois aidés* (impieghi promossi nel quadro delle agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego) che potrebbero coinvolgere dai due ai tre milioni di persone, moltiplica gli incentivi per favorire la creazione di posti di lavoro nel settore dei servizi alla persona, a *part time*, poco qualificati e mal remunerati. Ma soprattutto, l'introduzione del contratto *nouvelles embauches* (Cne, nuove assunzioni) rappresenta un passo importante verso l'istituzionalizzazione di una nuova forma di lavoro precario che potrebbe essere generalizzata all'insieme dei lavoratori. Destinato alle imprese del settore privato e alle società con meno di 20 dipendenti, questo nuovo tipo di contratto ha una durata indeterminata e durante i primi due anni, definiti come un periodo di «consolidamento dei diritti», può essere interrotto senza alcun motivo. Sopprimendo le garanzie giuridiche che regolano il licenziamento, il Cne risponde alla domanda dei neo-liberisti di una flessibilità illimitata e, soprattutto, generalizzata a tutti i settori d'attività. Questa nuova forma contrattuale s'inscrive nel quadro di un progetto padronale che consiste nell'istituire un contratto di lavoro unico con diritti ridotti per i lavoratori.

È questa stessa logica che, nel gennaio 2006, ha condotto l'attuale governo a introdurre, ma senza successo, un contratto destinato ai giovani con meno di 26 anni, il Contratto primo impiego (Cpe). Nel quadro della stessa legge «per le pari opportunità», l'età d'accesso all'apprendistato è stata abbassata a 14 anni, e a 15 il limite per il lavoro notturno.

2. I sindacati di fronte alla regressione dei diritti dei lavoratori

Partendo dalla stessa diagnosi sull'emergere di un nuovo modello d'impiego instabile, numerosi studi (con approcci teorici e metodologici diversi)

condividono l'idea della necessità di tutelare i percorsi di mobilità attraverso dispositivi che articolino lavoro e formazione continua. Tuttavia gli studi statistici sul lungo periodo mostrano che, piuttosto che aumentare, la mobilità sul mercato del lavoro è cambiata nella forma e nella qualità. Sotto la pressione della disoccupazione, si sarebbe passati da una mobilità «scelta» (nell'epoca fordista) a una mobilità «subita» (Ramaux, 2000).

Coloro che preconizzano nuove forme di regolazione del mercato del lavoro, che concilino una flessibilità considerata ineluttabile con il diritto dei lavoratori a una migliore protezione (Castel, 1999; Supiot *et al.*, 1999; Boissonnat, 1995), propongono la creazione di uno nuovo statuto del «lavoratore mobile» (*travailleur mobile*) esterno al lavoro; facendo piuttosto dipendere l'evoluzione della precarietà dallo sviluppo della disoccupazione, altri sostengono la necessità di una politica economica orientata verso il pieno impiego e la rifondazione dello «stato sociale» a partire dalla costruzione di un nuovo statuto del «disoccupato», basato su forme di indennizzo dignitose (Ramaux, 2005). Sotto diverse denominazioni, la nozione di «tutela dei percorsi professionali» tende a imporsi nel dibattito nazionale, ed è ripresa dagli attori più diversi col rischio di ritrovarsi svuotata del significato originario. L'attuale governo di destra (de Villepin), a partire dagli studi di economisti neo-liberisti (Cahuc, Kramatz, 2004), riprende, ad esempio, l'idea della tutela dei percorsi di lavoro, attraverso l'istituzione di nuove forme contrattuali particolarmente precarie.

L'idea di un nuovo contratto sociale, che articoli flessibilità dell'impiego e protezione dei lavoratori, comincia a essere condivisa anche da diverse organizzazioni sindacali. La Confederazione generale del lavoro (Cgt) è la sola a rivendicare un «nuovo statuto del lavoro dipendente» e ad avere elaborato il concetto di «tutela sociale professionale». Questo nuovo statuto dovrebbe garantire a ogni lavoratore diritti trasferibili da un'impresa all'altra (diritto alla formazione remunerata come tempo di lavoro, diritto a una carriera professionale ecc.), e il mantenimento del contratto di lavoro e della remunerazione in caso di licenziamento fino al reinserimento effettivo. Questo dispositivo sarebbe finanziato da un fondo mutualizzato delle imprese di uno stesso settore professionale o di una stessa area. Parallelamente, la Cgt rivendica la modulazione dei contributi sociali, in modo da penalizzare le imprese che licenziano o ricorrono all'impiego precario, e la creazione di fondi regionali per lo sviluppo e il lavoro, sotto il controllo dei lavoratori.

Per Solidaires (federazione di sindacati autonomi), organizzazione presente soprattutto nel settore pubblico, la lotta contro la precarietà del lavoro dovrebbe essere al centro dell'azione sindacale. Ma la debolezza³, la divisione e l'organizzazione verticale (a livello del settore di attività e dell'impresa) del sindacalismo francese rendono difficile l'incontro fra lavoratori stabili, disoccupati e precari. Solidaires auspica il rafforzamento delle strutture sindacali interprofessionali come le «unioni locali e dipartimentali», il ritorno a forme più cooperative di sindacalismo (le borse del lavoro), la costruzione di luoghi di dibattito fra lavoratori stabili, interinali e precari.

La Confédération générale du travail – Force Ouvrière (Cgt-Fo), anch'essa impiantata soprattutto nel settore pubblico e fra gli impiegati, è raramente implicata nelle lotte dei lavoratori precari ed è quasi assente dal dibattito. Quanto alla strategia della Confédération française démocratique du travail (Cfdt), essa consiste nella scelta di accompagnare le trasformazioni del lavoro (deregolazione, flessibilità, *turn over*, instabilità del rapporto contrattuale), attribuite alla «necessaria modernizzazione dell'economia», attraverso la negoziazione collettiva, principale modalità d'azione sindacale.

Di fronte all'istituzionalizzazione progressiva dei sindacati rappresentativi e alla loro evoluzione verso un sindacalismo di gestione e di *partnership*, nuove forme di azione collettiva emergono fra i lavoratori più precari, relativamente indifferenti (o diffidenti) verso le organizzazioni che sembrano privilegiare la difesa dei lavoratori stabili.

3. L'emergere di nuove forme di resistenza contro la precarietà

A partire dall'inizio degli anni 2000 si sono pertanto sviluppati conflitti collettivi inediti in settori di attività caratterizzati da grande flessibilità, assenza di tradizione sindacale, manodopera giovane e femminile, condizioni d'impiego e di lavoro eterogenee, forte dispersione dei luoghi d'attività (*fast food*, commercio culturale, imprese di pulizia). I dipendenti delle imprese della ristorazione rapida, ad esempio, hanno condotto scioperi di 15 giorni (per complessivi tre mesi) per rivendicare aumenti salariali e

³ Solo l'8 per cento dei lavoratori dipendenti aderisce a un sindacato.

il reintegro di lavoratori licenziati abusivamente. Nel settore del commercio culturale le rivendicazioni hanno portato all'allineamento delle remunerazioni fra dipendenti di una stessa catena commerciale, alla conquista della tredicesima e al miglioramento delle condizioni di lavoro. Le collaboratrici domestiche di una grande catena alberghiera, dopo un anno di sciopero, hanno ottenuto una riduzione dei turni e la remunerazione delle ore effettive di lavoro.

Molti sono i punti comuni che caratterizzano queste mobilitazioni collettive, che spesso fanno appello all'opinione pubblica e si appoggiano a comitati intersindacali esterni all'impresa. Le lotte nel settore della ristorazione rapida, ad esempio, sono state coordinate da giovani delegati Cgt e Sud (Solidaires), per i quali la recente adesione a un sindacato costituisce spesso una protezione contro la repressione padronale. Se in un primo tempo si sono appoggiati a un Collettivo Cgt, aperto ad altri sindacati (Sud, Cnt e Fo) per coordinare l'azione fra le diverse catene (Mc Donald's, Quick, Pizza Hut, EuroDisney, i ristoranti del Louvre), il bisogno di superare i limiti dell'azione sindacale li ha condotti a creare una rete più ampia di solidarietà (*Reseau Stop Précarité*) che riunisce organizzazioni studentesche, collettivi di giovani beneficiari di agevolazioni previste dalle politiche per l'impiego, membri di associazioni. Le forme d'azione si distinguono da quelle del sindacalismo tradizionale nella misura in cui esse investono lo spazio pubblico della strada e dei centri commerciali, si appellano alla solidarietà dei consumatori, incitano al boicottaggio dei prodotti, sono autonome rispetto alle strutture sindacali, costruiscono legami con altre mobilitazioni intorno a tematiche più generali (terzomondismo, immigrazione, ecologia). Le centrali sindacali coinvolte in queste lotte incontrano grandi difficoltà per ottenere il controllo, e spesso si ritrovano sorpassate e contestate.

Malgrado la loro originalità, le mobilitazioni dei lavoratori precari restano ancora sporadiche, effimere, non sembrano ancora in grado di elaborare rivendicazioni e proposte comuni per lottare contro la precarietà del lavoro e costruire nuove garanzie collettive. Esse prefigurano tuttavia l'emergere di nuove forme di resistenza contro la precarizzazione del lavoro. La grande mobilitazione sociale contro il Cpe dimostra che in Francia vasti strati della popolazione rifiutano il fatto che il precariato diventi il loro solo futuro possibile, e che comincia a strutturarsi un'opposizione fondata su una larga base di solidarietà.

4. La mobilitazione sociale contro il Cpe

Nel progetto del governo, l'introduzione del Cpe costituiva una tappa ulteriore del processo di precarizzazione e deregolarizzazione del mercato del lavoro. Come per il Cne, l'obiettivo era l'istituzione di un contratto a durata determinata, fondato su un «periodo di prova» di due anni, durante i quali il datore di lavoro avrebbe potuto licenziare senza motivo. A differenza del Cne, il Cpe era destinato ai giovani con meno di 26 anni, impiegati in imprese con più di 20 dipendenti. Questo nuovo tipo di contratto prevedeva l'esonero totale per il datore di lavoro dei contributi sociali per un periodo di tre anni in caso di assunzione di un lavoratore disoccupato da più di sei mesi.

Le manifestazioni di massa contro il Cpe hanno fatto seguito ad altre mobilitazioni collettive di giovani nel 2005: quelle degli studenti liceali contro una selezione sempre più precoce nella scuola secondaria, la rivolta dei giovani figli di immigrati residenti nelle periferie popolari delle grandi città, che accumulano disoccupazione, precarietà e razzismo. È per rispondere alla rivolta delle *banlieues* che il primo ministro de Villepin avrebbe lanciato il progetto di legge sulle «pari opportunità» che includeva, fra gli altri dispositivi, il Cpe. Sono tuttavia gli studenti universitari e quelli delle «grandi scuole» a guidare la mobilitazione, denunciando il fatto che la precarietà concerne ormai tutti gli strati della popolazione⁴. Mentre il Cne era stato promulgato nel corso dell'estate 2005 senza suscitare un'opposizione strutturata, stavolta l'insieme delle organizzazioni sindacali si è unito ai giovani per opporsi a una misura che rappresentava non solo una nuova regressione dei diritti dei lavoratori, ma soprattutto una nuova tappa nel processo di rimessa in discussione del diritto del lavoro. Di fronte all'importanza della contestazione (le manifestazioni hanno riunito fino a tre milioni di persone in tutto il paese) e alla durata della mobilitazione (tre mesi), il Cpe è stato ritirato nell'aprile 2006.

⁴ Più della metà degli studenti è occupata in impieghi precari durante gli studi.

Bibliografia

- Barbier J.-C., Lindley R. (2002), *La précarité de l'emploi en Europe*, in *Quatre pages du Cereq*, n. 53.
- Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard.
- Castel R. (1999), *Droit du travail: redéploiement ou refondation?*, in *Droit social*, n. 5, maggio.
- Cahuc P., Kramarz P. (2004), *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi et de la cohésion sociale.
- L'Horty Y. (2004), *Instabilité de l'emploi: quelles ruptures, quelles tendances?*, in *Les Papiers du Cerc*, n. 1.
- Ramaux Ch. (2000), *L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels*, in *Droit social*, n. 1, gennaio.
- Ramaux Ch. (2005), «Sécurité sociale professionnelle» ou «sécurité emploi formation»: *une solution en trompe l'œil au chômage?*, working paper, Matisse Université Paris I, settembre.
- Supiot A. et al (1999), *Au delà de m'emploi. transformations du travail et devenir du travail en Europe*, in *Rapport pour la Commission européenne*, Flammarion.

Ars precariandi. Percorsi artistici in tempi precari

Elena Persano

Cambia il lavoro, cambiano le persone, cambia lo stile di vita. Le «voci di dentro» della precarietà mescolano i tasselli di esistenze sospese e frammentate, narrano il corto-circuito crescente tra presente e futuro, sondano quell'ombra di inquietudine che ha modificato, insieme al mercato del lavoro, l'antropologia delle nuove generazioni.

Il rapporto tra arte e società è sempre stato complicato ma affascinante. Non c'è un solo modo per intendere l'arte: può essere intesa come strumento di propaganda, come forma di protesta, ma anche come estraniamento dal mondo o integrazione nel mondo, come innovazione o come nostalgia, come predizione o immaginazione.

La «preistoria» delle raffigurazioni sulla precarietà risale a quattro anni fa con il libro *Una paga da fame*¹, lungo *reportage* di Barbara Ehrenreich, autrice-giornalista che ha passato due anni, dal 1998 al 2000, tra tavole calde e *discount* per vedere come arriva a fine mese un lavoratore medio nel Nord America, con il risultato che, naturalmente, non ci arriva. Da quell'esperienza esploderà la produzione di tutta una serie di volumi: da *Chainworkers*², storie di lavoratori «a catena», a *Il lavoro immateriale* di Maurizio Lazzarato per Ombre Corte.

Ai confini dell'immaginato e dell'immaginario, tra il giornalismo d'inchiesta e la pagina di un diario, più diretta ed esplicativa di numeri e statistiche, l'arte viene di seguito proposta come una variabile di verifica sul radicamento della flessibilità lavorativa in Italia e come indicatore del «consenso» raggiunto o negato dalla società.

L'argomentazione non verrà affrontata semplicisticamente elencando settore per settore la produzione in merito all'argomento ma, al fine di verificare come l'espressione artistica esprima e rispecchi il consenso in rapporto

* Elena Persano è dottoressa in Scienza della comunicazione presso l'Università di Teramo.

¹ Pubblicato in Italia da Feltrinelli.

² Editto da Derive e Approdi.

all'efficienza economica e produttiva delle nuove forme di lavoro, farà da filo conduttore una distinzione sottile che si ritiene opportuno chiarire con un esempio.

Da una balenante intuizione di Andrea Bajani si divincola un parallelismo calzante della mercificazione del lavoro: «l'idea del viaggio a termine era pertinente tanto nel caso delle agenzie turistiche quanto in quello delle agenzie di lavoro temporaneo. Nel primo caso si trattava di una vacanza lavorativa, nel secondo caso di una vacanza dalla disoccupazione. [...] Certo, dalle vacanze in senso ortodosso si tende a tornare più rilassati, mentre dalle vacanze dalla disoccupazione si tornava più stressati di prima» (Bajani, 2006).

Mi spezzo ma non m'impiego offre ai lavoratori flessibili un'impeccabile guida di viaggio da un sarcasmo tagliente: le odierne vi.pro. (vite a progetto) hanno salutato i co.co.co. per dare il via a ro.pro. (ruotine a progetto), che tra le difficoltà di essere una ma.pro. (mamma a progetto) o un de.pro. (degente a progetto), sviluppano progetti che per essere scritti su un contratto hanno bisogno di molta im.pro. (immaginazione a progetto).

Mi spezzo ma non m'impiego è dichiaratamente e volontariamente un libro sul precariato, ai limiti di aver creato un prodotto di tendenza, ma questa sua intenzione scaturisce da uno strano fraintendimento: nel 2005 Bajani aveva pubblicato un breve romanzo, *Cordiali saluti*, la storia di un uomo che per mestiere scriveva lettere di licenziamento; il romanzo, di fatto, era stato recepito come un libro sul precariato, poiché, nel corso del romanzo, un numero imprecisato di persone venivano licenziate in un particolare momento di vita dell'azienda, portando così il lettore ad assimilare quel clima di incertezza e di paura, che si respirava nell'azienda descritta dal romanzo, a quello di questo periodo di riorganizzazione del mercato del lavoro.

È questa la linea di demarcazione proposta: produzioni sul precariato e produzioni nelle quali il precariato riecheggia e fa da sfondo. Precariato esplicitato come strumento di diffusione di se stesso e come elemento talmente connaturato nella società da posizionarsi già nel fondo. La differenza è ovviamente molto labile e ogni caso si presterebbe a molte interpretazioni, l'importante rimane conoscere una molteplicità di scopi a fronte delle scelte artistiche.

1. Flessibilità tra le righe

Mi chiamo Lorenza, ho 28 anni, da gennaio 2000 a ottobre 2001 sono stata impiegata presso una ditta di software linguistico, con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che mi è stato rinnovato per due volte (Monaco, 2003).

Il momento è atipico non ha in sé molto di catartico, sono «solo» storie di lavoratori precari, sono «solo» voci. Inizialmente è frutto di una pubblicazione nel 2003 per la campagna di tesseramento a Nidil Cgil, curata da Marilisa Monaco, responsabile della comunicazione di Nidil Cgil, che raccoglie le testimonianze dei lavoratori rivoltisi al sindacato, alle quali si accompagnano le risposte di Guglielmo Epifani, segretario generale della Cgil. Nel 2005 la casa editrice Terre di mezzo ha pubblicato, sempre a cura di Marilisa Monaco, un volumetto dal titolo analogo. Questa volta le voci s'intrecciano, la formula vincente è il dialogo, un confronto tra lavoratori dipendenti e lavoratori precari in cui l'interloquire non è necessario, le storie parlano da sé, ogni commento disturberebbe la tessitura di una trama scomoda ma reale del divario tra le condizioni lavorative tra pari professionalità: una madre precaria e una madre dipendente, una ricercatrice assunta e una collaboratrice, un operaio e il corrispettivo odierno del lavoratore in fabbrica, un operatore di *call center*.

La «collezione di racconti» è una formula spesso giocata e il perché non è, ad avviso di chi scrive, dovuto al cavalcare l'onda di un *mix* vincente, un rito del successo che va celebrato, ma perché la precarietà è strutturalmente mancante dell'esperienza corale, le storie di precari fanno massa nella loro unicità. È questa la dicotomia fondamentale: sono storie simili ma diverse, uguali ma uniche.

Tu quando scadi? rientra perfettamente in questo genere; ad aiutarci nell'identificazione, tra l'altro, il sottotitolo *Racconti di precari*. Il testo, edito nel 2005 da Manni, schiera due punte: l'introduzione del presidente della Regione Puglia Nichi Vendola, e l'ironia bruciante che solo chi, endemicamente abituato alla disoccupazione e alla difficoltà di sbarcare il lunario, può sviluppare. Così si dispiegano i racconti di una generazione che subisce la precarietà in un'ironica *escalation* di amarezza, come per la giovane coppia alla quale non consentono un finanziamento per comprare un tappeto, che per uno scatto d'orgoglio verrà pagato in contanti ma distrutto dal gatto.

Inquietudine, surrealtà, illusioni e visioni, e la raffigurazione, ai limiti dello stereotipo, dei pugliesi disseminati in ogni angolo d'Italia in cerca di lavoro, si chiudono nel «nota bene» finale che riporta il lettore con i piedi per terra e gli fa capire che non si stava scherzando: *nell'arco di tempo intercorso tra la stesura di questi racconti e la pubblicazione del libro (circa 2 mesi) tutti gli autori-precarì sono «scaduti» e definitivamente senza lavoro* (Goffredo, Sansonetti, 2005).

Senza apparire iperbolici la precaria più famosa d'Italia è senza dubbio Roberta. Di lei sappiamo che ha quarant'anni, guadagna 250 euro al mese ed è il titolo dell'ultimo libro di Aldo Nove³. Anch'esso cofanetto di racconti, ma con un impianto da giornalismo d'inchiesta: è un *reportage* sul precariato. Ha i toni del *reportage* perché allarga la visione del precariato: non solo operatori di *call center* o insegnanti senza cattedra fissa, ma categorie alle quali non è immediato pensare: come un programmatista regista, ossia collaboratore per *network* televisivi; un'accompagnatrice; un avvocato sottopagato che, per etica professionale, non può svolgere un secondo lavoro; un pastore, vittima anch'egli della precarietà, portatore di partiva Iva.

Il linguaggio è crudo, essenziale, reso potente dalla realtà delle cronache rese, ogni storia però è preceduta da un commento dell'autore, sommo e radicale, che dimostra come ogni storia lascia un segno, suscita rimandi, evoca ricordi, rende palesi i cambiamenti.

Vorrei vedere te, a girare dalla mattina alla sera, a ispezionare palmo palmo i giornali con le offerte di lavoro, a telefonare e sentirti rispondere delle scemenze incredibili, a stare seduto di fronte a 'sti tipi in giacca e cravatta che vogliono conoscere i tuoi punti di forza e di debolezza, a sentire gli indottrinatori aziendali che ti dicono che bisogna essere ottimisti, che l'ottimismo migliora la circolazione del sangue nel cervello e rende felici. Vorrei proprio vederti (Accardo, 2006).

*Un anno di corsa*⁴ di Giovanni Accardo non è la storia di un maratoneta in preparazione per le Olimpiadi, ma una storia che tutti conosciamo ma che non vorremmo leggere al solo fine di ignorarne l'esistenza, *alias* la «frustrazione del laureato in Lettere con 110 e lode», emigrato per studiare al nord tra i mille e più sacrifici dei genitori e costretto a barcamenarsi tra i più

³ Pubblicato da Einaudi.

⁴ Editto da Sironi.

svariati lavori: distributore di volantini pubblicitari, cameriere in un ristorante da matrimoni, procacciatore di clienti per un mobilificio, venditore porta a porta di aspirapolveri ad acqua, addetto allo strangolamento dei polli in una polleria.

È un tragicomico racconto di come l'incertezza del futuro, l'impossibilità di lavorare con soddisfazione, trasformino il corpo e la psiche delle persone. Il protagonista infatti, trentenne siciliano stabilitosi a Padova a condividere un appartamento con un coetaneo leghista, diventa, frustato dalla sua situazione lavorativa, astioso, polemico e intrattabile, francamente paranoico.

E per chi crede che «un anno» sia il riferimento cronologico che precede una soluzione stabile rimarrà deluso, la rincorsa della certezza continuerà: *domani è un altro giorno annunciava un celebre film americano. [...] Non era di giorni nuovi che avevo bisogno, ma di giorni in cui ci sarebbe finalmente stata corrispondenza certa tra i nomi e le cose, in cui ogni oggetto sarebbe stato quello e basta, in cui non sarebbe stato più possibile confondersi con la sedia, o col tavolo, o col bicchiere* (Accardo, 2006).

*Vita precaria e amore eterno*⁵, di Mario Desiati, all'apparenza sembrerebbe ricondursi al primo filone di produzione letteraria: in realtà non è la precarietà a farvi da protagonista, seppure sulle prime si potrebbe ricevere quest'impressione. Il libro racconta la storia del ventottenne Martino Bux, siciliano emigrato a Torino con la famiglia per cercare lavoro: l'ansia per la ricerca di occupazione è solo uno dei tanti elementi che compongono la narrazione. Il lettore rimane senza dubbio colpito, è un libro che stupisce, e forse, questa volta, quel «precario» del libro inganna, e solo dopo l'ultimo colpo di scena balza alla mente che l'aggettivo non è riferito unicamente alla vita lavorativa ma a meccanismi ben più grandi e inesorabili.

Ma finché il gioco della precarietà regge se ne parla in toni spietati e crudi: *adesso sei dentro a un call-center per sei euro l'ora. Inizi a lavorare per essere minimamente indipendente, appena accettabile dalla società civile che teme le tue giornate con troppo sonno e poca televisione. Forse dopo tre mesi arriverà un calcio in culo e non verrà nessuno a darti una mano. Con i contratti di formazione lavoro e roba simile non beccherai una lira. Solo umiliazioni. Niente diritti, e nemmeno scioperi. Chi reclamerà qualcosa, anche un'ora di ferie, rischierà di vedersi privato per sempre del suo lavoro. Sarà la nuova schiavitù. Sei precario* (Desiati, 2006). Una sapiente commistione di generi da una scrit-

⁵ Edito da Mondadori.

tura mossa e viva, con uno sguardo caustico, ma anche con rabbia e passione. Desiati racconta come la precarietà generi disperazione e la disperazione intolleranza, pregiudizio e disprezzo.

2. «Navigante del futuro ora tu sei e nel tempo scriverai la tua canzone»⁶

Il vissuto comune della generazione precaria non poteva esimersi da trovare una sua dimensione in musica, quasi una certezza trovarlo nei testi dei *rocker* provocatori e sempre arrabbiati per mestiere, nei *rapper* sempre occupati a combattere il sistema e scalare le classifiche, nei cantautori impegnati pronti a dipingere spartiti di verità opache.

l'm precario è un *rap* che già dal titolo fa intendere i contenuti sui quali incardinerà le poche note ritmate tipiche del *rap*. Gli autori sono le Foto Mosse e in questo brano dai toni fortemente aspri, ma schietti e senza mezzi termini, si raffigura la *massa ignara e fragile di nuovi proletari*, con tutte le difficoltà presenti e le polemiche aperte, *fatico a progettare questo mio futuro a rate le tu legislatore legalizzi la truffa ldi chiamare lavoro tutto ciò che ha una tariffa. lHai ridotto il lavoro a cosa togli e metti lcome merci da scambiare sul mercato dei diritti*.

2.1. *Rapper arrabbiati*

Cantare come denuncia sociale è la prerogativa di gruppi ormai simboli della moderna canzone di protesta. Tra questi i 99 Posse che, con toni coloriti e spietati, tratteggiano scenari di soprusi e sofferenza, dove i riferimenti alla precarietà si sprecano. Ad esempio, nel brano *Povera vita mia*, dell'album *La vita que vendrà* (2000), *vai a lavorare, lì ti possono sfruttare, umiliare, sottopagare, cassaintegrare, ma non è che ti possono ammazzare. C'è l'affitto da pagare, il bambino da mantenere le cosa vuoi pagare un dottore lquando non sai nemmeno se tra due mesi l'avrai ancora un lavoro lperché il lavoro interinale non è altro che luna prestazione occasionale di lavoro manuale*.

Frankie Hi-Nrg nel suo album del 2003, *Ero un autarchico*, parla di un disagio diffuso con la canzone *Virus*. Un uomo ha perso tutto: il lavoro, gli

⁶ Foto mosse, *l'm precario*.

amici, la fiducia nel prossimo, la fede, l'ottimismo, l'entusiasmo, i soldi. Un amico lo consolerà: tutto si può ritrovare tranne i soldi. Quadro amaro, con punte di cinismo, in un'ironia altalenante tra idealismo e materialismo.

2.2. Cantanti pop affranti

Anche il *pop* puro, quello popolare per intendersi, non tralascia l'argomento, a partire da una giovane Dolcenera, in piano *target* da precaria che, in *Popolo dei sogni*, estratto dall'omonimo album, canta: *abbiamo facce di chi /non sa dire sì /la certe regole del mercato! /abbiamo sogni però /che ci vuole un bel po' /ad abbandonarli senza averci provato. Lo spettacolo del mondo lo facciamo noi /tra studenti, artisti e operai /questo è il popolo dei sogni /e ci siamo anche noi /a inseguire la vita che c'è.*

Luciano Ligabue, vuoi per l'età vuoi per l'animo più cupo, abbandona i toni un po' adolescenziali e idealisti di Dolcenera per un brano tipico del suo genere, all'insegna dell'uomo che tutto ciò che sa l'ha imparato dalla strada, e in *Vivere a orecchio*⁷, due versi segnano il suo distacco da un mondo che ingrana meccanismi sulle vite delle persone trattandole come personaggi di un gioco in cui non hanno protezione: *faccio come un uomo /gioco a fare il duro /monto con il lego uno scherzo di futuro /che il futuro è fuori garanzia.*

Decisamente oltraggiati dai moderni meccanismi dell'economia i Negrita in *Branco*⁸: *non è tempo per gli innocenti /non è tempo questo qua, il panico rende, il popolo spende /beatificando crimini ed economia.* Altrettanto dissenzienti, meno agguerriti e più nichilisti, i Subsonica con *Corpo a corpo*⁹: *stanco di vedere che le cose non cambiano /stanco di dover restare all'erta ancora /non respirare l'aria come lama alla gola.*

2.3 Cantautori meditativi

Sul versante cantautorale, già nel 2002 Daniele Silvestri aveva colto in pieno le ragioni della «generazione 1000» con *Se potessi avere 1000 euro* al mese, contenuta nell'album *Uno-duè*, cover rivisitata del celebre classico *Se potessi avere mille lire al mese*.

Tiromancino riesce a cogliere con un uso sapiente di parole, metafore e giochi di immagini l'essenza dell'attuale situazione: *ho provato a immagina-*

⁷ Pubblicato nell'album *Nome e Cognome* (2005).

⁸ Estratto dall'album *L'uomo sogna di volare* (2005).

⁹ Pubblicato in *Terrestre* (2005).

*re il progresso /come masse di uomini che si spostano /rincorrendo equilibri impossibili /mescolando il colore di una bandiera /con il rumore elettrico di un fast food /io confondo il bene con i beni /e mi disperdo la coscienza in sensi unici¹⁰. Un sentimento di straniamento che si ripercuote nel brano *È necessario* dall'album *95-05* (del 2005): *io so che non è facile /riuscire a proiettarsi nel futuro /immaginando come sarà /la vita andando avanti /le scelte che farò /saranno sempre più importanti /dei dubbi che ho /che oggi sono ancora tanti.**

Samuele Bersani, con l'album *L'aldiquà*¹¹, porta nel mondo musicale italiano uno dei ritratti più calzanti, delicato ma incisivo, della precarietà. Il brano è *Sicuro precariato* e canta le note di un supplente che allo scadere dell'ennesimo contratto medita sul suo essere precario nel lavoro come nella vita privata: *io sono un portatore sano di sicuro precariato /e anche nel privato resto in prova /e ho un incarico a termine /lo so /ma ho molta volontà /non c'è pericolo. Noi siamo portatori sani di sensi di colpa /e sulle mani abbiamo segni di medusa /io ho il sospetto /che non se ne andranno via /lecco un esempio di eterna compagnia.*

3. Tragedia precaria, commedia riuscita

Anche il teatro è sensibile al tema: nel marzo 2004 è partita una *tournee* della *pièce* teatrale *Atipica*, scritta da Francesco Freyre e Marco Barbieri, interpretata da Tina Ruggieri, alle prese con storie di donne tra vecchie e nuove forme di lavoro.

Tra gli spettacoli teatrali in cui troneggia la flessibilità va segnalato quello di Antonello Dose e Marco Presta, della trasmissione radiofonica di Radio2 *Il ruggito del coniglio*, impegnati in un dialogo brillante sulla precarietà: a iniziare dalla ricerca sul dizionario dei sinonimi del termine precario, dove non ne figura nemmeno uno positivo; cercando applicazioni pratiche di come, in altri campi semantici, l'aggettivo precario non indichi nessuna situazione rassicurante – rapporto sentimentale precario, stato di salute precario; passando per altri siparietti e *gag* ben riuscite. È il caso dell'*excursus* fotografico sulla precarietà: Adamo ed Eva inaugurano la storia dell'umanità con un licenziamento; Mosè, assunto come co.co.co. da Dio, non raggiunge la Ter-

¹⁰ Da *Il progresso da lontano*, in *In continuo movimento* (2002).

¹¹ Edito nel 2006.

ra Promessa, ossia il posto fisso; Giovanna D'arco, prima operatrice di *call center* perché «sentiva le voci»; Giuseppe Garibaldi, ferito a una gamba, come dicono nelle ballate, ma confinato a Caprera senza assistenza sanitaria.

Gli ultimi saranno gli ultimi attraversa trasversalmente la precarietà, che è la causa scatenante della situazione: un'operaia incinta si ritrova disoccupata alla vigilia del parto. La donna è disperata, la sua reazione è improvvisa quanto maldestra: irrompe sul posto di lavoro e prende in ostaggio la responsabile del suo licenziamento. La vicenda è vissuta tutta in una notte, in cui s'incrociano i destini di uomini e donne normalmente distanti tra loro: una fredda dirigente d'azienda piegata alle leggi del mercato, un'ingenua poliziotta di provincia, una transessuale sarcastica e disillusa, un guardiano notturno pensionabile e trasandato, una saggia donna delle pulizie fissata con le canzonette e un bambino che sta per nascere. Con una sola e unica interprete: Paola Cortellesi.

4. *Ciak flessibili*

La maggior parte delle produzioni cinematografiche sono indipendenti e circolano nel circuito dei centri sociali, dei sindacati e dei partiti, come il docu-film *Vite flessibili* di Rossella Lamina, che intreccia quattro storie di vita di precari, oppure vengono istituiti festival o concorsi sul tema. È il caso del festival internazionale del documentario di Roma, dal tema *Il lavoro e la metropoli* o l'ultima edizione del celebre *Premio giornalistico Ilaria Alpi*, la dodicesima, comprendente il premio *Il lavoro che non si vede*, promosso da Nidil Cgil, Arci e Regione Lazio.

Film *cult* della generazione di precari è *Il Vangelo secondo Precario*, proiettato per la prima volta a due anni dall'entrata in vigore della legge Biagi, il 24 ottobre 2005, nelle università, nelle sedi sindacali e nelle associazioni, Camere del lavoro e Arci, per la regia di Stefano Obino, «primo lungometraggio prodotto dal basso», cioè senza finanziamenti pubblici, in maniera totalmente indipendente da tabù o vincoli di contenuto. San Precario è stato assunto con un contratto a progetto e, in effetti, non è davvero un santo: in realtà è un pugile finito per errore in Paradiso, trent'anni prima della sua ora, e si chiama Sandro Precario. San Pietro gli affida un compito delicato: quello di evadere le richieste di lavoro, le più pressanti. Le storie che s'intrecciano sono quattro.

Dora, stagista insicura, vittima di *mobbing*, cui vengono regolarmente rubate le idee e il suo *stage* viene prorogato all'infinito dal direttore di Zenzero Tv. Franco, privato della ridicola quota fissa di 500 euro al mese dal datore di lavoro, che gli garantisce soltanto un'improbabile percentuale dei finanziamenti. E poi, per sovrammercato, gli viene offerta la pubblicazione del suo libro in cambio di 4.000 euro, che però non ha. Mario, che baratta con il capo i favori della moglie in cambio di un posto di socio nello studio legale, mentre il suo collega »idealista«, Respighi, viene cacciato senza tanti problemi: si era rifiutato «di utilizzare cinque anni di studio per cacciare di casa un poveraccio che ha ragione, solo che non lo sa». Marta, impegnata a svolgere una ricerca per Ixtat, dove le vengono affidate una lunga serie di interviste da effettuare tutte rigorosamente nella settimana di riferimento, anche se verranno pagate dopo sei mesi. Per i guai dei precari c'è poco da fare. Nonostante si sia molto adoperato, Sandro Precario a fine giornata viene liquidato da San Pietro, che gli annuncia che lo lascerà ritornare sulla terra.

5. L'espressione delle arti come indicatore del quadro sociale

Assumendo come indicatore la letteratura d'ambiente dei lavoratori precari, in Italia si potrebbe ricostruire l'evoluzione storica dei profili attraverso alcuni personaggi dei lavoratori, così come è stato possibile per quello degli operai industriali: «il lavoratore che porta il nome del *Metello* di Vasco Pratolini; i *Tre operai* meridionali di Carlo Ternari; il nuovo operaio del sud, *Donnarumma all'assalto*, di Ottiero Ottieri; l'addetto-macchina Albino Saluggia del *Memoriale* di Paolo Volponi; il muratore provetto Tino Faussone, di Primo Levi, in *La chiave a stella*; lo scafatissimo Benassa, "capo storico" e rappresentante in *Mammuto*, di Antonio Pennacchi» (Accornero, 1997).

Questa operazione è peraltro realizzabile anche con la filmografia. Proseguendo l'analogia con gli operai di fabbrica, l'evoluzione dei profili si coglie passando dalle opere eroiche tipo «*Sciopero* di S. Ejzenstein, *Il sale della terra* di H.J. Biberman e *I compagni* di Monicelli, a quelle più disincantate, come *Il ferroviere* di Germi, *Sabato sera*, *Domenica mattina* di Reisz, *Ultima fermata a Brooklyn* di U. Edel, per arrivare a opere radicali tipo *La classe operaia va in paradiso* di Elio Petri, *Piovono pietre* di K Loach, o a o-

pere crude tipo *Blue Collars* di P. Schrader, *Tucker* di Francis Ford Coppola, *Trevico-Torino. Viaggio nella Fiat Nam* di Ettore Scola, o *Mimì metalurgico ferito nell'onore e nell'orgoglio* di Lina Wertmuller. E certo, passando per fotogrammi epici: *Tempi moderni* di C. Chaplin, *A nous la liberté* di J. Renoir e – forse – *L'uomo di marmo* di A. Wajda» (Accornero, 1997).

Analogamente, tutti i personaggi analizzati nel capitolo possono concorrere a delineare non solo un «affresco» delle vite dei precari ma un indicatore del quadro sociale nazionale, uno strumento per cogliere il disagio e le aspettative di vita utilizzando le fonti proprie di espressione di questi sentimenti, l'arte.

La produzione letteraria, cinematografica, teatrale e musicale ha tutte le potenzialità per costituire così una variabile non scientifica ma sicuramente ridimensionante, che funge da filtro, per l'analisi delle problematiche del mercato lavorativo: per capire che dietro le leggi, i dati, le statistiche, le teorie sulla produttività e l'efficienza lavorativa, ci sono persone, essere umani con dei sogni, dei progetti e soprattutto con dei diritti da garantire e tutelare.

Bibliografia

- Accardo G. (2006), *Un anno di corsa*, Milano, Sironi.
- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavoratori del futuro?*, Bologna, Il Mulino.
- Bajani A. (2006), *Mi spezzo ma non m'impiego*, Torino, Einaudi.
- Bajani A. (2005), *Cordiali saluti*, Torino, Einaudi.
- Chaincrew (2002), *Chainworkers. Lavorare nelle cattedrali del consumo*, Roma, Derive e Approdi.
- Desiati M. (2006), *Vita precaria e amore eterno*, Milano, Mondadori.
- Ehrenreich B. (2004), *Una paga da fame*, Milano, Feltrinelli.
- Goffredo D., Sansonetti A. (2005), *Tu quando scadi? Racconti di precari*, Lecce, Manni.
- Lazzarato M. (1997), *Il lavoro immateriale*, Verona, Ombre Corte.
- Monaco M. (2003), *Il momento è atipico. I lavoratori «flessibili» dicono la loro*, Roma, Nidil-Cgil.
- Monaco M. (2005), *Il momento è atipico. Cinque dialoghi fra lavoratori precari e lavoratori dipendenti*, Milano, Terre di Mezzo.
- Nove A. (2006), *Mi chiamo Roberta, Ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese...*, Torino, Einaudi.

Discografia

- Bersani S. (2006), *L'aldiquà*, Universal.
- Dolcenera (2006), *Popolo dei sogni*, Emi.
- Foto Mosse, *Im precario*.
- Frankie Hi-Nrg (2003), *Ero un autarchico*, Universal.
- Ligabue (2005), *Nome e Cognome*, Emi.
- Negrìta (2005), *L'uomo sogna di volare*, Sony.
- Silvestri D. (2002), *Uno-duè*, Universal.
- Subsonica (2005), *Terrestre*, Mescal Rec.
- Tiromancino (2002), *In continuo movimento*, Emi.
- Tiromancino (2005), *95-05*, Emi.
- 99 Posse (2000), *La vita che vendrà*, V2.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

La sezione Fondazione Giuseppe Di Vittorio di questo numero di *Quaderni* è interamente dedicata ai risultati del seminario *Mercato del lavoro in Europa: problemi e prospettive*, svoltosi il 10 marzo 2006 a Brescia in occasione del Centenario della Cgil. Il seminario è stato promosso dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio, dalla Fondazione Friedrich Ebert Stiftung, dalle cattedre di Diritto del lavoro e di Sociologia del lavoro della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Brescia, dall'Archivio storico Bigio Savoldi e Livia Bottardi Milani, dalla Camera del lavoro di Brescia.

Il taglio dell'approfondimento è stato rivolto in particolare al confronto fra i diversi sistemi economico-sociali dell'Europa, individuando qui campo e chiave indispensabili per le prospettive future del modello sociale europeo. Insieme all'analisi delle strategie finora perseguite al livello dell'Unione Europea, sono state così messe a fuoco le diverse strategie nazionali da parte di docenti universitari, di dirigenti sindacali e di operatori sociali italiani, tedeschi, francesi e spagnoli, il cui contributo viene riportato nelle pagine seguenti.

Presentazione

Adolfo Pepe

A nome della Fondazione Di Vittorio, delle varie cattedre interessate e della Camera del lavoro di Brescia do il benvenuto ai giovani, innanzitutto, ai colleghi, ai relatori e a coloro che sono intervenuti a questa iniziativa che nasce da una ormai consolidata collaborazione con la Fondazione Ebert e la Fondazione Alternativas, attivata da alcuni anni intorno al tema comune dell'Europa, delle sue caratteristiche sociali, delle diversità dei modelli socio-sindacali.

Le nostre analisi sono culminate in una riflessione comune, che abbiamo esposto in alcuni convegni volti a individuare le specificità dell'Europa sociale partendo dalla convinzione che un modello sociale europeo, pur se distinguibile in maniera evidente dal modello sociale anglosassone e soprattutto dal modello sociale americano, presenta al suo interno delle diversità che affondano le loro origini nella storia dei diversi paesi europei. Esse richiedono innanzitutto una conoscenza particolareggiata che, evitando facili scorciatoie unificatorie dei diversi modelli, proponga al centro dell'attenzione delle forze sindacali, delle forze intellettuali, dei giovani, il problema della costruzione di un modello europeo che tenga conto di queste specificità.

Quando facemmo nel 2003 il nostro primo convegno sull'Europa sociale, il nodo fondamentale era quello delle pressioni molto forti che venivano dal modello liberista americano che, avvalendosi dei suoi grandi mezzi e delle sue grandi attrattive, puntava molto su quella che allora il segretario alla Difesa americano chiamò l'Europa giovane, cioè l'Europa dei paesi dell'Est, contrapposta all'Europa vecchia, cioè l'Europa continentale. Il modello americano era – per così dire – considerato il modello obbligato verso cui dovevano tendere i rapporti sociali, l'economia, il mercato del lavoro in Europa, se anche quest'ultima avesse voluto entrare nella fase dello sviluppo con i tassi di crescita tipici dei paesi anglosassoni.

* Adolfo Pepe è Preside della Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo e Direttore della Fondazione Di Vittorio.

Noi, in quegli anni, analizzando la struttura sociale europea individuammo tre modelli di riferimento e pensammo che tra questi occorresse fare una comparazione, che non vi era alcun destino storico che doveva portare ineluttabilmente l'Europa ad accettare la soluzione liberista anglosassone e americana. In particolare, individuammo nel modello continentale, sostanzialmente franco tedesco, un modello fortemente coeso e basato su un grande compromesso tra classi dirigenti e mondo del lavoro, rapporto che sta alla base di legittimazione delle democrazie, garante di libertà e, al tempo stesso, premessa indispensabile di uno sviluppo coniugato con il mantenimento dei sistemi di *welfare*.

Naturalmente non ci sfuggivano né le differenze né i problemi che esistevano sia all'interno della Germania sia all'interno della Francia, né i limiti e le necessità anche per questi sistemi di procedere a un adeguamento. Molto interessante ci apparve il modello dei paesi scandinavi che poi, anche per merito di un giovane studioso oggi presente, Paolo Borioni, è diventato anche nell'opinione pubblica, attraverso la stampa, un punto di riflessione e di discussione tra gli studiosi e i politici. In questo modello, che ha caratteristiche molto precise, il rapporto tra democrazia politica, rappresentanza sociale e *welfare* ha consentito un rapporto ottimale con i tassi di crescita dell'economia, dimostrando che in realtà – come già sottolineato da Stiglitz in una conferenza che organizzammo a Roma – tra sviluppo e benessere sociale non c'è alcuna contraddizione ma, anzi, lo sviluppo può essere alimentato, anche nella quarta rivoluzione industriale che stiamo vivendo e nella fase della globalizzazione, dal sistema della protezione sociale e dei diritti dei lavoratori. E naturalmente abbiamo analizzato e individuato il modello sociale mediterraneo, quello che, con alcune sottodifferenze evidenti, caratterizza i paesi del Mediterraneo. Anche in questo modello sono stati individuati una serie di elementi di differenziazione peculiari.

Il senso del convegno di oggi è verificare la validità di questo schema di analisi, alla luce di due importanti novità che sono intervenute nel frattempo: la prima è costituita dal blocco del progetto di unificazione politico costituzionale dell'Europa. Il voto francese e olandese ha, in qualche modo, richiamato l'attenzione sul fatto che i meccanismi di integrazione politica dell'Europa, così come erano stati concepiti nell'Europa funzionalista prevista dai padri fondatori negli anni cinquanta, in particolare da Jean Monet, basata sull'integrazione economica culminata con l'unificazione monetaria, in realtà non davano luogo automaticamente all'unificazione politica e sociale

dell'Europa. È indubbiamente un problema che abbiamo di fronte, ed è alla luce di questo primo fattore che noi abbiamo chiesto a sindacalisti e studiosi dei principali paesi europei di affondare le loro analisi su questo aspetto, per verificare il nesso che c'è tra la costruzione di un'Europa sociale e la costruzione di un'Europa politica alla luce del cortocircuito che si è creato tra economia e politica.

Un secondo fattore è costituito dalla modifica dei tempi, delle forme e dell'intensità dei processi di globalizzazione e di internazionalizzazione che il sistema ha registrato nel suo complesso, in relazione all'affermazione degli altri grandi macrosistemi regionali come la Cina, l'India e la Russia, fino all'emergere di alcune imprevedibili realtà come il Brasile e la stessa Africa. Non c'è più un mondo unipolare né euroatlantico; questo differenzia la situazione attuale da quella venutasi a creare dopo il crollo dell'Unione Sovietica e dopo l'illusione di Fukuyama che la storia fosse finita, che in fondo vivessimo in un mondo obbligatoriamente liberale e unipolare a egemonia anglosassone e americana. In realtà non è così: non c'è un mondo unipolare, non c'è un mondo occidentale naturalmente convergente che, per tradizioni storiche, per legami economici e finanziari, per i meccanismi stessi della globalizzazione tende a costituire un unico universo di riferimento. Non si può pensare che l'Europa, pur non avendo raggiunto la maturità politico costituzionale e pur dovendo registrare sul piano diplomatico alcuni elementi di *appeasement* con il modello americano, come segnala il mutamento di direzione politica in Germania e, forse, il mutamento politico in Francia, sia al centro di un processo di convergenza con gli Stati Uniti, anche se – ripeto – alcuni elementi politico-diplomatici e alcune «illusioni» fanno ritenere possibile un ritorno a una simile convergenza.

A noi sembra che l'Europa rimanga, fondamentalemente, uno spazio che può costruirsi con un modello sociale dal profilo autonomo e con una novità ulteriore: in Europa, non essendo andato in porto il progetto di costituzionalizzazione, si è accentuata la sua frammentazione in sub sistemi regionali. La dimensione nazionale, che pure era stata uno dei fattori fondanti dell'unificazione europea, non riuscendo a operare un'integrazione puramente interstatale ha dato luogo a una frammentazione di sistemi sub-nazionali, che oggi fanno dell'Europa uno spazio costituito da molte «marche», con un cuore che sta tra Berlino e Parigi, non stando più tra Parigi e Francoforte, senza sapere se questo cuore attrattivo c'è ancora, se pulserà più verso est o se riuscirà a tenere insieme queste «marche» che si sono formate

e si stanno formando. In definitiva, quello che è incerto è se il mosaico europeo, nella nuova situazione, reggerà sul piano sociale e dunque sul piano politico.

Sono questi, dunque, i due elementi di scenario che ci hanno indotto a convocare questo momento di riflessione, momento che non può considerarsi concluso e che ha una scelta privilegiata. Noi riteniamo che, per poter avviare riflessioni propositive, sia decisivo il ruolo delle forze sindacali; che per dare a questa Europa neo-frammentata e dall'incerto profilo politico, tuttavia non assimilata a un modello anglosassone e neo-atlantico, una base di solidità e di consenso sociale, occorra un salto di qualità e di riflessione da parte delle forze sindacali e del mondo del lavoro europeo, affrontando unitariamente i problemi a esso connessi.

Il mercato del lavoro, dunque, è stato scelto come tema specifico dal quale riteniamo possano emergere quegli elementi di analisi e convergenza su un argomento che è trasversale e che riguarda, complessivamente, non solo i singoli mercati del lavoro nazionali, ma lo stesso mercato del lavoro dello spazio europeo, essendo evidente che il destino della costituzione europea si è deciso per l'«idraulico polacco»; infatti, c'è uno strettissimo collegamento tra i problemi dell'occupazione, del lavoro e del mercato del lavoro, e il destino politico e sociale dell'Europa. Questi sono i motivi e i temi che riteniamo debbano essere alla base dell'iniziativa del convegno che abbiamo realizzato. Io ringrazio tutti voi per la partecipazione, ringrazio la Facoltà di Giurisprudenza e il suo preside che ci ha ospitato e do la parola a Marzia Barbera, che condurrà i lavori del nostro seminario.

Il coordinamento aperto delle politiche sociali

Marzia Barbera

I lavori di questa mattina sono organizzati in due parti. La prima è dedicata all'analisi della Strategia europea in tema di occupazione, la seconda all'analisi delle strategie nazionali. A Massimo Pallini e a me compete di darvi qualche informazione su quanto sta accadendo a livello comunitario nella costruzione di quel modello sociale comune di cui ci ha parlato Adolfo Pepe. E mentre gli organizzatori di questo convegno hanno potuto scegliere, adottando un punto di vista valutativo, alcuni dei modelli nazionali che, a loro parere, dovrebbero costituire il faro della costruzione di un modello sociale comune, chi studia l'esperienza europea nel suo concreto svolgimento ha a che fare con 25 diverse esperienze nazionali, delle quali alcune ci sono ancora largamente ignote.

Per quel che mi riguarda, cercherò di dar conto della costruzione di una strategia comune per l'occupazione, del tentativo cioè di costruire un modello unitario a partire dalla diversità dei sistemi nazionali, mentre Massimo Pallini, prendendo spunto dalla recente vicenda della proposta di direttiva Bolkestein, parlerà del rapporto tra politiche sociali e politiche di liberalizzazione dei mercati. Nella seconda parte Dino Greco ci parlerà del caso italiano, Paolo Borioni del caso scandinavo e Wilhelm Adamy del caso tedesco.

A me compete, dunque, narrarvi la storia della Strategia europea per l'occupazione. Una storia poco conosciuta, e credo che questo sia già significativo. Come è possibile che la costruzione di una politica in materia di occupazione comune a tutti gli Stati membri dell'Unione si sia svolta e si svolga in un cono d'ombra?

Comincerò col dire che la Strategia europea per l'occupazione si situa a un bivio fra due tendenze dell'integrazione europea, già richiamate da Pepe. La prima è la tendenza alla costituzionalizzazione dell'ordinamento giuridico

* Marzia Barbera è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Brescia.

dell'Unione Europea. L'Unione, dal punto di vista istituzionale, è un ibrido, un modello profondamente diverso da altre organizzazioni sovranazionali già conosciute. Una delle particolarità è che a quest'organismo giuridico e politico manca una costituzione. A dire il vero, molti giuristi sono convinti che una costituzione l'Europa l'abbia già, una costituzione che è nata dall'opera incessante dei giudici della Corte di giustizia europea, i quali hanno costruito, attraverso un lavoro impressionante per quantità e qualità, una carta dei diritti fondamentali che è il precipitato della tradizione costituzionale comune dei paesi membri. La costituzione europea è stata per lungo tempo anch'essa atipica e in divenire, e non ha avuto un momento fondante come un'assemblea costituente. Essa si presentava perciò come un processo, più che come un documento.

Oggi una costituzione-documento c'è, ma è ancora un Trattato costituzionale in attesa di ratifica, e per ora il processo è stato bloccato dall'esito contrario di due referendum nazionali. È probabile che la ratifica prima o poi ci sarà: il processo di integrazione europea è sempre stato caratterizzato da momenti alternati di *stop and go*. D'altra parte, neanche il Trattato di Maastricht fu semplice da ratificare. È interessante osservare che le volte in cui si è fatto ricorso al referendum anziché ai parlamenti per ratificare uno dei trattati europei che hanno scandito il processo di unificazione, alcuni dei popoli interpellati in primo hanno detto di no, per poi cambiare idea. Anche questa volta accadrà questo? Quando i popoli europei cambiano idea è perché, alla fine, maturano la convinzione che dal processo di integrazione ricaveranno vantaggi e non svantaggi. C'è da chiedersi, perciò, perché alcune comunità nazionali non abbiano avuto questa percezione a proposito del recente Trattato costituzionale. Non credo dipenda dal testo costituzionale in sé, che è un buon testo, che salvaguarda i caratteri tipici del modello sociale europeo. Credo dipenda di più dalle politiche dell'Unione Europea, che in questo momento non hanno una fisionomia e una direzione chiara, capace di parlare alla gente.

Questo ci porta alla seconda tendenza presente oggi nel processo d'integrazione europea, che attiene alle nuove forme di decisione politica. Questa seconda tendenza è riassumibile nella formula della *new governance*, una forma di decisione e di regolazione che si pone al di fuori dei modelli tradizionali di rappresentanza politica. La Strategia europea per l'occupazione è uno dei campi di sperimentazione della *new governance*, ed essa trova attuazione attraverso il «Metodo aperto di coordinamento».

È stato il Trattato di Amsterdam del 1998 a introdurre questo modello di *governance*. Diversamente dal metodo comunitario classico, fatto di regolamenti e direttive, il Metodo aperto di coordinamento utilizza tecniche di regolazione *soft*: linee-guida e raccomandazioni, adottate all'interno di un processo decisionale in cui il Parlamento europeo e le parti sociali hanno poco spazio, perché la parola è lasciata soprattutto a governi e tecnici. Sulla base degli orientamenti comuni espressi ogni anno dal Consiglio in materia di politiche per l'occupazione, i governi nazionali scrivono il loro piano nazionale d'azione, nel quale indicano quali misure hanno preso e intendono prendere per far crescere l'occupazione e diminuire la disoccupazione. Ogni anno i governi riuniti nel Consiglio valutano, attraverso un esercizio di sorveglianza multilaterale, i vari piani nazionali, per verificare in quale misura si attengono o si discostano dagli orientamenti comunitari, esprimendo le loro valutazioni in una serie di raccomandazioni rivolte agli Stati membri. Prima di entrare nel merito di questi orientamenti politici e di cercare di misurare l'efficacia di questo metodo di decisione, vorrei fare un passo indietro e ricostruire brevemente come si è arrivati a costruire il meccanismo in questione.

Dicevo prima che alcune comunità nazionali, all'indomani della firma del Trattato di Maastricht, si erano mostrate scettiche sul fatto che l'integrazione potesse produrre per loro dei vantaggi. Molti ritenevano che il progetto di costruzione dell'Unione Europea avesse al proprio centro soprattutto obiettivi economico-finanziari, e che obiettivi di carattere sociale fossero assenti o secondari. In realtà, anche il Trattato di Maastricht obbediva a quella logica funzionalista che ha guidato l'intero processo di unificazione europea. L'idea di fondo di questa logica è che si possa procedere gradualmente nel processo di costituzione di un'entità politica sopranazionale, aprendo sempre nuovi capitoli di cooperazione, che nascono come una necessità spontanea dalle precedenti aree di cooperazione. Un riflesso di questa stessa logica funzionalista si ritrova nella famosa parola d'ordine dei federalisti americani: «federate i loro portafogli e il cuore seguirà». Ebbene, nel Trattato di Maastricht la parola d'ordine era la stessa. Partendo dalla moneta unica, per un effetto di *spill over*, si sarebbe arrivato a mettere insieme le altre politiche economiche e poi anche le politiche sociali.

I processi di *spill over* però sono lenti, mentre, alla metà degli anni novanta, la disoccupazione era diventato un problema enorme in Europa, al quale gli Stati nazionali non erano in grado di far fronte da soli, anche perché proprio il Trattato di Maastricht, con i suoi parametri di stabilità monetaria e fi-

nanziaria, aveva loro sottratto molte delle leve con le quali in passato avevano fronteggiato la disoccupazione. Da qui l'esigenza di costruire una strategia comune in materia di occupazione. Ma come? Integrare 15 sistemi del lavoro era molto più difficile che integrare 15 monete nazionali. I modelli del mercato del lavoro nazionali esprimono in misura massima la diversità e la ricchezza dei singoli ordinamenti. Non è solo una «colpa» delle istituzioni comunitarie il non riuscire a costruire un modello sociale unico; il fatto è che è molto difficile farlo. Come si fa a mettere insieme modelli così diversi come possono essere il modello scandinavo e quello greco o portoghese? Come si fa a costruire un meccanismo di solidarietà comune, per il quale i cittadini scandinavi siano disposti a pagare per i cittadini portoghesi?

Il Metodo aperto di coordinamento è la risposta istituzionale a questi dilemmi politici. L'idea di fondo qui è che i governi europei debbano costruire un modello sociale comune non dall'alto, ma dal basso, imparando gli uni dagli altri. Il sistema è quello del *benchmarking*, una tecnica di carattere pragmatico di derivazione aziendale. Per decidere le loro strategie, le imprese guardano a quello che fanno gli altri, ai migliori risultati conseguiti in termini di competitività, e cercano di imitare le migliori ricette. Le migliori ricette contro la disoccupazione alla metà degli anni novanta erano considerate quelle anglosassoni, olandesi e scandinave. La Strategia europea per l'occupazione è stata costruita mettendo insieme queste «buone ricette» contro la disoccupazione. Una costruzione pragmatica, guidata dalla convinzione che si possa imparare gli uni dagli altri, attraverso un meccanismo di persuasione. «*Do the right thing*». Se non lo fai, scattano sanzioni di carattere «morale», raccomandazioni in cui si viene indicati come inadempienti agli obblighi volontariamente assunti.

Con il Consiglio di Lisbona del 2000, la Strategia europea per l'occupazione diventa il centro dell'agenda politica dell'Unione. In quella stessa sede il Metodo aperto di coordinamento viene individuato come un metodo decisionale da adottare in ambiti più ampi: quelli delle politiche di inclusione sociale, delle politiche per l'immigrazione, delle politiche di convergenza dei sistemi di sicurezza sociale. A Lisbona i governi nazionali stabiliscono obiettivi da conseguire ambiziosi: passare a un tasso di occupazione complessivo del 60 per cento entro il 2005 e del 70 entro il 2010; per le donne del 57 per cento entro il 2005, del 67 entro il 2010. Ci si pone anche il problema dei lavoratori anziani: l'obiettivo in questo caso è di arrivare al 50 per cento di occupati entro il 2010.

Questi obiettivi non sono stati raggiunti in molti paesi e non saranno facilmente raggiungibili. È certo che la responsabilità principale non è del mezzo politico scelto, ma del ciclo economico negativo, di un quadro macroeconomico non favorevole. Tuttavia ci si è chiesti lo stesso se il Metodo aperto di coordinamento fosse lo strumento giusto o se non bisognasse ricercare una maggiore integrazione tra politiche economiche e sociali. Si è arrivati così a costruire un ciclo triennale di coordinamento delle politiche economiche e delle politiche dell'occupazione.

Le linee-guida che i paesi ricevono dalla Comunità europea sono ormai di tipo integrato, lo ha stabilito il Consiglio di Bruxelles del 2005. Vi sono orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e gli obiettivi sono di tipo macroeconomico, microeconomico e occupazionale. Ad esempio, uno degli obiettivi è promuovere la sostenibilità economica; un altro, favorire una maggiore coerenza fra politiche macroeconomiche e politiche strutturali. Fra gli obiettivi in tema di occupazione vi sono quelli di promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita; di favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza, riducendo la segmentazione del mercato del lavoro; di far sì che l'evoluzione salariale contribuisca alla stabilità macroeconomica e alla crescita (per questa ragione la Banca europea si sente in dovere di dire ai sindacati europei quali politiche salariali adottare). Tutto questo è il frutto anche del lavoro della *task force* nominata dall'allora presidente della Commissione europea Romano Prodi e presieduta da un ex capo di governo, l'olandese Wim Kock, cui era stato affidato il compito di rivitalizzare la sofferente Strategia di Lisbona.

Dopo il Consiglio di Bruxelles c'è, dunque, una strettissima relazione fra politiche economiche e politiche occupazionali. Va detto che ciò comporta il rischio di un asservimento delle politiche occupazionali alle politiche economiche. Nel rapporto finale della *task force* si legge che il folto elenco di obiettivi politici della Strategia di Lisbona ha oscurato l'importanza di interventi che possano aumentare la produttività e che, da ora in avanti, le riforme strutturali dovranno muovere fundamentalmente in questa direzione. Il pericolo, però, è che l'incremento di produttività del lavoro diventi preminente rispetto al raggiungimento di obiettivi qualitativi, dell'obiettivo cioè di creare migliori posti di lavoro. L'altro rischio è che le politiche occupazionali diventino serventi anche rispetto alle politiche volte a combattere l'esclusione sociale. Si tratta di un altro importante obiettivo delle politiche europee, ed è sempre stato un obiettivo anche delle forze e dei movimenti socia-

li. Ma cosa s'intende per esclusione sociale? Chi sono i poveri e perché lo sono? Se il discorso sull'esclusione sociale viene ridotto alla mancanza di un'occupazione, allora la conseguenza è che l'obiettivo principale diventa quello di promuovere l'autosufficienza individuale attraverso un lavoro purchessia, e non quello di mettere in atto politiche di tipo redistributivo.

Infine, come si misura ciò che uno Stato nazionale fa per il raggiungimento degli obiettivi comuni? Il problema degli indicatori è rilevante: se l'obiettivo è creare nuovi posti di lavoro, il problema non è solo quello di quanti posti di lavoro, ma quali. La Commissione europea ha proposto, infatti, anche un *set* di indicatori qualitativi: qualità intrinseca del lavoro, qualifiche, formazione, ambiente di lavoro, protezione della salute e della sicurezza, organizzazione del lavoro ed equilibrio fra sfera professionale e sfera privata.

Come vedete, fare un bilancio della Strategia europea per l'occupazione non è facile. Tuttavia i suoi obiettivi e i suoi metodi decisionali devono essere conosciuti e discussi da tutti, in primo luogo dalle parti sociali, perché la Strategia europea per l'occupazione è il luogo in cui si prendono decisioni che le riguardano da vicino. Il discorso che le parti sociali possono fare a questo riguardo è che il Metodo di coordinamento sarà aperto nella misura in cui si aprirà al loro fondamentale contributo.

Politiche sociali e politiche di liberalizzazione dei mercati: il caso Bolkestein

Massimo Pallini

1. Il dibattito italiano

In Italia soltanto in questi ultimi mesi la proposta di direttiva Bolkestein è uscita dagli angusti ambiti del dibattito accademico-scientifico cui era stata confinata, guadagnando la ribalta del dibattito politico-sindacale nazionale. Ha contribuito in modo decisivo a destare l'attenzione pubblica italiana l'eco della rilevanza che è stata attribuita in Francia a tale proposta di direttiva durante la campagna referendaria per il Trattato costituzionale europeo.

È problematico ricostruire sinteticamente le diverse posizioni espresse dalle forze sociali e politiche senza cadere in fuorvianti, se non errati, schematismi di contrapposizioni. E infatti, se nelle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (Cgil, Cisl, Uil) e nei partiti di sinistra (in particolare Rifondazione comunista e la corrente più radicale dei Democratici di sinistra) prevale diffidenza e ostilità nei confronti del disegno di riforma delle prestazioni di servizi dettati dalla proposta Bolkestein, in particolare per i temuti effetti negativi sulle condizioni di lavoro e sugli ambiti riservati ai servizi pubblici; allo stesso tempo queste forze non sono aprioristicamente contrarie agli obiettivi perseguiti dalla direttiva di una maggiore apertura all'accesso alle attività dei servizi negli Stati membri dell'Unione Europea, nonché di semplificazione e sburocratizzazione della regolazione dell'esercizio di dette attività.

Sul fronte opposto, il Governo Berlusconi ha professato una manifesta adesione al progetto di direttiva, tanto che il suo ministro ai rapporti con l'Unione Europea, La Malfa, è giunto a dichiarare che l'Italia dovrebbe addiventare al recepimento nell'ordinamento nazionale delle disposizioni del disegno di direttiva senza neppure attendere l'adozione da parte dell'Unione. Detto governo non è però rimasto sordo ai timori che hanno formulato gli

* Massimo Pallini è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Milano.

ordini professionali (ad esempio avvocati, medici, commercialisti, ingegneri, architetti, notai) e i concessionari privati di servizi per cui sussistono monopoli od oligopoli cosiddetti naturali (ad esempio servizi telefonici, radiotelevisivi, di fornitura di energia elettrica) di possibili scadimenti della qualità delle prestazioni e della tutela degli utenti, nonché – più egoisticamente – delle difficoltà nel sostenere la competizione degli altri operatori stranieri cui sarebbero improvvisamente esposti. Di qui gli inviti dei suoi ministri alla cautela e alla necessità di operare distinzioni tra i diversi servizi.

Come noto, l'aspetto centrale della proposta sul piano sistematico è quello di elevare a diritto fondante della libertà di prestazione dei servizi nel mercato interno il *principio del paese d'origine*, secondo cui ogni impresa deve ritenersi sottoposta – non solo per tutte le condizioni di accesso a un'attività ma anche per quelle di esercizio – unicamente alla legislazione del paese in cui è stabilita, mentre gli altri Stati membri ospitanti non possono imporre restrizioni ai servizi forniti da un prestatore stabilito in un altro Stato membro (art. 16). Si realizzerebbe così una rivoluzione copernicana per cui non troverebbe più applicazione in via generale la legge dello Stato in cui viene concretamente prestato il servizio, salvo che non si rilevi che questa produce effetti discriminatori e restrittivi della libera circolazione, ma al contrario la legge dello Stato di stabilimento dell'impresa. Sarebbero gli Stati ospitanti, dunque, a essere gravati dell'onere di provare sia che le norme nazionali non producono tali effetti, sia – ove non riescano a dimostrarlo – che rispondono a criteri di necessità e proporzionalità. La deroga all'applicazione del principio del paese di origine, infatti, è prevista in via generale esclusivamente per quei servizi che nello Stato ospitante sono oggetto di un «divieto totale» o sono condizionati al possesso di «requisiti specifici» giustificati da ragioni di ordine pubblico, di pubblica sicurezza o di salute pubblica (art. 17).

Il principale nodo tecnico e politico da sciogliere, sul quale si è inevitabilmente incentrata la discussione italiana, è quello degli effetti che l'adozione del disegno di direttiva è destinata a produrre sui mercati del lavoro nazionali. Da più parti, infatti, si paventa il pericolo che il testo attualmente proposto dalla Commissione sia giuridicamente in grado di legittimare un *social dumping* tra gli Stati membri, dando il via a una corsa al ribasso delle condizioni economiche e normative applicate ai rapporti di lavoro al fine di attirare le imprese straniere e trattenere quelle nazionali, corsa che sarebbe destinata ad arrestarsi soltanto al raggiungimento di un'armonizzazione «nega-



tiva» della regolazione dei rapporti di lavoro, ivi impiegati, al livello del minimo comune denominatore tra tutti gli Stati dell'Unione, vecchi e nuovi membri nell'Europa a 25.

D'altronde gli Stati *newcomers* non fanno certo mistero di puntare – almeno nel medio termine – prevalentemente sul basso costo della loro forza lavoro per attirare investimenti di capitali e lo stabilimento di imprese dagli altri Stati membri. I *newcomers* ritengono infatti inaccettabile che gli Stati membri di più datata adesione all'Unione Europea abbiano acconsentito all'allargamento a condizione che i loro mercati nazionali fossero governati dai principi di libera concorrenza e di libero movimento di merci, capitali e beni, e poi gli impediscano di avvalersi della migliore arma competitiva che hanno a disposizione: il minor costo del lavoro.

All'interno delle forze progressiste italiane, proprio alle diverse valutazioni tecniche sugli effetti della proposta di direttiva Bolkestein sul mercato del lavoro conseguono diverse posizioni politiche in merito all'opportunità o meno di approvazione della stessa.

Chi ritiene che il principio del paese di origine non trovi applicazione alla regolazione normativa e contrattuale dei rapporti di lavoro, conclude per l'insussistenza di un reale pericolo di *social dumping*. Secondo questa lettura, infatti, le imprese che si recano in un *host State member* per prestare servizi avvalendosi di proprio personale distaccato (i cosiddetti *posted workers*) dovrebbero comunque applicare a questo personale, come di fatto accade attualmente, il *labour law* di detto Stato ospitante nella sua interezza. Tale convinzione conforta i suoi assertori nel sostenere l'approvazione del disegno di direttiva per i prevedibili effetti positivi che questa sarebbe destinata a produrre nel senso della crescita e della dinamicità del mercato dei servizi, nonché dell'incremento della qualità e quantità dell'offerta ai consumatori.

A sostegno di quest'ultima interpretazione della portata della proposta Bolkestein viene invocato il testo dell'art. 24, comma 1, che prevede espressamente che le *materie disciplinate dalla direttiva 96/71/CE* siano escluse dall'ambito di applicazione del principio del paese di origine; si ravvisa in questo rinvio alla disciplina della direttiva 96/71, dunque, l'esclusione di tutta la regolazione del rapporto di lavoro dall'ambito di applicazione del principio del paese d'origine.

Coloro che osteggiano l'approvazione della direttiva Bolkestein, invece, ritengono che sia errato ritenere che l'esclusione delle materie di cui alla direttiva 96/71 possa garantire la piena sovranità dello Stato ospitante nella rego-

lazione dei rapporti di lavoro dei *posted workers*, poiché la direttiva 96/71 impone l'applicazione del diritto dello Stato ospitante non già nella sua interezza, ma solo per alcuni profili che sono assai più circoscritti di quanto comunemente si pensi, comunque tali da lasciar spazio a una significativa concorrenza tra imprese nazionali e imprese distaccanti sulle condizioni normative e sul costo della forza lavoro impiegata. Il rischio di una migrazione delle imprese fornitrici di servizi alla ricerca continua degli Stati membri che offrono la disciplina del rapporto di lavoro meno onerosa sarebbe dunque concreto.

2. Il diritto nazionale del lavoro è integralmente escluso dall'ambito di applicazione della direttiva Bolkestein?

La direttiva 96/71 ha come propria base giuridica non già le disposizioni in materia di politica sociale del Trattato costituzionale europeo, ma gli artt. 46 (ex 57) e 55 (ex 66), che hanno quale fine proprio la tutela della libertà di stabilimento e di libera circolazione dei servizi. Questa direttiva è stata il frutto di un difficile compromesso. Da un lato, la Commissione intendeva proteggere le imprese di servizi dalle misure giuslavoristiche con finalità o effetti restrittivi della libertà di circolazione, che possono costituire un'ingiustificata barriera al loro ingresso nel mercato di un altro Stato membro; dall'altro, gli Stati membri cosiddetti *conservative*, in particolare Germania, Francia e Italia, intendevano proteggere i livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro nazionali (e conseguentemente delle imprese nazionali che sono tenute ad applicarli) dalla concorrenza delle imprese provenienti da Stati membri con costi economici e gestionali del lavoro più contenuti. Tale natura compromissoria si riscontra in tutte le parti della direttiva.

La direttiva 96/71 vincola in realtà le imprese che prestano temporaneamente servizi in un *host State member* ad applicare ai propri *posted workers* soltanto un «*nocciolo duro di norme protettive chiaramente definite*»¹ dell'ordinamento di questo Stato. Il paragrafo 1 dell'art. 3 prevede infatti che le imprese debbono applicare ai lavoratori distaccati le disposizioni normative dello *host State* che disciplinano: «a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; b) durata minima delle ferie annuali retribuite; c) tariffe minime salariali comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente

¹ Così recita il quattordicesimo considerando della direttiva.



punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria; d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro; f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione».

Al contempo il paragrafo 10 dello stesso art. 3 consente agli Stati membri di estendere questa delimitazione, prevedendo che questi possano imporre l'applicazione ai lavoratori distaccati delle *condizioni di lavoro e di occupazione* previste dal proprio ordinamento anche in materie diverse da quelle contemplate al paragrafo 1, ma a condizione che si tratti di disposizioni di *ordine pubblico*.

La mancanza di un'espressa qualificazione nel Trattato dei caratteri dell'«ordine pubblico» ha fatto (strumentalmente) ritenere ad alcuni Stati membri di poter fare ricorso alla nozione dei propri ordinamenti nazionali, quindi di essere legittimati a estendere – in sede di recepimento della direttiva – gli ambiti di applicazione alle imprese «transfrontaliere» del proprio diritto del lavoro, sino a ricomprenderlo *in toto*, o quantomeno in grandissima parte, in seno alla nozione di «disposizione di ordine pubblico».

Inoltre, mentre il paragrafo 1 dell'art. 3 della direttiva 96/71 prevede che le previsioni della contrattazione collettiva relative alle materie specificamente elencate trovino applicazione esclusivamente ai lavoratori distaccati per la prestazione di servizi nel settore edilizio, il paragrafo 10 consente, poi, agli Stati membri di estendere l'obbligatorietà dell'applicazione ai lavoratori distaccati non solo di tutte le *condizioni di lavoro e di occupazione* stabilite dai contratti collettivi nazionali, prescindendo quindi dall'indicazione delle materie di cui al paragrafo 1, ma oltretutto per la prestazione di servizi in qualsiasi settore.

Ciò che la direttiva 96/71 non chiarisce è se tra le *condizioni di lavoro e di occupazione* previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, la cui applicazione può essere estesa dallo Stato membro ospitante ai lavoratori distaccati, possano ritenersi ricomprese anche le condizioni di costituzione e di risoluzione del rapporto di lavoro. Questione non certo di secondaria importanza, considerato che la flessibilità «in entrata e in uscita» costituisce uno dei costi o vantaggi gestionali principali per le imprese nell'impiego delle risorse umane. In concreto: uno Stato membro può prevedere, avvalendosi della facoltà di cui al paragrafo 10 dell'art. 3 della direttiva, che un lavoratore di-

staccato nel suo territorio da un'impresa di un altro Stato membro possa essere impiegato con un rapporto di lavoro già instaurato a tempo determinato soltanto qualora questo risponda ai requisiti causali di apposizione del termine imposti dalla legge dello stesso Stato ospitante, anche qualora questi requisiti risultino più restrittivi di quelli dettati dalla direttiva? O ancora: lo Stato ospitante potrebbe prevedere che durante la prestazione del servizio nel suo territorio i lavoratori distaccati possano essere licenziati soltanto se sussistono le motivazioni tipiche previste dal proprio ordinamento? Interrogativi, questi, che oggi sono senza risposta certa. Il tenore letterale dell'espressione *condizioni di lavoro e occupazione* e la casistica giurisprudenziale sembrerebbero far propendere per una risposta negativa; ma – in assenza di lumi da parte della Corte di Giustizia – è veramente difficile avanzare in questa sede una soluzione esegetica se non in modo ampiamente, o piuttosto totalmente, dubitativo.

Gli Stati membri non hanno saputo (o potuto) resistere alla tentazione di avvalersi delle maglie larghe che la formulazione testuale della direttiva 96/71 offriva loro per «blindare» il proprio diritto del lavoro nazionale imponendone l'applicazione integrale alle imprese «transfrontaliere», con la sola eccezione in controtendenza della Gran Bretagna.

Il governo italiano con il d.lgs 25 febbraio 2000, n. 72, con cui è stata recepita la direttiva 96/71, si è avvalso di tutte le possibilità di estensione dei limiti di applicabilità del diritto del lavoro nazionale ai lavoratori distaccati nel proprio territorio sino a prevederne l'applicazione integrale delle disposizioni sia legali sia contrattuali, per tutte le materie e per tutti i settori. L'art. 3, comma 1, del d.lgs. prevede, in modo che non si presta a equivoci di sorta, che al rapporto di lavoro tra le imprese di altri Stati membri che distaccano propri lavoratori nel territorio italiano per prestare servizi per un periodo delimitato di tempo, ivi comprese le imprese che offrono lavoro temporaneo, e agli stessi lavoratori distaccati «si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori svolgono la propria attività in posizione di distacco».

Anche il legislatore italiano ha quindi ritenuto di poter qualificare «in blocco» tutte le previsioni del diritto del lavoro nazionale come «disposizioni di or-

dine pubblico» a norma del paragrafo 10 dell'art. 3 della direttiva. Come è stato correttamente rilevato, però, la nozione di ordine pubblico cui occorre far riferimento a questi fini non può che essere quella elaborata dalla Corte di Giustizia in relazione agli artt. 49 ss. del Trattato costituzionale europeo.

La Corte di Giustizia, incalzata dalla Commissione, ha iniziato però già dalla fine degli anni novanta un sindacato più rigoroso sulle modalità con cui gli Stati membri si sono avvalsi della possibilità di estendere l'applicazione del proprio diritto di lavoro, oltre le materie espressamente indicate dall'art.1 della direttiva 96/71, invocando ragioni di ordine pubblico.

La Corte ha ribadito che, in via generale, il diritto europeo non osta a che gli Stati membri estendano l'applicazione della legge e della contrattazione collettiva nazionali ai lavoratori distaccati nel loro territorio, anche qualora i livelli di tutela siano più elevati (e conseguentemente più onerosi) di quelli previsti dagli *standard* minimi dettati dal diritto derivato dell'Unione Europea, ma condiziona il legittimo esercizio di questa facoltà al superamento di tre *test*: a) di parità (formale e sostanziale) di trattamento tra imprese nazionali e straniere, b) di effettività e genuinità della tutela in favore del lavoratore distaccato, c) di proporzionalità tra questa tutela e gli effetti restrittivi della libera circolazione dei servizi prodotti.

Sotto il primo profilo la Corte ha ribadito il principio che – in senso assoluto – nessuna finalità può giustificare l'applicazione alle imprese di altri Stati membri di discipline legislative o contrattuali aggiuntive rispetto a quelle che trovano applicazione nei confronti delle imprese nazionali, salvo che la diversità di disciplina non possa rigorosamente attribuirsi a differenze obiettive esistenti tra imprese straniere e imprese nazionali². Se la misura normativa nazionale è rispettosa del principio di parità «formale» di trattamento, occorre poi valutare – in senso relativo – se assicurati anche la parità «sostanziale» tra imprese nazionali e straniere, se cioè non sia destinata a produrre in concreto effetti discriminatori a danno di quest'ultime così da restringerne l'accesso al mercato nazionale dei servizi³. In tal caso, misure

² Vedi Corte di Giustizia, sent. 25 ottobre 2001, C 49/98, C 50/98, C 52/98, C 54/98, C 68/98, C 71/98, *Finalarte*, cit.; Corte di Giustizia, sent. 24 gennaio 2002, C 164/99, *Portugaia Construcoes Lda*, cit.; Corte di Giustizia, sent. 25 ottobre 2001, C 493/99, *Commissione v. Repubblica federale di Germania*, in Racc. (2001), I-8163, e in Foro it. (2001), IV, 513; Corte di Giustizia, sent. 21 ottobre 2004, C 445/03, *Commissione v. Granducato di Lussemburgo*.

³ Vedi di recente Corte di Giustizia, sent. 17 ottobre 2002, C-79/01, *Payroll data service*, in Racc. (2002), I-8923.

normative che indirettamente producano effetti restrittivi della concorrenza possono essere ammesse solo a condizione che rispondano a *ragioni imperative d'interesse generale*⁴. La Corte ha chiarito al riguardo – con evidenti riflessi sulla condizione di cui all'art. 3 par. 10 legittimante l'estensione della disciplina legale giuslavoristica alle imprese straniere – che la qualificazione da parte del legislatore nazionale di una norma come *legge di polizia e di pubblica sicurezza* non la sottrae al sindacato di effettiva rispondenza ai caratteri propri delle disposizioni di «ordine pubblico», volte appunto alla tutela dell'«interesse generale»⁵.

Quasi ossessivamente, invece, la Corte ripete in tutte le pronunce che senza dubbio rispondono a questa finalità le norme a *tutela dei lavoratori* e dunque, come tali, possono operare legittimamente la compressione delle libertà di circolazione di beni e servizi⁶. In questo caso, però, i giudici di Lussemburgo intendono chiaramente riferirsi non già ai lavoratori appartenenti al mercato del lavoro nazionale, bensì ai *posted workers*, ai lavoratori distaccati temporaneamente da imprese stabilite in altri Stati membri. La Corte ha al riguardo inequivocabilmente chiarito che ai fini dell'applicazione delle disposizioni del Trattato i lavoratori distaccati non possono essere considerati dal legislatore nazionale come parte del proprio mercato del lavoro in quanto questi lavoratori non intendono accedere stabilmente a questo mercato, poiché essi tornano nel loro paese di origine o di residenza dopo aver prestato la loro attività. In questi casi, quindi, non trovano applicazione le disposizioni sulla libera circolazione dei lavoratori di cui all'art. 39 ss. del Trattato costituzionale europeo, ma esclusivamente quelle che disciplinano la libera circolazione dei servizi⁷.

⁴ Vedi Corte di Giustizia, sent. 23 novembre 1999, C 369/96, C 366/96, *Arblade*, punto 34, in Racc. (1999), I-8453; Corte di Giustizia, sent. *Commissione v. Repubblica federale di Germania*, cit., punto 20; Corte di Giustizia, sent. *Finalarte*, cit., punto 31; Corte di Giustizia, sent. *Portugaia Construcoes Lda*, cit., punto 19.

⁵ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade*, cit., punti 30, 31; Corte di Giustizia, sent. *Finalarte*, cit., punto 33; Corte di Giustizia, sent. *Portugaia Construcoes Lda*, cit., punto 20; Corte di Giustizia, sent. 31 maggio 2001, C 283/99, *Commissione v. Repubblica italiana*.

⁶ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade*, cit., punto 36; Corte di Giustizia, sent. *Commissione v. Repubblica federale di Germania*, cit., punto 20.

⁷ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Finalarte*, cit., punto 22; Corte di Giustizia, sent. *Commissione v. Granducato di Lussemburgo*, cit., punto 38; ma già in precedenza nel medesimo senso: Corte di Giustizia, sent. *Rush Portuguesa*, cit., punto 15; Corte di Giustizia, sent. *Vander Elst*, cit., punto 21.

La tutela offerta al lavoratore distaccato deve inoltre risultare effettiva, deve risultare, cioè, non solo astrattamente ma autenticamente e concretamente vantaggiosa per questo⁸. La garanzia di diritti che poi risultano assai difficilmente azionabili da parte del lavoratore distaccato, una volta che sia ritornato nello Stato di provenienza, o che soddisfino «bisogni» insussistenti, si traduce per la Corte in una barriera all'ingresso nel mercato nazionale delle imprese provenienti da altri Stati membri e, conseguentemente, in una misura di protezione del mercato nazionale in violazione dell'art. 49 del Trattato costituzionale europeo.

Infine, la norma nazionale deve superare un'ulteriore prova: quella di «proporzionalità» della disciplina *in melius* offerta ai lavoratori distaccati in relazione all'entità degli effetti restrittivi della libera circolazione prodotti⁹. Ogni minima tutela aggiuntiva a vantaggio dei lavoratori distaccati non può certo giustificare una rilevante e radicale compressione della concorrenza intrastatuale nell'offerta di servizi. Così come, al contrario, un beneficio sostanziale per i lavoratori distaccati può ben giustificare una significativa restrizione della concorrenza sul mercato nazionale delle imprese di servizi provenienti da altri Stati membri. Il dosaggio tra tutela della concorrenza e tutela del diritto del lavoro nazionale non è dato chiaramente dalla Corte, che si limita a fornire indicazioni dalle quali non è certo agevole dedurre sicuri criteri di valutazione per il giudice nazionale, cui, anche in questo caso, la Corte ha rimesso ogni sindacato di merito¹⁰.

I giudici di Lussemburgo hanno elaborato questi orientamenti esaminando casi relativi a periodi anteriori al termine di recepimento della direttiva 96/71 e, pertanto, hanno valutato la compatibilità delle norme nazionali censurate soltanto in relazione al disposto dell'art. 49 del Trattato costituzionale europeo e non della direttiva. Alcuni passaggi delle motivazioni delle pronunce in materia di *posted workers*, però, lasciavano abbastanza chiaramente intendere che i ragionamenti della Corte si sviluppavano con attenzione anche agli ambiti di applicazione del diritto del lavoro dello Stato ospitante di-

⁸ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade, cit.*, punti 52-54; Corte di Giustizia, sent. *Mazzoleni, cit.*, punti 34-37; Corte di Giustizia, sent. *Portugaia Construcoes Lda, cit.*, punto 29; Corte di Giustizia, sent. *Finalarte, cit.*, punto 48.

⁹ Corte di Giustizia, sent. *Arblade, cit.*, punto 75; Corte di Giustizia, sent. *Mazzoleni, cit.*, punti 30, 41; Corte di Giustizia, sent. *Finalarte, cit.*, punti 49-52.

¹⁰ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade, cit.*, punto 75; Corte di Giustizia, sent. *Mazzoleni, cit.*, punti 37, 41.

segnati dalla direttiva 96/71¹¹. Non sorprende, quindi, che ora, affrontando un caso in cui finalmente trovava applicazione il disposto della direttiva, la Corte non abbia minimamente modificato il suo ultimo orientamento, ritenendo che nessuna materia disciplinata dal diritto del lavoro degli Stati membri, neppure quelle specificamente enumerate al paragrafo 1 dell'art. 3 della direttiva¹², possa dirsi esentata *di per sé* dal rispetto della libertà di circolazione dei servizi, ma ciascuna è indifferentemente assoggettata alle condizioni di parità di trattamento, di equivalenza sostanziale e di proporzionalità.

3. Cosa significa che il principio del paese di origine si applica solo alle imprese «transfrontaliere»?

La Corte di Giustizia, che ha sempre circoscritto la libertà di circolazione di cui all'art. 49 del Trattato costituzionale europeo ai soli servizi cosiddetti «transfrontalieri», cioè ai servizi prestati da un'impresa stabilita in uno Stato membro in favore di contraenti residenti in un altro Stato, senza la necessità di operare direttamente nel territorio di quest'ultimo o quantomeno di operarvi solo occasionalmente e non stabilmente, ha senza dubbio limitato la capacità derogatoria di questa norma, ma non l'ha certo eliminata.

In assenza di un'espressa previsione da parte del Trattato di un limite temporale entro cui il prestatore di servizi possa continuare a considerarsi «transfrontaliero» pur operando con proprio personale all'interno di un altro Stato membro, la Corte ha ritenuto legittimati dalla libertà di circolazione dei servizi, senza doversi fare applicazione delle norme a tutela della libertà di stabilimento, periodi di permanenza presso lo Stato ospitante di durata particolarmente lunga, anche sino a un anno¹³, e persino l'apertura di un ufficio o uno studio stabile, necessario per assolvere alle esigenze dell'impresa di recapito, promozione e adempimenti accessori alla prestazione del servizio finale¹⁴. Proprio l'indeterminatezza della durata massima della «temporaneità» della prestazione di servizi nel territorio di un diverso Stato membro ha attribuito

¹¹ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade*, cit., punto 30.

¹² Vedi Corte di Giustizia, sent. 12 ottobre 2004, C 60/03, *Wolff & Muller GmbH & Co. Kg v. José Filipe Pereira Felix*.

¹³ Vedi Corte di Giustizia, sent. *Arblade*, cit., punto 20.

¹⁴ Vedi Corte di Giustizia, sent. 30 novembre 1995, C-55/94, *Gebhar v. Consiglio dell'ordine degli avvocati di Milano*, in Racc. (1995), I-4165.

alla libera circolazione dei servizi un ambito di applicazione estremamente esteso¹⁵. Sembra quasi doversi dedurre che per la Corte qualsiasi prestazione di servizio possa definirsi temporanea qualora abbia un termine determinato, indipendentemente dalla sua durata che potrebbe persino essere pluriennale. Definire il momento in cui il susseguirsi di prestazioni di servizi temporanei comporti necessariamente l'esercizio dell'impresa non già della libertà di circolazione di cui all'art. 49 del Trattato costituzionale europeo, ma del diritto di stabilimento in un diverso Stato membro con la conseguente applicazione integrale dell'ordinamento di quest'ultimo, allo stato attuale della giurisprudenza della Corte di Giustizia equivarrebbe ad azzardare una profezia.

Un tetto massimo temporale alla «temporaneità» dei distacchi non è previsto né dalla direttiva 96/71 né tantomeno dalla proposta di direttiva Bolkestein, seppure quest'ultima ribadisca di trovare applicazione ai soli servizi «transfrontalieri».

Gli ampi e indeterminati confini della nozione di servizi «transfrontalieri» sono un altro aspetto che incentiverebbe le imprese a stabilirsi in quei paesi dell'Unione Europea che offrono loro il «pacchetto» di regolazione normativa più favorevole, per poi prestare i propri servizi «inviandoli» da questi Stati negli altri che conoscono sistemi di regolazione più vincolistici od onerosi per l'impresa.

In particolare è stato ravvisato nella posizione da ultimo espressa in materia di diritto di stabilimento delle persone giuridiche un *favor* della Corte per l'instaurazione di un rapporto competitivo tra gli ordinamenti degli Stati membri. La Corte ha, infatti, affermato – mutando il suo precedente orientamento – che le società sono soggette alla regolazione delle condizioni costitutive, statutarie, di limitazione e ripartizione della responsabilità anche nei confronti dei terzi dettata dall'ordinamento dello Stato membro in cui sono state costituite, e non già all'ordinamento in cui operano stabilmente¹⁶.

¹⁵ Da ultimo la Corte di Giustizia, nella sentenza 11 dicembre 2003, C-215/01, *Schmitzer*, in Racc. (2003), ha affermato che la natura temporanea della prestazione del servizio deve essere determinata «non soltanto alla luce della durata della prestazione del servizio ma anche della sua regolarità, naturale temporaneità o continuità» (par. 28); inoltre «nessuna previsione del trattato permette di determinare, in astratto, la durata o la frequenza oltre la quale l'offerta di un servizio o di un certo tipo di servizio in un altro Stato membro non possa più essere considerata come una prestazione di servizio nel senso adottato dal Trattato» (punto 31) (mia traduzione).

¹⁶ Vedi Corte di Giustizia, sent. 9 marzo 1999, C-212/97, *Centros Ltd.*, in Racc. (1999), I-1459; Corte di Giustizia, sent. 5 novembre 2002, C-208/00, *Überseering BV*,

Ciò che più si rileva nelle argomentazioni della Corte è l'esplicito *placet* che in questi casi viene espresso per una sorta di *shopping* della regolazione che più aggrada, legittimo anche nei casi in cui la costituzione della società sia stata effettuata in uno Stato membro diverso da quello in cui i soci intendono operare proprio strumentalmente al fine di sottrarsi all'applicazione della regolazione giuridica di quest'ultimo, e di avvalersi di quella di un altro Stato ritenuta meno onerosa e vincolante.

Ad esempio, nel caso *Centros* la Corte ha affermato senza incertezze che «il fatto che un cittadino di uno Stato membro che desidera creare una società scelga di costituirlo nello Stato membro le cui norme di diritto societario gli sembrino meno severe e crei succursali in altri Stati membri non può costituire di per sé un abuso del diritto di stabilimento», e ai motivi di ordine pubblico invocati dal governo danese a fondamento della normativa nazionale ha così replicato: «poiché la società di cui si tratta nella causa *de qua* si presenta come una società di diritto inglese, e non di diritto danese, i suoi creditori sono informati del fatto che essa è soggetta a una normativa diversa da quella che disciplina in Danimarca la costituzione di società a responsabilità limitata».

Questo nuovo atteggiamento della Corte è stato evidentemente letto dalla Commissione come un'implicita legittimazione della concorrenza tra ordinamenti degli Stati membri quale leva – nell'immediato – per l'effettiva apertura dei mercati nazionali e – nel lungo termine – per la completa armonizzazione dei diversi ordinamenti che li regolano. La Commissione ha così rispolverato il suo libro bianco del 1985, in cui il diritto delle imprese all'applicazione del diritto del loro paese di origine era elevato a principio fondamentale a tutela delle libertà di circolazione; la proposta di direttiva Bolkestein, infatti, si fonda sostanzialmente su questo principio.

4. Chi controlla cosa nella proposta Bolkestein?

L'ostilità che le organizzazioni sindacali italiani rivolgono alla Bolkestein è anche motivata dal sistema di controlli in merito al rispetto delle condizioni

in Racc. (2002), I-9919; Corte di Giustizia, sent. 30 settembre 2003, C-167/01, *Inspire Art ltd.*, in Racc. (2003), I-10155.

normative e contrattuali di lavoro applicabili che la proposta disegna. Si prevede che lo Stato di distacco non possa imporre all'impresa distaccante, o ai lavoratori distaccati di cui si avvale nell'eseguire la prestazione, di ottenere un'autorizzazione dalle autorità competenti nazionali o di esser registrata presso di esse o di assolvere altri obblighi equivalenti, né di presentare una dichiarazione, salvo fino al 2008 nei lavori edili indicati all'allegato della direttiva 96/71, neppure di disporre di un rappresentante sul suo territorio e di possedere o conservare documenti sociali sul suo territorio o alle condizioni ivi applicabili (art. 24).

La proposta di direttiva prevede che lo Stato membro di distacco conserva il diritto di operare nel suo territorio ispezioni e indagini per verificare che siano rispettate le condizioni di lavoro applicabili a norma della direttiva 96/71 e, in caso di inosservanza, di sanzionare le imprese stabilite in altri Stati membri. Lo Stato di provenienza dell'impresa deve prestare assistenza allo Stato ospitante e deve garantire che, fino a due anni dopo la fine del distacco, l'impresa distaccante sia tenuta a conservare e comunicare al secondo l'identità dei lavoratori distaccati, la qualifica e le mansioni attribuite, le condizioni di occupazione e di lavoro di questi, l'indirizzo del destinatario dei servizi, il luogo e la durata del distacco (art. 24, comma 2).

Non verrebbe quindi eliminato il diritto dello Stato ospitante di determinare e controllare le condizioni applicate ai rapporti di lavoro del personale distaccato nel suo territorio; le forme di controllo, però, sarebbero esercitabili prevalentemente *ex post* invece che *ex ante*, e sarebbe in ogni caso determinante la fattiva e leale collaborazione dello Stato dove l'impresa esercita il diritto di stabilimento.

5. Sono fondati i timori dei sindacati italiani?

La proposta di direttiva Bolkestein, dunque, non reca *di per sé* contenuti di riforma rivoluzionari che legittimerebbero – come pure è stato detto – un «gigantesco capolarato europeo» di lavoratori impiegati negli Stati membri con più elevati livelli di protezione sociale ma alle condizioni significativamente inferiori previste negli Stati che hanno adottato la strategia dello «Stato minimo». La proposta si è limitata a sollevare il coperchio, disvelando ciò che già bolle nella pentola del diritto comunitario in

merito ai trattamenti normativi e contrattuali da applicarsi ai *posted workers* in applicazione della direttiva 96/71.

Ciò non significa che possano essere sbrigativamente liquidati come allarmistici i timori manifestati dalle organizzazioni sindacali italiane. Risulta reale il rischio che la radicale e improvvisa liberalizzazione della prestazione dei servizi nel mercato interno, che comporterebbe l'adozione del «principio del paese di origine», incentiverebbe le imprese nazionali a trasferirsi stabilmente in altri Stati membri, in particolare nei *newcomers* dell'Europa a 25, trasformandosi in imprese «transfrontaliere». Queste imprese potrebbero inviare senza ostacoli dalle nuove sedi oltre confine il loro personale per prestare servizi sempre nel territorio dello Stato in cui avevano originariamente sede, godendo però di una più favorevole legislazione (quella applicabile nel nuovo Stato di stabilimento) per i regimi autorizzatori, l'imposizione fiscale, ma anche gli oneri contributivi e la regolazione della gestione del rapporto di lavoro (condizioni di licenziamento, di apposizione del termine, di disponibilità convenzionale dei diritti, di rappresentanza sindacale, di diritto di sciopero ecc.), che sembrano rimanere estranee all'ambito di applicabilità della legge dello Stato ospitante a norma della direttiva 71/96.

In questo modo si realizzerebbe indirettamente e progressivamente il medesimo effetto deregolatorio che si otterrebbe applicando in via diretta il principio del paese di origine anche alla disciplina del rapporto di lavoro. Se i lavoratori di uno Stato membro non saranno in grado di compensare lo scarto del loro maggior costo complessivo con una produttività superiore in misura corrispondente, si troveranno costretti ad «armonizzare» al ribasso i loro livelli di retribuzione e di tutela per trattenere le imprese datrici dalla tentazione di trasmigrare in altri Stati membri dell'Unione.

In un approccio squisitamente economico si ritiene che i differenziali salariali tra gli Stati membri dovrebbero riflettere nel mercato unico solo la diversa produttività della forza lavoro e, in tal caso, risultare indifferenti sul piano della concorrenza interstatale tra le imprese, perché quelle che sono gravate da un costo del lavoro più elevato non sarebbero in alcun modo svantaggiate in quanto godono di una superiore produttività del personale. Se invece le differenze di costo del lavoro sussistono nonostante non vi sia un corrispondente differenziale di produttività in seno ai diversi Stati membri, la pressione che la libera circolazione esercita sul livellamento verso i minimi retributivi meno elevati dovrebbe spingere le

imprese europee a praticare politiche salariali strettamente legate alla loro effettiva competitività in quel settore, o a specializzarsi e concentrarsi solo nei settori in cui la loro competitività è garantita da altri fattori di produzione (in particolare dalla qualità e innovatività del prodotto o dal *know how* tecnologico). Intesa in questo modo l'assenza di tutela del diritto del lavoro rispetto alle erosioni operate dalla libera circolazione dei beni e dei servizi diviene fonte di efficienza complessiva del mercato europeo, come se ciascuno Stato fosse libero di applicare alle proprie imprese il diritto del lavoro che preferisce a condizione che il sistema nazionale nel suo complesso sia in grado effettivamente di «permettersele».

È evidente che in questo approccio si considera la regolazione delle condizioni di lavoro esclusivamente quale elemento che incide sul costo di una risorsa che, indirettamente, poi condiziona la determinazione del prezzo del bene (prodotto o servizio) finale. Si svaluta totalmente (e, a mio avviso, astoricamente) la diversa funzione, concorrente a quella appena descritta, che gli ordinamenti nazionali fondati sul pluralismo democratico attribuiscono alla disciplina lavoristica (legale e contrattuale) e delle relazioni industriali: quella di strumento principe sia nella ripartizione della ricchezza prodotta tra capitale e lavoro sia nella redistribuzione di questa tra le diverse tipologie professionali e sociali di lavoratori.

Il lavoro flessibile nel caso italiano

Dino Greco

Svolgiamo questo convegno all'indomani di un parziale e tuttavia benaugurante risultato di una delle prime lotte di raggio e proporzioni europee contro la precarizzazione del lavoro e, più in generale, contro l'impronta liberista nella legislazione europea. Mi riferisco, ovviamente, alle conclusioni (provvisorie) cui è giunto il Parlamento europeo intorno alla famigerata direttiva Bolkestein.

Sono stati introdotti alcuni cambiamenti non marginali: la scomparsa del principio del paese d'origine, l'esclusione di alcuni settori «sensibili» come le agenzie di lavoro interinale. Resta tuttavia l'impianto culturale liberista e restano nella tenaglia i servizi pubblici: l'acqua, i servizi sociali, la sanità privata, la raccolta dei rifiuti, l'educazione, i servizi postali, l'energia. Tutti sono sotto la mannaia della libera circolazione. E vi è totale assenza di chiarezza nella definizione dei servizi di interesse economico generale. È del tutto evidente come la prospettiva in cui si muove il progetto sia quella di attacco all'idea stessa di un modello sociale europeo.

Lo stesso principio del paese d'origine non viene sostituito da quello del paese di destinazione. Un ente locale che non vorrà privatizzare la fornitura dell'acqua dovrà vedersela con questi principi e, in caso di controversia con un'impresa, si dovrà affidare alla Corte di giustizia europea. Oltretutto, toccherà ora alla Commissione europea, la stessa che ha approvato il principio del paese d'origine, preparare una nuova proposta modificata sulla base del voto parlamentare. Evidentemente, non c'è da stare tranquilli.

Il punto è che nella costruzione dell'edificio europeo sta prevalendo l'idea dell'Europa come spazio di libero mercato. In un quadro fissato dentro queste coordinate, sono i diritti a fare la parte del vaso di coccio.

Questo tema, già presente prima, diventa esplosivo con l'estensione dell'Unione Europea a est, perché si accentua il carattere profondamente dise-

* Dino Greco è segretario generale della Camera del lavoro di Brescia.

guale dei regimi contrattuali e della legislazione sociale operanti nei diversi paesi. Per cui o si costruiscono regole e argini che puntino a una progressiva, graduale estensione dei diritti e delle tutele, oppure tutto si risolverà in una colossale operazione di *dumping* sociale, in una guerra fra poveri che sortirà anche – come effetto collaterale – il risultato di alimentare pulsioni antiunitarie, introflessioni e ripiegamenti localistici.

È davvero straordinario come non si colga (ma è anche questo un segno dei tempi) che se il lavoro umano diventa una merce, come per tutte le merci il suo valore si collocherà al più basso livello del mercato e i rapporti di lavoro finiranno per essere trattati alla stessa stregua della transazione fra cose: il mercato delle braccia come il mercato delle patate! Lo stesso concetto di diritto del lavoro, fondato per tutelare i diritti speciali delle persone che lavorano, rischia la degradazione a diritto commerciale. Lo stesso concetto di inderogabilità della norma, la tendenza a dare forza di legge ed efficacia generale agli esiti della contrattazione collettiva, voluta per proteggere il lavoratore dalla sua stessa debolezza, oggi è messa radicalmente in discussione (anche dentro i confini nazionali, dove prendono corpo ipotesi derogatorie *in pejus*) e sempre più frequentemente i diritti, i risultati acquisiti vengono messi in concorrenza con l'occupazione. Vive, alla base, quella concezione pre-ottocentesca secondo la quale l'operaio – nella sua astratta individualità – è una persona libera, esattamente come il suo datore di lavoro. In realtà, padrone e operaio sarebbero uguali solo nel paradiso terrestre. Nella società umana, all'uguaglianza del filosofo o del giusnaturalista si sovrappone la disuguaglianza storicamente determinata e incarnata nei concretissimi rapporti sociali. Dietro la spinta prepotente all'individualizzazione del rapporto di lavoro c'è appunto quest'idea fraudolenta che spaccia all'ingrosso una figura sociale inesistente: quella del libero lavoratore in libera impresa. Nel mondo reale, fuori delle regole, la sola libertà è quella del padrone che si muove nell'impresa e nel mercato del lavoro come «libera volpe in libero pollaio».

C'è poi in campo un'altra posizione, più sofisticata della prima, ma non meno pericolosa: una posizione di origine anglosassone, ma che ha reclutato uno stuolo di entusiasti catecumeni anche in Italia. È una tesi che dice più o meno questo: l'impresa – che è il luogo della razionalità e dell'efficienza – deve poter mettere a frutto tutte le proprie risorse umane e materiali per sviluppare il massimo della competitività; per farlo dev'essere liberata da lacci e lacciuoli, da rigidità che irretiscano in qualsivoglia modo l'or-

ganizzazione produttiva e che concorrano a comprometterne o limitarne l'efficienza aumentandone i costi. Esternalizzazioni, terziarizzazioni, delocalizzazioni devono poter avere libero corso. E, per ciò che riguarda il lavoro, la richiesta ossessiva è quella della più ampia flessibilità: del mercato del lavoro, della prestazione, dei livelli occupazionali, degli orari, dei salari. Anche i diritti individuali e collettivi sono chiamati in causa, perché costituiscono una farragine che impaccia l'efficacia del comando d'impresa che vede nella contrattazione (soprattutto aziendale) una vulnerazione delle prerogative dell'imprenditore.

Ora, poiché è evidente che un simile modello autoritario produce problemi e contraccolpi sociali, la tesi di più recente conio è: lasciate in pace la fabbrica, che lì sia il padrone unico e incontrastato *dominus*, è semmai a valle della produzione, è nella società che si può avere un risarcimento, è lì che può essere aperto un ombrello protettivo, un sistema di protezione sociale compensativo. Per dirla con una formula riassuntiva, è l'idea che un'economia di mercato deve/può convivere con una società solidale, ma non esserne permeata. Il mercato, in altri termini, non può farsi condizionare, ingessare dentro un sistema di regole dettate dall'esterno; il mercato è autosufficiente, è l'onnipresente e onnipotente criterio regolatore. Ovvio che, in questo quadro teorico (in realtà, ideologico) il conflitto sociale sia vissuto non già come fattore fisiologico dei rapporti sociali, dove l'antagonismo fra capitale e lavoro è connaturato alla presenza di interessi diversi: il conflitto è pura patologia delle relazioni sociali, come tale va espunto o sterilizzato.

In questa visione un conflitto in effetti rimane, ma non si svolge più fra capitale e lavoro. Esso diventa competizione fra un'impresa e l'altra o fra un sistema di imprese e l'altro, dove l'impresa è rappresentata come una comunità solidale di interessi che ha sussunto al suo interno il lavoro, ovviamente in una condizione subalterna: è la *reductio ad unum*. Questa è la filosofia generale che segna di sé le politiche del lavoro e del mercato del lavoro che vediamo operare, *mutatis mutandis*, a tutte le latitudini, sia pure con tratti e peculiarità che nell'odierno convegno tentiamo di indagare e, con immensa fatica, di contrastare, perché hanno generato un devastante processo di precarizzazione del lavoro e l'indebolimento del potere di coalizione del sindacato e della contrattazione collettiva.

Tornerò in conclusione su questo punto, perché decisiva per il futuro del modello sociale europeo sarà la capacità dei sindacati di venire a capo di un problema irrisolto: quello di un potere d'impresa che si concentra, mentre la

produzione materiale si scompone e si decentra. Oggi vi è una totale asimmetria fra l'impresa transnazionale e il sindacato, alle prese con l'inafferrabilità del luogo della decisione che si trova sempre più spesso altrove rispetto al lavoro, inesorabilmente legato a un territorio, a un sistema territoriale.

Dopo questa lunga, ma credo necessaria premessa, vengo ora al caso italiano, caratterizzato da un imponente processo di balcanizzazione del mercato del lavoro che credo non abbia eguali in nessun altro paese europeo.

Ebbene, fino ai primissimi anni novanta il rapporto di lavoro canonico, in Italia, è il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono contemplate essenzialmente due forme di lavoro flessibile: *il contratto a termine*, normato per legge, recepito nei contratti e circoscritto a ben definite causali; *il contratto di formazione e lavoro*, un contratto a causa mista che prevede formazione, salario d'ingresso e un termine: un contratto che all'origine avrebbe dovuto riguardare soltanto le alte qualifiche ma che, al contrario, avrebbe finito per coinvolgere soprattutto quelle basse. Un accordo interconfederale del 1988 aveva poi provveduto a stabilire le percentuali massime di utilizzazione di queste tipologie contrattuali. Solo nel 1993 a queste tipologie si unisce il lavoro interinale (che avrebbe dovuto escludere, ancora una volta, le basse qualifiche e l'applicazione nell'agricoltura e nell'edilizia). La prima vera, massiccia introduzione di fattispecie del lavoro flessibile si verifica nella seconda metà degli anni novanta con il cosiddetto *pacchetto Treu*: sarà proprio l'allora segretario generale della Cgil, Sergio Cofferati, a denunciare la proliferazione di rapporti di lavoro precari, quella «elegia della flessibilità» che stava divenendo l'alfa e l'omega di ogni politica del lavoro. È poi con la legge 30 del 2003 che avviene la svolta decisiva: un vero florilegio di rapporti di lavoro atipici, caratterizzati da un altissimo livello di flessibilità della prestazione e di volatilità dei diritti dei lavoratori.

Non ve li racconterò tutti. Mi soffermerò soltanto, e per sommi capi, su quelli che più chiaramente riassumono la *ratio* del legislatore, gli obiettivi perseguiti e ne analizzerò gli esiti, anche alla luce dei risultati di una recente indagine dell'Ires, l'istituto di ricerca della Cgil. Proverò infine a indicare quelle che sono le linee, i criteri ispiratori, di una generale reimpostazione della legislazione del lavoro.

Vediamo allora le norme vigenti. Lo *staff-leasing*, ovvero la somministrazione di lavoro temporaneo da parte di agenzie fornitrici di manodopera ad aziende utilizzatrici, anche a tempo indeterminato. Si tratta, per così dire,

di una sublimazione del lavoro *ad interim*, tale per cui un'azienda potrebbe disporre della prestazione di centinaia di lavoratori senza averne in carico neppure uno. Limpido l'obiettivo: separare il lavoro dall'impresa, annullare la responsabilità dell'impresa utilizzatrice.

L'abolizione della legge 1369 del 1960, che vietava, considerandola un reato, l'interposizione di manodopera: una legge introdotta proprio per arginare quel fenomeno del caporalato e del lavoro nero che oggi dilagano anche nelle regioni settentrionali. Oggi, totalmente legalizzata, l'interposizione di manodopera è divenuta la forma più diffusa di accesso al lavoro, attività meritoria che vede il proliferare di decine di agenzie che vivono lucrando un canone interpositorio dall'acquisto e rivendita di forza lavoro.

Il *job on call*, ovvero il lavoro a chiamata, dove il lavoratore è, letteralmente, a disposizione dell'azienda che ne utilizza la prestazione alla bisogna, retribuendolo solo per il lavoro effettivamente prestato. Particolarmente odioso è il meccanismo della reperibilità, in forza del quale se il lavoratore non risponde alla chiamata deve risarcire l'azienda per il danno a essa arrecato. Si tratta, come è facile capire, di un contratto virtuale: colonizza la vita di una persona senza garantire nulla.

Il *job sharing*, ovvero il lavoro ripartito, in forza del quale due lavoratori condividono un unico posto di lavoro. Se un lavoratore si ammala è l'altro che deve garantire la copertura, poiché «ognuno resta personalmente e direttamente responsabile dell'intera obbligazione», al punto che se uno dei due lavoratori viene licenziato o si dimette se ne deve andare anche l'altro.

Il *part time*, ovvero il lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, verticale, oppure orizzontale o misto, che può convivere con le prestazioni supplementari o con quelle straordinarie. Variazioni di orario possono inoltre essere comunicate dall'azienda al lavoratore con un preavviso di 48 ore. È l'apoteosi della flessibilità: il lavoratore diventa un acrobata, un'appendice dell'organizzazione d'impresa e dei suoi tempi.

Il lavoro a progetto, che sostituisce le collaborazioni coordinate e continuative. Si tratta di un contratto individuale, di prestazione professionale, che maschera da lavoro autonomo quello che è – nel 95 per cento dei casi – un rapporto di lavoro subordinato. Esso dovrebbe prevedere le linee del progetto, la durata, il corrispettivo economico sulla base di tariffe professionali correnti, nessun obbligo di fornire la prestazione in un luogo o in un tempo predeterminati dall'azienda. La tredicesima mensilità non è prevista, nulla è dovuto in caso di malattia che, anzi, diventa

giustificato motivo di recesso da parte del committente per inadempienza contrattuale ove essa superi i 30 giorni. Con un gioco di prestigio centinaia di migliaia di lavoratori subordinati, dipendenti, vengono giuridicamente trasformati in liberi professionisti, «imprenditori di se stessi», come si dice con involontario umorismo. In realtà, lavoratori privi di diritti, alla mercè di ogni sopruso.

Il contratto di inserimento, che assorbe i vecchi contratti di formazione e lavoro, della durata massima di 18 mesi, destinato a giovani fra i 18 e i 29 anni, disoccupati di lunga durata fra i 29 e i 32 anni o disoccupati *over 50*, portatori di handicap, donne in aree con tasso di occupazione femminile inferiore del 20 per cento rispetto a quella maschile. Per tutti costoro è previsto un sottoinquadramento di ben due livelli rispetto alla mansione svolta.

Un regime di apprendistato ormai totalmente avulso dai tempi reali di apprendimento che costituisce una straordinaria fonte di manodopera a buon mercato, in barba al precetto costituzionale che vorrebbe che a eguale prestazione corrispondesse eguale salario.

A tutto ciò vanno aggiunte altre due abnormità di antica data che continuano a produrre effetti nefasti: le gare d'appalto fondate sulla regola infame del massimo ribasso d'asta, che vedono aggiudicarsi i lavori le imprese che innescano, a cascata, la catena di subappalti che sconfinano nel lavoro irregolare, trascurando ogni obbligo contrattuale e di tutela della sicurezza; il regime delle cooperative, dove vige la figura ibrida del socio-lavoratore, un trucco che consente di fare prevalere i regolamenti interni della cooperativa sui contratti collettivi.

Tutte queste tipologie di lavoro sono collocate dentro un'architettura generale che affida illimitata discrezionalità all'impresa. Esse si stratificano le une sulle altre senza limiti numerici, che – in qualche caso – sono rimessi alla contrattazione nazionale.

C'è poi un altro effetto indotto: i lavoratori «atipici» non sono quasi mai computabili ai fini dell'applicazione di altre fondamentali leggi, come l'articolo 18 della legge 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori) o come quella che disciplina il collocamento lavorativo degli invalidi. Circostanza questa che dimostra – se mai ve ne fosse bisogno – come l'estensione del precariato serva ad ampliare l'area del lavoro senza diritti, individuali o collettivi che siano.

In sintesi, il modello che si è imposto nell'attuale legislazione del lavoro in Italia può essere così declinato: prima viene la legge, ampiamente per-

missiva; la contrattazione si muove dentro quella cornice e negli spazi (invero assai limitati) che la legge le assegna; nel caso in cui la contrattazione non pervenga a un risultato il governo interviene autoritativamente a colmare il vuoto normativo. Come si vede, siamo di fronte a una decontrattualizzazione del rapporto di lavoro e a una conseguente spoliazione del ruolo del sindacato.

Ora, cosa fa un sindacato una volta che è privato della sua fondamentale prerogativa? Ebbene («in coda sta il veleno»), la legge 30 lo dice: il sindacato può fare, insieme ad altri soggetti pubblici e privati, intermediazione di manodopera, può svolgere attività di certificazione dei lavori atipici (anche derogatori di vincoli contrattuali), assumendo una funzione calmieratrice e, a ben vedere, inibitrice del conflitto, persino di quello individuale.

Ora, qual è stato l'esito della legge 30 a due anni dall'entrata in vigore? L'Ires ci rivela, ad esempio, che solo il sette per cento dei lavoratori a progetto viene assunto a tempo indeterminato: il lavoro a progetto non ha più nulla a che vedere con la vecchia «gavetta», è il precariato che si cronicizza, che diventa un tratto costitutivo e permanente della condizione lavorativa che segna di sé un'intera generazione. Ancora: il lavoro precario coinvolge una percentuale elevatissima di laureati e di diplomati, la maggior parte dei quali percepisce compensi che si collocano fra gli 800 e i 1.000 euro mensili, dentro un regime di sottocontribuzione che riverbera i suoi effetti nefasti sulla futura indennità pensionistica. Si è calcolato che il 60 per cento delle collaboratrici sulla soglia dei 40 anni non ha figli, evidentemente non se li può permettere: osservava con amara ironia una collaboratrice presso l'Università di Brescia che la legge 30 si è rivelata il più potente anticoncezionale in circolazione.

L'altra osservazione che merita fare riguarda la mutazione che si sta determinando nella struttura industriale. La fabbrica tende a diventare una sorta di caleidoscopio: è la fabbrica a geometria variabile, sul modello del cantiere edile. Attorno a un nucleo ristretto di lavoratori stabili ruota vorticosamente una galassia di lavoratori precari intercambiabili, tendenzialmente separati fra loro e dal nucleo centrale, caratterizzati da un'estesa desindacalizzazione. L'indebolimento del potere di coalizione dei lavoratori spinge il sindacato fuori dal luogo di lavoro. La legge 30 ha provato ad aggirare e scardinare dall'esterno quei diritti sindacali che governo e padronato non sono riusciti a smantellare attraverso l'assalto frontale dato all'articolo 18.

Queste considerazioni rimandano direttamente al tema di quale sia il terreno sul quale sviluppare una risposta finalmente convincente, capace di invertire il processo in atto e lungo la quale tentare la ricomposizione del lavoro frantumato. Abbiamo ripetutamente detto che la legge 30 non è riformabile, che va pertanto ripensato l'intero impianto della legislazione del lavoro. Si tratta allora di abolire le 48 tipologie di rapporto di lavoro attualmente esistenti per ridurle a pochissime fattispecie, tracciando un netto confine fra due tipi di lavoro: quello economicamente dipendente, caratterizzato dalla subordinazione, e quello effettivamente autonomo.

Per le residue forme di lavoro devono essere previste percentuali massime, causali rigorosamente definite e non dilatabili *ad libitum*, non reiterabili, più costose dei rapporti a tempo indeterminato. Quanto agli appalti, deve essere prevista, con meccanismi a prova di elusione, la responsabilità in solido dell'impresa appaltante rispetto a quella appaltatrice e deve essere eccezionalmente rafforzato tutto l'apparato di controllo e di repressione degli illeciti. Infine, bisogna procedere legislativamente per estendere i diritti sindacali e individuali anche nelle aziende minori, al di sotto dei 16 dipendenti, essendo palesemente ingiustificato un regime intimamente discriminatorio sul piano dei diritti. Si tratta di un obiettivo intorno al quale la Cgil ha promosso una grande campagna di mobilitazione popolare, raccogliendo cinque milioni di firme.

Tutto ciò per quanto concerne l'Italia, ma è ormai del tutto evidente che ogni intervento, ogni battaglia non coordinata a livello continentale rischia di rivelarsi intrinsecamente debole.

Intanto va respinta la logica, che ogni tanto trova qualche solerte interprete, secondo la quale la soluzione consisterebbe in una legislazione europea concepita come un impossibile «asse medio della curva», una sorta di luogo intermedio che segna l'avanzamento per alcuni e l'arretramento per altri. Operando così si finirebbe fatalmente per distillare tutto il peggio che c'è in giro.

Al dunque, affermare la dimensione europea dell'impegno sindacale significa puntare a diritti e tutele fondamentali, non revocabili e su base universalistica, lavorare a una legislazione del lavoro *in progress*, fissare obiettivi comuni, senza pretendere forzose omogeneizzazioni di modelli contrattuali che affondano le proprie radici in storie, culture politiche e sociali non annullabili con un tratto di penna o attraverso sommarie operazioni di ingegneria contrattuale.

Intanto, nell'immediato, c'è un impegno di fronte a noi che verosimilmente deciderà anche delle opportunità future. È necessario andare oltre i risultati del voto del Parlamento europeo sulla direttiva Bolkestein e continuare la mobilitazione in tal senso. È poi necessario lavorare a un'evoluzione della Ces, perché così come siamo messi non si va lontano. Dobbiamo infittire i rapporti di collaborazione fra sindacati, cominciare a colmare quell'asimmetria di forze, di poteri, di conoscenze che condanna il mondo del lavoro alla subalternità. Dubito alquanto che possa dischiudersi un futuro democratico dell'Europa se non sapremo superare la crisi oggettiva che investe il sindacalismo continentale.

Vorrei, infine, trascinare nell'odierno confronto un tema, per così dire, ostico, marginalizzato, eppure di fondamentale importanza. Mi riferisco al grande tema dell'immigrazione extracomunitaria che è stata ed è oggetto, in tutta Europa, di una discriminazione, di un mercato del lavoro parallelo: lavoratori, cittadini marginalizzati, vittime di un diritto duale (in Italia, di un vero e proprio razzismo istituzionale codificato in una legge dello Stato, la Bossi-Fini). Si tratta del residuo di un passato, di un retaggio colonialista che oggi si riproduce dentro i confini dei nostri paesi in forme spesso aberranti: la formula perversa del «contratto di soggiorno», la sopravvivenza dello *jus sanguinis* che autorizza la negazione dei diritti di cittadinanza, della cittadinanza di prossimità, che impedisce che l'immigrato possa pienamente concorrere all'esercizio della sovranità popolare nel paese in cui vive e lavora. Deve diventare un imperativo per tutti i popoli e per tutti gli Stati europei il riconoscimento della legittimità del progetto migratorio. Compito essenziale del movimento sindacale europeo è dunque quello di recuperare sino in fondo, senza reticenze, senza ambiguità e far vivere nella propria pratica rivendicativa la più forte, la più evocativa e rivoluzionaria delle istanze di progresso sociale e civile: l'idea di uguaglianza.

La *flexicurity* nei paesi scandinavi

Paolo Borioni

È forse utile per la sua forza descrittiva cominciare dalla tabella sottostante. Essa mostra dati degli ultimi mesi relativi a una zona della Danimarca, da cui si evince come sia possibile, anche in regime di altissimi salari, conservare un saldo netto di posti di lavoro nell'ambito di una notevole mobilità e in presenza di rilevanti fenomeni di delocalizzazione.

Tab. 1 – Dinamica delle qualifiche 2002-2005 nella Danimarca orientale (Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm)

<i>Qualifiche</i>	<i>Delocalizzazioni</i>	<i>Nuovi posti in loco</i>
Manuali a bassa qualifica	-826	0
Operatori processi produttivi	-301	203
Servizi vari	0	0
Manuali	-527	291
Cura e insegnamento	0	0
Tecnica e logistica	0	0
Vendite e servizi ai clienti	-145	454
Amministrazione	-791	766
Specialisti	-107	2471
Dirigenti	0	0

Si tratta solo di un piccolo esempio, che può essere contestualizzato nelle numerose storie di successo tratte anche dal resto dei paesi nordici dell'Unione Europea: la Nokia finlandese, che in vent'anni diviene un gigante dell'alta tecnologia quando ancora nella prima metà degli anni ottanta produceva stivali di gomma, e la Svezia, che resiste alla concorrenza mondiale con tassi di occupazione (maschile e femminile) altissimi e tas-

* Paolo Borioni è ricercatore presso la Fondazione Istituto Gramsci e docente a contratto di Storia presso l'Università di Macerata.

si di disoccupazione che nell'ultimo quindicennio, dopo essere giunti a toccare il 9 per cento, sono tornati al 5 per cento circa.

Procedo ora a elencare alcune caratteristiche del modello, la prima delle quali è il suo alto tasso di sindacalizzazione. Almeno il 75 per cento della popolazione occupata e non occupata è iscritta ai sindacati, in Svezia si arriva anche oltre l'80 per cento. La vastità di questo consenso e di questa adesione non è spiegabile con la protezione normativa del posto di lavoro in quanto tale. È noto che le norme sulla licenziabilità dei lavoratori non sono particolarmente rigide, e che anzi, se in Svezia questo tipo di protezione è rilevante, la Danimarca si segnala per un grado elevato di flessibilità in entrata e in uscita.

L'osservazione più utile e illuminante, piuttosto, è che il massiccio consenso di cui godono i sindacati nordici è spiegabile soprattutto con il loro essere protagonisti di politiche riguardanti anche i periodi di disoccupazione, in cui entra in gioco la miscela di diritti e doveri costituita da formazione continua e indennità di disoccupazione, percepibili con gradi variabili di sostituzione del reddito. È in questi periodi che viene offerta ai lavoratori l'opportunità di riqualificare le proprie competenze, dunque di riaccrescere la propria appetibilità sul mercato del lavoro: un grado di adesione elevato come quello descritto – è questo che intendo dire – non sarebbe possibile se i sindacati dei lavoratori non fossero percepiti anche come i sindacati dei lavoratori in fase di disoccupazione e apprendimento continuo.

Un altro importante elemento dei sistemi socio-economici nordici è costituito dalle politiche per l'innovazione, cioè dagli elevati investimenti in ricerca e sviluppo. I tre paesi nordici membri dell'Unione Europea sono tutti nella parte alta della classifica degli investimenti in ricerca e sviluppo: la Svezia e la Finlandia sono rispettivamente al secondo e al terzo posto dopo Israele, con percentuali rispetto al Pil (parliamo del 2002 e del 2003) del 3,9 e del 3,5 per cento. La Danimarca è al sesto posto con il 2,6 per cento, pari agli Stati Uniti e superiore al 2,5 per cento della Germania. Vengono calcolati in queste percentuali sia gli investimenti pubblici sia quelli privati, che per la Danimarca equivalgono a oltre i 2/3 del totale.

Ora, se è noto grazie ad esempi assai conosciuti (la telefonia, le auto, la meccanica ecc.) come Finlandia e Svezia traducano questi investimenti in quote d'esportazione, meno noto è che esistono anche per la Danimarca settori innovativi in cui è leader assoluta. Un esempio particolarmente positivo è che essa è la più grande esportatrice di torri per l'energia eolica (più banalmente: i mulini a vento), e che grazie a cospicui investimenti e politiche di

sussidio iniziale alla produzione accuratamente calibrate l'energia eolica è stata resa sempre più competitiva: se nel 1981 il costo dell'energia prodotta dal vento era di 1,2 corone danesi per Kwh, nel 1999 tale costo era stato abbattuto sotto le 0,30 corone danesi per Kwh. Sul piano della competitività ciò ha prodotto il duplice risultato che le fonti di energia rinnovabili sono oggi la terza voce di esportazione danese dopo l'agricoltura e la farmaceutica, e che il 25 per cento dell'energia elettrica danese è oggi prodotto dall'eolico.

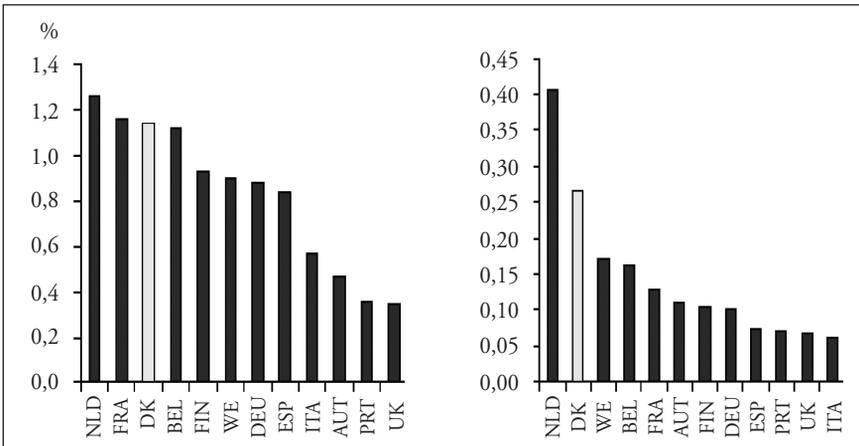
Procedendo nell'elencazione dei maggiori fattori costitutivi dei sistemi socio-economici scandinavi possiamo ora citare il diritto allo studio, che, come le politiche attive del lavoro che per ora abbiamo appena sfiorato, rappresenta al contempo un fattore di innovazione e di redistribuzione delle *chances*. La Danimarca, con spese che sfiorano l'1 per cento del Pil, è il paese che più spende per il diritto allo studio, cioè per risorse che compongono sia i presalari studenteschi sia i cosiddetti «prestiti d'onore». In questa classifica la Svezia si colloca al terzo posto (dopo la Nuova Zelanda) con oltre lo 0,6 per cento del Pil, sebbene essa, rispetto alla Danimarca, spenda molto più in prestiti d'onore che in semplici presalari. Anche la Finlandia, con lo 0,4 per cento del Pil, è collocata ai primissimi posti (con una spesa che si concentra pressoché totalmente sui presalari): per fare un paragone, la Germania spende per il diritto allo studio la metà dei finlandesi e l'Italia ancora meno. Gli Stati Uniti, invece, impiegano in questo settore risorse inferiori a quelle della Svezia e solo poco superiori a quelle della Finlandia.

Un altro dato rilevante ai nostri scopi è quello della produzione scientifica che, se si prendono come termine di paragone gli articoli scientifici prodotti per milione d'abitanti, vede i paesi nordici dell'Unione Europea ai primi quattro posti: prima la Svezia, terza la Finlandia e quarta la Danimarca, con la Svizzera al secondo posto. Se poi si adotta il parametro della qualità della ricerca, determinato in base alla frequenza con cui gli articoli scientifici vengono citati, vediamo che Svezia e Danimarca si collocano appena peggio (al quarto e quinto posto), dopo Svizzera, Stati Uniti e Paesi Bassi.

Elencati alcuni importanti fattori di innovazione e di competitività, possiamo ora concentrare la nostra attenzione su uno dei pezzi più pregiati del mondo produttivo scandinavo: le politiche attive del lavoro. È subito opportuna una distinzione, cioè quella fra *flexicurity* e *workfare*. Se immaginiamo le politiche di sostegno ai disoccupati come una linea continua, possiamo affermare che le politiche di *workfare* si collocano verso il lato del semplice ammortizzatore sociale, che consente la sostituzione del reddito in attesa di un ritorno al

lavoro più rapido possibile, mentre la *flexicurity* scandinava (più accentuatamente in Danimarca che in Svezia) tende verso il lato della ricostituzione delle competenze del lavoratore, della rigenerazione delle sue *chances* nel mercato del lavoro, non solo verso la «via più rapida verso il lavoro» (anche se il governo di centro-destra di Copenaghen sta tentando di introdurre riforme ispirate a tale principio). Il *workfare* anglosassone, vicino a una concezione residuale delle istituzioni di *welfare*, è concepito come un elemento posto «intorno» al mercato del lavoro, mentre le politiche attive del lavoro nordiche entrano nel merito della competitività del sistema, aggiungendo a tutti i fattori che abbiamo sopra elencato anche l'aggiornamento e/o l'apprendimento continuo della manodopera. È chiaro che anche nei paesi nordici i lavoratori disoccupati – come vedremo fra breve – sono destinatari di doveri e non solo di diritti al reddito e alla formazione, ma rimane valida la distinzione in quanto le politiche nordiche di *flexicurity*, a differenza del mero *workfare*, comprendono anche un investimento, in denaro e in tempo, rivolto a ricostituire ogni volta l'appetibilità del lavoratore, quindi a rafforzare il suo potere negoziale nel mercato del lavoro. Il *workfare* non si preoccupa di avvicinare la domanda e l'offerta di lavoro, per quanto possibile, a una condizione di parità, mentre la *flexicurity* cerca di fare proprio questo. A rivelarcelo sono i dati delle tabelle sottostanti, che riportano (a sinistra) i dati della spesa in percentuale al Pil per le politiche di attivazione, e (a destra) la distribuzione di queste spese per disoccupato.

Fig. 1 – Risorse per politiche attive del lavoro



Vediamo con chiarezza che la Gran Bretagna (e purtroppo l'Italia) si collocano in fondo alla classifica, specialmente in quella che prende in esame la quantità delle risorse per le politiche attive del lavoro dedicata a ogni disoccupato. Sia chiaro che non vanno confusi i due dati: in Italia la scarsità della formazione per i disoccupati si accoppia anche a una scarsità di risorse per il mero mantenimento del potere d'acquisto dei disoccupati, mentre in Gran Bretagna rimane apprezzabile la spesa per redditi di disoccupazione, ma il sistema è impostato sul rapido ritorno al mercato del lavoro (a prescindere dalle condizioni di tale ritorno) più che sulla diffusione della conoscenza. La tesi scandinava, specialmente dei sindacati scandinavi, è che tanto più si rinforzano le competenze dei lavoratori nei periodi di disoccupazione, tanto più sarà stabile il ritorno dei disoccupati nel mercato del lavoro quando esso avverrà, con beneficio della spesa in indennità e sussidi e della competitività in genere. Inoltre, ciò che ci dicono i dati, soprattutto relativamente alla Danimarca, è che non è vero che il *workfare* britannico sia sempre la migliore ricetta per accentuare la flessibilità del sistema produttivo. È infatti elevatissima, circa il 20 per cento (secondo solo al dato austriaco e di poco inferiore a esso), la percentuale di lavoratori che ogni anno in Danimarca è toccata da periodi di disoccupazione, mentre tale percentuale in Gran Bretagna si aggira intorno al 10 (secondo i dati a mia disposizione).

Possiamo trarre da tutto questo due importanti conclusioni. La prima è che, se i tassi di occupazione danesi sono migliori di quelli britannici, e se i tassi di disoccupazione danesi e scandinavi in generale sono comunque a un livello più che accettabile, dobbiamo dedurre che la *flexicurity* basata su redditi e formazione è più efficace del *workfare* «residuale» nel determinare competitività, flessibilità qualitativa e diffusione della conoscenza. La seconda è che la protezione dei lavoratori legata alla diffusione della conoscenza costituisce una garanzia sociale più efficace della tutela contrattuale e giuridica contro il licenziamento. Questo, però, a patto di non semplificare il discorso. Non si può soltanto affermare, per quanto si tratti di un'indubbia verità, che il sapere è la vera garanzia dei lavoratori contro la disoccupazione. Occorrerà piuttosto precisare che il sapere va diffuso sistematicamente come un diritto, e che, al contempo, occorrerà predisporre, come abbiamo visto accadere nei paesi nordici, una domanda di nuovo lavoro più qualificato, legata a produzioni a più elevato valore aggiunto e a maggiore contenuto di conoscenza. Se il sistema produttivo e formativo non investe in nuova conoscenza è dubbio che possa determinarsi tale domanda, ed è

dunque anche dubbio che la *flexicurity* possa ricevere il consenso sociale e sindacale che ottiene nei paesi nordici (mi riferisco qui alla relativa pace sociale e agli alti tassi di sindacalizzazione citati all'inizio).

Le produzioni ad alto valore aggiunto e a elevato contenuto di conoscenza, peraltro, sono le più capaci di mantenere un sistema di casse di disoccupazione i cui costi elevati vengono coperti per il 20-25 per cento dai contributi assicurativi e per il resto dalla fiscalità. In tal senso è appunto la Danimarca a detenere il record delle spese e delle garanzie, con 48 mesi teorici di indennità prima di cadere nel gradino dei sussidi (interamente universalistici e connotati da prestazioni più modeste), mentre in Svezia sia la durata delle prestazioni sia il loro tasso di sostituzione del reddito è a un livello inferiore. In ambedue i casi, però, il godimento delle indennità o (per chi non ha diritto alle prestazioni delle casse di disoccupazione) dei sussidi universalistici è legato a programmi di riqualificazione, sistematicamente organizzati dagli uffici del lavoro gestiti dalle municipalità, dai sindacati e dai datori di lavoro. Il diritto a giovare di tali redditi e di tali programmi di formazione, peraltro, è legato al dovere di rispettare quanto il lavoratore disoccupato e l'ufficio del lavoro hanno stabilito nel *jobplan*, quel piano di riqualificazione del lavoratore che prevede sia la formazione sia, alla fine del processo, il tipo di impiego ritenuto adatto alle esigenze specifiche. Ciò che viene offerto al lavoratore, insomma, è un sistema di tutele che travalica la sola dimensione del contratto del lavoro, configurandosi come un *mix* di diritti e di doveri. Tale *mix*, peraltro, è connotato da una maggiore dose di diritti nel caso danese e da una maggiore dose di doveri nel caso svedese, nel quale, ad esempio, si è giunti a una definizione giuridica di cosa sia un «lavoro adatto» che il lavoratore non si può esimere di accettare nel momento in cui gli viene offerto. La spiegazione di questa differenza è che in Svezia la tutela contrattuale contro il licenziamento è più forte che in Danimarca: ciò conferma che, anche in sistemi simili tra loro, tanto più si richiede flessibilità in uscita e in entrata, tanto più è poi necessario, se si intende evitare il conflitto sociale e la semplice competizione basata sull'abbattimento del costo del lavoro, dotare i disoccupati di una gamma adeguata di garanzie. La grande lezione del caso scandinavo, specialmente del caso danese, è che queste tutele possono essere concepite in modo assai efficace e nuovo, e possono divenire il fattore di diffusione fra i lavoratori del sapere, cioè uno degli elementi centrali dell'innovazione anziché una mera resistenza alle conseguenze economiche e normative della stessa.

Il mercato del lavoro in Germania

Wilhelm Adamy

Il mio intervento intende affrontare alcuni degli aspetti salienti del mercato del lavoro in Germania. È già emerso che le questioni delle qualifiche e della crescita economica sono strettamente correlate alle condizioni lavorative e all'organizzazione delle strutture sindacali. Riguardo alla situazione tedesca, possiamo dire chiaramente che abbiamo un problema a livello di crescita. Il reddito nazionale, quindi il Prodotto interno lordo, è una cifra aumentata solo di poco, ossia dell'1,3 per cento, nonostante il processo di unificazione della Germania negli ultimi decenni. La produttività, di fatto, si è dimostrata superiore alla crescita economica, quest'ultima accompagnata da un numero inferiore di occupati o da un monte ore di lavoro inferiore.

Se effettuiamo un'analisi a lungo termine possiamo verificare che il numero di lavoratori attivi è rimasto relativamente costante nel tempo. La riduzione dell'orario di lavoro non è da ricondursi a motivi di natura sindacale-collettiva, bensì a una riduzione «individuale». Pertanto va tenuto presente che dopo la riunificazione della Germania, avvenuta nel 1989, si è assistito per la prima volta a un incremento della crescita dovuto alla riunificazione stessa. Tale spinta verso l'alto è andata diminuendo a partire dalla fine degli anni novanta. Tuttavia, a lungo termine, il livello degli occupati in Germania è rimasto relativamente costante.

Se consideriamo il mercato del lavoro, possiamo notare che anche in Germania la struttura dell'occupazione è cambiata notevolmente nel corso dell'ultimo decennio. Sino all'anno 2000 vi è stato un notevole decremento degli occupati a tempo pieno. Tale evento ha completamente rivoluzionato la struttura dell'occupazione: c'è stato infatti un lieve aumento dell'occupazione *part-time*, intendendo il numero di occupati soggetti all'obbligo previdenziale. Gli ultimi due gruppi sono gli unici a fornire un contributo attivo al nostro sistema previdenziale. Il numero dei lavorato-

* Wilhelm Adamy è direttore del Dipartimento Mercato del lavoro e politiche sociali internazionali della Dgb.

ri indipendenti e dei collaboratori è aumentato notevolmente, in particolare modo grazie agli aiuti statali a favore del lavoro autonomo.

Un'altra prerogativa del mercato del lavoro tedesco è l'elevato numero di occupati marginali. Parliamo di lavori che garantiscono un introito mensile massimo di 400 euro. Alla luce di una deregolamentazione statale questi lavoratori sono esenti da tributi: l'importo lordo corrisponde al netto, non devono essere corrisposte tasse né essere versati contributi. I datori di lavoro considerano pertanto questo rapporto contrattuale più conveniente rispetto ad altri. Ciò significa che da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro vi è un interesse a sfruttare questa tipologia contrattuale, gravando in tale modo sullo stato sociale. Questi contratti hanno infatti raggiunto, in totale, la quota di sei milioni. Una parte dei lavoratori sceglie questa formula in quanto non ha alternative. Altri, invece, prediligono questa forma rispetto ad altre tradizionali perché preferiscono poter contare su un importo netto. Negli ultimi anni, in particolar modo, si è assistito a una notevole diminuzione dei lavoratori a tempo pieno tenuti al versamento dei contributi previdenziali.

Ora diamo uno sguardo allo sviluppo delle cifre su un mercato del lavoro stabile. Consideriamo la ripartizione est-ovest. Di fatto ci troviamo, ancora una volta, nella condizione in cui abbiamo due paesi presenti all'interno di una nazione unificata che presentano una situazione completamente diversa. Gli occupati nei *mini-job*, dei contratti lavorativi che non comportano il versamento di contributi, rappresentano già il 12 per cento degli occupati nella Germania occidentale.

Vi sono, inoltre, degli strumenti politici di promozione del mercato del lavoro. Altro aspetto interessante, probabilmente, è che i lavoratori a tempo determinato presso aziende regolari rappresentano il 5-7 per cento dei rapporti contrattuali in Germania. Quindi la struttura dell'occupazione in Germania ha subito sostanziali modifiche.

A tutto ciò fa seguito un'erosione del finanziamento del sistema di previdenza sociale. Il numero degli occupati rimane relativamente costante, mentre diminuisce costantemente il numero dei lavoratori che versano contributi a favore del sistema previdenziale. Questo è l'esito delle decisioni politiche prese dalla coalizione rosso-verde in Germania. È stata di fatto spianata la strada dell'erosione della base del sistema contributivo-previdenziale.

A tal proposito vorrei affrontare anche l'argomento del *deficit* di crescita nel nostro paese. In Germania abbiamo una congiuntura divisa. Sul fronte delle esportazioni siamo tra i paesi *leader* al mondo grazie alla nostra econo-

mia nazionale relativamente forte, ma la congiuntura interna è debolissima. Questa è un prodotto «fatto in casa», per così dire. La forza del settore delle esportazioni dimostra che la competitività del paese a livello internazionale è ben consolidata. La debolezza sul fronte interno è riconducibile a diversi motivi. In primo luogo, la parità delle valute. Il valore del marco della Rdt era superiore rispetto al cambio. In questo modo l'economia della Germania Est non è stata in grado di raggiungere i livelli di competitività dell'economia della Germania Ovest, e si è indotto il crollo di molte aziende. In secondo luogo, ho l'impressione che, anche nel contesto dell'introduzione dell'euro, il marco tedesco sia stato sopravvalutato, e che l'economia tedesca abbia dovuto affrontare un'eccessiva pressione determinata da tale sopravvalutazione. Il terzo punto è rappresentato dalla politica fiscale tedesca. La coalizione rosso-verde ha promosso una politica fiscale a favore delle imprese, ma non vi è stato alcun ritorno in termini di investimenti. Alla fine degli anni novanta e nei primi anni del nuovo secolo vi è stata una sorta di corsa nell'Unione Europea all'alleggerimento del carico fiscale delle imprese. Quindi parliamo di una concorrenza fiscale, di una corsa al ribasso che talvolta ha parzialmente eroso anche la base di finanziamento del nostro Stato. Infine, a fronte dell'indebolimento della congiuntura economica è insorto un depauperamento della base sindacale, e i sindacati non sono pertanto riusciti a ottenere aumenti salariali reali negli ultimi anni.

Un problema annoso della nostra economia, si diceva, è rappresentato dal progressivo indebolimento della congiuntura interna, quindi dal divario che sussiste tra un settore delle esportazioni relativamente forte e una congiuntura interna debole. Un altro aspetto rilevante è quello dell'andamento della quota di occupati e del posizionamento della popolazione attiva. Sebbene in Germania il tasso di occupazione sia superiore all'Italia, esiste comunque un problema dell'occupazione femminile, che sembra essere particolarmente bassa in Italia. Anche in Germania il tasso di occupazione femminile è relativamente basso: entrambi i paesi sono chiamati a recuperare terreno da questo punto di vista promovendo una maggiore occupazione femminile e, quindi, una politica lavorativa che possa rendere conciliabili famiglia e lavoro.

Per quanto concerne la disoccupazione, di ciclo congiunturale in ciclo congiunturale il tasso di disoccupazione è aumentato sempre più. A fronte di ogni diminuzione, ad esempio in seguito all'unificazione, la Germania occidentale ne ha tratto vantaggio, mentre si è avuto un crollo dei posti di lavoro in quella orientale.

Su questo tema, ci si chiede quale ruolo debba svolgere il sindacato a fronte di un tasso di disoccupazione in continua ascesa. È una situazione realmente complessa, in particolar modo nei nuovi Länder, determinata direttamente dai contratti collettivi di lavoro. Abbiamo solo circa 2/3 dei lavoratori nella Germania occidentale e il 55 per cento dei lavoratori nella Germania orientale che sono tutelati direttamente dai contratti collettivi di lavoro. Abbiamo realizzato un'inchiesta tra i lavoratori che appartengono ad aziende dove ultimamente sono stati effettuati numerosi licenziamenti. Negli ultimi cinque anni il 37 per cento dei lavoratori ritiene che i licenziamenti verificatisi all'interno del proprio ambiente lavorativo fossero dovuti all'azienda stessa. Una parte consistente dei lavoratori, circa il 26 per cento degli intervistati, ha dichiarato che nella propria azienda vi è stata una decurtazione degli stipendi, talvolta anche del proprio stipendio. È interessante analizzare anche la differenziazione est-ovest, sebbene l'inchiesta sia stata condotta oramai a distanza di anni dall'unificazione: all'est un lavoratore su due ha assistito a licenziamenti causati dall'azienda stessa. Tutto ciò dimostra i cambiamenti che sono subentrati sul mercato del lavoro tedesco.

Per quanto riguarda le sfide in termini di contratti collettivi di lavoro e di responsabilità dei sindacati, quest'ultimi hanno accettato le cosiddette «clausole di apertura» per le aziende che versano in condizioni economiche avverse. Parliamo quindi di correzioni verso il basso dei contratti collettivi di lavoro, innanzitutto nei nuovi Länder. Se un'azienda sostiene di essere in difficoltà economiche è tenuta a rivolgersi alla propria associazione di imprenditori. In questo modo l'azienda deve, per utilizzare un'espressione colloquiale, «calare le braghe» innanzi al sindacato competente, il quale ha il diritto ad avere accesso a una vasta quantità di informazioni fiscali dell'azienda. Il sindacato verificherà tali dati, potendo quindi stabilire se l'azienda versa realmente in condizioni avverse e se è giustificata, pertanto, una correzione verso il basso del contratto collettivo di lavoro. I sindacati preferiscono adottare questo approccio, cui associano anche il vincolo di un rafforzamento degli investimenti. Si tratta quindi di una ristrutturazione economica dell'azienda, unita a una correzione verso il basso del contratto collettivo di lavoro e all'obbligo per l'azienda di investire nell'impresa.

Quale significato si può ascrivere a tali misure? In Germania è stato calcolato che circa i 3/5 delle aziende hanno «clausole di apertura» o «clausole di flessibilità» tariffarie. Le «clausole di flessibilità» non devono necessaria-

mente determinare una correzione verso il basso dei contratti collettivi, ma sanciscono che i margini concessi possano essere gestiti con la massima flessibilità. Vi è quindi la volontà di reagire in maniera flessibile alle diverse situazioni economiche, ma in Germania vi è stato sicuramente anche un notevole aumento della responsabilità. Ne scaturisce una situazione secondo la quale numerose imprese redditizie in Germania tendono ultimamente a chiudere i battenti dei propri stabilimenti per trasferire le proprie attività produttive nei nuovi Stati membri, sfruttando i finanziamenti dell'Unione Europea. Tutto ciò grava sul *budget* di Bruxelles, in particolar modo su quello della Comunità, che viene sfruttato per trasferire altrove le attività di aziende, soprattutto di aziende redditizie.

Nella ex Rdt, nonostante l'emigrazione, in generale il rischio di disoccupazione è superiore del doppio rispetto alla Germania occidentale. Tale dato non è correlato alle qualifiche. I diplomati delle scuole superiori nella Germania orientale incorrono nel rischio della disoccupazione tanto quanto i propri colleghi nella Germania occidentale. L'elemento di discriminazione è rappresentato dal livello delle qualifiche: più si è qualificati e minore è il rischio di diventare disoccupato. I picchi che indicano il problema della disoccupazione tra le classi di lavoratori meno qualificate sono oltre il 20 per cento nella Germania Ovest e di oltre il 50 nella Germania Est, ovvero una disoccupazione che colpisce una persona non qualificata su due nei nuovi Länder e una persona su cinque nei vecchi Länder. Sono proprio questi i posti di lavoro che vengono distrutti attualmente nel nostro paese, e sono questi i gruppi di persone a essere maggiormente colpiti dalla deregolamentazione e dai rapporti contrattuali non tutelati. Sono queste le persone che rappresentano la posizione più debole sul mercato del lavoro.

Al momento in Germania si dibatte su come reintegrare queste persone non qualificate all'interno del mercato del lavoro. In questo caso i sindacati puntano principalmente su due aspetti. Il primo riguarda la questione delle qualifiche dei giovani. Abbiamo anche qui un problema con i figli degli emigrati. In questo contesto, nell'ultimo periodo abbiamo cercato di capire, in particolar modo, come integrare nel mercato del lavoro i giovani con qualifiche insufficienti. Al momento circa il 15 per cento di questi giovani abbandonano i banchi scolastici senza avere conseguito alcuna qualifica. Questo ovviamente rappresenta un ostacolo, risulta difficile rendere questi giovani degli attori importanti sul fronte della concorrenza internazionale. È per noi un problema grave.

Il secondo aspetto riguarda il problema dei lavoratori non sufficientemente qualificati. I sindacati puntano, in primo luogo, sulla formazione in azienda. Il sindacato dei metalmeccanici IG Metall, ad esempio, in alcuni settori ha pattuito contratti collettivi relativi alle qualifiche. È previsto, ad esempio, che in seno alle aziende si stabiliscano scadenze entro le quali debbano essere realizzati programmi di formazione, e che i consigli di fabbrica abbiano diritto di codecisione in merito alla scelta dei dipendenti che dovranno essere formati e alla tipologia stessa della formazione. Inoltre, come sindacati ci impegniamo per promuovere direttamente l'occupazione, stanziando anche dei sussidi qualora le imprese aiutino i propri dipendenti a conseguire una qualifica professionale. Noi riteniamo che ciò non rappresenti solamente un vantaggio per l'impresa, ma anche per il diretto interessato e per l'intera comunità in ugual misura. Per questo motivo affianchiamo le piccole e medie imprese nello sviluppo e nell'implementazione dei piani di qualificazione, finanziandoli, talvolta, con sovvenzioni pubbliche.

Le politiche per il mercato del lavoro in Germania sono più corpose rispetto all'Italia. Le spese sostenute dallo Stato per implementare le politiche del mercato del lavoro nel 2003, rispetto al prodotto nazionale, corrispondono a quanto è stato speso per sostenere i disoccupati. Parliamo, quindi, di assistenza passiva per i disoccupati. Il tasso di disoccupazione è quasi identico, ma siamo dell'avviso che sia necessario destinare una quota di gran lunga superiore del nostro prodotto nazionale al sostegno dei disoccupati. Auspichiamo quindi un raddoppiamento in Germania degli importi, calcolati sul reddito nazionale, stanziati a sostegno dei disoccupati, così come in Italia.

Le spese prodotte per sostenere attivamente l'occupazione sono le sovvenzioni per il collocamento dei disoccupati; un'occupazione promossa tramite finanziamenti statali. Anche in questo caso la Germania figura tra i paesi che finora più hanno investito nella reintegrazione dei disoccupati. Tuttavia, a causa dei problemi del finanziamento gestito a livello pubblico, attualmente anche tali sovvenzioni vengono pesantemente decurtate. Qui la situazione è particolarmente negativa nei nuovi Länder. Come anticipato, la disoccupazione è superiore del doppio nei nuovi Länder. Relativamente agli strumenti di promozione del mercato del lavoro abbiamo i contratti di lavoro a orario ridotto, i programmi di qualificazione e le misure pubbliche di sostegno dell'occupazione. Il tasso di disoccupazione non è elevato, ma è in lieve au-

mento. In Germania abbiamo assistito a una notevole diminuzione delle misure di sostegno all'occupazione, ovvero i sussidi per la disoccupazione.

In generale, il mercato del lavoro tedesco manca di dinamicità. Nonostante un incremento della disoccupazione, il nostro mercato del lavoro è caratterizzato da una relativa mobilità. Qui ho riportato alcuni aspetti che fanno riferimento alla fluttuazione che caratterizza il mercato del lavoro. Abbiamo 39 milioni di rapporti contrattuali e, anno dopo anno, vengono creati otto milioni di nuovi rapporti contrattuali che comportano il versamento di contributi previdenziali. Non è detto che questo sia dovuto a una disoccupazione all'interno dell'azienda, ma si può trattare anche di cambiamenti che avvengono in seno all'azienda. Tutto ciò dimostra i grandi cambiamenti cui il mercato del lavoro è soggetto. Abbiamo sette milioni di nuovi disoccupati ogni anno a fronte di un totale di disoccupati in Germania di cinque milioni, e gli imprenditori continuano a sottolineare che non vi è sufficiente flessibilità sul mercato del lavoro. Di questi sette milioni, tre milioni passano da lavoratori attivi a disoccupati. Possono essere lavoratori a tempo pieno o stagionali; può darsi che il lavoratore sia stato licenziato o che, di comune accordo, datore di lavoro e lavoratore abbiano deciso di interrompere il rapporto. Solitamente si fa riferimento ai sindacati ma, di fatto, l'intento è di rafforzare la mobilità all'interno dell'azienda. Per questo motivo puntiamo sia sulla qualificazione, in particolare sulla qualificazione in azienda, sia su una corretta definizione da parte dei sindacati del conto recupero straordinari in fase di contrattazione. Talvolta si hanno dei conti recupero straordinari che prevedono l'accumulo di ore e la successiva decurtazione delle stesse secondo le esigenze dell'azienda. A volte i conti recupero straordinari vengono riservati alla formazione o al prepensionamento, figurando quindi come ore di lavoro svolte anticipatamente. Circa il 40-50 per cento dei lavoratori sono soggetti a tali misure di accredito delle ore di straordinario svolte.

Adesso vorrei concentrarmi sulla politica del mercato del lavoro degli ultimi anni, sul lavoro svolto dalla coalizione rosso-verde. Nell'ambito della politica del lavoro possiamo parlare di deregolamentazione e di un conseguente incremento della pressione esercitata nei confronti dei disoccupati. I principali aspetti sono la deregolamentazione e l'abolizione della tutela da licenziamento, soprattutto tra i lavoratori più anziani (disposizione che è stata nel frattempo cassata dalla Corte di Giustizia europea: il governo federale tedesco e l'Unione Europea sono tenuti ad applicare regole comuni in materia). Un altro aspetto è la liberalizzazione del lavoro interinale. I sindacati hanno

acconsentito a tale liberalizzazione a una condizione: che fosse stabilito dalla legge che le agenzie interinali fossero costrette a corrispondere il salario all'impresa in cui il lavoratore presta il proprio servizio, e che il lavoratore interinale recepisca lo stesso salario del suo collega impiegato a posto fisso a parità di lavoro svolto. Ovvero, ai sindacati viene concessa l'approvazione di regole divergenti.

Per la prima volta ci siamo trovati nella situazione in cui i sindacati hanno pattuito contratti collettivi anche per il lavoro interinale. A mio avviso i contratti collettivi pattuiti non sono troppo elevati, comunque il lavoro interinale continua a esercitare una pressione negativa sul fronte dei salari. Per la Germania occidentale abbiamo appena convenuto un salario iniziale di 7,50 euro come contratto collettivo Dgb nel settore del lavoro interinale. La Christlicher Gewerkschaftsbund (Cgb) esercita la propria opposizione e all'est siamo riusciti a ottenere un contratto collettivo inferiore. Questo significa un salario di poco meno di sette euro. Pensiamo a un lavoratore della Bmw, in questo caso il salario è inferiore al contratto collettivo approvato per l'industria metalmeccanica.

Per quanto riguarda le politiche del mercato del lavoro, invece, vi sono stati tagli ai servizi forniti. Parliamo di un periodo di disoccupazione per il quale sono state previste riduzioni, in particolar modo per i più anziani. Questa nuova misura ha cominciato a esercitare la propria influenza a partire da febbraio di questo anno.

Allo stesso tempo abbiamo alcuni strumenti nuovi. Nel contesto di Hartz IV è stato introdotto uno strumento che noi definiamo il contratto di lavoro «da 1 euro». Si tratta di lavoratori di terzo rango, ovvero disoccupati che ottengono un lavoro a tempo determinato, oltre alle prestazioni sociali, con un salario che scende sino a 1,50 all'ora.

Un altro aspetto strategico della politica del mercato del lavoro perpetrata dalla coalizione rosso-verde in Germania è stato lo sviluppo sistematico del settore dei salari bassi. C'è sempre stato detto che i salari bassi sono correlati a una carenza di qualifiche. C'è stato detto che in questo modo si può almeno ottenere l'integrazione dei disoccupati. Di fatto si è creata una normativa che innalza notevolmente le soglie di tollerabilità. La legge prevede che per ogni disoccupato a lungo termine qualsiasi lavoro debba diventare accettabile, salvo nei casi in cui si tratti di una mansione in contrasto con la moralità del lavoratore stesso. Questa è la linea di confine, oltre tale linea non vi sono più limiti.

Gli uffici di amministrazione del personale non sono più interessati alle tariffe salariali praticate nella zona in cui si trova l'azienda, le misure di promozione del lavoro non ricoprono più un ruolo rilevante. Al contrario, le pressioni devono essere trasmesse verso il basso. Come disse il nostro ex ministro dell'Economia, «è necessario creare dinamicità nella nostra economia»; questo è un altro spunto di riflessione.

L'ultimo punto che intendo affrontare riguarda un tema attualmente al centro di un acceso dibattito in Germania. Si tratta del settore dei salari bassi. Gli economisti parlano di una politica basata sui salari bassi, di una congiuntura economica negativa, sostenendo che i salari nel settore dei salari bassi devono essere ulteriormente ridotti. La domanda che ci si pone a questo punto è: cosa si intende per salario basso? Quindi si parla di una definizione del settore dei salari bassi facendo riferimento solamente alla popolazione attiva, solo a coloro che hanno un lavoro a tempo pieno. Nella Germania orientale circa il 17 per cento dei lavoratori attivi guadagna meno di 1.600 euro. Qui abbiamo un altro aspetto interessante. Si tratta di un'analisi comparata tra i diversi paesi dell'Unione Europea riguardo il settore dei salari bassi. In ogni modo in Germania, in corrispondenza di questo periodo, vi è stato un aumento.

Abbiamo sottolineato che spesso il settore dei salari bassi viene associato alla popolazione non qualificata. Tutto ciò non è vero. Il 60 per cento dei lavoratori con salario basso ha conseguito un diploma qualificante. Di fatto in Germania i lavoratori qualificati soppiantano i lavoratori non qualificati. Si tratta di un meccanismo ben noto, che si è diffuso anche nel settore dei salari a basso reddito, che va consolidandosi soprattutto per le persone in maggiore difficoltà sul mercato del lavoro.

Di solito si dice che un lavoro, sebbene saltuario, sia sempre meglio che non avere alcun lavoro. Questo vale anche per i salari bassi. Secondo questo studio dell'Oecd, i lavoratori in Germania hanno meno probabilità di tutti gli altri colleghi negli altri paesi dell'Unione Europea di passare da un lavoro a salario basso a un lavoro con reddito superiore, e questa situazione si è aggravata nel tempo. Se non si riesce quindi a risolvere il problema dei posti di lavoro, si perpetrerà sempre più in maniera sistematica un allontanamento di coloro che hanno un salario basso.

Al momento in Germania è peraltro in atto un dibattito riguardo la possibilità di abbassare ulteriormente il livello minimo previsto da Hartz IV. Ci sono degli esperti, ben posizionati da un punto di vista economico, che esi-

gono che il sussidio di 345 euro percepito dagli utenti Hartz IV venga decurtato del 30 per cento perché, diversamente, le persone non sarebbero sufficientemente motivate a trovare un posto di lavoro.

Vi è, inoltre, una vasta serie di sovrapposizioni tra sistema di assistenza sociale e attività lavorativa. Sono 900.000 le persone che percepiscono le prestazioni sociali previste dal sistema Hartz IV e contemporaneamente lavorano. Faccio riferimento ai contratti lavorativi «da un 1 euro» di cui parlavo prima, oppure dei normali rapporti contrattuali che prevedono il regolare versamento di contributi previdenziali. Questo significa che molti lavorano già, ma il loro reddito non viene considerato sufficientemente elevato per abbandonare la soglia della povertà.

Per quanto riguarda le strategie sindacali, al momento in Germania ci si chiede come sia possibile impedire la caduta libera verso il basso. Riconosciamo i punti deboli delle politiche contrattuali-tariffarie e richiediamo un salario minimo sancito dalla legge. Sulle modalità per ottenere tale risultato non tutti i sindacati sono concordi. Sappiamo che quello dei salari bassi è un settore a forte pressione e che con la deregolamentazione si parla di un salario minimo in Germania di 7,5 euro. Se fossimo noi a richiedere un simile salario minimo, non ci verrebbe mai accordato. I sindacati in Germania discutono attualmente se proporre di implementare questo salario minimo in maniera uniforme per tutti i settori o se è più opportuno, invece, avere regole differenziate secondo i diversi settori.

In conclusione, l'opinione dei sindacati è che sia impossibile integrare nel mercato del lavoro tutti gli attuali disoccupati nell'immediato futuro, anche se venissero implementate tutte le misure da noi promosse. Pertanto, in qualità di Dgb, desideriamo portare avanti la discussione relativa a un settore dell'occupazione promossa tramite aiuti statali in cui i disoccupati possano avere almeno un'occupazione, promossa dallo Stato, che consenta loro di raggiungere la pensione. Anche in merito a tale questione sappiamo già che in Germania si svilupperà un forte dibattito con aspri scontri.

Siamo in una situazione in cui sappiamo già che il nostro prossimo congresso, che avrà luogo in maggio, recherà, come titolo, la dignità umana. Nell'ambito del settore dei salari bassi, purtroppo, sono già intervenuti numerosi cambiamenti, ma riteniamo che, se non saremo in grado di allentare il carico del nostro sistema sociale, da un lato, e di rimettere in moto la congiuntura interna, dall'altro lato, la situazione delle persone attualmente svantaggiate in Germania non potrà fare altro che peggiorare notevolmente.

I problemi del *welfare* dopo Lisbona

Michael Braun

Vorrei tirare le fila di quanto detto stamattina, cercando di condensare le domande importanti che si pongono ai sindacati in Europa se parliamo di mercato del lavoro, di strategie per l'occupazione, soprattutto di strategie per una buona occupazione. Ciò che ha colpito stamattina, partendo dagli scenari europei, era la sostanziale asimmetria che si pone fra le politiche economiche, come vengono organizzate a livello europeo, e la politica per l'occupazione e per il mercato del lavoro. In altre parole: abbiamo un campo politico dove le politiche sono molto stringenti e molto operative, questo è diventato chiaro, ed è quello dell'integrazione economica e della liberalizzazione dei mercati dentro l'Europa. Una politica che, in ultimo, con l'introduzione dell'euro ha tolto spazio a quasi tutti gli stati nazionali. Ha tolto *in primis* la leva della politica monetaria. E ne sapete qualcosa in Italia!

Anche in Germania ne sappiamo qualcosa, anche se magari da una visuale opposta. Se prendiamo questi due paesi, l'Italia e la Germania, vediamo che l'Italia ha avuto per decenni un'economia tarata sulla possibilità della svalutazione della lira, come leva per rendere il paese di nuovo competitivo ogni cinque o dieci anni. L'ultima svalutazione notevole che abbiamo avuto, nella prima metà degli anni novanta, fra il 1992 e il 1995, ha rimesso in moto l'Italia. Se vedete la bilancia commerciale dell'Italia prima e dopo quella svalutazione, vedete che forte *input*, che forte impulso abbia dato questa svalutazione. Oggi sarebbe il momento per una tale svalutazione, se seguissimo il vecchio schema italiano. Con un *deficit* della grandezza di 10 miliardi di euro nella bilancia commerciale del 2005! Sappiamo benissimo che se adesso l'Italia svalutasse del 10 o del 20 per cento, l'*export*, il paese riprenderebbe alla grande. Ma non può. Perché non c'è più la lira, c'è l'euro.

In Germania abbiamo avuto il caso opposto. C'era un'economia tarata sulle rivalutazioni periodiche, che ridavano fiato anch'esse. Le rivalutazioni

* Michael Braun è direttore della Fondazione F. Ebert Stiftung di Roma.

hanno dato fiato all'economia tedesca soprattutto perché davano fiato ai redditi da lavoro, rendendo più economiche le importazioni. Anche a noi è venuta a mancare questa leva della rivalutazione, ora ci troviamo con delle economie dentro la zona-euro cui manca un importante pezzo di politica economica nazionale. Poi è venuta a mancare in gran parte la leva della politica fiscale a causa del patto di stabilità in cui oggi si trovano costrette le economie europee. Quindi abbiamo una politica molto stringente, poi corredata di tutte le norme e direttive europee di Bruxelles. Norme che prescrivono in modo molto puntuale la libertà di concorrenza in Europa, e allo stato nazionale rimane ben poco su questo campo. Gli rimane solo una leva. Forse questo campo non lo abbiamo rilevato abbastanza stamattina. Ai sistemi economici nazionali rimane una leva, che sono i sistemi sociali.

La situazione dei lavoratori, cioè sia i sistemi di protezione sia il salario, è diventata la leva della competizione in Europa. La Cgil ha sempre fortemente sottolineato questo punto: se non si fa un intervento strutturale in economia, rimane solo il costo del lavoro su cui guadagnare competitività. Il che equivale a mettere sotto pressione tutti i sistemi di protezione, quindi anche quei sistemi che garantiscono indirettamente che l'occupazione sia buona, perché il lavoratore è protetto. Già questi sistemi in partenza sono messi sotto fortissima pressione dall'integrazione economica europea, ma non basta.

E anche questo è venuto fuori stamattina. Non solo questi sistemi sono sotto pressione, ma l'Unione Europea, la Commissione, hanno cercato e cercano, a propria volta, di intervenire a gamba tesa su questi sistemi di protezione. Lì, infatti, è diventata emblematica la direttiva Bolkestein che ha cercato praticamente di rendere questi sistemi molto permeabili alla concorrenza internazionale pure nel proprio territorio. La concorrenza che c'è già fra i vari sistema-paese viene portata dentro a ogni singolo paese, rendendo di fatto indifendibili le vecchie strutture, i vecchi sistemi di protezione.

Questa è la grande asimmetria: da un lato, questa integrazione europea fortissima, dalle conseguenze molto forti sui sistemi sociali, dall'altro, la strategia europea per il mercato del lavoro, per l'occupazione, in sintesi la strategia di Lisbona. Abbiamo saputo stamattina che si tratta di una strategia *soft*, una strategia non armata di azioni stringenti, non armata di sanzioni, di penalità. Una strategia che cerca di basarsi sulla forza di persuasione, su moniti che rimangono quello che sono: un gentile consiglio «potresti fare di più, se non fai di più è uguale, non cambia niente, non sei obbligato a farlo». Cioè s'identifica, per dirla brutalmente, con la parte zoppa della strategia europea,

cioè troviamo una strategia piena di buoni propositi: si parla di piena occupazione come primo baluardo, si parla di buona occupazione, si parla di un'offensiva di ricerca, di formazione, e molto altro. Tutti ottimi propositi, però nei fatti troviamo una strategia che non può decollare.

Prima di tutto perché si trova di fronte a un'Unione Europea ispirata soprattutto a precetti neoliberalisti, contro i quali cozza già in partenza. E poi perché essa stessa non ha strumenti veramente potenti: viene il sospetto che sia un po' un corollario più ideologico che reale, che ci spiega che l'Unione Europea non si occupa solo di rendere più permeabili i mercati, non si occupa solo di rendere più difficile la situazione dei lavoratori europei liberalizzando una cosa dopo l'altra fino alla concorrenza diretta, basata non più sul sistema di protezione sociale. No, si occupa anche di cose buone, questo è il messaggio che passa a chi se ne occupa solo con sentimenti assai deboli. Quello che rimane, quindi, è una strategia dell'occupazione che è solo sulla carta e una realtà che è tutto l'opposto.

Anche se la Bolkestein, nella sua versione originale, è stata fermata un attimo, rimane pur sempre una situazione in cui i vari sistema-paese dentro l'Europa rischiano gravemente questa spirale al ribasso, di cui abbiamo parlato stamattina. Lo rischiano in misura maggiore o minore secondo quale versione della direttiva Bolkestein passi. Ma, anche se non passa quella versione, non è che abbiamo vissuto un'inversione di tendenza, al massimo un rallentamento di tendenza. E questo è il quadro che è venuto fuori stamattina.

Poi abbiamo parlato di tre casi nazionali. Nei casi di due grandi paesi europei, l'Italia e la Germania, dobbiamo notare che il sindacato fa le sue battaglie tutte in salita. Cioè non ha neanche il tempo o la possibilità di recarsi positivamente al traguardo della buona occupazione, quindi diciamo semplicemente una maggiore occupazione, perché la piena occupazione nessuno la vede all'orizzonte in Germania. Il sindacato, questo è venuto fuori stamattina dalle relazioni di Greco e di Adamy, combatte sulla difensiva. In Italia abbiamo avuto il grande fatto della legge 30, della flessibilizzazione spinta del mercato del lavoro, che ha introdotto formule più variegate di contratti e soprattutto ha reso il contratto, quello che si chiamava il contratto-tipo, quasi una forma atipica. Almeno per chi è nuovamente assunto, è l'eccezione alla regola essere assunto con un contratto-tipo, il contratto standard dei vecchi tempi. Il sindacato qualcosa ha raggiunto, molte cose non le ha raggiunte. Spera di raggiungere qualcosa di più con un cambio di maggioranza,

e con un cambio di governo. Ma anche lì è da vedere in che direzione marcerà in Italia, in che modo affronterà la questione dell'occupazione.

In Germania abbiamo avuto una situazione che in Italia si chiamerebbe, con un termine di un tempo, un «governo amico» dei sindacati, con i socialdemocratici e i verdi; la coalizione rosso-verde ha realizzato una vasta riforma del mercato del lavoro, soprattutto dei sistemi di protezione, ispirata tutta all'idea che se si fanno tagli radicali a questi sistemi, se si tolgono protezioni, si dà una spinta in più a cercarsi il lavoro. Quindi una riforma che si basa sulla filosofia che il problema del mercato del lavoro non è dato tanto dalla mancanza del lavoro, quanto dalla mancanza di disponibilità dei lavoratori a lavorare in certe condizioni. Abbiamo saputo molte cose su questa filosofia da Adamy e su quanto regga o meno. Abbiamo visto, ad esempio, che il settore a basso salario in Germania è in espansione, senza dare una prospettiva di una migliore occupazione nel tempo, o meglio, dandola solo in una minoranza dei casi: anche lì troviamo il sindacato sulla difensiva, un sindacato che non può trattare con il governo né con la controparte sociale tanto sulle politiche innovative del lavoro quanto su una strategia congiunta, magari su come sia possibile davvero creare più occupazione in un contesto difficile, ma è costretto a respingere un attacco concentrico da parte del governo centrale e degli imprenditori sulle reti di protezione, basato anch'esso sulla filosofia che ci ha esposto tanto precisamente Adamy. I lacci e i laccioli, la negazione e il conflitto, l'occupazione purché sia occupazione, e così via.

L'unica eccezione alla regola è la Scandinavia, dove possiamo parlare di un insieme di interventi che configurano una strategia per l'occupazione, anche per una buona occupazione. Una strategia fatta di altissimi interventi nella ricerca e nello sviluppo, di ottimi interventi nella formazione, nella scuola e nello studio, di una politica attiva del mercato del lavoro che, anzitutto, investe sul disoccupato, nel senso proprio di *spendere soldi*, dandogli occasione di vivere decentemente anche nella fase di disoccupazione e, quindi, di affrontare una maggiore flessibilità con più tranquillità; secondo, investendo massicciamente (quindi anche in questo caso, spendendo soldi) sulla formazione dei lavoratori e sulla loro riqualificazione continua.

Se rivediamo, ad esempio, le cifre dell'Italia reative alla formazine continua c'è un abisso rispetto ai dati della Danimarca, già solo per quanto riguarda gli occupati. In Italia, infatti, la formazione è decisamente inferiore già per coloro che sono inseriti in un contesto lavorativo, ed è ancora meno possibile per quanti sono disoccupati. Questi trovano ben pochi strumenti a

disposizione per la loro riqualificazione, quegli strumenti che possano metterli in grado di trovare un lavoro che non sia un lavoretto.

Pur non essendo io un esperto in materia, mi sento di dire che l'eccezione Scandinavia deve essere analizzata, mettendo a fuoco come paesi con storie, economie e produttività differenziate molto diverse, abbiano saputo contare su settori *high tech* e quindi su settori ad alto salario. Certamente il fatto che si tratti di paesi relativamente piccoli gioca un ruolo.

Se ricordiamo la cifra fornita da Adamy per la Germania, vediamo che le persone inserite nel sistema di sicurezza sociale rivolto ai disoccupati, compresi congiunti e familiari, sono fra i sette e gli otto milioni. Siamo cioè al numero di abitanti della Svezia, è un paese intero che in Germania è disoccupato. Anche in Italia il numero dei disoccupati è pari alla popolazione danese e per di più molti di loro non hanno un sistema di protezione sociale: e anche questo non può essere sottovalutato.

Per concludere allora, vorrei sapere dalla Cgil e dalla Commissione Obreras, cosa può fare il sindacato per uscire da questa posizione difensiva. Tanto più sottolineando ciò che la Cgil sostiene con molta lucidità da anni e molto prima di altri, e cioè i rischi di declino del paese e la necessità di una svolta radicale nella politica economica.

Il pilastro del diritto del lavoro

Lola Licerias

In realtà, probabilmente, quanto è accaduto in Spagna negli ultimi anni è l'esempio più chiaro dell'asimmetria che esiste tra politica economica e politica occupazionale: i risultati positivi della Spagna negli ultimi anni sono infatti legati agli indicatori generali di politica economica, ma questo, come vedremo, si è tradotto in un tipo di impiego che non è quello che auspichiamo.

La Spagna si può indicare come un esempio, di fatto negli ultimi tempi viene presentata come tale perché mantiene una crescita economica elevata e sostenuta. Negli ultimi dieci anni la nostra crescita economica ha superato il 3 per cento, e abbiamo registrato una crescita occupazionale anch'essa molto alta (oltre il 3 per cento). Si pensi che appena dieci anni fa il tasso di disoccupazione in Spagna era al 20 per cento e adesso non raggiunge il 10. In teoria, pare che in Spagna sia stato raggiunto il duplice grande obiettivo fissato dalla strategia europea sull'impiego: mantenere la crescita occupazionale sulla base di una crescita economica sostenuta al di sopra del 3 per cento. Sembra quindi che in Spagna abbiamo centrato entrambi questi obiettivi: crescita economica e crescita occupazionale.

Inoltre, il sistema pensionistico pubblico attualmente è in avanzo, quindi non abbiamo problematiche urgenti da affrontare in materia di pensioni: disponiamo di un fondo di accantonamento che supera il 3 per cento del Pil e, attualmente, è in corso un intenso dialogo sociale tripartito con il governo e con le associazioni datoriali. Si potrebbe affermare che la Spagna costituisce l'esempio di un paese che ha raggiunto questo tipo di obiettivi europei. Tuttavia, perché sostengo che non ci possiamo definire un esempio? Perché, in effetti, la crescita in Spagna corre molti rischi, dunque non è opportuno indicare la Spagna come un esempio da molti punti di vista.

La nostra crescita economica si basa quasi esclusivamente sul settore edile (in Spagna stiamo costruendo case per tutti gli europei) e sul consumo

* Lola Licerias è segretaria confederale d'Impiego delle Comisiones Obreras.

interno, a partire dai servizi a impiego più intensivo di manodopera e a più basso valore aggiunto (ad esempio, il settore alberghiero e il commercio). Stiamo perdendo posti di lavoro nell'industria: non solo a causa della delocalizzazione, ma anche per la bassa produttività della nostra occupazione. Sembra logico che se i pilastri su cui si fonda la nostra crescita sono i settori a impiego più intensivo di manodopera, la produttività debba essere molto bassa. La nostra produttività non raggiunge il 90 per cento della media europea dei 15 paesi dell'Unione. Anche la nostra bilancia commerciale è in notevole *deficit* e, logicamente, dal momento che la crescita si basa su questi presupposti, una crescita occupazionale intensa crea posti di lavoro di bassa qualità. Cresce di più il lavoro precario rispetto a quello a tempo indeterminato. Sul mercato del lavoro si aggiunge inoltre un fattore nuovo per noi, ovvero l'arrivo in massa di lavoratrici e lavoratori immigrati a un ritmo di oltre 600.000 unità l'anno. Dunque un mercato del lavoro che tuttora presenta gravi *deficit* strutturali, ad esempio in relazione alle donne, con un tasso di attività della popolazione femminile molto basso e un elevato tasso di disoccupazione giovanile.

A questi squilibri del mercato del lavoro, come dicevo, si aggiunge l'arrivo massiccio di lavoratori e lavoratrici immigrati: in soli sette anni si sono inserite nel nostro mercato del lavoro ben quattro milioni di persone, nonostante questo la crescita intensa dell'occupazione permette di dare lavoro ai nuovi arrivati. In altre parole, la nostra capacità di accoglienza è notevole. Il problema è che se non si regolamentano bene i flussi migratori si corre il rischio di ingrossare le file del nostro esercito di riserva, quello tradizionale, e questo ci preoccupa. Per quanto riguarda gli interrogativi che venivano posti, proprio l'esempio spagnolo ci induce a dire che non basta creare qualunque tipo di impiego, non basta crescere in qualunque modo, ma è necessario crescere in quelle attività a maggiore valore aggiunto, è necessario che la crescita sia fondata su investimenti produttivi, tecnologici, in ricerca e sviluppo, formazione e qualifiche. Questa dovrebbe essere la strategia o, perlomeno, la prima rivendicazione del sindacato: non va bene qualunque modello di crescita.

La Spagna cresce intensamente, ma non so se gli spagnoli, con una produttività bassissima e con una bilancia commerciale squilibrata, debbano essere più ottimisti dei tedeschi. Noi oggi lo siamo, ma sinceramente non so se dovremo esserlo in futuro. L'idea che deve difendere il sindacato è che non basta qualunque tipo di crescita, ma che la crescita deve essere soste-

nuta su basi più solide. Sarà questo tipo di crescita a permettere di creare buoni posti di lavoro. La politica economica non può essere sganciata dalla politica occupazionale perché, tra l'altro, una determinata politica economica e una determinata politica produttiva sono ciò che determina il tipo di occupazione. È fuorviante chiedersi quale politica occupazionale attuare. In realtà, questa è determinata in larga misura dal tipo di tessuto produttivo, dal modello di concorrenza e dalla politica economica. Se la nostra crescita si fonda sul settore edilizio, noi automaticamente creiamo posti di lavoro precari, perché tutti i lavoratori dei cantieri hanno un contratto di prestazione d'opera, ovvero un contratto a tempo determinato. In questo senso è fondamentale che, se vogliamo parlare di qualità dell'occupazione, di buoni posti di lavoro, il primo obiettivo sia la definizione di un modello di concorrenza e di un tipo di crescita basati molto di più su questi nuovi fattori di competitività, ovvero educazione, formazione, investimenti produttivi. Anche perché, fra l'altro, una crescita notevole dell'occupazione (come accade in Spagna) non significa che questi posti di lavoro siano sostenibili nel tempo. Sappiamo che una parte consistente di questi posti di lavoro precari, pensati per i giovani, non consentono sempre il transito a un impiego migliore. Dagli studi che stiamo conducendo risulta che tra il 10 e il 20 per cento dei giovani rimane intrappolato in questi impieghi di cattiva qualità, senza avere la possibilità di migliorare: non è quindi un tipo di occupazione che consente di passare a impieghi migliori bensì, in molti casi, una sorta di anticamera per la disoccupazione.

Un altro impegno che ritengo fondamentale per i sindacati è contrastare l'idea che si debba rompere con le attuali norme sul lavoro, rimaste valide per moltissimi anni (anzi, nel corso di tutta l'esistenza delle società europee). Quest'aspetto è strettamente legato al diritto del lavoro: nelle società europee il diritto del lavoro è un pilastro fondamentale delle relazioni sindacali, ed è anche legato alla qualità dell'occupazione. Le norme sul lavoro fondamentalmente prevedono che l'imprenditore non possa assumere o licenziare come gli pare, ma che l'assunzione di lavoratori con contratti a termine e il licenziamento debbano essere giustificati da una ragione produttiva, perché né il licenziamento né le assunzioni temporanee sono arbitrari. Questa è la regola fondamentale del diritto del lavoro. L'imprenditore non può assumere o licenziare come gli pare: questa è l'offensiva più dura che dobbiamo sferrare nei paesi della nostra area, compresa la Spagna, dove il governo Zapatero viene considerato un esempio, direi un

mito, per lo meno nel vostro paese. Quando parliamo di regole per il mercato del lavoro, questo è il terreno su cui il confronto è più aspro.

In Spagna, ad esempio, stiamo partecipando a un tavolo negoziale per parlare delle condizioni del mercato del lavoro. Il governo e le organizzazioni degli imprenditori ci propongono un contratto denominato «indefinito» (a tempo indeterminato, *ndi*), che nella pratica è però a tempo determinato, poiché la sua durata è specificata singolarmente in ciascun contratto: la durata del contratto coincide con la durata del cantiere o dell'erogazione del servizio per il quale il lavoratore viene assunto; si tratta quindi di un contratto di lavoro temporaneo, con il trattamento di fine rapporto che non dipende più dal fatto che il licenziamento avvenga con o senza giusta causa, ma è una cifra a *forfait* calcolata in funzione della durata del contratto. Infine si tratta di un contratto di lavoro precario – o che perlomeno infrange le regole del mercato del lavoro – perché elimina le procedure da seguire per il licenziamento e rompe la tutela amministrativa e giudiziaria. Con questo contratto gli imprenditori hanno come obiettivo di effettuare assunzioni a tempo determinato, anche se il contratto statisticamente viene classificato come a tempo indeterminato, e possono licenziare quando lo ritengono opportuno, senza seguire alcuna delle procedure previste dal nostro Statuto dei lavoratori. Potremmo dire che si tratta di un caso del tutto analogo al contratto che si è cercato di introdurre in Francia, che prevedeva due anni di periodo di prova: per due anni il datore di lavoro aveva la facoltà di licenziare a propria discrezione, questo era il centro di quel contratto. Una delle grandi battaglie nelle quali deve impegnarsi il sindacato europeo, quindi, è la difesa delle norme fondamentali del diritto del lavoro, che si traducono in questo: per assumere e per licenziare ci devono essere regole.

Infine, direi che in Spagna ha dato buoni risultati la possibilità di negoziare sui sistemi pubblici di tutela sociale, soprattutto in ambito pensionistico. Noi, come sindacato, in tutti questi anni ci siamo resi conto che non dobbiamo occuparci solo delle prestazioni, vale a dire delle spese delle casse previdenziali, ma anche delle entrate (i contributi); in questo senso siamo stati disposti a negoziare riforme parametriche del sistema pensionistico, che consentano cioè di aumentare la capacità contributiva del sistema pensionistico, appiannando ulteriormente la curva di crescita delle pensioni. Siamo stati disposti a fare questo in cambio di un incremento delle pensioni più basse, ma soprattutto per garantire un futuro al sistema pensionistico pubblico.

Riassumendo: il modello produttivo europeo deve basarsi su questi potenti fattori di produttività e di concorrenza, perché questo ci consentirà di avere buoni posti di lavoro. La creazione di buoni posti di lavoro non dipende tanto da una buona politica occupazionale, anche se non dico che quest'ultima non sia necessaria. Quello che sostengo è che la base di una buona occupazione deve essere il modello di crescita, il modello di concorrenza, il tipo di tessuto produttivo che intendiamo sviluppare: sarà questo a consentire di continuare a mantenere solidi sistemi di protezione sociale. In secondo luogo, dobbiamo difendere le nostre norme fondamentali sul lavoro. In terzo luogo, se è vero che dobbiamo continuare a offrire formazione permanente, dobbiamo anche pensare che quanto accade ora non riguarda un *deficit* di formazione, bensì inizia a verificarsi un forte squilibrio tra la formazione che ricevono i giovani e i posti di lavoro cui possono accedere. In altre parole: il problema non è tanto il *deficit* formativo, quanto lo squilibrio tra l'offerta di posti di lavoro e la formazione ricevuta. In Spagna, ad esempio, nelle ultime generazioni abbiamo registrato un numero più elevato di studenti universitari rispetto alla media europea, e questo è uno dei grandi progressi del nostro paese. Tuttavia, i giovani impiegano moltissimo a trovare un impiego adeguato alla loro formazione. Di fatto, fino a oltre i 30 anni di età non riescono a trovare un impiego coerente con gli studi seguiti e che vogliono mantenere nel corso del tempo.

Fondamentale, infine, è che su questi temi vengano mantenuti aperti il dialogo e un tavolo negoziale. Credo che in questa congiuntura il sindacato sia, o debba essere più che mai, un sindacato confederale e un sindacato generale, chiamato quindi a occuparsi non solo dei salari di un settore specifico o di un'azienda in particolare, ma ad affrontare la sfida di risolvere problemi molto più globali e di difficile soluzione.

Dalla strategia di Lisbona alle politiche di sostegno all'occupazione

Fulvio Fammoni

Parto da una delle argomentazioni di Lola Liceras nel suo intervento: l'evidente relazione fra le politiche economiche e le politiche occupazionali. In questa fase abbiamo qualche conferma e qualche novità. Eravamo abituati a politiche di sviluppo legate a politiche di crescita dell'occupazione, spesso con occupazione di qualità. Oggi non è sempre così, neanche a fronte di crescita sia pur moderata. Si conferma invece la certezza inversa: a fronte di scarsa crescita, anche senza arrivare alla situazione di declino nella quale ci troviamo, l'occupazione non solo cresce poco, ma non è neanche di qualità. In questo snodo il sindacato deve naturalmente sviluppare politiche concrete sul lavoro, ma anche, come nel dibattito in corso nel convegno di oggi, fare un ragionamento di sistema, più generale: partire dall'Europa per poi calare nelle realtà dei singoli paesi.

In tutte le relazioni si è parlato di Lisbona e della sua strategia. C'è un motivo: quello è uno degli ultimi punti alti della strategia europea. A Lisbona viene coniato lo slogan dell'economia della conoscenza, che è cosa diversa dalla competizione sui costi, che si sviluppa negli anni successivi in Italia come nel vecchio continente. A Lisbona si lanciano obiettivi del tutto condivisibili, a partire dalla diffusione delle tecnologie della comunicazione. L'Italia ne ha discusso per un'estate, in collegamento con la bolla speculativa sulla *new economy*, poi è finita. Eppure si trattava di temi fondamentali, come la formazione scolastica e post scolastica per tutto l'arco della vita, le politiche del lavoro per la disoccupazione di lunga durata, il tema dell'occupazione delle aree svantaggiate e quello dell'invecchiamento della popolazione. Quattro grandi priorità che non hanno trovato adeguato seguito. Anche noi abbiamo sottovalutato in quel periodo obiettivi giusti, condivisibili, che potevano portare a una svolta positiva le politiche europee. Obiettivi che si scontravano con l'ideologia liberista.

* Fulvio Fammoni è segretario Cgil nazionale con delega al Dipartimento del Mercato del lavoro.

Non abbiamo così evitato che quegli obiettivi potessero essere declinati in modo diverso, come le successive scelte dei governi dimostrano portando, indipendentemente dalle caratteristiche politiche dei diversi esecutivi, a scelte molto simili: deregolazione; individualizzazione dei rapporti di lavoro; diminuzione, se non chiusura, del dialogo sociale. Il tema della modernizzazione dei sistemi sociali è stato dunque tradotto in taglio. Con l'esclusione della Spagna, che ha avuto la fortuna di cambiare maggioranza politica proprio subito dopo Lisbona, ci sono alcuni tratti comuni che fanno pensare. Parlo del tema della libertà di licenziamento.

L'offensiva è iniziata da noi, sull'articolo 18, poi in Germania verso le imprese con meno di 10 dipendenti, adesso in Francia. Tutti i paesi, inoltre, hanno affrontato il tema degli svantaggiati in modo sbagliato (intendendo con questo termine l'ampia fascia dei lavoratori disoccupati, in particolare i disoccupati ultra cinquantenni o di lungo periodo), con un atteggiamento così riassumibile: queste persone sono un problema che l'iniziativa pubblica non deve tentare di risolvere, sono loro che devono risolvere il problema alla società. È paradossale, ma il concetto «non rifiutare un'altra occasione di lavoro» si è tradotto in una forma di obbligo, con caratteristiche di tipo vessatorio: qualsiasi tipo di lavoro, diminuzione di salario, distanza dall'abitazione e così via. In tutto questo è riscontrabile una scelta di minor ruolo della contrattazione collettiva.

In Italia, poi, ci sono state delle accentuazioni su cui è già intervenuto Dino Greco. Per stare all'attualità, vorrei dire che il nostro è un paese che aggiunge forme di precarietà a un bacino di lavoro nero che da solo coinvolge oltre quattro milioni di persone, che dopo l'entrata in vigore della legge 30 non è diminuito, anzi è aumentato, grazie anche alla clandestinità conseguente alla legge sull'immigrazione. Intanto, oltre al numero delle persone aumenta anche il tempo in cui si rimane precari. Una dilatazione temporale insopportabile: da meccanismo che corrispondeva al primo accesso al lavoro a meccanismo che supera in media i quattro anni, ed è in continuo aumento. Il governo Berlusconi sostiene che la grande maggioranza dei posti di lavoro sono a tempo indeterminato. Si tratta di artificio contabile, vero se consideriamo il passato, cioè i lavori a tempo indeterminato accumulatisi in molti anni. Ma è altrettanto vero che negli ultimi due anni la maggioranza delle assunzioni sono state fatte con forme di lavoro precario. C'è una casistica varia su cui possiamo confrontarci, ma questa è la realtà: la riprova è data dall'ultima relazione dell'Istat,

dove si afferma che siamo in presenza di oltre centomila occupati in meno rispetto all'anno precedente, se consideriamo non le posizioni di lavoro ma il lavoro effettivo.

Altro argomento fondamentale in questa discussione è stata la direttiva Bolkestein sui servizi. Non sottovaluto i risultati che sono stati ottenuti, anche perchè sono in gran parte frutto dell'iniziativa sindacale, quindi sarebbe sciocco che proprio noi sottovalutassimo che il principio del paese di origine è saltato, ma soprattutto che è ritornato il ruolo del contratto nazionale di lavoro nonché il diritto del lavoro dei singoli paesi. Detto questo, resta molto da fare: il percorso non è finito, mentre noi stiamo ragionando per migliorare ancora la direttiva c'è chi sta pensando l'esatto contrario. Vedremo il nuovo testo predisposto dalla Commissione, che prima andrà al Consiglio dei presidenti dei 25 paesi e in autunno ritornerà al Parlamento europeo. Sicuramente occorre continuare la discussione e l'iniziativa, ad esempio sulle aree di esclusione, cioè cosa deve essere tolto dai servizi economici di interesse generale, e per quanto riguarda una definizione dei servizi economici di interesse generale. Tutto ciò per non avere una pleora di ricorsi alla Corte di Giustizia, ma soprattutto un'ulteriore differenziazione fra i paesi europei, in relazione alle scelte dei singoli Stati.

Per ultimo vorrei sottolineare che, come sapete, abbiamo fatto proposte molto precise per una nuova legislazione del lavoro in Italia. Ci auguriamo, fra poche settimane con un nuovo governo, di avviare questa discussione. Il sindacato, però, non potrà più limitarsi solo a questo: occorre aprire una discussione di fondo e, se possibile, lanciare una proposta sul post fordismo, visto che il post fordismo ha qualche difficoltà perfino a essere definito. Una proposta che parta dal grande tema del ruolo futuro del lavoro in una fase di transizione che si è aperta. Alcune cose mi paiono chiare: la finanziarizzazione non è la risposta alla fine del fordismo, bensì è la risposta al calo dei profitti delle imprese; così come le delocalizzazioni non sono il futuro. C'è una linea di tendenza sbagliata e che contesto, ossia l'accentuazione dell'idea del lavoro come variabile economica, non tenendo conto del suo valore sociale né dal punto di vista umano né dal punto di vista culturale, e neanche come elemento positivo dello sviluppo. Così viene meno la compatibilità fra sviluppo economico e coesione sociale. Ho sentito parlare stamattina di *flexsecurity*: in questi anni noi abbiamo visto molta *flex*, adesso sarebbe il tempo di discutere più

di *security*. E in questo quadro qual è la missione delle imprese? Le associazioni di impresa sono bravissime a dire agli altri cosa bisogna fare, a indicare ai governi di cosa hanno bisogno, ma le imprese che missione hanno nel futuro? Questa discussione, importante e interessante, deve avere uno sbocco positivo e propositivo. La missione futura delle imprese è lo sviluppo di qualità? Sembrerebbe un'affermazione abbastanza ovvia, ma bisogna dirlo e praticarlo, bisogna discutere con quali caratteristiche. Il fatto che si continui a pensare prevalentemente a meccanismi di utilizzo di manodopera a basso costo non va in questa direzione, perchè non esiste la qualità della produzione senza qualità del lavoro.

CONFRONTO

San Precario lavora per noi,
di Aris Accornero

Un compromesso storico per allontanare la precarietà

Mimmo Carrieri

Perché in Italia è così diffusa la percezione di precarietà, tanto da generare un forte sentimento di insicurezza collettiva? Si può davvero parlare di precarietà, nell'era del trionfo della flessibilità a tutti i costi? E di precarietà ce n'è davvero tanta (nel nostro paese e negli altri paesi europei)? Sono queste le domande intorno a cui ruota l'ultimo libro di Aris Accornero *San Precario lavora per noi*, edito da Rizzoli, dedicato al lavoro flessibile e temporaneo (interinale, tempo determinato, collaborazioni coordinate ecc.), uno spettro sfuggente – ma assai sostanzioso – che si aggira nelle stanze dei capitalismi contemporanei.

Questo tema è ormai al centro da alcuni anni del dibattito scientifico e politico, non senza i rischi di retoriche o di confusioni. Ma Accornero è tra gli studiosi con più carte in regola per affrontare di petto e con chiarezza questi fenomeni: ha condotto ricerche famose sul lavoro e sulle sue trasformazioni, negli ultimi anni ha curato il Rapporto del Cnel sul mercato del lavoro, è stato tra i primi a occuparsi in profondità dei lavori temporanei e atipici. Per questo, nonostante si presenti con un profilo modestamente divulgativo, questo contributo può essere considerato un vero e proprio trattato sul lavoro precario. Attraverso le sue diverse lenti analitiche viene data dignità scientifica (finora incerta) al concetto di precarietà, nello stesso tempo ne sono fissati soglie e limiti.

La prima parte del volume è dedicata a scandagliare il lavoro temporaneo – che dalla metà degli anni novanta è diventato un fenomeno sociale consistente – nelle sue diverse facce qualitative e nelle dimensioni quantitative.

Accornero mostra con chiarezza che il lavoro temporaneo (la possibile anticamera della precarietà) non raggiunge quote superiori a quelle degli altri paesi europei. Incrociando varie fonti si ricava che la quota dei lavoratori a tempo sul totale dei dipendenti è del 12,3 per cento, in linea (anzi, al

* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università di Teramo.

di sotto) con le medie europee, e a grande distanza dai numeri della Spagna, il paese con le percentuali più alte. Uno spostamento verso l'alto potrebbe venire da un diverso calcolo dei collaboratori coordinati e continuativi, che costituiscono gli atipici più sfuggenti: l'Istat li stima in 450.000, i sindacati propongono cifre di quasi tre volte maggiori.

La legge 30 – la cosiddetta riforma Biagi – non ha comportato incrementi numerici significativi di questo quadro. Lapidario il commento dell'autore: «Si temeva che creasse tanta precarietà, ma per adesso ha creato pochi posti». Il vero fallimento pratico di questo ambizioso – e propagandato – strumento consiste nei risultati occupazionali inconsistenti che ha prodotto e nello scarso uso da parte delle imprese. Eppure la precarietà supera nelle paure collettive la sua consistenza effettiva. Forse è un paradosso. Ma come spiegarlo? Inchieste e sondaggi – che Accornero ripercorre minutamente – confermano che in Italia cresce l'insicurezza verso il futuro, a causa della paura, assai diffusa, di perdere il posto di lavoro. A cui si accompagna quella di non trovare un lavoro stabile.

La tesi dell'autore è che la precarietà percepita supera quella reale. Ma questo non significa che essa sia meno vera. E che non vada presa sul serio. Le ragioni sono diverse. Una prima è che i tragitti lavorativi sono diventati più compositi e più accidentati, e non contengono con certezza il passaggio al lavoro stabile (nonostante una parte non disprezzabile dei lavori «flessibili» venga convertita in impieghi permanenti). Quindi un fattore che pesa tanto è l'incertezza sugli esiti. Una seconda è che i lavoratori – anche stabili oltre che temporanei – sanno di non poter contare sull'aiuto di efficaci politiche attive del lavoro: riguardo a questo viene descritto il lungo smontaggio del collocamento pubblico, non seguito da un adeguato rimontaggio. La perdita del posto non contempla protezioni adeguate, inclusi i deficitari ammortizzatori sociali, e può produrre la regressione nel lavoro nero.

E qui si vedono anche i guasti, veri e profondi, prodotti dalla legge 30, colpevole di aver introdotto la logica della flessibilità (prima ancora della pratica) senza tutele. Di avere legittimato nella percezione collettiva il pericolo della precarietà, non come minaccia generica ma come opzione concreta. Per giunta sbandierata come positiva nella retorica dell'individualismo di mercato alimentata dagli apologeti.

È l'incertezza a rafforzare il senso di precarietà. Ma la precarietà è diventata in molti casi un fatto tangibile. Anche se non tutta la flessibilità si traduce in precarietà, questo pericolo è concreto per una parte non piccola di

lavoratori. Rimanere intrappolati in una successione di lavori e lavoretti senza prospettiva: è questa la precarietà reale. Non sorprende che il lavoro temporaneo sia utilizzato in modo generalizzato, e venga sempre più visto come un necessario passaggio e periodo di prova. Preoccupa invece la durata della temporaneità, che tende a crescere. E quando si allunga indefinitamente – anche attraverso modalità d’impiego differenti, ma ugualmente brevi – si traduce in precarietà: una gabbia da cui è difficile uscire.

È questo il confine estremo dei lavori flessibili e temporanei. Ma un confine che negli ultimi anni ha attraversato tante esperienze umane e percorsi lavorativi. La «flessibilità buona» – di cui parla il ministro del Lavoro Cesare Damiano – è ancora in larga misura da costruire: in una logica di estensione dei diritti e delle tutele, di equo bilanciamento tra le ragioni dell’impresa e quelle del lavoro. In quest’ottica Accornero, mentre smonta le cattive riforme della destra di governo, non risparmia critiche neppure alle passate esperienze del centro-sinistra (1996-2001), che hanno lasciato irrisolto il nodo della flessibilità accompagnata da tutele e sicurezze.

Lo scenario nel quale ricercare soluzioni è quello dell’esaurimento del fordismo: dello scambio che ha attraversato il novecento tra subordinazione del lavoro e stabilità del lavoro, che ha avuto il mai troppo ricordato effetto di dare regolarità ai rapporti di impiego. Uno scenario caratterizzato da quello che Accornero, in sintonia con un’ampia letteratura, definisce sinteticamente post-fordismo. E che consiste in incessanti cambiamenti produttivi (spesso etichettati come «turbocapitalismo»), i quali hanno reso il lavoro disperso e individualizzato, sostituendo la flessibilità alle rigidità fordiste. Ne conseguono nuove opportunità e miglioramenti tendenziali nella qualità del lavoro. Nello stesso tempo il lavoro si disarticola e diventa più discontinuo: i rischi aumentano, e con essi crescono le apprensioni sociali.

Quali sono le soluzioni possibili? Accornero esprime la sua preferenza verso il ridisegno delle tutele a misura delle nuove insicurezze: il cuore di questa proposta consiste in uno stato sociale capace di garantire continuità di cittadinanza del lavoro nella discontinuità dei tragitti lavorativi. E contesta la vulgata diffusa che richiede una crescita indefinita della flessibilità: senza un dosaggio intelligente il post-fordismo potrebbe andare in crisi proprio perchè ha portato la flessibilità all’estremo.

È interesse anche dell’impresa arginare la flessibilità in eccesso e garantire una certa stabilità. Specie se ha bisogno di lavoratori più preparati e partecipativi. Serve quindi un nuovo compromesso tra dinamismo dell’impre-

sa, di cui la flessibilità è una componente necessaria ma regolabile, e ruolo del lavoro, del quale tutele e stabilità aggiornate costituiscono il retroterra ineliminabile.

Un grande compromesso sociale all'altezza del post-fordismo è necessario se si vogliono ridisegnare i diritti del lavoro mantenendo le imprese vitali e competitive. È necessario. E sarebbe un interesse condiviso. Ma spesso appare come sogno da minoranze.

Come contrastare la precarietà

Claudio Treves

Il consueto acume di Aris Accornero ci guida nell'universo dei nuovi e vecchi lavori, ne descrive le caratteristiche riferendosi anche a molte ricerche internazionali, nazionali e territoriali condotte in argomento. Il libro, assai agile, ruota attorno a una domanda di stringente attualità: la precarietà in Italia è in aumento, chi riguarda, cosa sarebbe utile fare?

Come è chiaro dalla stessa formulazione, la domanda si frantuma in molte altre, relative al dato in sé della precarietà, alla sua dinamica recente e progressiva, alle politiche messe in campo e a quelle auspicabili da introdurre. Come si vede siamo al cuore del dibattito, che in Italia, ma anche in Europa e nel mondo è accesissimo, sul futuro del lavoro. Accornero ci porta per mano, sminuzzando le questioni con la sua tipica modalità di procedere, facendoci vedere i lati sfumati di ogni problema, senza mai indulgere alla logica «o bianco o nero» che molte volte contraddistingue la stessa pubblicistica sulle politiche del lavoro, dato che su di esse, da almeno dieci anni (ma Accornero ci porta molto più indietro, almeno dal Protocollo Scotti del 1983) si combatte in Italia una battaglia delle idee assai vivace, che ha portato peraltro alle manifestazioni più imponenti della storia repubblicana (il 24 marzo 1984 e il 23 marzo 2002), e a rotture dolorosissime tra i sindacati e nella sinistra. Se un appunto a questa modalità si può avanzare, è proprio quello dell'attenzione eccessiva al dettaglio, allo sminuzzamento delle figure, che è certamente un portato della condizione attuale, ma che – se eccessivamente vi s'indulge – rischia di offuscare la visione d'insieme, quindi la stessa valutazione complessiva.

Ma di ciò più oltre. Intanto Accornero prende le mosse dal dibattito, e dai dati occupazionali dell'Istat e delle molte altre indagini condotte sulle forze di lavoro, per porsi la domanda generale sulla crescita, o meno, della precarietà nel mercato del lavoro italiano. Enunciato così il tema, si

* Claudio Treves è coordinatore del Dipartimento Politiche attive del lavoro della Cgil nazionale.

prosegue poi analizzando per singoli capitoli, in una sorta di graduale scandaglio per singola tipologia, il grado maggiore o minore, crescente o calante precarietà, riferito rispettivamente ai contratti a termine, agli interinali, ai *part-time*, ai collaboratori coordinati e continuativi. Di questi rapporti di lavoro, giudicati non senza ragione le manifestazioni più emblematiche di condizioni lavorative instabili, quindi più facilmente riconducibili a precarietà, l'autore esamina con dovizia di particolari la composizione di genere, le tipologie di «mestiere» più diffuse, riportando spesso brani di interviste in cui persone appartenenti a quei diversi universi raccontano se stesse, il loro vissuto lavorativo e personale in rapporto alla condizione esistenziale.

Acquisito, sulla base dell'analisi dei molti dati e di molte indagini, una specie di affresco sulla precarietà e le sue gradazioni, ci s'interroga sul perché, a fronte di dati che Accornero non valuta tali da suffragare il sentimento diffuso di precarietà, che pure è indubitabile nel sentire degli italiani, quel sentimento sia effettivo e addirittura in espansione (tale, anche, da determinare orientamento politico e comportamento elettorale). In forza di semplici comparazioni statistiche, in effetti, il dato italiano riferito al peso degli assunti a tempo determinato o in collaborazione sul totale degli occupati non è collocabile sopra la media dell'Unione Europea (né a 15 né a 25); questo porta Accornero a chiedersi da dove provenga quel sentimento che pure è presente e visibile nello stesso dibattito politico e culturale.

La ricerca dell'autore parte da lontano, e lo conduce a individuare il senso di insicurezza e precarietà come una sorta di effetto cumulato nei cittadini italiani ed esploso con le leggi del governo Berlusconi, ma originato dall'affastellarsi di interventi derogatori succedutisi fin dagli anni ottanta sull'impianto «garantista» compiutamente realizzatosi con lo Statuto dei lavoratori, basato sulla combinazione della centralità del lavoro a tempo indeterminato, sul collocamento a chiamata numerica, sulla causalità rigorosa del contratto a termine e sul divieto di interposizione di manodopera. In sostanza Accornero spiega il rigetto come una reazione da «carico eccessivo di insicurezza», la cui incubazione egli fa risalire, come accennato, alle misure del Protocollo Scotti e a tutta la legislazione successiva, volta ad attenuare l'inderogabilità delle norme lavoristiche, culminata con le normative della passata legislatura. Per concludere, poi, con un consiglio al legislatore e alle parti sociali di moderarsi negli eccessi deregolativi, e a pensare piuttosto

sto a come tutelare di più i lavoratori flessibili, affinché possano, dopo un periodo di incertezza sostanzialmente necessaria, trovare la via verso la stabilizzazione lavorativa e professionale.

Si raccomanda la lettura di questo saggio soprattutto per la profondità degli spaccati sui singoli aspetti delle tipologie occupazionali, e credo lo si possa consigliare come base utile di discussione per una politica del lavoro rinnovata.

Eppure, sia detto con la voglia di approfondire la discussione e non con quella dello sterile «posizionamento» politico-sindacale, ci sono due questioni che non mi convincono. La prima riguarda il dato di fatto di una quota tutto sommato «accettabile» di rapporti instabili, in quanto in linea con i dati comunitari, anche se «percepita» in modo accentuato dalla popolazione. Vorrei citare un solo dato, forse successivo alla stesura del libro di Accornero, ma certamente ipotizzabile dalle indagini che lui cita: nella prima rilevazione del 2006 sulle forze di lavoro l'Istat segnala come la quota di contratti a termine sul totale degli occupati sia cresciuta di un punto percentuale in ragione d'anno, più del tasso di occupazione totale, e che tale crescita si sia accompagnata, in particolare per le donne e nel Mezzogiorno, con l'aumento del tasso di inattività. In altre parole, in un anno non solo la quota di occupati a termine è cresciuta più degli occupati totali, ma è andata di pari passo con la crescita dell'area dove insiste il lavoro sommerso, per definizione il più precario di tutti. Siccome questi due elementi non sono eventi singolari, ma hanno caratterizzato l'ultimo quinquennio, mi sembra una base «oggettiva» piuttosto solida per comprendere il crescente senso di precarietà e insicurezza, cui naturalmente si può aggiungere la reazione all'esaltazione enfatica della bellezza dell'essere «imprenditore di se stessi», divulgata il più delle volte da «ultragarantiti» professori universitari all'indirizzo di malcapitati giovani costretti a rispondere (in collaborazione coordinata e continuativa) alle chiamate di clienti, oppure a consigliare l'offerta speciale di yogurt nelle file degli ipermercati. Peraltro, la sequenza dei dati Excelsior, che in un quinquennio (2001/2006) fanno scendere il peso delle assunzioni a tempo indeterminato dal 60 al 47 per cento (e di conseguenza salire quelle a termine dal 30 al 41) sono emblematici di un processo di veloce crescita della quota di persone, spesso le più giovani, che hanno concretamente sperimentato la fine del lavoro stabile e tutelato. Non credo ci sia bisogno di risalire al Protocollo Scotti, basterebbe partire dal decreto legislativo 368, vero biglietto da visita del governo Berlusconi (set-

tembre 2001). Se poi si vede, dalle stesse indagini longitudinali citate da Accornero, come la probabilità per chi lavora a termine di passare a tempo indeterminato si stia progressivamente attenuando, si comprende perché il senso di precarietà sia perfettamente compatibile con i dati e – soprattutto – con la loro dinamica nel tempo. Infatti, la scarsa tutela all'ingresso nel mondo del lavoro si sta trasformando, a dire di questi studi, da «trampolino a trappola» per molti giovani, soprattutto donne, i cui tragitti lavorativi e professionali rischiano di essere un *continuum* di lavori precari, sottopagati e scarsamente tutelati sul piano professionale, previdenziale e della dignità. E questo non può non interrogare, oltre che lo studioso, la politica e le organizzazioni sociali.

La seconda questione riguarda la terapia. Intendiamoci, nessuno discute la necessità di fare i conti con la fine del «posto fisso», tayloristicamente inteso come il posto di lavoro in cui si entra a 15 anni e si esce a 65. Questo mondo è finito, lo abbiamo capito (spesso a spese di chi rappresentiamo), così come la conseguente necessità di approntare strumenti di tutela per tutti i rapporti di lavoro. Ma non credo si possa pensare soltanto alla «compensazione» *ex post* per una condizione che si immagini strutturalmente precaria. Anche solo per realizzare l'equilibrio della legislatura 1996-2001, cui spesso Accornero allude in modo simpatetico, serve un intervento di ri-regolazione della legislazione sul lavoro, dopo le scosse della legislatura passata, che giustamente Accornero giudica molto negativamente. Peraltro, la mitica riforma degli ammortizzatori (per non parlare della «legge Smuraglia» sui parasubordinati) restò allora lettera morta, anche, ma non solo, per il suo bizzarro vincolo di essere fatta «a costo zero», ed è magra consolazione il constatare che neppure la successiva maggioranza di centro destra riuscì nell'intento. Il dato di fatto è che la passata legislatura ha realizzato una strumentazione (specie il d.lgs. 368/01 che ha fornito la base per la successiva legge 30) che le imprese usano per ridurre strutturalmente le aspettative di lavoro stabile per le persone che lavorano. E su questo non si può non intervenire.

Innanzitutto per un fatto, direi, culturale. L'affastellarsi di tipologie d'impiego oggi disponibili affrancano nei fatti l'impresa dall'assumersi il rischio che le è proprio, e di cui il profitto (nei manuali classici di economia) era considerato essere la remunerazione. Oggi, dopo l'intervento del legislatore del centro-destra, l'impresa ha a disposizione la liberalizzazione dei contratti a termine, il lavoro a chiamata, la frantumabilità dell'impresa tramite la

facilità di appaltare senza vincoli di costo e di trasferire rami d'azienda definiti sul momento, il possibile ricorso all'interinale anche per «attività ordinarie dell'impresa». Sono tutte opzioni che trasferiscono su altri, il più delle volte sui lavoratori, le conseguenze delle turbolenze dei mercati e delle innovazioni tecnologiche. Qui c'è da lavorare affinché l'impresa non sia de-responsabilizzata. A cominciare dal ristabilire una gerarchia tra le tipologie d'impiego, che ricollochì il lavoro a tempo indeterminato al centro del sistema, e faccia quindi della necessità di una causale (e di un costo superiore) il discrimine tra lavoro normale e lavoro temporaneo; che obblighi altresì l'impresa che decida di cedere attività a motivarne la ragione nella ricerca di maggiore qualità ed efficienza, e non per ragioni di minor costo per le stesse attività se svolte da altri.

Di qui ancora, vero tormentone per i cultori della materia, la necessaria scelta di portare i costi previdenziali e assistenziali delle collaborazioni al livello del lavoro subordinato, con l'attenzione che i compensi dei collaboratori non ne abbiano a soffrire. Solo così, peraltro, si riuscirebbe a evitare che il programma dell'Unione non mostri la sua ambiguità, essendo la sommatoria (e non la sintesi) tra chi si rifà alla proposta di modifica dell'articolo 2094 del Codice civile, in modo da includere nel diritto del lavoro chiunque operi in condizione di dipendenza economica nei confronti di altri, e chi si rifà invece alle proposte della Carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, in cui i diritti sono declinati «a cerchi concentrici» man mano che ci si avvicina al lavoro subordinato.

Siamo quindi in un momento in cui occorre liberare il massimo di creatività operativa e tensione unitaria, affinché la condizione di precarietà sia invertita e sostituita da norme positive in proposito: da questo punto di vista il libro di Accornero è una miniera utile per il legislatore, lo studioso, il sindacalista, e di questo lo dobbiamo tutti ringraziare.

TENDENZE

Il patto della Moncloa

Gianni Loy

1. Il nuovo modello spagnolo tra enfasi politica e perplessità dottrinali

La notizia della sottoscrizione dell'Accordo *para la mejora del crecimiento y el empleo* (letteralmente: per il miglioramento della crescita e per l'occupazione) ha trovato grande eco nell'informazione. Particolarmente in Italia, com'è giusto che sia, posto che il modello spagnolo, incentrato sull'aspettata flessibilità del lavoro, ha costituito per anni un riferimento dominante, quasi oggetto d'invidia, per i liberisti nostrani impegnati nella guerra santa dell'abbattimento delle rigidità e del costo del lavoro quale condizione prima e indispensabile per la ripresa e per la crescita economica.

In realtà, quell'insistente riferimento al modello spagnolo aveva già mostrato forti segni di cedimento, quantomeno si era sbiadito, sia perché dalla vicina penisola iberica erano già pervenuti, almeno a partire dal 1977, importanti segnali di inversione di rotta, quantomeno la presa d'atto che il tasso di flessibilità degli impieghi aveva raggiunto limiti socialmente insostenibili; sia perché il governo italiano, sbandierando le «conquiste» del decreto Maroni, proclamava di aver raggiunto obiettivi avanzati nella corsa alla flessibilità, annunciando misure che avrebbero dovuto provocare «l'invidia» di tutti gli altri paesi europei.

In realtà, come dicevano gli antichi, tutto scorre, *panta rei*, tutto si modifica: le nuove sirene danesi hanno sostituito le chimere spagnole della fine del secolo scorso, e un governo che dichiara di voler prestare maggiore attenzione ai problemi dello stato sociale e alla sicurezza dei lavoratori ripudia, almeno in parte, le funamboliche flessibilità promesse dal governo precedente.

Tuttavia, almeno per chi abbia vissuto con intensità il dibattito sulle flessibilità degli ultimi 15 anni, fa impressione leggere che le parti sociali spagnole, a seguito di un accordo trilaterale che esse stesse hanno definito uno storico ritorno alla concertazione, dopo un intervallo lungo un quarto di secolo, indichino quali finalità «primordiali» della concertazione «l'incentiva-

* Gianni Loy è professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Cagliari.

zione della competitività, dell'occupazione stabile, della coesione sociale». Si afferma, infatti, che all'interno di un obiettivo condiviso tra governo e partiti sociali, cioè quello per cui «la società spagnola debba aspirare a più elevati livelli di crescita economica, di qualità dell'impiego, di benessere sociale e di coesione territoriale», si conviene sulla necessità di un «modello di crescita equilibrato e duraturo, basato sulla competitività delle imprese, sull'incremento della produttività e sulla coesione sociale». L'oggetto dell'Accordo, tuttavia, non coincide con tali obiettivi, ma è limitato alla definizione di misure volte a rendere più stabile l'occupazione del paese, sul presupposto che tale stabilità possa favorire il raggiungimento degli obiettivi generali.

Sembra, in altri termini, che anche le parti sociali, seppure con parole più garbate, abbiano deciso di collocarsi su quel filone di contestazione della flessibilità selvaggia, negli ultimi anni capeggiato dagli Ska-P di Vallecas che da anni, nei palchi di tutta Europa, denunciano a ritmo di rock lo sfruttamento delle «fottute Ett's», corrispondenti alle nostre agenzie di lavoro interinale.

Sembrirebbe di essere di fronte a una svolta storica, a un'epocale, e condiviso, cambiamento di rotta. L'obiettivo non sembra più la flessibilità ma, proprio al contrario, la stabilità dell'impiego.

Le cose, tuttavia, non stanno proprio così, perché, da una parte, importanti settori sindacali hanno espresso perplessità sull'idoneità del provvedimento a consentire un effettivo, e incisivo, cambiamento di rotta rispetto al passato, d'altra parte, le stesse associazioni datoriali firmatarie hanno commentato l'accordo con pragmatismo, ascrivendolo alla categoria del possibile piuttosto che a quello degli obiettivi strategici propri di ciascuna parte. L'Accordo, in altri termini, non rispecchia gli obiettivi ultimi del padronato, ma neppure quello dei lavoratori, ma costituisce il sigillo di quanto, poco o molto che sia, le parti potevano reciprocamente concedere le une alle altre. Affermazione, quest'ultima, che consente quantomeno il sospetto di un ruolo non proprio trainante da parte del governo nel lungo processo di elaborazione dell'accordo finale. Governo che, consentendo alle parti di dettare il testo delle numerose modifiche legislative preannunciate dall'Accordo, implicitamente rinuncia a eventuali velleità di intraprendere autonomi percorsi di riforma nella materia. Governo al quale, in ogni caso, deve rendersi il merito di aver voluto l'Accordo e di essersi impegnato per il suo conseguimento.

L'ultimo tassello per un'interpretazione meno enfatica dell'Accordo del 9 maggio è fornito dai primi immediati commenti di una dottrina particolarmente raffinata (Cruz Villalón, 2006) che, sulla base di convincenti ragionamenti, opta per attribuirgli un significato assai più modesto.

A questo punto, perché si possa almeno abbozzare un primo giudizio sull'Accordo, è indispensabile analizzarne il contenuto in maniera analitica.

2. Un Accordo sul sentiero tracciato dall'intesa sul dialogo sociale del 2004

Dal punto di vista del metodo, occorre subito chiarire che l'Accordo del 9 maggio non rappresenta affatto la ripresa della concertazione. Questa, infatti, è ripartita a grandi falcate all'indomani dell'insediamento del Governo Zapatero, che in ciò ha costituito un elemento di forte discontinuità rispetto al precedente Governo Aznar, ed è stata formalizzata nell'Accordo generale sul dialogo sociale, l'8 luglio del 2004, sottoscritto nel Palazzo della Moncloa dai rappresentanti delle associazioni datoriali, dei sindacati e dallo stesso presidente del governo. In quell'accordo, che ha costituito una singolare «concertazione della concertazione» (Cruz Villalón, 2006), è stata infatti concordata non solo la filosofia generale della concertazione, ma sono anche stati definiti gli obiettivi, le materie, la metodologia e, infine, è stata costituita una commissione con il compito di monitorare e di valutare i suoi esiti.

È stato quindi l'Accordo del 2004, e non quello del 2006, a rilanciare la concertazione e a definire il metodo. Effettivamente, a partire da quell'Accordo, sono stati attivati numerosi tavoli, che hanno portato alla predisposizione di provvedimenti legislativi su materie di interesse lavoristico, dal salario minimo alla soluzione extragiudiziale dei conflitti, alla formazione professionale ecc., senza contare gli accordi «bilaterali» che, in qualche modo, sono anch'essi riconducibili alla filosofia della concertazione e ad altri tavoli, i cui lavori non sono stati ancora conclusi, dove si affrontano materie di fondamentale importanza destinate a realizzarsi mediante modifiche legislative.

Tutta questi accordi, in sostanza, possono avere «nel loro complesso un impatto maggior di quello che può immediatamente provocare l'Accordo del 2006» (Cruz Villalón, 2006).

3. La struttura dell'Accordo

Quanto alla struttura, si osserva innanzitutto il carattere puntuale e preciso. Ben lungi dall'enunciare generici impegni delle parti, l'Accordo pre-

vede una serie di misure, per lo più dettagliate, che impegnano soprattutto una delle parti firmatarie, il governo.

Misure dettagliate significa che, il più delle volte, le parti scrivono il testo esatto delle modifiche di norme di legge esistenti, o articoli aggiuntivi secondo una tecnica che, in qualche modo, ricorda la fase di concertazione che in Italia va sotto il nome di legislazione contrattata.

Le misure contenute nell'Accordo sono articolate in tre grandi filoni, tutti strettamente coerenti con l'obiettivo generale di cui si è detto, quello di favorire un maggior livello di stabilità dei posti di lavoro:

a) Il primo pacchetto contempla misure volte a incentivare e sostenere l'occupazione, il contratto a tempo indeterminato, la conversione dei rapporti di lavoro temporanei in rapporti stabili, mediante l'incentivazione di nuovi contratti a tempo indeterminato e la riduzione dei contributi dovuti al Fondo di garanzia salariale.

b) Il secondo pacchetto contempla misure dirette a limitare la successione dei contratti temporanei, a introdurre una maggiore trasparenza negli appalti di opere e servizi tra le imprese che operano all'interno della medesima struttura, anche mediante il rafforzamento dei servizi ispettivi.

c) Il terzo pacchetto contempla misure destinate, per un lato, a rendere più efficienti le politiche attive del lavoro e il sistema nazionale dell'impiego, per altro lato, a elevare il livello di protezione dei lavoratori disoccupati sia mediante misure di tutela contro la disoccupazione sia con il miglioramento delle prestazioni del Fondo di garanzia salariale.

4. Misure volte a incentivare e sostenere l'occupazione, il contratto a tempo indeterminato, la conversione dei rapporti di lavoro temporanei in rapporti stabili

I provvedimenti contenuti nella prima parte dell'accordo sono così articolati:

a) *Misure di sostegno per la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato e per la stabilizzazione dei contratti temporanei*

Queste misure consistono nell'incentivazione economica delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato che riguardano i seguenti soggetti:

- donne;
- giovani di età compresa tra i 16 e i 30 anni;

- soggetti di età superiore ai 45 anni;
- disoccupati alla ricerca di occupazione che risultino iscritti per almeno sei mesi ininterrotti negli uffici del lavoro;
- disabili; lavoratori in situazione di esclusione sociale;
- donne vittime di violenza domestica¹.

I datori di lavoro che assumeranno tali soggetti a tempo indeterminato potranno beneficiare di un contributo economico che varia tra gli 800 e i 3.000 euro all'anno per una durata di quattro anni. Durata che, per alcune categorie, è estesa a tutta la durata del contratto. Nel caso che il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo parziale, gli incentivi economici saranno ridotti in misura meno che proporzionale, per cui i rapporti di lavoro a *part-time*, il cui orario oscilla tra il 50 e il 75 per cento della giornata lavorativa normale, potranno beneficiare del 75 per cento dell'importo; quelli tra il 25 e il 50 per cento potranno beneficiare del 50 per cento; quelli di durata inferiore al 25 per cento potranno beneficiare del 25 per cento dell'importo totale.

b) Incentivi per la trasformazione dei contratti di lavoro temporali stipulati sino al 31 dicembre del 2007

L'incentivo, analogo a quello previsto per la stipulazione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, si applica ai lavoratori già assunti nella stessa impresa mediante un contratto a tempo determinato o temporaneo, compresi i contratti formativi, che vengano trasformati in rapporti di lavoro stabili.

c) Riduzione e rimodulazione dei contributi per la disoccupazione dovuti dal datore di lavoro

Mediante tale misura, per un verso viene progressivamente diminuito il contributo al Fogasa, che eroga le prestazioni in caso di disoccupazione, dovuto per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, destinato a passare dall'attuale 6 per cento al 5 nel giro di due anni. Contemporaneamente, il contributo dovuto per l'assunzione con contratto di somministrazione viene

¹ La legge sulla violenza di genere, del 22 dicembre 2004, prevede misure di sostegno, anche in ambito lavorativo, delle donne che siano state oggetto di violenza da parte del coniuge o altra persona convivente o con la quale siano legate da uno stabile rapporto affettivo. Tra le altre misure, si prevede la possibilità che le vittime di tali comportamenti, accertati dall'autorità giudiziaria, possano beneficiare di un trasferimento, di una modifica o riduzione dell'orario di lavoro, della possibilità di dimettersi senza perdere il diritto al trattamento di disoccupazione ecc. Sull'argomento vedi Fernández Sánchez S., *Profili lavoristici della legge spagnola sulla violenza domestica*, in pubblicazione sulla *Rivista giuridica del lavoro*.

portato allo stesso livello di quello previsto per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato. Il nuovo livello contributivo unificato, a partire dal 1 luglio 2006, è del 6,70 per cento.

Non si tratta, come si vede, di un programma totalmente nuovo, posto che incentivazioni per l'assunzione a tempo determinato erano già stabilite dalla precedente normativa. Esso viene rimodulato anche mediante l'inclusione di alcune categorie, come i giovani di sesso maschile di età tra i 16 e i 30 anni, che precedentemente erano escluse. Peraltro, nonostante le misure contemplate nell'accordo siano dirette a favorire l'instaurazione o la trasformazione dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato, vengono mantenuti alcuni, eccezionali casi (disabili, vittime della violenza domestica, soggetti in condizioni di esclusione sociale), per i quali viene mantenuto anche l'incentivo per l'assunzione con contratto a tempo determinato. A seguito delle modifiche introdotte dall'Accordo del maggio 2006, il Piano di incentivazione dell'impiego per il 2006 è la seguente, avvertendo che l'ultima sezione (evidenziata in neretto), non compare nel testo dell'Accordo ma è presente nel *Real decreto-ley 5/2006* che dà parziale attuazione all'Accordo stesso.

*Nuovo programma di sviluppo dell'occupazione
(Incentivi ai datori di lavoro per la contrattazione a tempo indeterminato)*

<i>Categorie</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Importo annuale</i>	<i>Durata</i>
<i>Incentivi per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato</i>			
<i>Donne</i>	Disoccupate e vittime di violenza domestica	850	4 anni
	Assunte nei 24 mesi successivi al parto	1.200	4 anni
	Assunte dopo 5 anni di inattività se, prima del ritiro dal lavoro, avevano lavorato per almeno 3 anni		
	In aspettativa (sia con contratto a termine sia a tempo indeterminato) reintegrate dopo il periodo di astensione per maternità		
<i>Ultra 45enni</i>		1.200	Tutta la durata del contratto
<i>Giovani</i>	Tra i 16 e i 30 anni	800	4 anni

Segue

<i>Categorie</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Importo annuale</i>	<i>Durata</i>
<i>Altre categorie o situazioni particolari</i>	Disoccupati da almeno sei mesi e soggetti in situazione di esclusione sociale	600	4 anni
	Conversione a tempo indeterminato dei contratti formativi, <i>de relevo</i> * e per sostituzione di lavoratori collocati in quiescenza	500	4 anni
	Disabili	3.000	Tutta la durata del contratto
	Soggetti con grave disabilità provenienti da centri di lavoro	3.200	Tutta la durata del contratto
<i>Piano straordinario per la conversione a tempo indeterminato degli impieghi temporanei</i>			
Per la conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei, inclusi i contratti formativi, i contratti <i>de relevo</i> , quelli per la sostituzione dei lavoratori posti in quiescenza, che siano stati stipulati prima del 1 giugno 2006, a condizione che la loro trasformazione avvenga entro il 1 gennaio 2007.		800	3 anni
<i>Incentivi (in casi eccezionali) per l'assunzione con contratti a tempo determinato</i>			
Vittime della violenza domestica		600	Tutta la durata del contratto
Soggetti in condizione di esclusione sociale		500	Tutta la durata del contratto
Disabili		2.200	Tutta la durata del contratto
<i>Incentivi per la conservazione di impieghi a tempo indeterminato</i>			
Contratti a tempo indeterminato di lavoratori di 60 o più anni che abbiano un'anzianità nell'impresa di almeno 5 anni		50% a carico dell'impresa da incrementarsi annualmente del 10 sino a raggiungere il 100%	Tutta la durata del contratto

* Si tratta di contratti a tempo parziale stipulati con giovani, che compensano l'orario di lavoro ceduto dai lavoratori più anziani, il cui orario di lavoro si trasforma a tempo parziale negli anni immediatamente precedenti l'età della pensione. L'orario di lavoro perduto dai lavoratori anziani, analogamente a quanto avviene in altri ordinamenti, produce la, parziale, corrispondente anticipazione del trattamento pensionistico.

Le misure di questo primo pacchetto, come si può osservare, evidenziano il netto favore dell'ordinamento per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato; le eccezioni di cui si è detto sono ampiamente giustificate e non inficiano l'orientamento di fondo. Sul piano della tecnica e quanto all'entità degli incentivi, tuttavia, non ci troviamo dinanzi a un'innovazione particolarmente significativa. La tecnica dell'incentivazione alla trasformazione dei contratti a tempo indeterminato non è nuova né per lo stesso ordinamento spagnolo, che in molte delle ipotesi indicate già la contemplava, né per altri paesi europei, Italia inclusa. Positivamente può osservarsi l'organicità di queste misure, che si fondano, per un verso, sul mantenimento di un differenziale contributivo tra contratti a tempo indeterminato e contratti a termine, evidentemente a vantaggio dei primi, per altro verso, nell'effettiva soppressione di situazioni in controtendenza idonee a ridurre l'impatto delle misure di incentivazione della stabilità dell'impiego.

5. Misure per il controllo dell'utilizzo dei contratti temporanei: la cessione illegale di lavoratori, i subappalti e l'ispezione del lavoro

Se il primo pacchetto di misure mira a favorire la stabilità dell'impiego mediante misure di incentivazione economica, questo secondo gruppo, al contrario, mira a controllare l'uso distorto, elusivo o eccessivo del ricorso ai tipi contrattuali caratterizzati dalla temporaneità. Anche questa seconda parte indica, nel dettaglio, le misure che dovranno essere adottate e che consistono, in gran parte, in modifiche legislative.

a) *Un limite massimo alla successione di assunzioni a termine (incatenamento dei contratti temporanei)*

È noto che una delle tecniche adottate da una parte delle imprese per evitare l'assunzione a tempo indeterminato consiste nel riassumere ripetutamente lo stesso lavoratore, a tempo determinato, per adibirlo alle medesime mansioni, ricorrendo, in taluni casi, a brevi interruzioni tra un rapporto di lavoro e i successivi o all'utilizzo di differenti tipi di contratto. A seguito dell'Accordo, la legge pone un limite preciso: laddove, nell'arco di 30 mesi, un lavoratore sia stato assunto dalla stessa impresa e per il medesimo lavoro per un periodo superiore ai 24 mesi, con o senza soluzione di continuità, mediante due o più contratti a termine, anche mediante la somministrazione di lavoro, avrà diritto alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Questa norma non ha carattere retroattivo e, pertanto, troverà applicazione solo per quei lavoratori che sottoscrivano questi contratti a partire dall'entrata in vigore della modifica dell'art. 15.5 dello Statuto dei lavoratori, che recepisce in legge il punto dell'Accordo.

La trasformazione dei contratti temporanei in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non avrà luogo in tre soli casi, giustificati dalla loro natura: i contratti formativi, il contratto *de relevo* e i contratti a termine per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

b) *Modifiche al contratto di formazione*

L'Accordo prevede una semplice modifica dell'età per la quale è consentita la stipulazione dei contratti formativi. È noto che i contratti formativi, non soltanto in Italia, sono stati utilizzati in funzione elusiva dei divieti di assunzione con contratto a tempo determinato, sinché esistenti, o al fine di fruire delle incentivazioni riservate a questo tipo di contratti. Anche in Spagna l'ultimo intervento in materia (Ley 12/2001), operando una vera e propria regressione legislativa rispetto agli intendimenti della precedente riforma del 1977 (Escudero Rodriguez, 2001, p. 1640), aveva esasperato il possibile utilizzo dei contratti formativi «al fine di favorire l'inserimento lavorativo, con conseguente detrimento della finalità formativa» (Perez Yáñez, 2006). In ogni caso, nella filosofia dell'Accordo del 9 maggio 2006 i contratti di formazione sono contratti a tempo determinato; pertanto, il loro utilizzo, laddove non siano caratterizzati da un reale contenuto formativo, costituisce un ostacolo all'obbiettivo generale che è quello di favorire in tutti i modi la stabilità dell'impiego. Tale finalità viene perseguita mediante una significativa riduzione dei soggetti destinatari. La norma, apparentemente, si limita a stabilire i limiti di età minima e massima per la stipulazione di questi contratti, ma la vera novità consiste nella drastica riduzione della platea di destinatari.

La precedente normativa viene confermata per quanto riguarda i giovani destinatari del contratto di formazione, la cui età dovrà essere compresa tra i 16 e i 21 anni. Si tratta, come si vede, di una fascia di età assai simile a quella che, in Italia, era prevista per l'apprendistato prima della riforma. Rispetto a tale limite sono previste due sole eccezioni. La prima consente di elevare l'età massima a 24 anni solo per i contratti stipulati con disoccupati che vengano inseriti come alunni-lavoratori nelle *escuelas taller y casas de oficio*². La secon-

² Le *Escuelas Taller* e le *Casas de Oficios* sono destinate a giovani disoccupati d'età inferiore ai 25 anni, al loro interno si realizza una forma di apprendimento mediante alcune ti-

da consente di prescindere del tutto dal limite massimo di età per i disoccupati che vengano inseriti nei programmi dei *talleres de empleo*³ e nei confronti di soggetti disabili. Di conseguenza, non sarà più possibile il ricorso al contratto di formazione in tutti quei casi che erano stati introdotti, in maniera scandalosa, durante il governo Aznar, e cioè: disoccupati disabili; disoccupati stranieri durante i due primi anni di vigenza del permesso di lavoro; disoccupati da più di tre anni; disoccupati in condizioni di esclusione sociale. In tal modo il contratto di formazione, la cui durata massima era stata già ridotta a due anni dai provvedimenti del 1977, riconquista la propria originaria vocazione.

c) *Abolizione dei contratti di inserimento*

La misura seguente, quella che abolisce i contratti di inserimento, è ispirata dalla medesima filosofia. Tali contratti, infatti, mirano a favorire il primo inserimento lavorativo ma, allo stesso tempo, consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato in casi il più delle volte non giustificati dalla natura della prestazione. Il contratto di inserimento, che ha invece avuto fortuna in diversi altri paesi europei, compresa l'Italia (Loi, 2003), conclude così, in maniera secca, la sua brevissima esperienza. Era stato introdotto soltanto nel 2001 con il *Real decreto-ley* 5/2001, modificato con la *Ley* n. 12/2001, ed era stato subito oggetto di serrate critiche da parte della dottrina che, tra l'altro, riteneva non giustificato l'inserimento di una nuova fattispecie causale in luogo di considerare l'istituto come una *species* del contratto a tempo determinato (Escudero Rodriguez, 2001, p. 1642).

d) *Appalto di opere e servizi*

Un'ulteriore punto dell'Accordo, nella parte che potremmo definire finalizzata a contrastare gli abusi, riguarda la materia degli appalti e subappalti. In questo caso i sottoscrittori dell'Accordo non vanno a fondo, probabilmente lasciando il compito di riformare l'istituto in materia incisiva a una prossima riforma, limitandosi a prevedere una serie di obblighi di

pologie di lavoro (restauro di monumenti, protezione dell'ambiente, giardinaggio ecc.) o svolgendo servizi per la comunità (assistenza agli anziani, custodia di bambini ecc.). La finalità è quella di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di questi giovani durante o al termine dell'esperienza grazie anche alla formazione all'autoimpiego ricevuta durante i corsi.

³ I *Talleres de Empleo*, destinati a disoccupati dai 25 anni in su, realizzano opere o servizi di pubblica utilità all'interno dei quali i partecipanti effettuano una vera e propria attività lavorativa che, assieme alla formazione professionale che ricevono, fornisce loro una qualificazione professionale e favorisce il loro inserimento o reinserimento lavorativo.

informazione nel caso di appalti e subappalti realizzati, con continuità, all'interno della stessa unità produttiva. In tal caso si prevede:

– l'obbligo dell'impresa principale, nel caso di appalto o subappalto con un'altra impresa per la fornitura di opere o servizi, di tenere un registro, a disposizione dei legali rappresentanti dei lavoratori, dove siano indicati: il nome e la ragione sociale, il domicilio e il codice fiscale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice; l'oggetto e la durata del contratto; il luogo di esecuzione del contratto; il numero dei lavoratori che saranno occupati, ove del caso, negli stabilimenti dell'impresa principale; le misure di coordinamento delle attività finalizzate alla prevenzione dei rischi;

– il diritto dei lavoratori delle imprese di appalto, dove non siano costituite le rappresentanze dei lavoratori, di rivolgersi a quelle dell'impresa principale per segnalare eventuali situazioni attinenti alle condizioni di esecuzione della prestazione;

– il diritto dei rappresentanti dell'impresa principale e di quelle appaltatrici di riunirsi per coordinare le proprie funzioni in materia di condizioni di lavoro, secondo la disciplina e nell'ambito di un monte ore stabilito dalla legge o, eventualmente, dai contratti collettivi applicabili;

– il diritto dei rappresentanti dei lavoratori delle imprese appaltatrici di far uso di idonei locali per lo svolgimento della propria attività secondo condizioni da concordarsi con l'impresa.

e) Cessione illegale di lavoratori.

Un'ulteriore misura è volta a contrastare i fenomeni di temporalità connessi con la cessione di lavoratori, consiste nell'introduzione di una norma contenente la definizione di cessione illegale di lavoratori. Precedentemente, in assenza di una definizione legale, si faceva ricorso alla definizione elaborata dalla giurisprudenza che, nella sostanza, è quella recepita nell'Accordo. Secondo la norma che le parti hanno concordato di inserire nell'art. 43 dello Statuto dei lavoratori, al secondo comma, la cessione di lavoratori da un'impresa a un'altra si considera illegale quando:

– l'oggetto del contratto stipulato tra due imprese sia costituito dalla mera messa a disposizione di lavoratori da parte dell'impresa cedente a quella utilizzatrice;

– l'impresa cedente non possieda un'attività od organizzazione propria e stabile, oppure non possieda i mezzi necessari per lo svolgimento della propria attività;

– l'impresa cedente non eserciti effettive funzioni imprenditoriali.

f) *Rafforzamento del sistema ispettivo.*

L'ultima delle misure appartenenti a questa tipologia consiste nel rafforzamento delle ispezioni del lavoro. Le parti, evidentemente, concordano sul fatto che gli abusi nell'utilizzazione di contratti temporanei dipendono, in larga parte, dalla carenza di controlli. Per questo, tra le misure volte a ridurre le occasioni di utilizzo improprio rientra, a pieno titolo, il rafforzamento del servizio ispettivo.

A differenza dalle altre misure, che prevedono precise modifiche legislative, mediante l'elaborazione di un testo che il governo si impegna a tradurre in legge, questa richiede un intervento delle parti e di altri soggetti che dovrà essere oggetto di successiva definizione.

Il primo impegno, tuttavia, è estremamente preciso: stabilisce un netto incremento degli ispettori e dei sub-ispettori del lavoro su tutto il territorio nazionale, destinato a passare, entro la fine della legislatura, da 772 a 924 ispettori e da 799 a 968 sub-ispettori, cui si accompagna un proporzionale incremento del numero dei collaboratori degli ispettori e sub-ispettori, l'impegno a un rafforzamento delle dotazioni informatiche e, ove necessario, all'apertura di nuovi uffici periferici in ambito provinciale.

Nel campo dell'ispezione, si osservano ulteriori novità, quali la partecipazione delle parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative) alla definizione dei programmi e degli obiettivi del sistema; la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese in occasione delle visite ispettive; il diritto a essere informati sui risultati delle stesse quando riguardino diritti collettivi o si siano conclusi con richieste o provvedimenti di infrazione o di liquidazione. L'attività ispettiva, inoltre, sarà realizzata mediante campagne pianificate e programmate che abbiano anche carattere informativo e divulgativo, e non solo sanzionatorio. È previsto, infine, l'ampliamento dei compiti dell'Ispettorato del lavoro in coerenza con la finalità dell'Accordo: ai compiti tradizionali, pertanto, si aggiungeranno progressivamente competenze in materia di controllo delle frodi; in materia di rapporti temporanei nelle imprese o settori ove si registri un tasso di temporalità superiore alla media; in materia di parità di trattamento e di non discriminazione; in materia di utilizzazione di immigranti irregolari e di lavoro nero; in materia di impiego di lavoratori disabili.

6. Politiche attive, servizi per l'impiego e prestazioni in caso di disoccupazione

Il terzo ed ultimo pacchetto contempla, prevalentemente, misure volte a potenziare le politiche attive del lavoro e a rendere più efficienti i servizi pubblici per l'impiego.

a) *La «modernizzazione» dei servizi pubblici per l'impiego.* Il governo si impegna a predisporre, entro tre mesi dalla data dell'Accordo, un piano generale di modernizzazione, dotato di un adeguato finanziamento, volto a migliorare la qualità dei servizi e a garantire il coordinamento tra le politiche del lavoro che preveda, tra l'altro, la realizzazione di un *portale del lavoro* capace di captare le offerte di lavoro e darne opportuna diffusione.

b) *L'analisi delle politiche attive del lavoro.* Le parti firmatarie dell'Accordo hanno assunto l'impegno di realizzare un'analisi di tutte le politiche del lavoro entro il 2006; il governo, in tale ambito, ha assunto l'impegno di garantire a tutti coloro che siano alla ricerca di un lavoro, entro un periodo massimo di sei mesi, un'offerta di orientamento, di formazione professionale o di avvio al lavoro.

c) *Il rafforzamento delle prestazioni in caso di disoccupazione.* Gli impegni di cui ai punti precedenti costituiscono una delle poche parti dell'Accordo non corredate dalla precisa formulazione di una modifica legislativa. Quest'ultimo punto riprende la tecnica prevalente e stabilisce, con precisione, attraverso quali modifiche legislative si debba realizzare l'impegno assunto. I principali elementi sono i seguenti:

– estensione del sussidio di disoccupazione ai lavoratori di età superiore ai 45 anni, senza congiunti a carico, che abbiano maturato una contribuzione inferiore ai 12 mesi;

– riconoscimento dello stato di disoccupazione per i lavoratori «fissi discontinui»⁴ che prestino attività lavorativa per periodi determinati con certezza, in maniera fissa o periodica, per il periodo in cui rimangono inattivi;

– estensione del trattamento di disoccupazione riservato agli ultra quarantacinquenni anche ai lavoratori «fissi discontinui», nel momento della ri-

⁴ Il contratto *fijo discontinuo* è un contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del quale le prestazioni hanno carattere ciclico e la loro collocazione nell'anno può essere in alcuni casi certa e determinata, in altri casi variabile ed eventuale.

soluzione del rapporto, a condizione che abbiano versato contributi, in qualità di «fissi discontinui», per un periodo minimo di nove anni;

– estensione del trattamento di disoccupazione ai soci lavoratori a termine di cooperative nel momento dell'estinzione del rapporto di lavoro temporaneo.

7. Conclusioni: si può discutere sulla portata, ma certamente tutto scorre in una direzione chiara, precisa e coraggiosa

La sommaria descrizione dei contenuti dell'Accordo dovrebbe consentire di valutare, a questo punto, se si tratti di una svolta radicale nelle politiche del lavoro spagnole o se invece, come si è anticipato, l'Accordo non sia di portata più modesta. Certo è che, dal punto di vista tecnico, non sono presenti né vere e proprie svolte (se non la conferma della nuova fase di concertazione avviata nel 2004), né l'introduzione di istituti o di obiettivi innovativi rispetto a quanto già elaborato e introdotto in numerosi paesi europei, Italia inclusa. Alcune tecniche, tuttavia, appaiono di un certo interesse, come quelle che prevedono la trasformazione automatica a tempo indeterminato dei contratti temporali, sotto qualsiasi forma, che superino i 24 mesi nell'arco di 30.

La lettura dell'accordo, peraltro, manifesta non poche similitudini con analoghi obiettivi sia in materia di lotta al lavoro sommerso sia di efficienza dei servizi per l'impiego già introdotti nel nostro paese (diciamo pure largamente disattesi). È da rimarcare, differentemente da quanto avviene in Italia, la presa di posizione netta a favore del lavoro stabile e l'adozione di misure volte a limitare in vario modo (a cavallo tra l'incentivazione e la repressione) l'uso dei contratti temporanei. Tale netta scelta di campo, nonostante da più parti si rivaluti l'orientamento comunitario che considera tipico il lavoro a tempo indeterminato, sicuramente non ha ancora trovato accoglimento in Italia. Tuttavia, tale scelta non è affatto nuova per lo Stato spagnolo, posto che risale almeno alle misure adottate nel 1977, esplicitamente dirette a favorire le assunzioni a tempo indeterminato.

Su un punto, in ogni caso, tutti sembrano concordare: il carattere politico, per alcuni versi simbolico, di tale Accordo. Affermare a gran voce che le parti sociali, concordemente, si impegnano in un'azione volta a favorire la stipulazione di contratti a tempo indeterminato e a limitare, in

taluni casi a combattere, il ricorso alla temporalità, assume un grande rilievo sotto il profilo del principio, soprattutto in relazione ai paesi e agli orientamenti che continuano a considerare la flessibilità come traguardo ideologico, per i liberisti, ma anche come ineludibile necessità, per alcune correnti di pensiero che si collocano nella sponda opposta.

Gli obiettivi dell'Accordo – si parla addirittura di un milione di rapporti che si convertirebbero in contratti a tempo indeterminato – sono particolarmente ambiziosi. Siamo portati a un'istintiva diffidenza verso quanti promettono un milione di posti di lavoro in breve tempo. Tuttavia, il rigore e il rispetto dei tempi dimostrato dall'attuale governo spagnolo sono da tenere in conto. Parte degli impegni assunti sono già stati onorati dal governo, nel giro di poche settimane, mediante il *Real decreto-ley 5/2006*. I tempi di realizzazione degli altri impegni, peraltro, sono brevissimi, a volte pochi mesi.

L'ampiezza e la qualità dei profili trattati, peraltro, renderebbe necessaria una valutazione analitica, rispetto a quella sintetica cui siamo doverosamente costretti. Le modalità di attuazione, la capacità di adesione culturale al progetto da parte di tutti gli attori sociali e delle imprese, le eventuali modifiche che possano interessare il mercato del lavoro spagnolo (vivace, ma pur sempre caratterizzato da non eccelsa qualità), sono tutti elementi che condizioneranno il risultato a prescindere dalla volontà dichiarata dei sottoscrittori dell'Accordo. Che peraltro, a parte l'enfasi manifestata dal governo e da Zapatero in persona, sono stati controllati nell'esprimere soddisfazione per la sottoscrizione dell'Accordo.

Per una più dettagliata analisi dell'Accordo, soprattutto per una verifica dei risultati, ci sarà tempo. Magari potrà dimostrarsi la ragione di quanti lo considerano modesto. Tuttavia, il solo fatto che le parti sociali, concordemente, affermino che il lavoro stabile costituisce un importante presupposto per la realizzazione di un modello di crescita economica equilibrata e durevole, non è cosa da poco. Perlomeno, non è frequente udire simili affermazioni dalle nostre parti. O non ancora.

Bibliografía

- Crúz Villalón J. (2006), *La reforma laboral de 2006 en el marco de la concertación social*, in Crúz Villalón J, *La reforma laboral 2006*, Valladolid, Editorial Lex Nova.
- Escudero Rodríguez R. (2001), *Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001*, Relaciones Laborales, I.
- Loi P. (2003), *Il contratto di inserimento*, in *Commentario al D.lgs n. 276/2003*, Torino, Giappichelli.
- Pérez Yáñez R. (2006), *Adaptaciones en los contratos*, in Crúz Villalón J., *op.cit.*

Dinamiche innovative, relazioni industriali, *performance.*

Un'indagine sulle imprese manifatturiere di Reggio Emilia

Luca Delsoldato, Paolo Pini

Sommario

Al fine di accrescere la competitività dei sistemi produttivi locali sui mercati nazionali e internazionali sono ritenuti centrali lo sviluppo e la trasmissione delle conoscenze tecnologiche e organizzative, anche attraverso processi di apprendimento e coinvolgimento/partecipazione dei dipendenti e loro rappresentanze nelle imprese. I fattori *innovazione e partecipazione* risultano di particolare interesse proprio in sistemi locali caratterizzati da un apparato produttivo di tipo distrettuale e da una forte e radicata tradizione sindacale.

Da questo punto di vista il sistema locale di Reggio Emilia costituisce un modello di economia per certi aspetti paradigmatico. Anche per questa ragione tale territorio è stato scelto per condurre un'indagine sul tema «innovazione, partecipazione e risultati d'impresa», la quale va ad aggiungersi a quella condotta nel 2002 (Pini, a cura di, 2004). In tal modo è an-

* Luca Delsoldato è collaboratore di ricerca presso il Dipartimento di Economia, istituzioni, territorio dell'Università di Ferrara.

** Paolo Pini è professore ordinario di Economia politica presso la facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

La ricerca è stata realizzata dal Creic (Centro di ricerca sull'economia dell'innovazione e della conoscenza, Università di Ferrara, www.creic.it) e dalla Cgil di Reggio Emilia, sotto la responsabilità scientifica del Prof. Paolo Pini. Essenziali ai fini dell'indagine sono stati il contributo e l'attività di coordinamento di Augusto Parisi, della segreteria della Camera del lavoro di Reggio Emilia. Un ringraziamento particolare è indirizzato ad Anna Ruozi, responsabile della Banca dati sui bilanci delle imprese, a Stefano Campani, ai segretari e funzionari di categoria e di zona della Camera del lavoro e, soprattutto, ai 256 intervistati. La ricerca è stata realizzata anche grazie al contributo dell'Università di Ferrara, progetto di ricerca 2005 su *Dinamiche innovative nell'economia della conoscenza. L'analisi economica di sistemi locali aperti* (responsabile Prof. Paolo Pini). Per la versione in internet si veda Delsoldato, Pini (2006). Questo lavoro ha beneficiato di due periodi, nel 2005 e nel 2006, nei quali uno degli autori è stato ospite presso l'Institute for Prospective Technological Studies, European Commission, a Siviglia.

che possibile delineare, in un contesto dinamico, la recente evoluzione delle imprese localizzate nel sistema produttivo locale.

In questo lavoro si presentano i principali risultati della ricerca. L'indagine ha mirato all'acquisizione di informazioni relative alle strategie di cambiamento e di innovazione adottate dalle imprese, ai mutamenti nelle condizioni di lavoro, al quadro delle relazioni industriali, con l'obiettivo di individuare il posizionamento competitivo delle imprese del territorio. I tratti distintivi dell'attività innovativa sono stati declinati in politiche della formazione, innovazioni in campo tecnologico, cambiamenti di natura organizzativa, adozione e utilizzo delle tecnologie di informazione e comunicazione (Ict). Questi, unitamente al modello di relazioni industriali prevalente, sono considerati potenziali *drivers* alla base delle *performance* economiche delle imprese.

1. Introduzione

Al fine di accrescere la competitività del sistema produttivo sui mercati nazionali e internazionali sono centrali i cambiamenti organizzativi e tecnologici che le imprese sono in grado di realizzare in contesti fortemente dinamici. Assume un ruolo cruciale, nell'ambito dell'innovazione tecno-organizzativa, lo sviluppo e la trasmissione delle conoscenze al fine di realizzare i cambiamenti progettati. In questi contesti cambia, infatti, la natura dell'impresa, declinabile in termini di conoscenze e competenze specifiche, come organizzazione che fa della creazione e sviluppo della conoscenza il proprio fattore competitivo (*learning organization*), attraverso processi di apprendimento e coinvolgimento/partecipazione dei dipendenti e loro rappresentanze.

È da queste premesse che è scaturita l'esigenza di cogliere il grado e l'intensità innovativa delle imprese manifatturiere localizzate nella provincia di Reggio Emilia. L'indagine ha mirato all'acquisizione di informazioni relative alle strategie di cambiamento e di innovazione adottate dalle imprese, ai mutamenti nelle condizioni di lavoro, al quadro delle relazioni industriali, con l'obiettivo di individuare il posizionamento competitivo delle imprese del territorio. A tal fine si è inteso cogliere i tratti distintivi dell'attività innovativa, declinati in politiche della formazione, innovazioni in campo tecnologico, di prodotto e di processo, cambiamenti di natura organizzativa, adozione e utilizzo delle tecnologie di informazione e

comunicazione (Ict). Questi, unitamente al modello di relazioni industriali prevalente, sono considerati come potenziali *drivers* alla base della competitività delle imprese e delle loro *performance* economiche.

La scelta del territorio di Reggio Emilia è motivata da due ordini di ragioni. In primo luogo, già nel 2002 è stata condotta un'indagine sulle imprese manifatturiere della provincia reggiana (Pini, a cura di, 2004) con caratteristiche analoghe alla presente indagine, e questo permette di poter confrontare le informazioni per successive analisi comparative. In secondo luogo, il sistema locale reggiano costituisce un modello di economia per certi aspetti paradigmatico, nel quale coesistono un apparato produttivo contraddistinto dalla presenza di un sistema industriale di tipo distrettuale e da una forte e radicata tradizione sindacale.

2. Obiettivi della ricerca

L'obiettivo principale della ricerca è analizzare le *performance* economiche e le strategie innovative delle imprese manifatturiere con almeno 20 addetti e con unità locali nella provincia di Reggio Emilia. Gli specifici obiettivi che sono stati perseguiti sono i seguenti.

In primo luogo, si è centrata l'attenzione sulle innovazioni tecno-organizzative adottate dalle imprese. Quattro sono le componenti innovative esplorate. La prima è costituita dalle politiche di formazione realizzate dalle imprese, indagando tipologia e modalità della formazione, estensione tra le varie figure di dipendenti, contenuti della formazione. La seconda è rappresentata dalle pratiche di organizzazione interna della produzione e del lavoro, dal grado di decentramento decisionale nei processi produttivi e nelle mansioni svolte dai dipendenti. In tale ambito, si sono inoltre investigate le relazioni esterne che l'impresa realizza, sia come attività di *out-sourcing* e *in-sourcing* sia come cooperazione tra imprese, fornitori e clienti, per lo sviluppo di processi, tecnologie, prodotti, per la gestione delle attività di produzione, logistica e *marketing*. La terza componente è quella delle innovazioni tecnologiche, di processo, di prodotto, di controllo della qualità, distinguendo tra innovazioni radicali e incrementali. In questo ambito, non solo si è indagata l'intensità innovativa delle imprese in termini di *output innovativi*, ma sono state considerate anche le componenti che costituiscono *input innovativi* dello sviluppo tecnologico, quindi grado di formalizzazio-

ne delle attività di ricerca e sviluppo (R&S) e di progettazione, collaborazioni e cooperazione tra impresa e soggetti esterni (imprese della filiera e/o del settore, centri di ricerca e università ecc.). La quarta componente è quella dell'adozione e utilizzo delle tecnologie di rete, dalle tecnologie Ict impiegate in produzione agli strumenti di comunicazione interna ed esterna, sino ai sistemi di gestione e integrazione delle funzioni aziendali a supporto delle attività di direzione, produzione, ricerca e progettazione, approvvigionamento, logistica, commerciale.

In secondo luogo, l'analisi ha riguardato le strategie implementate dalle imprese per il perseguimento della flessibilità. L'obiettivo è stato quello di indagare se l'implementazione di forme di flessibilità abbia promosso la competitività delle imprese, indirizzandole verso un modello che promuova l'affermarsi della *flessibilità innovativa* (Killick, 1995) basata sulla capacità delle imprese di competere su percorsi non tradizionali. Oppure, se sia stata privilegiata la cosiddetta *via bassa* alla competitività, o *flessibilità difensiva*, basata essenzialmente su strategie competitive di costo e di prezzo, anche mediante l'impiego esteso di forme flessibili dei rapporti di lavoro. Si tratta, infatti, di cogliere l'articolazione delle varie forme di flessibilità che caratterizzano l'organizzazione dell'impresa, anche in relazione al grado di coinvolgimento dei lavoratori e come risposta alla domanda di flessibilità indotta sia dall'innovazione tecnologica e organizzativa sia dalle dinamiche della domanda di mercato. In questo ambito si è indagato come i cambiamenti e le innovazioni organizzative realizzate, che sono riconducibili a specifici modelli di flessibilità, si siano tradotte in cambiamenti nelle condizioni di lavoro, in direzione di una sua valorizzazione e sviluppo, oppure di una mera intensificazione dei ritmi lavorativi.

In terzo luogo, si è inteso analizzare la sfera delle relazioni industriali, perseguendo tre obiettivi principali:

- a) cogliere sia lo stato sia l'eventuale cambiamento nei rapporti tra i soggetti di rappresentanza degli interessi dei lavoratori e la direzione dell'impresa;
- b) verificare se, e in quale misura, la qualità delle relazioni industriali costituisca un fattore complementare all'innovazione, che accompagna e/o stimola i processi innovativi realizzati nelle imprese mediante procedure di coinvolgimento – informative, consultive, negoziali – delle rappresentanze sindacali;
- c) identificare un eventuale contributo delle pratiche di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali come potenziale fattore non solo di innovazione, ma anche di *performance* superiori.

In quarto luogo, si è inteso investigare il legame tra innovazione, e loro componenti, e *performance* economiche. La letteratura economica evidenzia, infatti, come le sinergie che vengono a svilupparsi tra le quattro sfere di innovazione (formazione, cambiamenti organizzativi, innovazione tecnologica, innovazione nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione), costituiscono potenziali *drivers* per la competitività delle imprese e per il loro successo sul mercato. L'ipotesi che viene considerata nell'indagine è se, e in quale misura, le imprese che eccellono per intensità degli sforzi innovativi facciano riscontrare *performance* economiche superiori in termini di produttività e redditività. In aggiunta, ci si interroga su quali siano le specifiche componenti dei processi innovativi che costituiscono i potenziali *drivers* più significativi per *performance* superiori.

3. Metodologia

L'indagine, di cui qui si presentano i risultati principali, è stata realizzata dal Centro di ricerca sull'economia dell'innovazione e della conoscenza (Creic) dell'Università di Ferrara e dalla Camera del lavoro territoriale di Reggio Emilia, sulla base di un progetto di ricerca progettato e implementato in stretta collaborazione. Con questo progetto è stata avviata l'indagine su *Rapporti di lavoro, formazione, innovazione, condizioni di lavoro e relazioni industriali*, con interviste alle rappresentanze sindacali nelle imprese manifatturiere con almeno 20 addetti e unità locali nella provincia di Reggio Emilia. A tal fine è stato predisposto un questionario strutturato distribuito alle rappresentanze sindacali di un campione rappresentativo di imprese, stratificato per dimensione, settore economico, zona territoriale.

Nella prima fase è stato ricostruito l'universo delle imprese con stabilimenti produttivi localizzati nella provincia reggiana attraverso elaborazioni su diverse fonti¹, riferendosi al 2001 per ragioni di omogeneità nella di-

¹ Camera di commercio di Reggio Emilia, Censimento Istat, Banca dati Aida, Banca dati Impero, Banca dati sui Bilanci aziendali e Banca dati sulla contrattazione di secondo livello nelle imprese reggiane (le ultime due entrambe della Camera del lavoro territoriale di Reggio Emilia), cui si è aggiunta l'indagine realizzata nel 2002 per le imprese manifatturiere con almeno 50 addetti (Pini, a cura di, 2004).

sponibilità delle informazioni. I criteri utilizzati per la costruzione dell'universo delle imprese sono stati i seguenti:

- a) imprese con almeno 20 addetti;
- b) imprese appartenenti ai settori manifatturieri secondo il sistema di classificazione Istat Ateco 2002.

Il numero complessivo delle imprese manifatturiere che compongono l'universo di riferimento ammonta a 634 unità, di cui le imprese ove sono presenti le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) sono 376, pari al 59,3 per cento. Le imprese con addetti tra 20 e 49 costituiscono il 57 per cento del totale. In queste le rappresentanze sono presenti nel 40 per cento dei casi, mentre nelle imprese con almeno 50 addetti il tasso di presenza si attesta sull'85 per cento.

Nella seconda fase, a partire da queste informazioni, si è avviata l'indagine sul campo condotta su un insieme rappresentativo del sistema industriale provinciale, costituito dalle imprese con Rsu. Il campione rappresentativo² è composto di 250 imprese, al fine di acquisire un *set* informativo potenzialmente affidabile dal punto di vista statistico.

Nell'ambito della ricerca è stato messo a punto un questionario strutturato per la realizzazione delle interviste dirette alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dipendenti delle imprese. L'arco temporale scelto è quello che corrisponde all'anno 2004. Il questionario è stato compilato dalle rappresentanze in appositi incontri organizzati – con la collaborazione degli organismi sindacali territoriali – presso le sedi di zona della Camera del lavoro, nel periodo luglio–novembre 2005. Il campione rispondente, costituito da 192 rappresentanze di altrettante imprese, assicura la rappresentatività³ dell'universo di riferimento (le 376 imprese con Rsu). Esse costituiscono il 51 per cento delle imprese totali con Rsu. In queste 192 imprese sono occupati 31.600 dipendenti, pari al 58 per cento del totale degli addetti delle imprese con Rsu, e pari al 49 per cento degli addetti totali di tutte le imprese manifatturiere con almeno 20 addetti. In aggiunta, l'analisi si è avvalsa delle informazioni tratte dai bilanci aziendali per un insieme rappresentativo di 143 imprese delle 192 con intervista. Le informazioni riguardano le *performance* aziendali, oltre a variabili di impiego dei fattori produttivi, di costo e finanziarie.

² Stratificato per dimensione, settore economico, zona territoriale (Comune).

³ Per dimensione, settore e zona territoriale.

4. Principali risultati

In questo contributo si sintetizzano i risultati principali della ricerca e alcune indicazioni di *policy* che ne derivano. In primo luogo, si segnala che l'insieme informativo acquisito riguarda imprese altamente rappresentative del campione di riferimento, per dimensione, settore e zona territoriale di localizzazione delle unità locali. Questo assicura un'analisi statistica dei dati basati sulle interviste realizzate non influenzata da significative distorsioni⁴.

La ricostruzione dell'universo delle imprese manifatturiere con stabilimenti localizzati nella provincia di Reggio Emilia, sulla base del quale è stata prima realizzata la costruzione del campione rappresentativo e conseguito poi l'elevato grado di copertura delle interviste realizzate, rappresenta già di per sé un risultato importante del progetto. L'auspicio è che non solo coloro che hanno partecipato alla ricerca, ma un insieme più ampio di soggetti possa trarre informazioni e indicazioni utili sia per future ricerche sia per interventi di *policy* a livello locale.

Infatti, con l'indagine condotta sono state raccolte importanti informazioni relative alle *performance* economiche delle imprese e alle loro strategie di innovazioni tecno-organizzative che hanno consentito di identificare il loro posizionamento innovativo. Sono stati delineati i tratti distintivi dell'attività innovativa, declinati in politiche della formazione e dei rapporti di lavoro, innovazioni in campo tecnologico, di prodotto e di processo, cambiamenti di natura organizzativa, adozione e utilizzo delle tecnologie di informazione e comunicazione. Questi, unitamente al modello di relazioni industriali prevalente, sono emersi come potenziali *drivers* alla base della competitività delle imprese e delle loro *performance* economiche.

4.1. Caratteristiche delle imprese e performance economiche e occupazionali

Iniziamo a delineare i risultati principali dell'indagine presentando alcune caratteristiche ascrivibili e strutturali delle imprese indagate, in particolare struttura e dinamica occupazionale, rilevanza dei contratti di lavoro flessibili, *performance* economiche come percepite dalle rappresentanze sindacali.

Gli addetti nelle imprese sono risultati 31.600 nel 2004, con un tasso di crescita del 2,3 per cento rispetto al 2001. Le piccole imprese hanno però

⁴ Le informazioni raccolte potranno quindi essere utilizzate anche per ulteriori analisi quantitative più avanzate dal punto di vista metodologico.

distrutto posti di lavoro dal 2001, facendo registrare una diminuzione del 6,5 per cento, mentre l'occupazione nelle imprese con almeno 50 addetti ha fatto registrare una crescita del 3 per cento circa.

L'occupazione nelle unità locali è risultata, sempre al 2004, pari a 21.614 addetti. In media si hanno circa 164 addetti per impresa e 113 addetti per unità locale, di cui gli operai rappresentano il 65 per cento, gli impiegati il 29, i dirigenti e quadri il 6. Pur avendo considerato nell'indagine solo le imprese manifatturiere con almeno 20 addetti, viene confermata la contenuta dimensione media delle imprese di Reggio Emilia, comunque analoga a quella di gran parte del sistema produttivo dell'Italia centrale e nord-orientale, ma superiore a quella media regionale.

Sul totale degli addetti degli stabilimenti produttivi, i rapporti di lavoro flessibili rappresentano l'11,4 per cento del totale degli occupati, e sono pari al 15 per cento circa per la fascia degli operai. Tale percentuale mostra una significativa crescita dal 2001, aumentando di circa 2 punti percentuali dal 2001 al 2004 (4 punti percentuali per gli operai). Rapporti di lavoro flessibili sono presenti nell'83 per cento delle imprese, e anche per questo indicatore si registra una crescita rispetto al 2001.

Benché negli ultimi anni vi sia stata un'importante diffusione dei contratti flessibili, il complesso delle imprese industriali continua però a privilegiare i rapporti di lavoro di lunga durata. Infatti, la quota dei rapporti flessibili non risulta particolarmente elevata se confrontata con la realtà nazionale o con altre aree geografiche regionali. Non sembra neppure emergere un impiego significativo delle nuove tipologie di contratti flessibili introdotte con il decreto legislativo 276 del 2003 (legge Maroni): le imprese privilegiano le forme introdotte nel 1997 (legge Treu), e comunque il tradizionale contratto a tempo determinato e il contratto interinale a tempo determinato.

Inoltre, l'utilizzo di tali forme contrattuali sembra rispondere maggiormente a una logica di selezione del personale, piuttosto che a quella di mera flessibilità numerica negli stabilimenti indagati, soprattutto nelle imprese di dimensione significativa. Il tasso di conversione dei rapporti flessibili in rapporti stabili è risultato nel 2004 pari al 50 per cento circa. In questo campo vi sono però significative differenze tra le imprese piccole (20-49 addetti) e quelle con almeno 50 addetti. Mentre le prime utilizzano meno i rapporti flessibili e tendono a convertirli in minor misura in posizioni stabili, le seconde utilizzano maggiormente il lavoro flessibile e presentano un tasso di conversione sensibilmente superiore (di 10 punti percentuali).

Per quanto riguarda le *performance* economiche, come percepite dalle rappresentanze sindacali, l'esame degli indici (fatturato, produttività del lavoro, utili, investimenti fissi e immateriali) ha evidenziato per il 2004 alcuni segnali positivi, anche se contenuti, rispetto al 2003. In un quadro economico nazionale tendenzialmente stagnante, se non negativo, le *performance* economiche risultano caratterizzate da valori complessivamente positivi, con l'eccezione degli utili il cui andamento rimane quello più critico, evidenziando una scarsa dinamica della redditività delle imprese nel 2004: per il 12,5 per cento delle imprese viene percepita una dinamica degli utili significativamente negativa, per il 43 per cento sostanzialmente stabile. Anche in questo caso, sono le piccole imprese a essere particolarmente penalizzate.

Indipendentemente dal quadro congiunturale, sono confermate comunque le caratteristiche concorrenziali delle imprese manifatturiere reggiane, in termini di strategie competitive e capacità di penetrare e affermarsi sui mercati esteri. Infatti, il 42 per cento del valore complessivo del fatturato è realizzato sui mercati internazionali, la quota di imprese esportatrici rappresenta circa il 74 per cento del totale. A questa forte vocazione all'apertura verso i mercati internazionali, si aggiunge l'evidenza che le imprese con migliori *performance* adottano strategie competitive di mercato basate soprattutto sulla qualità delle produzioni e sul livello tecnologico dei processi⁵. Queste strategie risultano privilegiate rispettivamente dal 72 e dal 37 per cento delle imprese⁶.

Un importante fattore di criticità che emerge dall'analisi è rappresentato dalla relativa debolezza delle piccole imprese (20-49 addetti). Per queste si registrano *performance* economiche particolarmente modeste⁷, una scarsa propensione all'esportazione (solo il 27 per cento è la quota di fatturato esportata, ben il 33 per cento è la quota di imprese che vende solo sul mercato domestico) e l'adozione di strategie competitive prevalentemente tra-

⁵ Le imprese che adottano tali strategie evidenziano *performance* economiche superiori del 30-40 per cento rispetto alle imprese che non adottano tali strategie.

⁶ Altre strategie competitive sono soddisfazione del cliente (56 per cento), varietà (45) e marchio (30). Strategie competitive tradizionali quali di costo e di prezzo sono comunque diffuse, rispettivamente nel 45 e nel 40 per cento delle imprese. Le aziende che adottano tali strategie non evidenziano *performance* economiche significativamente superiori, anzi, alla strategia competitiva basata sui costi di produzione sono associate le *performance* peggiori.

⁷ L'andamento di fatturato, produttività del lavoro, utili e investimenti è risultato sostanzialmente stabile tra il 2003 e il 2004 per la classe dimensionale 20-49 addetti.

dizionali (di costo e di prezzo). Questi elementi non segnalano solo il permanere della nota «questione dimensionale»: infatti, le modeste *performance* economiche e le maggiori difficoltà a essere competitivi sui mercati internazionali riflettono probabilmente fattori strutturali e scelte strategiche che hanno a che fare, come risulta dall'indagine, con la scarsa capacità di innovazione di questa classe di imprese.

Le precedenti caratteristiche ascrivite e strutturali delle imprese portano a identificare, in modo paradigmatico, due distinte tipologie d'impresa: la prima definita «a punto», tendenzialmente poco dinamica e chiusa nei propri confini; la seconda definita «a stella», maggiormente dinamica anche nelle relazioni con l'esterno. La ragione di tale denominazione diverrà più evidente con la lettura del successivo paragrafo, dedicato alle politiche innovative. Le caratteristiche delle due tipologie vengono riassunte nella tabella che segue (tab. 1).

Tab. 1 – Due tipologie d'impresa

<i>Tipo impresa «a punto»</i>	<i>Tipo impresa «a stella»</i>
Piccola impresa	Media/medio-grande impresa
Azienda privata	Gruppo industriale, cooperative
Non fattura su estero (35 per cento delle imprese)	Fattura su estero (90 per cento delle imprese)
Quota fatturato estero < 25 per cento	Quota fatturato estero > 50 per cento
Pochi canali commerciali sui mercati esteri	Molteplici canali commerciali (reti) sui mercati esteri
Strategie competitive di costo e di prezzo	Strategie competitive di qualità, varietà e superiorità tecnologica
No Bilancio responsabilità sociale (15 per cento delle imprese con Brs)	Sì Bilancio responsabilità sociale (25 per cento delle imprese con Brs)
Distrugge posti di lavoro (-6,5 per cento dal 2001)	Crea posti di lavoro (+3 per cento dal 2001)
Utilizza meno rapporti flessibili (65 per cento delle imprese, 7 per cento quota flessibili)	Utilizza più rapporti flessibili (90 per cento delle imprese, 12 per cento quota flessibili)
Converte meno rapporti flessibili in rapporti stabili (45 per cento)	Converte più rapporti flessibili in rapporti stabili (55 per cento)
<i>Performance</i> economiche 2004 mediocri	<i>Performance</i> economiche 2004 positive, ma non brillanti
Bassa presenza sindacale e scarsa strutturazione relazioni industriali	Alta presenza sindacale e buona strutturazione relazioni industriali

4.2 Intensità innovativa

Come indicato nell'introduzione, un obiettivo prioritario dell'indagine è stato ricostruire il quadro relativo alle caratteristiche innovative delle imprese e identificare i potenziali *drivers*, o fattori competitivi, di *performance* economiche superiori.

Quattro sono le componenti innovative esplorate:

- (a) *politiche di formazione;*
- (b) *politiche di sviluppo tecnologico;*
- (c) *cambiamenti nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro;*
- (d) *adozione di tecnologie dell'informazione e della comunicazione.*

4.2.1 Politiche di formazione

L'analisi relativa alle politiche di formazione realizzate nel 2004 mostra come poco meno del 50 per cento delle imprese abbia realizzato attività di formazione dei dipendenti. Il forte legame positivo fra propensione alla formazione dei dipendenti e dimensione d'impresa costituisce un primo fattore che segnala la già indicata «questione dimensionale»: le imprese di ridotta dimensione realizzano attività di formazione piuttosto scarse. La quantità di imprese senza formazione è pari al 72 per cento per la fascia da 20 a 49 addetti, la quale – ricordiamo – costituisce il 57 per cento delle imprese dell'universo.

Inoltre, la percentuale dei dipendenti coinvolti nei processi formativi non risulta particolarmente elevata: nel 41,5 per cento degli stabilimenti la quota con formazione è al di sotto del 25 per cento. Inoltre, si notano esclusioni significative per i nuovi assunti e per i dipendenti con contratti flessibili: per i primi la formazione è prevista nel 33 per cento delle imprese, per i secondi nel 17 per cento.

La varietà di competenze oggetto di programmi di addestramento risulta piuttosto contenuta, soprattutto per la fascia degli operai rispetto agli altri inquadramenti. Generalmente le competenze organizzative-relazionali e quelle informatiche, benché sia nota la loro rilevanza nei processi innovativi, non risultano particolarmente diffuse nei programmi di formazione. I contenuti formativi si concentrano infatti su competenze di tipo tecnico-specialistico, presenti in media nel 77 per cento dei programmi formativi, contro percentuali del 36 circa per le altre due competenze⁸.

⁸ Le competenze di tipo economico-giuridico sono ancora meno diffuse (19 per cento).

In aggiunta, a fronte della formazione realizzata emerge che se, da un lato, risultano presenti effettivi vantaggi in termini di competenze e autonomia sul lavoro, dall'altro, l'aumento di *skills* e *capabilities* dei dipendenti non si traduce in benefici economici immediati e/o differiti. Non emerge infatti una forte corrispondenza tra apprendimento di nuove conoscenze e sviluppo di competenze indicati nel 75 per cento delle imprese con formazione, e sistemi remunerativi basati su valutazione dei comportamenti lavorativi connessi alle capacità espresse dal lavoratore, o percorsi di carriera che valorizzano la formazione acquisita, previsti solo nel 25 per cento delle imprese con formazione⁹.

Tali limiti nelle politiche di formazione dei dipendenti risultano particolarmente rilevanti considerando che, come emerge anche da questa indagine, le realtà produttive caratterizzate da politiche di formazione perseguite con maggiore intensità sono quelle che evidenziano le migliori *performance*. Le imprese con formazione conseguono *performance* economiche che risultano essere del 50 per cento superiori rispetto alle imprese senza formazione (tab. 2). I fattori cruciali alla base di tale scarto sembrano essere la quota di addetti con formazione, la non esclusione di particolari figure quali i nuovi assunti e i lavoratori flessibili, le competenze organizzative e relazionali, quelle informatiche, i benefici per i dipendenti derivanti dalla formazione (retribuzione, premi, carriera). Una politica di formazione adeguata e intensa, che si riflette in vantaggi per i lavoratori in termini di competenze possedute, costituisce un *driver* cruciale di *performance* economiche superiori. Per questo, la formazione è rilevante non solo nell'ambito della gestione delle risorse umane, ma anche ai fini del conseguimento di elevate *performance* economiche e di elevati livelli di competitività sui mercati del prodotto. Questo legame è probabilmente anche il risultato della relazione tra formazione e strategie competitive dell'impresa: le imprese che realizzano più formazione adottano maggiormente strategie competitive di qualità del processo/prodotto e di superiorità tecnologica. La formazione non risulta invece una pratica di gestione delle risorse umane strettamente connessa a strategie competitive tradi-

⁹ In particolare, i vantaggi retributivi sono scarsi, così come le prospettive di crescita professionale attraverso avanzamenti in carriera (per retribuzione, premi e percorsi di carriera, i vantaggi per i dipendenti sono previsti rispettivamente nel 25 e nel 20 per cento degli stabilimenti in cui è svolta attività di formazione, a fronte del 71 per cento di casi in cui si hanno benefici su competenze e autonomia sul lavoro).

zionali, quali quelle di costo e/o di prezzo. La formazione, quindi, emerge come variabile strategica coerente con un sentiero competitivo basato sulla qualità e sulla superiorità della tecnologia utilizzata, mentre non risulta connessa a strategie competitive tradizionali, quali quelle di costo e/o di prezzo.

4.2.2 Politiche di sviluppo tecnologico

Nell'ambito delle politiche di innovazione tecnologica, due sono le componenti che meritano particolare attenzione: l'*input innovativo* e l'*output innovativo*. Con il primo ci riferiamo propriamente all'impegno di risorse indirizzate alle politiche di innovazione tecnologica e alle modalità con le quali viene condotta l'attività innovativa. Con il secondo ai risultati conseguiti dall'impresa in termini di innovazioni di processo, di prodotto, di tipo radicale e incrementale, nel controllo di qualità. Entrambi gli aspetti sono stati considerati nel corso dell'indagine.

In particolare, per sistemi locali di produzione ove sono predominanti le piccole e medie imprese è rilevante cogliere in che misura l'impresa realizza collaborazioni e coopera con altre imprese, del settore o della filiera, e con centri di ricerca, al fine di sviluppare tecnologie innovative, nuovi processi e/o nuovi prodotti. Al contempo, il grado di formalizzazione con cui viene condotta l'attività di ricerca e di progettazione, mediante specifiche divisioni aziendali dedicate a tali attività, unitamente all'impegno di risorse economiche e umane, costituisce un ulteriore indicatore della rilevanza che l'impresa assegna alle politiche di innovazione tecnologica.

In aggiunta, per contesti produttivi di tipo distrettuale come è quello reggiano, ad alta specializzazione in branche specifiche del metalmeccanico e della lavorazione dei minerali non metalliferi, è rilevante identificare quanto ampie siano ancora le prospettive di sviluppo tecnologico e quanto le imprese siano in grado di coglierle. Ciò può essere individuato anche osservando la tipologia di innovazioni che in ambito distrettuale vengono realizzate dalle imprese. La distinzione delle innovazioni tecnologiche in incrementali e radicali, oltre a quella di processo e di prodotto, e sul controllo qualità, fornisce utili indicazioni in merito.

L'analisi delle politiche di *input* e *output innovativo* ha evidenziato nel complesso una forte propensione delle imprese allo sviluppo tecnologico. Sul versante dell'*input innovativo*, emerge anzitutto che nel 34 per cento delle imprese è presente una divisione formalizzata per ricerca e sviluppo, e

nel 67 per cento dei casi un ufficio tecnico/progettazione. Solo nel 24 per cento non è presente alcuna funzione specifica per l'innovazione tecnologica. Inoltre, il 60 per cento delle imprese ha investito risorse proprie nel 2004 in attività di ricerca e sviluppo e/o progettazione, compreso l'acquisto di brevetti, licenze, *know-how* e beni strumentali innovativi. La spesa totale sostenuta risulta in aumento, rispetto al 2003, nel 59 per cento dei casi e costante nel 38, mentre le risorse umane impegnate in attività di ricerca e sviluppo e/o progettazione risultano in aumento nel 26,5 per cento o invariate nel 70,5. Ridotta è quindi la quota di imprese ove risorse economiche e umane dedicate all'attività innovativa appaiono in diminuzione. Il grado di formalizzazione dell'attività innovativa interna all'impresa non è certo trascurabile, così come si segnala il maggiore impegno con risorse proprie.

Più debole è, invece, la propensione del sistema produttivo locale a costituire reti di collaborazione tra imprese nell'ambito della ricerca e dell'innovazione tecnologica. Infatti, il 57 per cento delle imprese non ha intessuto rapporti di collaborazione con altre imprese per ricerca e sviluppo e/o sviluppo di progetti su innovazione tecnologica, compreso l'acquisto di brevetti, licenze, *know-how* e beni strumentali innovativi. Particolarmente deboli sono in questo ambito le piccole imprese (20-49 addetti). La bassa propensione alla cooperazione tra imprese, pur in presenza di un buon grado di formalizzazione delle attività innovative interne all'impresa, costituisce comunque un aspetto critico che caratterizza l'insieme delle imprese, indipendentemente dalla loro dimensione.

La difficoltà delle piccole imprese nell'ambito delle politiche di innovazione tecnologica deve tuttavia essere rimarcata. Queste investono molte meno risorse finanziarie in innovazione e risultano assai poco propense alla cooperazione con l'ambiente esterno in campo tecnologico. Come emerso anche in altre ricerche, la soglia dimensionale minima per accedere alle tecnologie disponibili e partecipare allo sviluppo tecnologico sembra essere quella dei 50 addetti, mentre si notano differenze di minore entità tra medie e grandi imprese.

Questa evidenza conduce a rimarcare la rilevanza che le politiche pubbliche di sviluppo locale dovrebbero assegnare agli strumenti per la cooperazione fra imprese e centri di ricerca ai fini dello sviluppo tecnologico. Inoltre, come viene segnalato anche dalle rappresentanze sindacali nel 35 per cento dei casi, un fattore critico alla base dell'inadeguatezza delle politiche di sviluppo tecnologico è costituito dal fatto che le attività produttive nel

cui ambito opera l'impresa sono ritenute tradizionali, e scarse risultano le opportunità di sviluppo innovativo. È evidente che, con questo, si intende porre l'accento su una caratteristica strutturale dell'apparato produttivo provinciale, sulla sua specializzazione in settori che hanno visto ridursi nel tempo le prospettive di crescita tecnologica, e sono divenuti ormai maturi.

Ciò è anche confermato da alcuni riscontri relativi all'*output innovativo*. Emerge infatti che mentre il 62 per cento circa delle imprese ha realizzato innovazioni incrementalì, di processo e/o di prodotto, solo il 27 per cento circa ha realizzato innovazioni radicali, principalmente di prodotto¹⁰. La rilevanza di innovazioni lungo una traiettoria tecnologica consolidata è attestata dalla diffusione delle innovazioni realizzate sul controllo qualità del prodotto, comprese certificazioni Iso 9000 o similari, nel 61 per cento delle imprese.

In sintesi, il tasso di innovatività è significativo nelle imprese indagate, ma le innovazioni realizzate costituiscono miglioramenti di una tecnologia e/o di un prodotto consolidato da tempo, in settori in cui *breakthrough* tecnologici risalgono probabilmente a qualche decennio or sono. La riduzione delle opportunità di innovazione tecnologica nel settore in cui opera l'impresa rientra probabilmente tra i fattori rilevanti alla base delle difficoltà innovative delle imprese.

Due sono comunque gli elementi positivi che si impongono per la loro rilevanza, fattori che contribuiscono a un probabile circolo virtuoso tra innovazione e *performance*. Anzitutto, le relazioni di complementarità tra politiche di innovazione tecnologica, strategie competitive, politiche di flessibilità nei rapporti di lavoro – utilizzati anche come strumento di selezione del personale – e politiche di formazione, indicano che le imprese maggiormente dinamiche tendono a realizzare cambiamenti e innovazioni in modo sinergico in tali campi. Inoltre, tali relazioni portano a identificare una tipologia di impresa che compete sulla qualità dei processi e dei prodotti, reattiva alle dinamiche di mercato, innovativa sul terreno tecnologico, senza avere al contempo la necessità di coniugare tali elementi con forti flessibilità nei rapporti di lavoro, bensì instaurando rapporti di lungo periodo che privilegiano la formazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti.

¹⁰ Si segnala anche che nel 17 per cento delle imprese non è stata realizzata alcuna innovazione significativa, tale percentuale sale al 25 per le piccole imprese (20-49 addetti).

In secondo luogo, l'intensità innovativa sul terreno tecnologico emerge come *driver* di *performance* economiche superiori (tab. 2). Le imprese ove sono state realizzate politiche di innovazione tecnologica, sostenute con impegni di risorse finanziarie e umane in attività di ricerca e sviluppo formalizzate, e sviluppo di cooperazioni con altre imprese nell'attività di ricerca e progettazione, da cui sono derivati *output* innovativi in campo tecnologico (innovazioni di prodotto, processo, controllo qualità), sono quelle che fanno registrare *performance* economiche superiori. In particolare le imprese con politiche di sviluppo tecnologico intense, con indici di innovazione tecnologica maggiori della media, conseguono *performance* superiori del 50-60 per cento rispetto a quelle in cui le politiche di sviluppo tecnologico sono più deboli.

4.2.3 Cambiamenti nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro

L'innovazione non è declinabile solo in termini di cambiamento tecnologico, ma si riferisce a un insieme di saperi, *skills*, *capabilities* e competenze possedute ed espresse che sono connesse al modello organizzativo dell'impresa. L'acquisizione delle conoscenze necessarie all'adozione e all'utilizzo dell'innovazione sia tecnologica sia organizzativa coinvolge, infatti, il complesso delle risorse umane che presiedono il processo produttivo, richiedendo la valorizzazione di tali risorse, con assunzione di responsabilità, processi di consultazione e delega, adeguati sistemi di incentivazione e benefici per i dipendenti. Secondo la letteratura economica sulle gestione delle risorse umane e l'organizzazione dell'impresa, le pratiche organizzative di carattere innovativo, definite come *High Performance Work Practices* (Hpwp) (Osterman, 1994), rappresentano uno dei potenziali *driver* delle *performance* d'impresa, soprattutto della dinamica della produttività del lavoro.

Una quota significativa, ma certo non maggioritaria, delle imprese manifatturiere di Reggio Emilia denota una buona capacità di innovazione organizzativa, con l'adozione di pratiche di organizzazione del lavoro tipiche del modello di impresa sopra delineato. Tale quota non supera infatti il 20 per cento. Sembrano emergere in queste imprese tratti significativi di una gestione del fattore lavoro in grado di sviluppare risorse umane versatili e multifunzionali, che abbiano capacità di *problem-solving* attraverso un accrescimento delle competenze¹¹.

¹¹ Le pratiche maggiormente partecipative sono parzialmente diffuse. Considerando unicamente cinque pratiche di organizzazione del lavoro di tipo partecipativo, cioè (a) mag-

Se questa evidenza, da un lato, supporta la crescente rilevanza che assume il modello organizzativo dell'impresa in un contesto nel quale sono cresciute le necessità di adattabilità e flessibilità sia della gestione dell'innovazione tecnologica sia dell'impiego delle risorse umane, dall'altro, deve essere segnalato che la maggior parte delle imprese reggiane non si conforma a tale modello (80 per cento). Inoltre, ben il 33 per cento delle imprese non adotta alcuno delle seguenti pratiche organizzative: *quality circle*, *team work*, *just in time*, *total quality management*.

Infatti, il modello organizzativo del lavoro prevalente denota un limite significativo. Gran parte delle pratiche adottate hanno la caratteristica di aumentare il senso di responsabilità del singolo dipendente e di accrescere i ritmi di lavoro, ma non comportano necessariamente forme sostanziali di delega decisionale a gruppi di dipendenti, anzi tendono a riaffermare il controllo gerarchico sulla gestione dell'organizzazione del lavoro anche tramite lo strumento dei premi individuali. Il modello prevalente è quello denominato da Coriat (1995) *management by stress*.

Permangono forti tratti distintivi dell'organizzazione dell'impresa di natura fordista-taylorista. Gli obiettivi di produttività, qualità e competitività sono perseguiti attraverso la ristrutturazione e il rinnovamento del modello tradizionale d'impresa, fondato su di una forte componente gerarchica e su un esteso controllo del *management* sui dipendenti. Il ruolo della direzione d'impresa è al centro del processo innovativo, determinando le direttrici e l'intensità del cambiamento.

Le innovazioni nell'organizzazione del lavoro non esauriscono, tuttavia, la sfera dei cambiamenti di natura organizzativa. Tra questi rientrano anche le relazioni che l'impresa attiva con altri soggetti nel sistema locale e con altre imprese fuori dal territorio.

giore autonomia nelle mansioni svolte dal dipendente; (b) maggiore autonomia dei gruppi e/o di singoli dipendenti nella soluzione dei problemi, (c) modalità strutturate di confronto su suggerimenti e/o proposte dei dipendenti sull'organizzazione del lavoro e qualità del processo/prodotto, (d) percorsi di formazione continua connessi alle esigenze organizzative, (e) riduzione dei livelli gerarchici tra i dipendenti all'interno della stessa funzione aziendale, risulta che benchè almeno una di queste sia presente nel 51,2 per cento delle imprese, le imprese generalmente utilizzano unicamente 1a pratica partecipativa (30 per cento dei casi). Solo il 16,5 per cento delle imprese utilizza due pratiche, il 4,5 per cento utilizza da tre a cinque pratiche partecipative. Considerando due come soglia minimamente significativa nell'utilizzo di pratiche partecipative, risulta che solo circa il 20 per cento delle imprese adotta un insieme minimo di pratiche partecipative.

Sul terreno delle relazioni con altre imprese emerge, da un lato, che le pratiche di *out-sourcing* (presenti nel 37 per cento delle imprese¹²) si concentrano estesamente su attività accessorie, e quindi sulle attività di produzione, mentre meno esternalizzate sono le attività di supporto alla produzione, delineando un profilo di impresa che tende a mantenere all'interno le attività *core*. Dall'altro, le medesime imprese denotano una scarsa propensione all'acquisizione da altre imprese di attività (*in-sourcing*, presenti nel 9 per cento delle imprese¹³) di supporto alla produzione, tra cui quelle ad alto valore aggiunto. La scarsa capacità di attrazione di attività *core* costituisce un limite rimarchevole della struttura produttiva reggiana.

In secondo luogo, deve essere segnalata la contenuta propensione delle imprese a cooperare con altre aziende del sistema locale, del settore o della filiera produttiva, fornitori (32 per cento dei casi) o clienti (24 per cento dei casi), che caratterizza soprattutto le imprese di ridotta dimensione. Questa fascia è quella che gestisce probabilmente in modo informale gran parte delle relazioni esterne, ma è anche quella che si caratterizza per un tasso di innovazione tecnologica e organizzativa contenuto in termini relativi. La carenza di relazioni di cooperazione strutturate tra imprese penalizza l'*output* innovativo, tecnologico e organizzativo, di tali realtà produttive. Anche dalla sfera del cambiamento organizzativo giunge quindi un segnale forte che richiama la necessità di politiche pubbliche concertate a livello locale a sostegno della cooperazione.

I limiti del cambiamento organizzativo sopra richiamati non devono tuttavia condurre a sottostimare la rilevanza che assumono i legami tra le diverse componenti del processo innovativo.

L'esame di tali legami, infatti, indica in modo robusto che l'innovazione, tradizionalmente declinata in termini di cambiamento tecnologico, è molto legata al cambiamento dell'organizzazione dell'impresa e delle pratiche organizzative con cui il lavoro viene svolto. Sono proprio le relazioni tra innovazione del prodotto, innovazione del processo attraverso lo sviluppo di nuove tecnologie e innovazione organizzativa (introduzione di pratiche organizzative innovative), che sembrano favorire *performance* superiori delle imprese ed elevati livelli di competitività sui mercati internazionali. In pri-

¹² Tale percentuale è calcolata come media di attività «esternalizzate» per le varie voci potenzialmente «esternalizzabili».

¹³ Tale percentuale è calcolata come media di attività «internalizzate» per le varie voci potenzialmente «internalizzabili».

mo luogo, si evidenzia un legame positivo tra adozione di pratiche organizzative innovative e attività di formazione dei dipendenti necessarie a estendere e ampliare competenze e autonomia sul lavoro. In secondo luogo, emergono legami rilevanti tra l'innovazione organizzativa e l'innovazione tecnologica. L'introduzione di pratiche organizzative innovative risponde all'esigenza di creare un *milieu organizzativo* adeguato anche alla gestione delle nuove tecnologie, di processo, di prodotto, che intervengono sulla qualità. Appare evidente, quindi, una complementarità tra la gestione del fattore lavoro e le politiche di innovazione attuate, che si riflette sui vantaggi competitivi per le imprese (Laursen, Foss, 2003). L'intensità innovativa dell'impresa nell'organizzazione del lavoro, infatti, si traduce in *performance* superiori, nell'ordine del 40-50 per cento, rispetto alle imprese ove vengono realizzate deboli politiche di cambiamento organizzativo (tab. 2); inoltre, anche l'intensità di rapporti di collaborazione tra imprese è associata a *performance* superiori (nell'ordine del 35 per cento).

4.2.4 Adozione di tecnologie dell'informazione e della comunicazione

La letteratura economica ha evidenziato da tempo il contributo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per *performance* economiche superiori. Le Ict, infatti, offrono alle imprese la possibilità di adottare nuove soluzioni per accrescere l'efficienza, per ampliare e intensificare i rapporti con fornitori, clienti e *partner* commerciali, per migliorare quindi il posizionamento competitivo sui mercati. In particolare, la letteratura evidenzia come l'adozione e diffusione delle Ict sia generalmente associata a una serie di cambiamenti che avvengono dentro l'impresa, tra cui: la trasformazione della struttura organizzativa verso modelli più orizzontali, un accrescimento delle competenze possedute ed espresse dai lavoratori, la diffusione di pratiche di *in-* e *out-sourcing* con imprese del settore e/o della filiera consentita dalla riduzione dei costi di coordinamento e di transazione, infine maggiori opportunità, soprattutto per le piccole imprese, a cooperare in rete con altri soggetti nel campo dello sviluppo tecnologico e dei cambiamenti organizzativi. Questi cambiamenti sono fondamentali al fine di favorire, attraverso l'utilizzo di Ict, una maggiore integrazione e cooperazione non solo tra i lavoratori ma anche tra le imprese del tessuto economico (Hempell, Zwick, 2005)

Per quanto riguarda l'utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione emerge una realtà produttiva locale caratterizzata da un'elevata

intensità di innovazione Ict. Mediante l'impiego di questa tipologia di tecnologie l'impresa si muove lungo due direttrici principali: ricerca dell'efficienza nella gestione dei processi e ricerca dell'efficacia delle proprie strategie.

Nel complesso emerge che le imprese di Reggio Emilia si collocano, per livelli di adozione di tecnologie di rete, in posizione avanzata rispetto ad altre realtà produttive. Questo costituisce, per il tessuto produttivo reggiano, un fattore competitivo importante in mercati altamente dinamici. Emerge, infatti, che una quota elevata di imprese ha adottato sistemi informatizzati nella produzione, quali quelli per la gestione del magazzino (80 per cento dei casi), per controllo qualità mediante Ict (50), e per controllo produzione con *badge* magnetico (40). Inoltre, la quasi totalità delle imprese utilizza la posta elettronica e internet (95 per cento circa), nell'82 per cento dei casi è stato implementato un sito *web* aziendale e nel 75 è presente una rete aziendale interna (*intranet*). Solo l'1 per cento delle imprese non utilizza alcuna delle tecnologie di rete per la comunicazione sopra indicate. Infine, la quasi totalità delle imprese utilizza almeno uno o più sistemi Ict di gestione e integrazione di funzioni aziendali: solo il 2 per cento delle imprese non utilizza sistemi di gestione e integrazione delle informazioni.

Il sistema più diffuso è quello *per la pianificazione e la gestione dell'approvvigionamento dei materiali* (Mrp¹⁴), presente nel 64 per cento delle imprese, mentre il 54 per cento ha adottato un *sistema gestionale integrato* (Erp¹⁵), oppure sistemi quali Scm¹⁶ e Crm¹⁷; inoltre, il sistema Edi¹⁸ è diffuso nel 50 per cento delle imprese. Sistemi Erp forniscono supporto all'impresa per la gestione di tutte le attività, tra cui: pianificazione della produzione, acquisto delle materie prime, mantenimento e gestione dell'inventario, interazione con venditori e acquirenti¹⁹. Essi risultano particolarmente impegnativi e pervasivi delle varie attività aziendali, la loro adozione/utilizzo implica una significativa ridefinizione del modello organizzativo e del ruolo delle varie funzioni aziendali dell'impresa, con necessità di adattamenti progressivi dalla struttura macro-organizzativa sino alle mansioni assegnate a gruppi di dipendenti, se non singoli lavoratori.

¹⁴ *Material Requirements Planning.*

¹⁵ *Enterprise Resources Planning.*

¹⁶ *Supply Chain Management.*

¹⁷ *Customer Relationship Management.*

¹⁸ *Electronic Data Interchange.*

¹⁹ Generalmente un sistema Erp usa, o è integrato con, un *database* relazionale.

Anche l'adozione di Ict si dimostra, se associata ai cambiamenti tecno-organizzativi, un importante *driver* di *performance* economiche superiori delle imprese (tab. 2). Le imprese che hanno realizzato innovazioni Ict più intensamente della media, nel 2004, sono quelle che fanno riscontrare le migliori *performance*. Non solo la variabile *performance* complessiva è correlata positivamente con l'indice di adozione Ict, ma tutti gli indicatori considerati mostrano forti associazioni positive con l'intensità innovativa. Appare evidente che l'adozione di tecnologie di rete, di comunicazione e di gestione, associata a scelte di innovazione sia tecnologiche sia organizzative, porta l'impresa a far registrare *performance* economiche superiori. Le innovazioni in campo Ict, con le sue potenti complementarità, con la formazione dei dipendenti, con l'impegno di risorse in attività innovative in ambito tecnologico e organizzativo, costituiscono un *driver* rilevante delle *performance* economiche delle imprese.

Va segnalata tuttavia la presenza di realtà produttive poco propense all'adozione di Ict, che però coniugano flessibilità dei rapporti di lavoro e cambiamenti nell'organizzazione produttiva e del lavoro. Le imprese in ritardo in campo Ict si caratterizzano in negativo per *performance* economiche mediamente mediocri, sia in termini di dinamica del fatturato, produttività e utili, sia per la quota di esportazioni sul fatturato realizzato. Tali imprese sono inoltre caratterizzate da altri fattori distintivi, quali la bassa propensione a collaborare e cooperare con altre imprese o enti di ricerca sul terreno dell'innovazione tecnologica e dell'organizzazione produttiva, o fattori ascrivibili quali la loro ridotta dimensione in termini di addetti e anche la non appartenenza a gruppi industriali, fattori questi che invece risultano tipici delle imprese innovative e con migliori *performance*.

Anche in questo caso si individua la dimensione dell'impresa come fattore critico. Si conferma, infatti, la relativa fragilità delle piccole imprese associata a un sottoutilizzo delle potenzialità delle Ict, in particolare delle opportunità che tali tecnologie offrono per lavorare in rete con imprese del settore e/o della filiera e per ridurre i costi di coordinamento e transazione nelle relazioni con altre imprese in campo produttivo. La struttura dimensionale delle imprese del sistema locale e le difficoltà che mostrano le imprese di ridotte dimensioni, ma anche quelle di media grandezza, a realizzare reti di sistema per lo sviluppo tecnologico e organizzativo, costituiscono fattori inibitori di *performance* superiori, il cui superamento richiederebbe l'intervento di specifiche politiche pubbliche anche a livello locale.

La dotazione di sistemi Ict, comunque essenziali e sui quali una fascia consistente di imprese ha investito, non sembra comunque costituire di per sé un fattore tale da compensare in modo significativo la ridotta dimensione, le economie di scala contenute e la bassa propensione a cooperare. Si potrebbe anche azzardare l'affermazione che una fascia di imprese abbia sovrainvestito in Ict e non abbia accompagnato questo cambiamento a un mutamento della struttura organizzativa, a impegni adeguati in formazione per i dipendenti, a politiche di cooperazione per lo sviluppo tecnologico. Questo non ha consentito loro di conseguire gli attesi miglioramenti nell'efficienza ed efficacia e, quindi, nelle *performance* economiche.

Tab. 2 – Innovazione e performance economiche percepite (192 imprese)

<i>Imprese con ...</i>	<i>Formazione < media</i>	<i>Formazione > media</i>	<i>Diff. %</i>	<i>Coeff. di correlazione</i>
Fatturato	0.879	1.785	50.77	0.230***
Produttività	0.919	1.871	50.87	0.240***
Utili	0.707	1.559	54.65	0.216***
<i>Imprese con ...</i>	<i>Innov. tecnologica < media</i>	<i>Innov. tecnologica > media</i>		
Fatturato	0.727	1.817	59.98	0.214***
Produttività	1.034	1.673	38.19	0.134*
Utili	0.659	1.510	56.34	0.217***
<i>Imprese con ...</i>	<i>Innov. organizzativa < media</i>	<i>Innov. organizzativa > media</i>		
Fatturato	0.822	1.868	56.01	0.264***
Produttività	0.921	1.890	51.28	0.223***
Utili	0.733	1.549	52.71	0.215***
<i>Imprese con ...</i>	<i>Innov. Ict < media</i>	<i>Innov. Ict > media</i>		
Fatturato	0,967	1,634	40,81	0,209***
Produttività	0,967	1,752	44,82	0,226***
Utili	0,879	1,337	34,23	0,132*

4.3 Condizioni di lavoro, flessibilità e innovazione

Un ulteriore aspetto dell'indagine concerne l'analisi delle condizioni di lavoro e delle flessibilità perseguite dalle imprese. La letteratura sottolinea che l'implementazione di varie forme di flessibilità promuove la competitività

delle imprese. In particolare, il fattore cruciale è rappresentato dalla cosiddetta *flessibilità innovativa* (Killick, 1995), basata sulla capacità delle imprese di competere su percorsi non tradizionali, fondati principalmente sul cambiamento organizzativo interno ed esterno all'impresa, sull'innovazione dei processi produttivi e nella qualità dei prodotti, sulla valorizzazione del lavoro come fattore di sviluppo.

Dall'analisi della dinamica delle condizioni di lavoro emerge un accrescimento delle responsabilità assegnate al lavoratore nello svolgimento dei propri compiti e mansioni. Questa aumentata responsabilità ha condotto a una crescita dell'impegno sul lavoro (nel 41 per cento delle imprese) e a un conseguente aumento dello *stress* sul luogo di lavoro (nel 66 per cento delle imprese). Questi risultati portano a ritenere che si stia affermando quel modello definito da alcuni (Coriat, 1995) come *management by stress*.

Il modello di *management by stress* tende a trasferire sul dipendente maggiori oneri lavorativi accrescendo le responsabilità individuali, senza però conferire compensazioni sul piano economico nel breve o nel lungo periodo, e neppure gradi significativi di decentramento decisionale e di influenza sulle decisioni assunte per via gerarchica.

A conferma di ciò vi è anche l'evidenza che con la maggiore responsabilizzazione del lavoratore non sono aumentate le informazioni a disposizione dei dipendenti e neppure il grado di influenza sulle decisioni assunte dai quadri e dirigenti, e, in aggiunta, che non sono aumentati gli incentivi economici, mentre sono stati drasticamente ridotti gli incentivi non economici (formazione, carriera ecc., diminuiti nel 20 per cento delle imprese e aumentati nel 7 per cento dei casi).

L'estensione delle varie forme di flessibilità non appare in contrasto con tale modello. Tra le varie forme di flessibilità, nell'impresa sembrano essere aumentate in particolare modo, oltre quella numerica, la flessibilità temporale (individuale e collettiva), quella funzionale e, sebbene in minor misura, quella salariale collettiva, negoziata tra rappresentanze sindacali e direzione.

Inoltre, dall'analisi del confronto tra le parti sociali sulle diverse tipologie di flessibilità emerge che il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali mediamente non si realizza tramite quelle procedure partecipative e di condivisione delle informazioni che caratterizzano le imprese più innovative, e che corrispondono al modello della *learning organization*. Si segnala che in circa il 47 per cento delle imprese le varie flessibilità, in media, vengono gestite ed estese senza alcun confronto significativo. Le procedure informative sono presenti nel 17 per cento dei casi, quelle consultive nel 9, mentre

quelle negoziali nel 27. Queste ultime sono però concentrate soprattutto in due tipologie di flessibilità, salariale collettiva e temporale collettiva.

Risulta, quindi, che il confronto riguarda principalmente tematiche di carattere organizzativo e retributivo, che tradizionalmente rientrano nell'ambito della contrattazione tra le parti. Come sarà evidente nella sezione successiva (4.4), i temi a carattere strategico, legati alla gestione dei cambiamenti tecno-organizzativi, rimangono marginali nel confronto fra le parti e prerogativa della direzione aziendale.

I precedenti aspetti critici sulla recente evoluzione delle condizioni di lavoro non devono però condurre a offuscare l'emergere di alcune relazioni *virtuose*, nelle imprese a maggiore intensità di innovazione, tra condizioni di lavoro, flessibilità, politiche innovative e *performance* economiche.

Infatti, sia per le condizioni di lavoro sia per le forme di flessibilità, si registrano relazioni positive con tutte le componenti delle politiche di cambiamento e di innovazione (rapporti di lavoro flessibili e conversione di rapporti di lavoro flessibili in stabili, formazione, innovazione tecnologica, cambiamenti organizzativi, adozione Ict). Inoltre, si nota che questo risultato si estende alle *performance* economiche delle imprese: il miglioramento delle condizioni di lavoro e la maggiore intensità delle flessibilità perseguite dalle imprese, in particolare funzionale, organizzativa interna ed esterna, caratterizzano le imprese più innovative e con migliori *performance* economiche. In particolare emerge che nelle imprese ove le condizioni di lavoro migliorano, le *performance* economiche delle imprese risultano superiori del 20 per cento circa rispetto alle imprese ove le condizioni di lavoro segnano un peggioramento. Con riferimento alle flessibilità, lo scarto è ancora superiore: tra le imprese che segnano un aumento significativo delle flessibilità e quelle nelle quali la crescita è più modesta la differenza si colloca tra il 30 e il 40 per cento, secondo la specifica flessibilità considerata e l'indicatore di *performance*.

4.4 Relazioni industriali

In un sistema industriale nel quale la presenza del sindacato è estremamente radicata e diffusa, con tassi di sindacalizzazione elevati²⁰, il confronto tra direzioni aziendali e rappresentanze sindacali si afferma con prassi consolidate e strutturate. Due sono gli ambiti dell'analisi condotta sulla qualità delle relazioni industriali: presenza e intensità della contrattazione; modalità di confronto tra le parti sociali, in particolare sulle diverse componenti dell'attività innovativa.

²⁰ Circa il 40 per cento negli stabilimenti indagati.

Se si registra, da un lato, una buona intensità contrattuale con la firma di accordi integrativi di secondo livello nel 68 per cento delle imprese nel 2004²¹, dall'altro, l'esame del comportamento tenuto dalla direzione nei confronti delle rappresentanze riguardo decisioni in materie di carattere sia organizzativo sia strategico evidenzia un significativo *deficit* di confronto. Su vari temi considerati, alta è la percentuale delle imprese ove non si realizza alcun tipo di confronto. La modalità di confronto consultivo registra percentuali piuttosto basse e poco rilevanti, mentre la negoziazione avviene prevalentemente su tematiche che tradizionalmente sono oggetto di contrattazione tra le parti (retribuzioni, orario di lavoro, mansioni e qualifiche). Infine, più diffuso appare il confronto informativo²².

Si riscontra così la diffusione di modalità di confronto tra le parti sociali generalmente votate a un modello di partecipazione formale più che sostanziale. Il non coinvolgimento è una prassi spesso adottata dalle direzioni aziendali, e in presenza di confronto prevale quello informativo piuttosto che consultivo o negoziale.

Emerge un modello prevalentemente *management-driven*, in cui il ruolo della direzione d'impresa si conferma centrale soprattutto sulle politiche innovative: è il *management* che determina le direttrici del cambiamento lasciando spazio limitato al confronto con le rappresentanze sindacali. La partecipazione delle Rsu alle decisioni avviene solamente su temi tradizionali e di carattere prevalentemente micro-organizzativo, mentre su formazione, innovazione tecno-organizzativa e Ict il coinvolgimento è scarso e poco significativo. In particolare, le rappresentanze segnalano che per il complesso delle componenti innovative considerate (formazione, sviluppo tecnologico, cambiamenti organizzativi, adozione Ict), e considerando anche intro-

²¹ Si segnala anche che nel 32 per cento delle imprese è presente una commissione tecnica bilaterale. Tale percentuale è molto bassa nelle piccole imprese (17) e cresce con la dimensione, raggiungendo il 40-60 per cento per le imprese con almeno 100 e 500 addetti.

²² Facendo la media sulle materie oggetto di potenziale confronto, nel 48,5 per cento delle unità locali prevale la modalità di «non confronto». Nell'11 per cento delle unità locali la direzione ha aperto un confronto negoziale con le rappresentanze. Il confronto informativo, in media sui temi considerati, è presente nel 26 per cento dei casi. La modalità di confronto consultivo è presente in circa nel 5 per cento dei casi. Le materie considerate come oggetto potenziale di confronto sono 22, e le percentuali si riferiscono alla media complessiva delle modalità di confronto per tutte le materie. Le percentuali non devono essere interpretate come se, ad esempio, nel 48,5 per cento delle imprese non fosse avvenuto «alcun confronto» per *nessuna* delle materie indicate.

duzione/gestione dei rapporti di lavoro flessibili, il non coinvolgimento prevalente nel 63 per cento delle imprese, lo scambio informativo nel 26, le procedure consultive e/o negoziali nell'11.

Gli elementi di criticità delle relazioni industriali sopra richiamati assumono ancor più valenza alla luce dell'evidenza di complementarità tra le diverse componenti dell'innovazione e le relazioni industriali, da un lato, e del riscontro di *performance* economiche superiori proprio nelle imprese ove sussistono migliori relazioni industriali, dall'altro (tab. 3). In primo luogo, l'analisi condotta evidenzia che in un clima di relazioni industriali caratterizzato da un confronto strutturato e articolato tra le parti, risulta maggiore l'impegno della direzione a intraprendere attività di formazione dei dipendenti, a realizzare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, a effettuare investimenti in innovazioni di processo e di prodotto, e in Ict. In secondo luogo, la qualità delle relazioni industriali, unitamente alle politiche innovative, emerge come potenziale fattore esplicativo di *performance* economiche superiori, specificamente per l'andamento della produttività, indice che risulta del 50 per cento superiore nelle imprese che presentano un grado di confronto superiore alla media rispetto a quelle con modesto confronto.

Questi riscontri, benché non possano essere interpretati come evidenza di un legame di causa-effetto tra relazioni industriali e *performance* economica, invitano a considerare la qualità del confronto tra direzione e rappresentanze come uno dei fattori che l'impresa affianca alle politiche innovative nelle sue strategie competitive non tradizionali (di marchio, di qualità, di varietà, di tecnologia), al fine di realizzare *performance* superiori.

Pur non potendo sostenere che vi sia un nesso causale tra ruolo svolto dalle relazioni industriali e intensità innovativa, da un lato, e *performance* economiche, dall'altro, deve essere rimarcata l'evidenza che emerge dall'analisi: le imprese nelle quali si riscontra una buona strutturazione e qualità delle relazioni industriali (in particolare, le imprese che superano la soglia dimensionale dei 100 addetti), sono anche quelle che evidenziano una maggiore capacità innovativa in tutte le componenti considerate, che adottano strategie competitive non tradizionali sui mercati nazionali ed esteri, e che fanno registrare *performance* economiche superiori. In altri termini, le imprese più innovative e dalle *performance* superiori sono anche quelle in cui prevalgono relazioni industriali connotate dal reciproco riconoscimento dei ruoli e votate al confronto.

Tab. 3 – Innovazione, performance economiche percepite e relazioni industriali (192 imprese)

<i>Coefficienti di correlazione</i>	<i>Formazione tecnologica</i>	<i>Innov. organizzativa</i>	<i>Innov. Ict</i>	<i>Fatturato</i>	<i>Produttività</i>	<i>Utili</i>
Presenza contrattazione	0,158**	0,078	0,092	0,114*	0,130*	0,114*
Intensità contrattazione	0,216***	0,137*	0,144*	0,146*	0,169**	0,115*
Confronto su temi	0,170**	0,233***	0,083	-0,004	0,116*	0,056
Valutazione relazioni industriali	0,275***	0,310***	0,162**	0,216***	0,180**	0,203***
Confronto su innovazioni	0,275***	0,310***	0,162**	0,019	0,143*	0,097
Indice relazioni industriali	0,189**	0,239***	0,202***	0,108*	0,146**	0,095

Occorre comunque considerare che le complementarità tra relazioni industriali e politiche innovative, quindi il legame con le *performance*, non prescindono da alcuni fattori ascrivibili e strutturali dell'impresa, primo fra tutti la sua dimensione in termini di addetti. Infatti, sia le relazioni industriali sia le politiche innovative appaiono funzione della dimensione. Il fattore dimensione emerge come elemento di criticità del sistema locale per entrambe le componenti. In ragione del peso che assumono le piccole imprese nella struttura produttiva locale, le politiche per l'innovazione organizzativa e tecnologica necessitano di interventi sistemici piuttosto che focalizzati su singole realtà produttive. Al contempo, anche le politiche di concertazione e di sviluppo di relazioni industriali avanzate richiedono un ambito di riferimento più ampio della singola unità locale o impresa.

4.5 Un confronto con l'indagine del 2002

Ci sembra interessante fornire alcuni dati di confronto con l'indagine realizzata per il medesimo sistema locale nel 2002 (Pini, a cura di, 2004), al fine di verificare se il posizionamento innovativo delle imprese è mutato nel corso degli ultimi quattro anni, durante i quali hanno incontrato difficoltà di tipo congiunturale e, secondo alcuni, anche arretramento di tipo strutturale. A tal fine ci concentreremo solo sulle imprese con almeno 50 addetti, privilegiando alcuni aspetti rilevanti per i quali la comparabilità tra le due indagini risulta fattibile (tab. 4). In particolare, vengono confrontati e analizzati tre aspetti: caratteristiche delle imprese; politiche di innovazione nelle tre componenti formazione, sviluppo tecnologico e cambiamenti organizzativi (mentre non è possibile effettuare un confronto con l'innovazione Ict in quanto non oggetto di indagine nel 2002); relazioni industriali. L'indagine del 2005 viene confrontata con quella del 2002 distinguendo le risposte fornite dalle direzioni aziendali per 199 imprese da quelle delle rappresentanze sindacali per 181 imprese²³.

Per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese, si nota una diminuzione piuttosto significativa della dimensione media delle aziende, mentre immutata è la dimensione media delle unità locali. Inoltre, se da un lato si conferma la capacità delle imprese del tessuto economico reggiano di penetrazione nei mercati internazionali, attestata anche dall'aumento della quota di fatturato esportata (+6 punti percentuali), dall'altro emerge un leggero aumento della quota delle imprese che non esportano per nulla. Le

²³ Mentre nel secondo caso le imprese vedono tutte la presenza delle Rsu, nel primo caso per una quota di imprese pari all'11 per cento (22 aziende) non sono presenti le Rsu.

performance delle imprese appaiono pure differenti nelle due diverse fasi temporali, molto meno favorevoli nel 2004 rispetto al periodo 1998-2001²⁴. In particolare, le variabili utili e investimenti evidenziano *performance* particolarmente inferiori nel 2004 rispetto al periodo 1998-2004. Sui rapporti di lavoro si registra un aumento dell'utilizzo di contratti flessibili: come già evidenziato in precedenza, questa crescita non sembra particolarmente elevata se confrontata con la realtà nazionale, benché risulti significativa per la fascia degli operai (+4 punti percentuali).

Nell'ambito di formazione e innovazioni tecno-organizzative si osservano alcuni cambiamenti significativi, che segnalano un minor impegno delle imprese sul terreno delle politiche dell'innovazione. Le politiche di formazione vengono perseguite in modo molto meno intenso rispetto al 2002. Le imprese che hanno realizzato attività di addestramento dei dipendenti sono diminuite in modo sostanziale, così come i lavoratori coinvolti. Anche le politiche di sviluppo tecnologico registrano un arretramento rispetto al 2002: sono, infatti, diminuite le innovazioni di processo e di prodotto, mentre risultano in aumento le innovazioni sulla qualità del prodotto e processo, quindi innovazioni lungo una traiettoria tecnologica consolidata. Questo dato conferma la propensione delle imprese di Reggio Emilia nel perseguire strategie competitive di mercato basate principalmente sulla frontiera tecnologica esistente, piuttosto che l'affermarsi di *breakthrough* tecnologici. Si registra anche in negativo sia una consistente riduzione delle attività formalizzate di ricerca e sviluppo, con l'eliminazione di divisioni specifiche per una quota significativa di imprese, sia la crescita delle imprese che non hanno realizzato alcuna innovazione significativa. Per quanto riguarda i cambiamenti organizzativi emerge che, se da un lato sono in aumento le quote di imprese con pratiche di *in- e out-sourcing* e di alcune pratiche di organizzazione della produzione di carattere innovativo (*team work* e *just in time*), dall'altro si evidenzia una diminuzione dell'adozione di pratiche di organizzazione del lavoro dal profilo maggiormente partecipativo: dalla maggiore autonomia dei dipendenti a modalità strutturate di confronto sui suggerimenti dei dipendenti, dalla formazione permanente alla definizione di obiettivi condivisi. La direzione dei cambiamenti sembra quindi contrastare con modelli di organizzazione inclusivi e basati sul coinvolgimento dei dipendenti.

²⁴ Nell'indagine del 2002 era stato chiesto alle direzioni aziendali di dichiarare le *performance* economiche nei quattro anni precedenti (1998-2001), in una scala da -1 a +1. Con l'indagine del 2002 si è posto alle rappresentanze un analogo quesito, che è stato riparametrato, in analogia scala, per l'anno 2004.

Tab.4 – Un confronto tra le indagini 2002 e 2005 (% imprese),
imprese con almeno 50 addetti

Fonte	Indagine 2002	Indagine 2002	Indagine 2005
Imprese (val.ass.)	199	181	134
Rispondente	Direzione	Rappresentanze	Rappresentanze
<i>Caratteristiche imprese</i>			
Addetti impresa (addetti per impresa) (val.ass.)	57.369 (289)	55.824 (308)	29.660 (221)
Addetti unità locale (addetti per unità locale) (val.ass.)	28.861 (145)	27.947 (154)	19.707 (147)
Quota fatturato su estero	42	-	48
Imprese che non esportano	6	-	8
<i>Performance economiche</i>			
Fatturato (indice -1, 1)	0,716	-	0,292
Utili (indice -1, 1)	0,296	-	0,125
Investimenti (indice -1, 1)	0,768	-	0,132
<i>Lavoro flessibile</i>			
Quota lavoratori flessibili	10	-	12
Quota operai flessibili	12	-	16
Imprese con lavoratori flessibili	87	-	90
<i>Formazione</i>			
Imprese con formazione	88	-	58
Lavoratori coinvolti in formazione	53	-	37
<i>Sviluppo tecnologico</i>			
Divisione R&S	56	-	42
Divisione Progettazione/ Ufficio Tecnico	76	-	78
Innovazioni di processo	67	75	54
Innovazioni di prodotto	68	65	64
Innovazioni sulla qualità del prodotto/processo	53	-	63
Nessuna innovazione tecnologica significativa	11	-	14
<i>Cambiamenti organizzativi</i>			
Quota imprese con <i>out-sourcing</i>	87	-	98
Quota imprese con <i>in-sourcing</i>	41	-	45
Pratiche di lavoro QC	12	-	8
Pratiche di lavoro TW	30	29	40
Pratiche di lavoro JIT	13	-	26
Pratiche di lavoro TQM	46	44	31
Nessuna delle precedenti 4 pratiche di lavoro	39	-	27

Tab. 4 – Segue

<i>Fonte</i>	<i>Indagine 2002</i>	<i>Indagine 2002</i>	<i>Indagine 2005</i>
<i>Imprese (val.ass.)</i>	199	181	134
<i>Rispondente</i>	<i>Direzione</i>	<i>Rappresentanze</i>	<i>Rappresentanze</i>
<i>Cambiamenti organizzativi</i>			
Rotazione delle mansioni	50	52	54
Maggiore autonomia dei dipendenti nella soluzione dei problemi	39	29	16
Modalità strutturate di confronto su suggerimenti dipendenti	27	26	13
Percorsi formazione continua	45	38	13
Definizione di obiettivi condivisi per i dipendenti	36	28	19
<i>Relazioni industriali</i>			
Comportamento direzione vs. rappresentanze su temi (indice 1-4)	1,983	1,937	2,016
Nessun confronto su 23 materie (media)	38	41	43
Informazione su 23 materie (media)	37	36	29
Consultazione su 23 materie (media)	15	11	11
Negoziiazione su 23 materie (media)	10	12	17
Presenza CTB	48	52	39
Nessun confronto con rappresentanze su formazione	50	39	63
Informazione su formazione	38	46	27
Consultazione su formazione	9	13	9
Negoziiazione su formazione	1	3	1
Nessun confronto con rappresentanze su innovazioni tecno-organizzative	36	21	49
Informazione su innov. tecno-organizzative	36	32	38
Consultazione su innov. tecno-organizzative	17	20	7
Negoziiazione su innov. tecno-organizzative	11	27	6

Questo *trend* non positivo sembra trovare conferma anche nei cambiamenti intervenuti nella sfera delle relazioni industriali. Si registra, infatti, una significativa crescita del *deficit* di confronto tra le parti dal 2001 al 2004, sia sul complesso delle materie che generalmente costituiscono potenziali ambiti di confronto sia sulle politiche di innovazione. È diminuito anche il numero delle commissioni tecniche paritetiche, a fronte dell'aumento di pratiche di non coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, in particolare su formazione e innovazioni tecno-organizzative.

Nel complesso emerge, quindi, un quadro di arretramento dell'impresa sul terreno delle politiche innovative, mentre si estendono pratiche di flessibilità dei rapporti di lavoro che nel passato caratterizzavano in minor misura le imprese reggiane. Tali cambiamenti potrebbero essere riconducibili alla fase congiunturale negativa che ha attraversato anche la struttura produttiva locale negli ultimi anni, che ha comportato una riduzione dei margini di redditività delle imprese. Alle difficoltà di questa fase, il tessuto produttivo sembra aver risposto privilegiando aggiustamenti poco onerosi per l'impresa nel breve periodo, i cui benefici, tuttavia, potrebbero risultare inferiori alle aspettative nel medio-lungo periodo e tali da non assicurare nel futuro adeguati livelli di competitività, soprattutto sui mercati internazionali.

4.6 *Innovazione e performance economica*

Infine, nel corso dell'indagine si è inteso cogliere il nesso tra sforzo innovativo delle imprese e loro *performance* economiche derivate non più dalle percezioni delle rappresentanze, bensì dai bilanci aziendali. L'obiettivo è stato quello di introdurre ulteriori elementi a supporto dello schema interpretativo sviluppato in precedenza, che ci ha portato a formulare la tesi secondo la quale le imprese più innovative e che presentano un quadro di relazioni industriali volto al confronto tra le parti sociali registrano anche *performance* superiori, controllando per specifiche caratteristiche ascrittive e strutturali delle imprese²⁵.

Dall'analisi emerge in modo significativo che le quattro componenti del processo innovativo (formazione, innovazione tecnologica, organizzativa e Ict) costituiscono potenziali *drivers* di *performance* economiche superiori (tab. 5).

²⁵ Allo stadio attuale si tratta ancora di un'analisi preliminare, in quanto la disponibilità dei dati di bilancio delle imprese (143) non copre l'intero campione delle rappresentanze sindacali intervistate, benché la loro rappresentatività sia elevata. Inoltre, vengono impiegati unicamente dati di bilanci relativi al 2004, anno di riferimento dell'indagine, riservando l'utilizzo dei dati riguardanti gli anni precedenti a successive analisi al fine di cogliere aspetti di natura dinamica. Infine, l'analisi quantitativa non intende indagare nessi di causa-effetto tra innovazioni, relazioni industriali e *performance* economica, quanto mettere in evidenza eventuali associazioni statisticamente significative nelle relazioni tra tali variabili al fine di fornire ulteriori elementi utili all'individuazione dei potenziali fattori esplicativi, *drivers*, di *performance* superiori.

Tab. 5: Innovazione, performance economiche da bilanci e relazioni industriali (143 imprese)

	Innov. 4 < media	Innov. 4 > media	Diff.	Rel. ind. < media	Rel. ind. > media	Diff.
Valore aggiunto per addetto	53,902	66,387	23,16***	56,988	63,158	10,83*
Valore aggiunto su fatturato	0,278	0,320	14,85*	0,296	0,299	1,05
Margine operativo su fatturato	0,019	0,061	214,96***	0,031	0,048	54,04**
Risultato operativo su fatturato (Ebit)	0,015	0,057	287,53***	0,028	0,043	55,37**
Risultato d'esercizio su fatturato	0,019	0,076	290,75***	0,030	0,066	123,02**
Roc: Reddito netto su capitale netto	-0,631	10,130	1705,70***	2,442	6,776	177,51***
Roi: Risultato operativo su capitale investito	3,053	6,537	114,11***	4,440	4,909	10,56*
Ros: Risultato operativo su fatturato	1,474	5,711	287,53***	2,759	4,286	55,37**
Utile d'esercizio su fatturato	-0,240	4,559	1998,88***	0,693	3,668	429,22***

Note: Differenze statisticamente significative al 99 per cento (***), 95 per cento (**) e 90 per cento (*).

In particolare, le complementarità che si manifestano tra le politiche adottate nelle sfere della formazione, innovazione tecnologica, cambiamenti organizzativi e sistemi Ict costituiscono fattori cruciali nella spiegazione di livelli di produttività e di margini di redditività elevati. Non così risulta, invece, per le politiche di flessibilità nei rapporti di lavoro: esse non spiccano per essere complementari alle politiche di innovazione e neppure sembrano costituire, da sole, potenziali *drivers* di *performance* superiori.

Diverse componenti delle quattro sfere di innovazione si caratterizzano per il loro alto grado di significatività in quanto fattori esplicativi di *performance* superiori.

Nell'ambito della *formazione*, le componenti specifiche maggiormente associate sia a livelli elevati di produttività sia a maggiori margini di redditività sono la varietà delle competenze oggetto di formazione, le competenze informatiche e organizzative-relazionali, l'estensione della formazione al maggior numero di dipendenti, inclusi quelli con rapporti di lavoro flessibile e nuovi assunti.

Nell'ambito dell'*innovazione tecnologica*, l'innovazione di processo per l'*output* innovativo e il grado di formalizzazione delle attività di ricerca e progettazione per l'*input* innovativo risultano componenti cruciali sia per la produttività del lavoro sia per i margini di redditività. Inoltre, la collaborazione tra imprese per l'attività innovativa costituisce un ulteriore *driver* di redditività aziendale, collegata a fattori di scala. Essa costituisce un fattore significativo per *performance* superiori se collegata al grado di formalizzazione dell'attività di ricerca, operando come *input* dell'attività innovativa.

Nell'ambito dell'*innovazione organizzativa*, le distinte componenti associate alle *performance* economiche si esplicano soprattutto mediante fattori dimensionali sui livelli di redditività dell'impresa, secondariamente sui margini di redditività. Tra queste emergono le innovazioni nell'organizzazione del lavoro, i rapporti con imprese fornitrici e imprese clienti per le attività di produzione, la realizzazione di nuovi processi e prodotti, di controllo della qualità, il conferimento di premi individuali e/o collettivi ai dipendenti. Questi ultimi sono in particolare associati ai margini di redditività delle imprese, segnalando la presenza di meccanismi di incentivazione e/o legati alla capacità di pagare delle imprese.

Interessante è il risultato relativo ai rapporti di *in-sourcing* delle imprese: la capacità di attrazione da parte delle imprese costituisce una componente

del cambiamento organizzativo soprattutto connessa, in modo negativo, alla dimensione dell'impresa. Sono le imprese con dimensioni di scala ridotte, con minor costo del lavoro per addetto, e anche minor produttività, ad attrarre attività dall'esterno. Ciò potrebbe essere interpretato come un limite del grado di attrazione di attività esterne delle imprese reggiane, attività che vengono realizzate in virtù di vantaggi sul costo del lavoro per questa fascia di imprese, probabilmente inferiore rispetto a quello delle imprese committenti. Le attività di *in-sourcing* non sono quindi appannaggio di imprese con alti livelli di redditività, dimensioni di scala elevate, che presentano produttività del lavoro elevata.

Nell'ambito dell'*adozione di sistemi Ict*, torna a emergere il fattore dimensionale, legato agli addetti e ai volumi produttivi. Tali sistemi costituiscono potenziali *drivers di performance* superiori come margini di redditività e produttività soprattutto nelle loro componenti per la produzione e la comunicazione. Minore sembra essere il potenziale impatto della componente per la gestione e integrazione delle attività aziendali. Probabilmente si scontano ancora, nonostante gli investimenti realizzati nelle imprese reggiane, le difficoltà di mettere a regime sistemi complessi, i cui benefici si manifestano qualora vengono realizzati i necessari cambiamenti nella macroorganizzazione dell'impresa e nell'organizzazione dell'attività produttiva e del lavoro.

Il *fattore dimensionale*, in termini di addetti, volumi di fatturato e valore aggiunto, e quindi economie di scala, costituisce un fattore comune esplicativo di *performance* superiori nella misura in cui interagisce con specifiche componenti dell'innovazione. La capacità delle imprese di dotarsi di centri di ricerca, divisioni specifiche per la progettazione e per lo sviluppo di nuove tecnologie e prodotti, e, al contempo, di instaurare rapporti di collaborazione e di cooperazione con altre imprese, fornitori e clienti, e con altri enti e istituzioni di ricerca nel campo dell'innovazione, della produzione e della logistica, costituisce un potenziale *driver* rilevante per conseguire buone *performance* economiche sui mercati nazionali e internazionali, mediante strategie competitive basate non tanto sui costi di produzione o sul prezzo del prodotto, ma sulla qualità, varietà, marchio e tecnologia adottata. Al contempo, la struttura dimensionale delle imprese del sistema locale e le difficoltà che mostrano le imprese di ridotte dimensioni, ma anche quelle di media grandezza, a realizzare reti di sistema per lo sviluppo tecnologico e organizzativo costituiscono fattori inibi-

tori di *performance* superiori, il cui superamento richiederebbe l'intervento di specifiche politiche pubbliche anche a livello locale. La dotazione di sistemi Ict, comunque essenziali e sui quali una fascia consistente di imprese ha investito, non sembra costituire di per sé un fattore tale da compensare in modo significativo la ridotta dimensione, economie di scala contenute e la bassa propensione a cooperare.

Il fattore dimensionale fa emergere un'ulteriore componente che presenta forti complementarità con le politiche innovative delle imprese. Si tratta della sfera delle *relazioni industriali* (tab. 5). La qualità del confronto informativo, consultivo e negoziale tra direzione aziendale e rappresentanze dei dipendenti, più che esercitare un effetto diretto sulle *performance* delle imprese, assume una valenza positiva quando accompagna e stimola il processo innovativo delle imprese, indirizzandolo lungo strategie competitive centrate non sui costi di produzione e sui prezzi del prodotto, ma sulla sua qualità, varietà, affidabilità, anche per le tecnologie che vengono utilizzate.

È importante sottolineare come queste caratteristiche non appaiano invece distintive delle imprese che investono prevalentemente nella flessibilità numerica. Per queste non sembra esservi un beneficio significativo in termini di produttività e redditività, al contrario si evidenziano *performance* superiori per le imprese che, pur impiegando tali rapporti flessibili, tendono a convertirli in rapporti di lavoro stabili.

Le complementarità tra qualità delle relazioni industriali e politiche di formazione e di innovazione tecno-organizzativa segnalano come le imprese con *performance* innovative associno a queste sia *performance* economiche superiori sia dialogo sociale tra le parti. La qualità delle relazioni industriali emerge come fattore complementare al grado di innovazione delle imprese per conseguire produttività e redditività elevate.

Il legame tra qualità delle relazioni industriali e *performance* non appare così di tipo diretto, come peraltro la letteratura ha evidenziato, ma si realizza tramite il ruolo che svolgono le relazioni industriali nell'accompagnare e anche stimolare il processo innovativo. Sussiste una significativa complementarità tra politiche innovative e qualità delle relazioni industriali. Le relazioni industriali costituiscono quindi un fattore significativo alla base di *performance* economiche superiori nella misura in cui la qualità del confronto tra le parti porta l'impresa ad adottare politiche innovative sul terreno della formazione, delle tecnologie di processo, dell'innovazione di prodotto, dell'adozione di sistemi Ict (tab. 6).

5. Note conclusive

Nel complesso, le strategie innovative aziendali, le relazioni tra diversi investimenti innovativi e i nessi con le *performance* ripropongono la questione dimensionale dell'impresa piuttosto che quella settoriale. È evidente una forte penalizzazione per le imprese di minori dimensioni nelle dinamiche innovative. Infatti, l'innovazione è strettamente legata alla dimensione dell'impresa: sono le imprese medio-grandi e di grande dimensione a evidenziare una maggiore capacità innovativa.

Il sistema industriale di Reggio Emilia, benché registri una presenza significativa di imprese medio-grandi, in particolare se comparato ad altre realtà distrettuali regionali, rimane comunque un sistema a prevalente presenza di imprese di ridotte dimensioni, e questo può costituire un fattore di debolezza strutturale.

Risulta importante, quindi, il ruolo che può essere svolto dalle istituzioni pubbliche locali nel modificare il quadro strutturale delle condizioni, in termini di incentivi (per l'innovazione e la cooperazione) e di investimenti territoriali. Viene così a riaffermarsi la necessità di *politiche pubbliche* per uno sviluppo complessivo del sistema economico attraverso scelte consapevoli e intenzionali:

- sia a sostegno dell'innovazione a livello d'*impresa*, tramite incentivi finalizzati ad affrontare le criticità negative;
- sia soprattutto sul terreno delle *relazioni* tra i diversi soggetti collettivi (imprese, centri di ricerca privati e pubblici, universitari in primo luogo, e istituzioni pubbliche territoriali) nel campo della produzione e dello sviluppo dell'innovazione, al fine di accrescere le potenzialità associate alle attività di *networking*.

In tale contesto devono essere promosse anche tutte quelle azioni che favoriscono il confronto fra le parti sociali, sia a livello di impresa sia di sistema locale, in quanto la qualità delle relazioni industriali si dimostra valore aggiunto per le politiche innovative nonché per *performance* economiche superiori delle imprese reggiane.

Tab. 6 – Relazioni tra drivers e performance

	Rapporti di lavoro flessibili	Formazione	Innovazione tecnologica	Innovazione organizzativa	Innovazione Ict	Relazioni industriali	Performance economiche
<i>Fattore dimensionale</i>	Legame debole con flessibilità dei rapporti di lavoro	Al crescere della dimensione dell'impresa aumenta l'attività di formazione	Al crescere della dimensione aumenta l'innovazione tecnologica	Al crescere della dimensione aumenta l'innovazione organizzativa	Dotazione Ict è funzione positiva della dimensione d'impresa	Strutturazione e qualità del confronto tra le parti influenzata dalla dimensione	Fattore comunione, relazioni industriali e <i>performance</i> superiori
<i>Rapporti di lavoro flessibili</i>		Legame positivo con conversione rapporti flessibili in rapporti stabili	Conversione contratti flessibili in contratti stabili risultano legati a innovazione tecnologica	Conversione contratti flessibili in contratti stabili risultano legati a cambiamenti organizzativi	Legame poco significativo tra Ict e rapporti flessibili	Debole legame tra rapporti flessibili e buona qualità relazioni industriali	Conversione rapporti flessibili in rapporti stabili associata a <i>performance</i> superiori
<i>Formazione</i>			Formazione fattore altamente complementare alle politiche di innovazione tecnologica	Maggiori risultano i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro in presenza di formazione	Formazione associata a elevata adozione di Ict	Legame positivo con intensità contrattazione e qualità relazioni industriali	Potenziale driver cruciale di <i>performance</i> superiori
<i>Innovazione tecnologica</i>				<i>Output</i> tecnologico è strettamente connesso all'adozione di pratiche organizzative innovative	<i>Input</i> e <i>output</i> tecnologico risultano associati ad adozione Ict	Investimenti in innovazione tecnologica legati a buone relazioni industriali	Innovazione di <i>output</i> e <i>input</i> risultano cruciali per <i>performance</i> superiori

Tab. 6 – Segue

	<i>Rapporti di lavoro flessibili</i>	<i>Formazione</i>	<i>Innovazione tecnologica</i>	<i>Innovazione organizzativa</i>	<i>Innovazione Ict</i>	<i>Relazioni industriali</i>	<i>Performance economiche</i>
<i>Innovazione organizzativa</i>					Legame particolarmente forte tra Ict e intensità dei cambiamenti organizzativi interni ed esterni all'impresa	Relazione positiva tra innovazione e organizzativa e coinvolgimento rappresentanze su politiche di innovazione	Potenziale driver di performance economiche superiori
<i>Innovazione Ict</i>						Investimenti in Ict legati positivamente, ma debolmente, a buone relazioni industriali	Potenziale driver di performance economiche superiori
<i>Relazioni industriali</i>							Contenuto effetto diretto e robusto effetto indiretto mediato da politiche innovative sulle performance economiche

Riferimenti bibliografici

- Appelbaum E., Bart R. (1993), *Policy Levers for High Performance Production Systems*, in *International Contributions to Labour Studies*, n. 3, pp. 1-30.
- Baron J.M., Kreps D. (1999), *Strategic Human Resources*, New York, John Wiley & Sons.
- Bianchi A., Guidetti G., Mazzanti M., Pezzi M., Pini P. (2005), *Dinamiche innovative, conoscenza e performance nelle imprese della provincia di Ferrara*, Materiali di Ricerca, Creic, Università di Ferrara, novembre (www.creic.it).
- Black S.E., Lynch L.M. (2001), *How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity*, in *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, n. 3, pp. 434-445.
- Cappelli P. (2001), *The New Deal with Employees and Its Implications for Business Strategy*, in Gual J., Ricart J.E. (a cura di) (2001), *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*, Londra, Edward Elgar, cap. 5.
- Coriat B. (1995), *Incentives, Bargaining and Trust: Alternative Scenarios for the Future of Work*, in *International Contribution to Labour Studies*, vol. 5, pp. 131-151.
- Coriat B. (2002), *Employee Participation and Organisational Change in European Firms. Evidence from a Comparative Overview of Ten EU Countries*, Paris, Cepn-Hde, Cnrs Research Units 7115, University Paris 13, gennaio, mimeo.
- Delsoldato L., Pini P. (2006), *Dinamiche innovative, relazioni industriali e performance nelle imprese manifatturiere reggiane*, Materiali di Ricerca, Creic, Università di Ferrara, gennaio (www.creic.it).
- Hempell T., Zwick T. (2005), *Technology Use, Organisational Flexibility and Innovation: Evidence from Germany*, Mannheim, Centre for European Economic Research (Zew), mimeo.
- Killick T. (1995), *Relevance, Meaning and Determinants of Flexibility*, in Killick T. (a cura di), *The Flexible Economy. Causes and Consequences of the Adaptability of National Economies*, Londra, Routledge, pp. 1-31.
- Laursen K., Foss N.J. (2003), *New Human Resources Management Practices, Complementarities and the Impact on Innovation Performance*, in *Cambridge Journal of Economics*, vol. 27, n. 2, pp. 243-263.
- Leoni R. et al. (2004a), *Disegni organizzativi, stili di management e performance d'impresa, Risultati dell'indagine 2003 nelle imprese industriali della provincia di Bergamo*, Rapporto di ricerca, Università di Bergamo, Dipartimento di Scienze economiche e Gruppo bergamasco responsabili del personale, Bergamo.
- Leoni R. et al. (2004b), *Le rappresentanze sindacali d'impresa tra innovazioni organizzative e coinvolgimento dei lavoratori. Quali relazioni industriali? Risultati del-*

- l'indagine 2003 nelle imprese industriali della provincia di Bergamo*, Rapporto di ricerca, Università di Bergamo, Dipartimento di Scienze economiche e Cgil-Cisl-Uil di Bergamo, Bergamo.
- Lundvall B.Å. (1998), *The Learning Economy: Challenges to Economic Theory and Policy*, in Nielsen K., Johnson B. (a cura di), *Institutions and Economic Change*, Cheltenham (UK), Edward Elgar, pp. 33-54.
- Mahnke V. (2002), *The Process of Vertical Dis-integration: An Evolutionary Perspective on Outsourcing*, in *Journal of Management and Governance*, <http://web.cbs.dk/departments/ivs/wp/wp02-01.pdf>
- Metcalf D. (2003), *Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International evidence*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di) (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham (UK), Edward Elgar, cap. 6.
- Mohnen P., Roller L.H. (2005), *Complementarities in Innovation Policy*, in *European Economic Review*, vol. 49, n. 6, pp. 1431-1450.
- Montresor S., Romagnoli A. (2004), *Modelling the Firm from a System Perspective: Some Methodological Insights*, in *Istituzioni e Sviluppo Economico*, a. II, n. 1, pp. 105-140.
- Osterman P. (1994), *How Common Is Workplace Transformation and Who Adopts It?*, in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n. 2, pp. 173-188.
- Osterman P. (1995), *Skill, Training and Work Organization in American Establishments*, in *Industrial Relations*, vol. 34, n. 2, pp. 125-146.
- Pini P. (2005), *Dinamiche innovative, partecipazione e risultati d'impresa in un sistema locale di produzione*, in *Economia Politica*, vol. XXII, n.1, pp. 3-23.
- Pini P. (a cura di) (2004), *Innovazione, relazioni industriali e risultati d'impresa. Un'analisi per il sistema industriale di Reggio Emilia*, Milano, Franco Angeli.
- Pini P., Santangelo G. (2005a), *Innovation Types and Labour Organizational Practices: A Comparison for Foreign and Domestic Firms in the Reggio Emilia Industrial District*, in *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 14, n. 4, pp. 251-276.
- Pini P., Santangelo G. (2005b), *The Underlying Internal Processes of Incremental and Radical Innovations: An Empirical Analysis of the Reggio Emilia Industrial Districts*, working paper Creic n. 3, Ferrara, Università di Ferrara (www.creic.it).
- Ricard J.F., Portales C. (2001), *Employment Contracts, New Organizational Forms and Competitive Advantage for Continuous Innovations*, in Gual J., Ricart J.E. (a cura di) (2001), *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*, Londra, Edward Elgar, cap. 2.
- Trento S., Warglien M. (2003), *Nuove tecnologie e cambiamenti organizzativi: alcune implicazioni per le imprese italiane*, in *Temi di discussione del Servizio Studi*, n. 428, Roma, Banca d'Italia.

L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto

Andrea Vaona

1. Introduzione

L'inizio degli anni 2000 è stato un periodo contrastato per le relazioni industriali in Italia. Innanzitutto è finito il coinvolgimento sistematico dei sindacati nella formulazione delle politiche pubbliche, come era avvenuto negli anni novanta, all'insegna di un (presunto) maggiore decisionismo governativo. Da questo sono anche discese, almeno in una prima fase, notevoli spaccature tra le maggiori confederazioni sindacali, con Cisl e Uil propense a cercare comunque uno spazio «dialogico» con il governo Berlusconi, e Cgil più restia a questa strategia.

Sembra, almeno per il momento, finita la fase di una maggiore regolamentazione delle relazioni industriali in Italia, che l'evoluzione cui si è assistito non sia stata tanto quella di una loro maggiore articolazione su più livelli territoriali – europeo, nazionale e regionale –, capace di arrivare a una disciplina inclusiva anche per i lavoratori atipici (Alacevich, 2000), quanto quella di una loro disarticolazione, accompagnata dall'ulteriore introduzione di norme che hanno deregolamentato il mercato del lavoro (Casadio, 2004; Accornero, 2003; Cnel, 2004).

Tuttavia è anche necessario non sopravvalutare l'impatto che le vicende politiche nazionali hanno avuto sul sistema delle relazioni industriali italia-

* Andrea Vaona è assegnista di ricerca e docente di Economia del lavoro e delle migrazioni presso il Dipartimento di Scienze economiche dell'Università di Verona.

L'autore ringrazia per i commenti in sede di stesura Alfiero Boschiero, Bruno Anastasia, Gino Zanni e Roberto Fasoli, nonché i partecipanti al seminario sui *Tassi di sindacalizzazione in Veneto*, tenutosi l'11 ottobre 2005 presso la sede regionale della Cgil del Veneto. Inoltre, si ringrazia per il cortese aiuto nel reperimento dati Anna Trevisanello, Uil Veneto e Uil nazionale. Ogni errore e imprecisione non è loro attribuibile. Le opinioni espresse in questo articolo sono da intendersi proprie dell'autore e non attribuibili all'Ires Veneto. Una versione più estesa di questo saggio, Vaona (2005b), è accessibile sul sito dell'autore: <http://dse.univr.it/vaona>.

ne. Infatti, pur in un clima politico non favorevole e con casi importanti di contratti separati, come nel settore metalmeccanico, le categorie sindacali delle tre maggiori confederazioni hanno comunque concluso il rinnovo unitario di 36 contratti nazionali riguardanti circa sei milioni di lavoratori (D'Aloia, Olini, 2004; vedi anche Cnel, 2004), e lo sviluppo delle relazioni industriali a livello europeo è stato quello di un maggiore coordinamento tra parti sociali e di un maggiore coinvolgimento delle autorità di politica economica (Cnel, 2004).

Lo scopo del presente contributo è di valutare l'evoluzione della sindacalizzazione in Italia e in Veneto in questa fase storica, con un aggiornamento dei dati sino al 2004. Non ci si spinge, invece, a inserire i cambiamenti intervenuti in Veneto e in Italia nel contesto internazionale che più sarebbe loro proprio. Questo è un limite che il presente lavoro condivide con molta della letteratura sulle relazioni industriali in Italia, che, vuoi per limiti culturali vuoi per limiti di impostazione della ricerca o di visione politica, risente di un approccio eccessivamente legato allo Stato-Nazione, quando il ruolo di questo si va sempre più riducendo e quando proprio le radici storiche del movimento operaio tenderebbero a dare maggiore risalto alla dimensione internazionale del rapporto tra capitale e lavoro.

Lo studio è composto da quattro sezioni: la prima dedicata ai problemi delle fonti, la seconda al quadro italiano, la terza alle dinamiche venete nel settore privato, la quarta sezione conclude. Vaona (2005b) analizza inoltre le dinamiche sindacali nel settore pubblico, l'insediamento sindacale tra i pensionati, le nuove deleghe e l'ammontare delle quote pagate dagli iscritti (contribuzione).

2. Le fonti statistiche

Il sindacato è un agente rappresentativo. Ci potrebbero essere molti modi di misurare la sua rappresentatività, tra cui l'estensione della copertura contrattuale, i voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze aziendali, la presenza nei vari settori economici, la capacità di mobilitare i lavoratori nel conflitto, l'importanza delle materie disciplinate dai contratti collettivi e il coinvolgimento nelle politiche pubbliche (Leonardi, 2001; Anastasia, Occari e Raseara, 2001). È chiaro quindi che la misura della rappresentatività del sindacato deve fare riferimento a diversi indicatori, tra cui la sindacalizzazione.

Tuttavia è anche chiaro che per un'associazione, caratterizzata dalla libera e volontaria adesione del singolo lavoratore e/o pensionato, uno degli indicatori più importanti non può che riguardare il numero dei suoi componenti. Da essi discendono, infatti, sia le risorse economiche sia quelle umane di cui l'organizzazione dispone (Carrieri, 2003).

Il numero degli iscritti va inoltre considerato non solo in assoluto, ma anche in rapporto all'occupazione nei settori in cui il sindacato è presente. Infatti, «un sindacato è forte sia se ha pochi iscritti che però coprono il grosso della categoria, sia se copre appena un terzo degli occupati ma i suoi iscritti sono tanti» (Accornero, 2003). Di conseguenza, per determinare la forza di un sindacato, si deve prendere in considerazione anche il tasso di sindacalizzazione, vale a dire il rapporto tra il numero degli iscritti e il numero di persone che, potenzialmente, potrebbero essere interessate a delegare la propria tutela economica a un agente collettivo terzo. È chiaro allora che le fonti dei dati per operare tale misurazione devono, da un lato, riguardare il denominatore e, dall'altro, il numeratore di questo rapporto. Per quanto riguarda il denominatore, esso è costituito essenzialmente dagli occupati dipendenti e dai pensionati.

Vale la pena ricordare anche in questa sede che, quando si studiano i dati concernenti queste grandezze, è impossibile non affrontare il problema del bilanciamento tra l'esigenza di una dettagliata disaggregazione settoriale e territoriale e quella di un'elevata frequenza delle osservazioni. In genere, però, maggiore è la frequenza temporale dei dati, minore è la suddivisione settoriale e territoriale che li caratterizza. Di conseguenza, lo studio sarà strutturato in modo tale da offrire, innanzitutto, un quadro delle macrodinamiche temporali sia nazionali sia regionali e, poi, arriverà a offrire un'immagine più dettagliata della distribuzione degli addetti dipendenti in Veneto per categoria sindacale nell'anno 2001, vale a dire l'anno dell'ultimo Censimento dell'industria e dei servizi.

I dati utilizzati che si riferiscono agli anni antecedenti al 2000 sono per lo più ripresi da Anastasia, Occari, Rasera (2001). Per quanto riguarda i dati più recenti, le fonti sono:

– la Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro (Rtfl da qui in poi) dell'Istat – sostituita dalla Rilevazione continua delle forze di lavoro (Rcfl) nel 2004¹ – per quanto riguarda la ricostruzione dei denominatori dei tassi di

¹ Vedi Veneto Lavoro (2005) per le innovazioni introdotte nel passaggio tra Rtfl e Rcfl.

sindacalizzazione nazionali e regionali contenuti nelle sezioni 2 e 3. L'indagine sulle forze di lavoro rileva trimestralmente i principali aggregati dell'offerta del lavoro. Alla fine di ogni anno viene calcolata la media dei dati relativi alle quattro rilevazioni. I dati vengono prodotti a livello nazionale, ripartizionale, regionale e provinciale. Questi ultimi sono solo medie annuali.

– Il Censimento dell'industria e dei servizi del 2001, che include anche gli addetti dipendenti della pubblica amministrazione e fornisce una fotografia del sistema produttivo italiano all'inizio degli anni 2000.

Per quanto riguarda, invece, la misura degli iscritti, vale la pena riproporre anche in questa sede alcune precisazioni.

– Anche se i rapporti di forza tra sindacalismo confederale e sindacalismo «autonomo» sono mutati negli anni novanta a favore del primo a seguito del meccanismo elettorale introdotto per le Rsu e dell'introduzione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali (Carrieri, 2003), i dati, riguardando esclusivamente le tre maggiori confederazioni sindacali (Cgil, Cisl e Uil), comportano una sottostima dei tassi effettivi di sindacalizzazione.

– I dati sugli iscritti alle tre confederazioni sindacali possono contenere errori o essere, a volte, più dichiarazioni di obiettivi che una reale immagine della realtà, data la mancanza di un adeguato e ampio sistema informativo interno (archivio degli iscritti). Inoltre, vale la pena ricordare che se per Cgil è possibile incrociare i dati sulla contribuzione con quelli sulle tessere, altrettanto non è possibile fare per le altre confederazioni, i cui dati potrebbero essere maggiormente esposti a «un uso politico» interno ed esterno.

– Non è possibile ricostruire né un'immagine del modello di sindacalizzazione né il profilo sociale degli iscritti, perché le informazioni sugli iscritti non sono collegate sistematicamente all'impresa dove essi lavorano, né si dispone in modo sistematico delle informazioni sulle caratteristiche anagrafiche di ciascun iscritto.

– Non è possibile avere un'immagine dettagliata dei flussi in entrata e in uscita dal sindacato, perché i dati disponibili riguardano il numero di iscritti nell'anno (*stock*), anche se è possibile offrirne una ricostruzione teorica, a partire dalle nuove deleghe.

Pur con questi limiti, non bisogna sottovalutare che i dati sugli iscritti sono stati prodotti in modo omogeneo nel tempo, a livello di categoria e a livello confederale, quindi consentono paragoni temporali tra le diverse categorie e le diverse confederazioni.

3. La dinamica della sindacalizzazione: il quadro italiano

Negli anni ottanta e novanta il mercato del lavoro italiano ha attraversato notevoli trasformazioni sotto diversi profili. In primo luogo, è cambiata la struttura per età della popolazione: all'inizio degli anni ottanta la classe 0-14 anni costituiva il 21 per cento del totale, mentre le persone con più di 65 anni erano il 13 per cento della popolazione totale. Alla fine degli anni novanta, invece, i più giovani costituivano il 14 per cento della popolazione totale, mentre gli anziani il 17. È aumentata in modo consistente la forza lavoro e vi è stato contemporaneamente anche un forte aumento dei disoccupati e della sua componente femminile. Si sono andati ridimensionando il settore agricolo e quello industriale, mentre è aumentato il peso del terziario. All'interno del settore industriale, poi, si sono ridotti gli addetti alle grandi imprese, mentre quelli delle piccole e medie sono andati crescendo. Infine, sono iniziate a mutare le tipologie contrattuali, con la diffusione di nuove figure lavorative a breve termine o a tempo parziale che hanno intensificato la mobilità del mercato del lavoro, con una maggiore velocità di rotazione da un'occupazione all'altra (Anastasia, Occari, Rasera, 2001).

Nella prima metà degli anni 2000, alcuni di questi cambiamenti si sono andati approfondendo, mentre altri si sono arrestati. La struttura per età della popolazione non ha subito sostanziali mutamenti: nel 2003 il peso dei più giovani sul totale della popolazione non era cambiato in modo sostanziale, mentre il peso dei più anziani era aumentato di un punto percentuale. Il tasso di disoccupazione è sceso dal 10,6 all'8,7 per cento tra il 2000 e il 2003, nonostante che la forza lavoro sia aumentata di 575 mila unità. L'incremento della forza lavoro ha riguardato in modo particolare le donne (+385 mila unità), ma il tasso di disoccupazione femminile, pari al 14,5 per cento nel 2000 e all'11,6 nel 2003, si è mantenuto sempre su livelli sostanzialmente più alti della media ottenuta, considerando entrambi i generi. Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, gli occupati a tempo parziale sono aumentati tra il 2000 e il 2003 del 5,7 per cento (+102 mila unità, di cui 70 mila donne), ma la loro quota sul totale degli occupati non è andata aumentando, rimanendo pari all'8,5 per cento (12,2 per cento per le donne).

Se si presta fede ai dati Istat, considerazioni analoghe valgono per la quota di lavoratori temporanei, che è rimasta stabile attorno al 10 per cento, mentre per le donne si è collocata attorno al 12, ancora una volta testimoniando il fatto che la crescita dei contratti «flessibili» ha avuto un ritmo ana-

logo a quella degli occupati (Veneto Lavoro, 2001... 2005). Bisogna anche segnalare, però, che i dati derivanti dalla Rftl sono stati più volte criticati perché sottostimerebbero la reale portata del fenomeno dei lavoratori temporanei (Anastasia, Danilo, 2002). Vale la pena sottolineare che la quota dei lavoratori temporanei è decollata dopo il 1997, ma poi si è stabilizzata (Anastasia, Danilo, 2002): è però prematuro valutare se gli interventi legislativi successivi al «pacchetto Treu», in modo particolare la legge 30/2003, abbiano avuto un impatto considerevole sul numero di contratti temporanei stipulati in Italia e in Veneto.

Per quanto riguarda le dinamiche settoriali, secondo i dati della contabilità nazionale, gli occupati dipendenti nell'agricoltura sono calati dal 2000 al 2003 dello 0,6 per cento, quelli dell'industria in senso stretto sono aumentati dell'1,3 e quelli del terziario dell'11,7. Nel 2003, poi, il 4 per cento degli occupati dipendenti lavorava nell'agricoltura, il 19,9 nell'industria e il 76,1 nel terziario. All'interno del settore manifatturiero, fatto 100 il numero degli occupati nelle imprese con 500 e più dipendenti nel 2000, nel quarto trimestre del 2004 esso era sceso a 93,7.

Infine, non va sottovalutato l'impatto degli stranieri sulla forza lavoro. Infatti, mentre al 1° gennaio 2000 la popolazione straniera residente ammontava a 1.270.553 unità (690.236 maschi e 580.317 femmine), al 1° gennaio 2004 gli stranieri residenti in Italia erano pari a 1.990.159 unità (1.011.927 maschi e 978.232 femmine), con un incremento del 57 per cento.

I dati macro pubblicati dalle organizzazioni sindacali non consentono di capire completamente come i sindacati maggiormente rappresentativi si siano andati evolvendo rispetto ai cambiamenti del mercato del lavoro qui delineati. Innanzitutto, non sono possibili né la distinzione di genere tra gli iscritti né quella secondo il titolo di studio e nemmeno secondo la tipologia contrattuale, anche se, sia nel caso della Cgil sia nel caso della Cisl, sono state create categorie apposite per i nuovi tipi di rapporto di lavoro – rispettivamente Nidil e Alai. Nel 2004 Nidil contava 18.640 iscritti, pari allo 0,75 per cento degli iscritti attivi alla Cgil, con una chiara sottorappresentazione dei lavoratori «flessibili» all'interno del sindacato rispetto al loro peso sul mercato del lavoro. Un discorso simile vale anche per Alai che, nel 2004, contava 24.515 iscritti, pari all'1,3 per cento degli iscritti attivi alla Cisl. Va anche detto, però, che entrambe queste categorie hanno attraversato una fase di crescita sostenuta, per cui Nidil è passata da 1.524 iscritti nel 1998 a 18.640 iscritti nel 2004 e Alai da 11.195 iscritti nel 2000 a 24.515 iscritti nel 2004.

Per quanto riguarda gli stranieri, Mottura (2003) riporta che nel 2000 gli immigrati iscritti alla Cgil erano 90.411 (l'1,7 per cento del totale degli iscritti) e che nel 2003 erano cresciuti a 131.045 (il 2,45 per cento degli iscritti totali), con un incremento del 44 per cento.

Inoltre per quanto riguarda la distribuzione settoriale degli iscritti, nel 2004 il 53,5 per cento degli iscritti attivi alla Uil, il 56 di quelli Cisl e il 50,4 di quelli Cgil lavoravano nei servizi. La percentuale degli iscritti attivi nel terziario è andata crescendo per la Cgil, passando dal 45,8 nel 1997 al 50,4 nel 2004, mentre per la Cisl, partendo da un valore più alto, è rimasta sostanzialmente stabile, passando dal 56,4 al 56,6 per cento. Di conseguenza, si può ritenere che il processo di terziarizzazione delle maggiori confederazioni sindacali, già individuato ad esempio da Di Nicola (1991), abbia raggiunto uno stato di sostanziale avanzamento, senza, però, pregiudicare ulteriori futuri incrementi.

La distribuzione settoriale degli iscritti ha una particolare importanza ai fini di una valutazione dell'inclusività del sindacato, perché le confederazioni sindacali hanno testimoniato più volte di avere una percezione del lavoro nel terziario come più polverizzato, precarizzato e flessibilizzato (Braga, 2002a, 2002b), quindi con più *outsider*. Il paragone tra le cifre mostrate in questo paragrafo e quelle esposte più sopra circa l'evoluzione della distribuzione settoriale degli occupati dipendenti, mette in luce un *trend* di progressiva terziarizzazione dei sindacati, seppur molto ritardata.

Tra il 2000 e il 2004, le tre maggiori confederazioni sindacali hanno guadagnato quasi 750 mila iscritti (tab. 1). La crescita degli iscritti ha interessato tutte e tre le confederazioni sindacali, ma la Cgil e la Uil hanno visto aumentare il peso degli inattivi, mentre per la Cisl è accaduto il contrario. Il sindacato cresciuto più velocemente è stato quello meno numeroso, la Uil (+17 per cento), mentre la Cisl e la Cgil hanno registrato incrementi pari al 6,4 e al 3,8 per cento.

Il rilevante peso degli inattivi all'interno delle maggiori confederazioni sindacali era da considerare come un dato di lungo periodo già all'inizio degli anni novanta (Di Nicola, 1991), e non ha cessato di aumentare. Tuttavia, esistono alcune dimensioni critiche lungo cui è necessario valutare questo fenomeno. In primo luogo, ci si interroga sulla sua tenuta futura dato che i tassi di crescita degli iscritti non attivi si sono andati notevolmente assottigliando dalla fine degli anni ottanta, come è naturale dato il notevole grado di maturità raggiunto (tab. 1).

Inoltre, vale la pena interrogarsi sul ruolo che la crescita degli iscritti inattivi ha giocato all'interno delle confederazioni sindacali e nei rapporti che esse hanno intrattenuto con attori esterni. In questo contesto non si può non segnalare un certo grado di tensione interna, dovuto al fatto che le federazioni dei pensionati, avendo più iscritti, hanno a disposizione più risorse delle altre e che l'attenzione che danno ai bisogni intrinsecamente extra-negoziali della loro *membership* viene percepita, talvolta, dai lavoratori attivi come una componente di snaturamento dell'identità stessa del sindacato, sollevando un problema di allocazione delle risorse economiche disponibili alle confederazioni. Infatti, gli iscritti pensionati si fanno spesso portatori nei confronti del sindacato non solo di istanze negoziali, connesse alla qualità dei servizi, ma anche ricreative, che pure rientrano nella storia del movimento operaio (basti pensare all'importanza che hanno avuto i circoli ricreativi nei partiti socialdemocratici e socialisti del XIX secolo), ma che sollevano il problema della misura in cui le varie attività debbano essere finanziate². Pensiamo, però, che non sia stata data abbastanza attenzione al ruolo che ha avuto il peso degli iscritti non attivi quando i gruppi dirigenti delle maggiori confederazioni sindacali hanno scelto di avallare politiche di sacrificio, specie in materia pensionistica. Infatti, la forte presenza al loro interno di ex-lavoratori comunque non interessati dalle riforme, in quanto titolari di diritti acquisiti, ha giocato un ruolo di supporto alla disponibilità a trattare su queste tematiche da parte dei sindacati (Baccaro, Carrieri, Damiano, 2002).

Una quarta dimensione lungo cui valutare il rapporto tra le categorie degli iscritti attivi e quelle degli iscritti non attivi, oltre alla sua tenuta futura, alla questione delle risorse economiche e quella dei bisogni espressi dagli iscritti, è quella delle risorse umane. Infatti, spesso le categorie degli inattivi dispongono di risorse umane inutilizzate o sottoutilizzate che potrebbero essere adoperate in funzioni di supporto ai delegati delle categorie degli attivi, specie per quanto riguarda la dimensione extra-contrattuale della tutela dell'iscritto, superando il contrasto spesso presente tra attivi e non attivi.

² Tra le note stonate, va ricordato che gli iscritti pensionati spesso manifestano nei confronti del sindacato domande di tipo securitario e arrivano a trovare una relazione causale tra immigrazione e criminalità (Moretto, De Colle, 2001): una visione pericolosa se si considera la rilevanza che sta assumendo la sindacalizzazione dei lavoratori immigrati, ma che non è detto che sia meno diffusa tra gli iscritti attivi.

Tab. 1 – Italia. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel complesso (dati 1980-2004), peso % degli inattivi e tasso di crescita degli inattivi

anni	Cgil			Cisl			Uil			Totale		
	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.
1980	4.599.050	24,0	-	3.059.845	14,6	-	1.346.900	5,8	-	9.005.795	18,1	
1981	4.595.011	26,0	8,4	2.988.813	17,0	13,7	1.357.290	6,4	12,1	8.941.114	20,1	10,1
1982	4.576.020	28,4	8,5	2.976.880	19,2	12,0	1.358.004	7,6	17,6	8.910.904	22,1	9,9
1983	4.556.052	31,0	8,6	2.953.411	20,2	4,6	1.351.514	8,8	15,5	8.860.977	24,0	7,8
1984	4.546.335	33,1	6,6	3.097.231	22,0	14,5	1.344.460	9,8	11,3	8.988.026	25,8	9,1
1985	4.592.014	35,7	9,1	2.953.095	25,4	9,7	1.306.250	11,2	10,9	8.851.359	28,7	9,4
1986	4.647.038	38,9	10,3	2.975.482	28,6	13,6	1.305.682	12,3	9,6	8.928.202	31,6	11,2
1987	4.743.036	41,3	8,4	3.080.019	31,3	13,4	1.343.716	13,4	12,1	9.166.771	33,9	10,1
1988	4.867.406	43,6	8,1	3.288.279	33,3	13,5	1.398.071	14,6	13,1	9.553.756	35,8	10,1
1989	5.026.851	45,6	8,2	3.379.028	36,0	11,1	1.439.216	16,7	17,8	9.845.095	38,1	9,7
1990	5.150.376	46,8	5,1	3.508.391	37,5	8,2	1.485.758	18,0	11,6	10.144.525	39,4	6,5
1991	5.221.691	47,9	3,8	3.657.116	38,7	7,4	1.524.136	19,2	9,1	10.402.943	40,4	5,3
1992	5.231.325	49,2	3,0	3.796.986	40,0	7,5	1.571.844	20,4	9,7	10.600.155	41,7	5,0
1993	5.236.571	51,5	4,7	3.769.242	42,6	5,6	1.588.447	22,5	11,4	10.594.260	44,0	5,5
1994	5.247.201	53,2	3,5	3.733.007	45,0	4,6	1.594.105	23,7	5,6	10.574.313	45,8	4,0
1995	5.235.386	54,4	2,0	3.772.938	47,9	7,7	1.579.097	24,8	3,8	10.587.421	47,7	4,1
1996	5.211.568	55,2	1,0	3.837.104	49,2	4,4	1.593.615	25,4	3,5	10.642.287	48,6	2,4
1997	5.199.624	56,0	1,2	3.856.334	51,2	4,6	1.588.270	26,3	3,2	10.644.228	49,8	2,6
1998	5.231.360	56,0	0,6	3.847.388	52,3	2,1	1.603.940	26,8	2,7	10.682.688	50,3	1,3

Tab. 1 – Segue

anni	Cgil			Cisl			Uil			Totale		
	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.	val.ass.	% inatt.	tasso crescita inatt.
1999	5.260.412	55,7	0,2	3.927.086	52,6	2,6	1.776.932	23,8	-1,6	10.964.430	49,4	0,9
2000	5.318.260	55,8	1,2	4.002.106	53,5	3,7	1.786.879	23,9	1,0	10.949.009	50,8	2,5
2001	5.351.359	53,9	-2,9	4.030.348	52,4	-1,5	1.796.746	23,3	-1,8	11.178.453	48,4	-2,6
2002	5.409.588	53,5	0,3	4.057.480	52,5	1,0	1.823.758	25,3	10,0	11.290.826	48,6	1,3
2003	5.458.710	53,0	0,1	4.080.100	52,5	0,5	1.697.204	29,6	8,8	11.236.014	49,3	1,0
2004	5.522.557	54,5	4,0	4.260.937	50,9	1,3	1.915.237	27,8	6,1	11.698.731	48,8	3,1

Fonte: nostra elaborazione su Codara (2000); per gli anni 1999-2004 i dati sono tratti dai siti web delle rispettive organizzazioni sindacali. Dai totali 1999-2004 vengono esclusi, per omogeneità con la serie precedente: per la Cgil gli iscritti di seconda affiliazione (pari a 26.561, 36.212, 42.929, 43.245, 48.116 e a 55.050 per gli anni tra il 1999 e il 2004); per la Cisl le preadesioni (pari a 73.438, 81.890, 87.069, 95.665, 103.028 e 107.098 in ciascuno degli anni tra il 1999 e il 2004); per la Uil gli iscritti di seconda affiliazione (per il 2000 pari a 158.236, per il 2001 a 168.029, per il 2002 a 172.009, per il 2003 a 172.274 e per il 2004 a 174.312).

L'aumento del numero degli iscritti negli ultimi anni è riscontrabile anche considerando la tendenza del numero degli iscritti attivi (tab. 2). Infatti il tasso di sindacalizzazione nella prima metà degli anni 2000 è rimasto grosso modo invariato, testimoniando che l'iscrizione ai tre sindacati maggiori è aumentata alla stessa velocità dell'occupazione. Il sindacato cresciuto di più tra gli attivi è stata la Cisl (+12 per cento), seguito dalla Cgil (+7), mentre la Uil è calata del 2 per cento. In definitiva, vale la pena sottolineare che l'arresto del calo degli iscritti attivi cui si era assistito nella seconda metà degli anni novanta, ha trovato parziale conferma nel nuovo decennio, quando sia la Cgil sia la Cisl sono cresciute, mentre la Uil è calata.

*Tab. 2 – Iscritti a Cgil, Cisl e Uil tra i lavoratori attivi
(dati 1980-2004) e tasso di sindacalizzazione*

<i>anni</i>	<i>Cgil</i>		<i>Cisl</i>		<i>Uil</i>		<i>Totale</i>	
	<i>val.ass.</i>	<i>Tasso sind.</i>						
1980	3.495.537	23,6	2.611.710	17,6	1.268.823	8,6	7.376.070	49,8
1981	3.398.404	22,9	2.479.342	16,7	1.269.763	8,6	7.147.509	48,2
1982	3.277.981	22,1	2.406.378	16,3	1.255.065	8,5	6.939.424	46,9
1983	3.145.820	21,4	2.356.922	16,1	1.232.669	8,4	6.735.411	45,9
1984	3.042.423	21,0	2.414.304	16,7	1.212.129	8,4	6.668.856	46,1
1985	2.951.342	20,1	2.204.060	15,0	1.159.519	7,9	6.314.921	43,1
1986	2.837.975	19,3	2.124.542	14,4	1.144.895	7,8	6.107.412	41,5
1987	2.782.119	18,9	2.114.899	14,4	1.163.475	7,9	6.060.493	41,2
1988	2.747.013	18,4	2.192.865	14,7	1.194.298	8,0	6.134.176	41,0
1989	2.732.191	18,3	2.162.508	14,5	1.199.111	8,0	6.093.810	40,8
1990	2.739.700	18,0	2.191.977	14,4	1.217.682	8,0	6.149.359	40,4
1991	2.720.276	17,6	2.242.965	14,5	1.231.720	8,0	6.194.961	40,0
1992	2.655.041	17,3	2.277.178	14,9	1.251.202	8,2	6.183.421	40,4
1993	2.540.437	17,2	2.164.001	14,7	1.231.134	8,3	5.935.572	40,2
1994	2.456.463	17,0	2.054.462	14,2	1.216.782	8,4	5.727.707	39,5
1995	2.387.820	16,7	1.965.753	13,7	1.187.434	8,3	5.541.007	38,7
1996	2.334.839	16,2	1.950.012	13,6	1.188.128	8,3	5.472.979	38,1
1997	2.288.042	15,8	1.883.271	13,0	1.169.833	8,1	5.341.146	37,0
1998	2.303.653	15,8	1.833.305	12,6	1.174.243	8,0	5.311.201	36,4
1999	2.327.954	15,7	1.861.416	12,5	1.130.950	7,6	5.320.320	35,8

Tab. 2 – Segue

anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	val.ass.	Tasso sind.						
2000	2.349.256	15,5	1.860.041	12,3	1.180.971	7,8	5.390.268	35,6
2001	2.467.900	15,9	1.920.264	12,4	1.129.583	7,3	5.517.747	35,6
2002	2.517.968	15,9	1.927.024	12,2	1.141.593	7,2	5.586.585	35,3
2003	2.564.094	16,0	1.938.787	12,1	1.146.819	7,2	5.649.700	35,2
2004	2.514.254	15,6	2.090.795	13,0	1.161.641	7,2	5.766.690	35,8

I tassi di sindacalizzazione sono ottenuti utilizzando la media annuale della RtfI fino al 1992 e della RcfI dopo il 1993. A causa della revisione del 1993 non si possono realizzare precisi raffronti tra il periodo antecedente e quello susseguente. Il calcolo è stato fatto utilizzando gli iscritti «attivi» e non i «dipendenti» (come sarebbe stato metodologicamente più corretto) per carenze informative a riguardo.

Fonte: nostra elaborazione su Codara (2000); per gli anni 1999-2004 i dati sono tratti dai siti web delle rispettive organizzazioni sindacali. Dai totali 1999-2004 vengono esclusi, per omogeneità con la serie precedente: per la Cgil gli iscritti di seconda affiliazione (pari a 26.561, 36.212, 42.929, 43.245, 48.116 e a 55.050 per gli anni tra il 1999 e il 2004); per la Cisl le preadesioni (pari a 73.438, 81.890, 87.069, 95.665, 103.028 e 107.098 in ciascuno degli anni tra il 1999 e il 2004); per la Uil gli iscritti di seconda affiliazione (per il 2000 pari a 158.236, per il 2003 a 172.274, per il 2004 a 174.312).

Questi mutamenti potrebbero avere avuto varie conseguenze che, però, più che consentire conclusioni definitive, sollecitano ulteriori ipotesi di ricerca. Innanzitutto, se si considera la stazionarietà della distribuzione della popolazione per classi d'età, la crescita degli iscritti attivi, se spalmata uniformemente su tutte le classi d'età, potrebbe avere ridotto in qualche modo la portata della disaffezione dei giovani per il sindacato (Pirro, 2000; Marini, 1998, 1999). In secondo luogo, è necessario sottolineare che l'andamento degli iscritti sembra riflettere solo in misura modesta le dinamiche riguardanti la concertazione nazionale. Cgil e Cisl crescono entrambe anche tra i lavoratori attivi, mentre la Uil cala, nonostante quest'ultima abbia avuto una strategia meno incline al conflitto e si sia trovata a compiere le stesse scelte della Cisl.

È d'altronde noto che i motivi che determinano l'iscrizione al sindacato sono di natura non solo identitaria, ma anche di fiducia nella capacità

di tutela sul posto di lavoro e di tipo utilitaristico – legati ai servizi che il sindacato fornisce agli iscritti. Quindi essi non sono molto collegati alle contingenze politiche generali (Pirro, 2000; Braga, 2002; Carrieri, 2003) e, perciò, è logico attendersi una certa «insensibilità» della dinamica degli iscritti alle politiche macro messe in atto dalle centrali sindacali e alla dimensione più politica delle relazioni sindacali³. Probabilmente non è con le grandi campagne politiche che si fanno nuovi iscritti, ma questo non significa che esse siano irrilevanti per la tenuta degli iscritti attuali. È lecito infatti chiedersi cosa sarebbe successo alla *membership* della Cgil se questa avesse scelto un atteggiamento più accomodante nei confronti di un governo ostile, specie per quanto riguarda tematiche di assoluta rilevanza come quella dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

In terzo luogo, e da ultimo, il fatto che il numero degli iscritti attivi sia cresciuto alla stessa velocità degli occupati e che l'occupazione nelle grandi imprese sia diminuita potrebbe indicare una ripresa delle adesioni nelle imprese medio-piccole, anche considerando che la presenza del sindacato è stata tradizionalmente molto forte in quelle grandi, dove, quindi, i margini di ulteriori espansioni sono sempre più ridotti.

Per quanto riguarda le regioni italiane (tab. 3), la Cgil è il primo sindacato in tutte le regioni, a eccezione di Veneto e Molise dove è superata dalla Cisl. La Uil ha un peso superiore al 20 per cento in Lazio, Calabria, Puglia e Sicilia, caratterizzandosi quindi per il maggiore peso al suo interno delle regioni meridionali. Le regioni con una percentuale maggiore di iscritti alla Cgil sono Lombardia ed Emilia Romagna. Quest'ultima è anche la regione dove il rapporto tra il numero di iscritti e la popolazione è maggiore, seguita da Umbria e Marche⁴. Confrontando questi risultati non solo con quelli di Anastasia, Occari, Rasera (2001), ma anche con quelli di Di Nicola (1991), è possibile concludere che – a differenza che

³ Questa conclusione è corroborata, del resto, anche dai risultati ottenuti da Moretto, De Colle (2001), effettuando un sondaggio di opinione telefonico su 2.166 pensionati e 300 persone prossime al pensionamento residenti in Veneto. Ad esempio, circa metà degli intervistati aderenti allo Spi hanno dichiarato di avere votato centro destra o di essersi astenuti nelle elezioni del 2001.

⁴ Questa distribuzione geografica è confermata anche considerando solo i dati sugli iscritti pensionati (Moretto, De Colle, 2001).

durante gli anni ottanta, quando l'aumentare del peso degli iscritti pensionati ha coinciso con un aumento del peso delle regioni meridionali – la distribuzione regionale degli iscritti alle tre maggiori confederazioni sindacali non ha subito rilevanti mutamenti dal 1990.

La forza dei sindacati permane distribuita in modo non uniforme all'interno del paese: un aspetto da non trascurare nel processo di territorializzazione della contrattazione, che ha subito una forte accelerazione negli ultimi anni (Cnel, 2004). Infatti, se la strategia sindacale è diretta a dare maggiore peso al territorio per riuscire a penetrare ambienti tradizionalmente poco favorevoli al sindacato, come le piccole imprese, o a tutelare i settori più deboli della forza lavoro (Carrieri, 2003), essa deve tenere conto del fatto che la forza dei sindacati non è la stessa in tutte le regioni, quindi c'è la necessità di costruire opportuni *checks and balances* nazionali per contrastare possibili ricadute negative a livello locale.

Come valutare la recente ripresa delle iscrizioni al sindacato? Siamo in presenza di un superamento del riflusso rivendicativo che ha caratterizzato la storia delle relazioni industriali italiane a partire per lo meno dal 1980? Uno dei modi per dare una risposta a queste domande è prendere in considerazione la dinamica del costo del lavoro dipendente per unità di prodotto. Questa variabile ha goduto di un'attenzione rilevante da parte di economisti appartenenti a scuole molto differenti. Da una parte, Marx ha considerato il costo del lavoro per unità di prodotto come l'inverso del tasso di sfruttamento del lavoro (Desai, 2004), dall'altra, economisti neo-keynesiani, sulla base di teorie di impianto completamente diverso, l'hanno considerata come la variabile che meglio spiegherebbe l'andamento dell'inflazione in Europa e negli Stati Uniti (Gali, Gertler, 1999; Gali, Gertler, Lopez-Salido, 2001).

Al di là delle teorie economiche, il costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) è il rapporto tra la remunerazione del lavoro e il prodotto totale di una economia, vale a dire la quota del prodotto totale di cui il lavoro è in grado di appropriarsi. Di conseguenza, se il prodotto cresce più velocemente della remunerazione del lavoro, il costo del lavoro per unità di prodotto decresce. È naturale quindi considerare il Clup come uno degli indicatori dei rapporti di forza intercorrenti tra il lavoro, da una parte, il capitale e la rendita, dall'altra.

Tab. 3 – Iscritti per regione all'anno 2003, composizione percentuale e peso relativo di ciascuna organizzazione.

Regioni	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Totale popolazione	
	Val. Ass.	Comp. %	Val. Ass.	Comp. %	Val. Ass.	Comp. %	Val. Ass.	Comp. %	Val. Ass.	Quota sindac.
Piemonte	377.766	6,9	275.273	6,7	134.278	7,2	787.317	6,9	4.289.731	18,4%
Valle d'Aosta	12.065	0,2	7.115	0,2	2.200	0,1	21.380	0,2	120.589	17,7%
Liguria	182.864	3,3	109.276	2,7	52.051	2,8	344.191	3,0	1.621.016	21,2%
Lombardia	889.021	16,3	743.733	18,1	166.243	8,9	1.798.997	15,7	9.121.714	19,7%
Trentino Alto Adige	68.540	1,3	64.128	1,6	21.415	1,1	154.083	1,3	943.123	16,3%
Friuli Venezia Giulia	120.396	2,2	108.384	2,6	31.267	1,7	260.047	2,3	1.188.594	21,9%
Veneto	370.066	6,8	398.411	9,7	100.641	5,4	869.118	7,6	4.540.853	19,1%
Emilia Romagna	814.909	14,9	291.741	7,1	132.884	7,1	1.239.534	10,8	4.008.663	30,9%
Toscana	500.815	9,2	219.247	5,3	66.838	3,6	786.900	6,9	3.547.604	22,2%
Marche	179.944	3,3	157.835	3,8	42.787	2,3	380.566	3,3	1.469.195	25,9%
Umbria	115.857	2,1	78.788	1,9	30.378	1,6	225.023	2,0	840.482	26,8%
Lazio	329.839	6,0	278.390	6,8	155.616	8,3	763.845	6,7	5.302.302	14,4%
Abruzzo	116.284	2,1	97.255	2,4	39.764	2,1	253.303	2,2	1.281.283	19,8%
Molise	23.904	0,4	29.075	0,7	10.496	0,6	63.475	0,6	327.177	19,4%

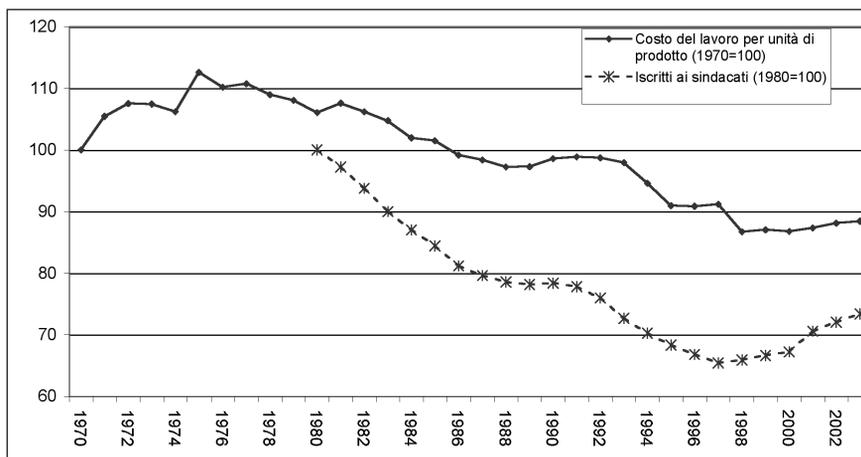
Tab. 3 – Segue

Regioni	Cgil			Cisl			Uil			Totale			Totale popolazione	
	Val. Ass.	Comp. %	Peso %	Val. Ass.	Comp. %	Peso %	Val. Ass.	Comp. %	Peso %	Val. Ass.	Comp. %	Peso %	Val. Ass.	Quota sindac.
Campania	324.579	5,9	43,4	275.398	6,7	36,8	148.375	7,9	19,8	748.352	6,5	100,0	5.782.244	12,9%
Puglia	289.240	5,3	40,2	262.560	6,4	36,5	168.008	9,0	23,3	719.808	6,3	100,0	4.086.608	17,6%
Basilicata	61.094	1,1	42,8	54.476	1,3	38,1	27.269	1,5	19,1	142.839	1,2	100,0	604.807	23,6%
Calabria	171.195	3,1	39,7	162.237	4,0	37,6	98.305	5,3	22,8	431.737	3,8	100,0	2.043.288	21,1%
Sicilia	364.816	6,7	40,8	347.799	8,5	38,9	180.925	9,7	20,2	893.540	7,8	100,0	5.076.700	17,6%
Sardegna	145.516	2,7	44,3	143.722	3,5	43,8	39.193	2,1	11,9	328.431	2,9	100,0	1.648.044	19,9%
Totale	5.458.710	100,0	47,7	4.104.843	100,0	35,9	1.869.478	100,0	16,4	11.433.031	100,0	100,0	57.844.017	19,8%

Fonte: siti web delle rispettive organizzazioni. I totali sono quelli dichiarati, comprensivi delle seconde affiliazioni e preadesioni, ad eccezione che per Uil.

Il grafico 1 mostra che il costo del lavoro per unità di prodotto è andato crescendo nella prima parte degli anni settanta, si è mantenuto su livelli alti nella seconda metà di quel decennio e ha iniziato a declinare dal 1981 in poi, in modo più accelerato a partire dal 1993. È interessante notare che il numero degli iscritti ai maggiori sindacati, disponibile solo a partire dal 1980, ha avuto un andamento del tutto analogo.

Graf. 1 – Costo del lavoro per unità di prodotto e iscritti ai sindacati in Italia



Fonte: Elaborazioni Ires su dati Prometeia, Cgil, Cisl e Uil.

Il contrasto tra gli anni settanta e i decenni successivi è un chiaro segno dei tempi, che sono tempi di riflusso e di scarsa capacità rivendicativa da parte dei lavoratori. In più, le politiche dei redditi degli anni novanta hanno avuto un ruolo importante nel ridistribuire il prodotto nazionale in modo sfavorevole al lavoro, sebbene abbiano consentito di evitare scontri sociali profondi e di esito incerto – come testimonia, ad esempio, l’esperienza inglese degli anni ottanta – e di scrivere regole importanti sulla rappresentanza dei lavoratori, come la creazione delle Rsu. D’altronde, è cosa nota che l’impianto contrattuale nato dall’accordo del luglio 1993 è riuscito solo parzialmente a tutelare il potere di acquisto dei salari, e i dati presentati qui, come quelli presentati in Megale, D’Aloia, Birindelli (2005), dimostrano chiaramente che a esso è seguita una distribuzione avversa al lavoro degli incrementi della produttività.

In altri termini, tra chi sostiene che le politiche dei redditi degli anni novanta siano state un pieno successo (Carrieri, 2003; Manghi, 2000) – perché il numero degli iscritti non è diminuito eccessivamente e hanno permesso il raggiungimento di un bene pubblico quale l'adozione dell'euro⁵ – e chi sostiene che siano state un insuccesso (Zenezini, 2004) – perché il potere di acquisto dei lavoratori non è stato tutelato – è forse meglio propendere per l'opinione che sono state una parziale sconfitta perché, da un lato, la remunerazione del lavoro non è cresciuta allo stesso ritmo della produttività, ma, dall'altro, le organizzazioni sindacali si sono salvate e potranno forse, come in passato, offrire strutture e capacità in caso di nuove stagioni rivendicative. Si tratterebbe, al meglio, di una ritirata ordinata⁶.

Per concludere, nonostante la frammentarietà dei dati disponibili, la prima metà di questo decennio, seppur vada inserito in un contesto di declino che dura da due decenni, sembra essere stato un periodo positivo per i sindacati confederali, che hanno registrato un aumento generale degli iscritti e, per Cisl e Cgil, anche degli iscritti attivi. Inoltre, seppur con grave ritardo e in modo parziale, i sindacati confederali sono riusciti a far fronte ai mutamenti settoriali dell'economia e ad aumentare il numero dei propri iscritti tra i lavoratori «flessibili» e gli immigrati. Un'evidenza indiretta, da prendere con tutte le cautele del caso, indica una qualche ripresa nella capacità di penetrazione tra i giovani e nelle piccole e medie imprese. La copertura territoriale dei sindacati, infine, è rimasta molto diversificata e sembra non essere all'ordine del giorno un risveglio rivendicativo da parte della classe lavoratrice. Di conseguenza, la recente ripresa delle iscrizioni al sindacato è attribuibile più alle innovazioni organizzative che lo hanno attraversato e che lo hanno spinto verso una maggiore attenzione ai bisogni

⁵ Sulla caratterizzazione dell'adozione dell'euro come bene pubblico, poi, occorrerebbero valutazioni più attente. Infatti, anche solo limitando l'attenzione al contesto nazionale, se, da una parte, essa ha consentito tassi di inflazione e di interesse più bassi, specie in presenza di autorità di politica monetaria e fiscale poco credibili come quelle italiane, dall'altra, l'euro è stato un bene «più pubblico» per il capitale e la rendita che per il lavoro, dato il processo di distribuzione degli incrementi della produttività che ha caratterizzato gli anni antecedenti alla sua adozione.

⁶ L'esatta valutazione dell'esperienza degli anni novanta non è una questione puramente nominalistica. Una visione che ne sottolinei eccessivamente gli aspetti positivi senza valutare anche i costi che essa ha imposto al lavoro rischia di finire in una concezione piuttosto «machavellica» del sindacato, dove l'importante è che l'organizzazione salvi se stessa piuttosto che apprezzare pienamente il ruolo di rappresentanza che essa dovrebbe avere nei confronti degli interessi dei lavoratori.

extra-contrattuali dei lavoratori che a una rinnovata capacità rivendicativa dei lavoratori stessi riguardo alle loro condizioni lavorative e salariali.

4. La dinamica della sindacalizzazione: il quadro veneto

I maggiori mutamenti che hanno interessato il mercato del lavoro nel Veneto negli anni novanta sono stati:

- la sensibile ripresa del tasso di attività, che alla fine del 2000 risultava pari al 52,2 per cento, inferiore solo a quello di Valle d'Aosta, Trentino Alto-Adige ed Emilia Romagna; esso è cresciuto maggiormente per le donne che per gli uomini, portando a una maggiore femminilizzazione della forza lavoro;
- la crescente presenza di lavoratori migranti (per cui i permessi di soggiorno, ad esempio, sono passati da 43.053 nel 1992 a 97.915 nel 1999);
- la marcata riduzione del tasso di disoccupazione, passato dal 6,2 del 1994 al 3,7 per cento del 2000;
- la progressiva terziarizzazione, con il superamento nel 2000 della soglia di un milione di occupati nei servizi;
- la tenuta dell'occupazione industriale, fatto salvo il settore moda;
- il calo degli addetti all'agricoltura;
- l'aumento della quota degli addetti dipendenti rispetto agli indipendenti;
- la diffusione del lavoro a tempo determinato e del *part-time*, quest'ultimo soprattutto tra le donne (Anastasia, Occasi, Rasera, 2001; Vaona, 2005a; Veneto Lavoro, 2005).

Alcuni di questi mutamenti hanno trovato conferma nei primi anni di questo secolo, mentre altri hanno cambiato direzione e si sono manifestate nuove tendenze. Innanzitutto, il saldo naturale della popolazione: dopo essere stato negativo dal 1983 al 1999, a partire dal 2000 è stato positivo, grazie all'apporto dato dagli immigrati alla crescita del tasso di natalità, salito dal 9,3 per mille del 2001 al 9,7 del 2003. Lo stesso *trend* si è verificato per il numero medio di figli per donna, passato da 1,2 nel 2001 a 1,28 nel 2003. Questi cambiamenti hanno portato a una crescita della quota degli *under 14* sulla popolazione totale, passata dal 13,5 del 2000 al 13,7 per cento del 2003. Ciò, data anche la crescita della quota degli *over 65*, ha comportato un calo della quota di popolazione in età lavorativa dal 68,3 del 2000 al 67,6 per cento del 2003. La crescita della presenza straniera è ulteriormente aumentata: se nel 2000 il numero di permes-

si di soggiorno rilasciati in Veneto era 125.920, nel 2003 era di 153.524, di cui quasi 144.000 provenienti da paesi non dell'Unione Europea.

Tra il 2000 e il 2003 il tasso di attività è ulteriormente aumentato, passando dal 52,2 al 53,2 per cento, soprattutto grazie alla crescita del tasso di attività femminile nella classe di età compresa tra i 25 e i 64 anni e dal tasso di attività degli anziani – vale a dire di coloro, sia donne sia uomini, che risultano compresi tra i 55 e i 64 anni di età (qui di seguito «adulti anziani») – passato dal 25-26 del 2000 al 28,2 per cento del 2003. Il tasso di disoccupazione è rimasto stabile attorno al 3,4 per cento, anche grazie alla contrazione della produttività (-1 per cento tra il 2002 e il 2003) e in contrasto con altri indicatori del mercato del lavoro, come le ore di cassa integrazione guadagni, che sono raddoppiate tra il 2000 e il 2003, e l'aumento del numero dei beneficiari di indennità ordinaria di disoccupazione e dei lavoratori ammessi in lista di mobilità.

Gli occupati sono aumentati, passando da circa 1.940.000 unità nel 2000 a circa 2.004.000 nel 2003, coinvolgendo sia donne sia uomini – anche se il tasso di femminilizzazione è aumentato passando dal 38,6 al 39,5 per cento – e soprattutto grazie all'aumento dei «colletti bianchi», vale a dire quadri, impiegati e dirigenti. Anche i dati sull'occupazione confermano l'aumento del peso degli adulti anziani che sono aumentati tra il 2001 e il 2003 di oltre 10 punti percentuali. Per quanto riguarda il grado di istruzione degli occupati, mentre negli anni novanta sono cresciuti di molto sia gli occupati diplomati sia quelli laureati, nei primi anni duemila i primi hanno continuato ad aumentare mentre i secondi si sono stabilizzati. Inoltre, tra il 2000 e il 2003, la quota degli occupati alle dipendenze è aumentata da 70,8 al 71,5 per cento, con un corrispondente declino della quota di occupati indipendenti.

In merito alle dinamiche settoriali, la tab. 4 mostra che la quota di occupati dipendenti nel terziario è andata, seppur non costantemente, espandendosi negli anni novanta, stabilizzandosi sensibilmente al di sopra della soglia del 50 per cento negli anni duemila. Appare chiaramente, quindi, la vocazione neo-industriale che ha caratterizzato il Veneto durante gli anni novanta: infatti, la percentuale di addetti nel settore terziario è stata sostanzialmente inferiore a livello regionale rispetto a quella raggiunta a livello nazionale. Questo è un fattore che ha giocato sicuramente a favore del sindacato, tradizionalmente più radicato nel settore industriale. Vale la pena notare anche che tra il 1993 e il 1999, e tra il 2000 e il 2003, gli occupati dipendenti sono cresciuti più velocemente nel terziario che nell'agricoltura e nell'industria.

Tab. 4 – Occupati dipendenti. Veneto 1993-2004

	<i>Industrial/ Agricoltura</i>	<i>Terziario</i>	<i>Totale</i>	<i>Quota terziario</i>
1993	613.854	682.367	1.247.000	54,7%
1994	608.482	685.145	1.243.000	55,1%
1995	607.213	697.417	1.272.000	54,8%
1996	622.149	703.839	1.284.000	54,8%
1997	631.119	706.337	1.296.000	54,5%
1998	647.951	704.847	1.317.000	53,5%
1999	645.842	733.781	1.340.000	54,8%
2000	635.408	778.483	1.374.000	56,7%
2001	631.831	808.034	1.410.000	57,3%
2002	616.236	821.119	1.413.000	58,1%
2003	625.888	830.694	1.433.000	58,0%
2004	651.000	821.000	1.472.000	55,8%
var. % 1993-1999	5,2%	7,5%	7,5%	
var. % 2000-2004	2,5%	5,5%	7,1%	

Fonte: Istat, Rilevazione continua forze lavoro - medie annue; elaborazione Ires Veneto.

La quota dei lavoratori temporanei è rimasta stabile poco sotto l'8 per cento, quindi a un livello inferiore di quello nazionale, che si è aggirato tra il 2000 e il 2003 attorno al 10 per cento. Come a livello nazionale, l'incidenza dei lavori temporanei tra le lavoratrici è superiore ed è passata dal 9,9 del 2000 al 11,3 per cento del 2003.

A fronte di questo scenario, qual è stata la *performance* della sindacalizzazione? I segnali che emergono da un'analisi dell'andamento del numero degli iscritti sono contrastanti (tab. 5). Mentre tra il 1993 e il 1999 gli iscritti attivi alle tre maggiori confederazioni sindacali sono diminuiti in modo significativo, in modo particolare per la Cgil nell'industria e per la Cisl nei servizi, altrettanto non si può dire per il periodo tra il 2000 e il 2004, quando gli iscritti nell'agricoltura e nell'industria sono rimasti sostanzialmente stabili, mentre quelli nel terziario sono aumentati in modo significativo. Vale la pena, poi, sottolineare la *performance* della Uil in Veneto: infatti, se a livello nazionale la Uil ha registrato una contrazione degli iscritti attivi, a livello regionale essi sono aumentati del 9,9 per cento in totale e del 14,6 nei servizi.

Tab. 5 – Iscritti attivi alle tre confederazioni. Veneto 1993-2004

	Cgil		Cisl		Uil		Cgil+Cisl+Uil	
	Industrial Agricoltura	Altri settori	Industrial Agricoltura	Altri settori	Industrial Agricoltura	Altri settori	Industrial Agricoltura	Altri settori
1993	95.821	71.517	95.265	107.426	34.926	36.577	226.012	215.520
1994	90.759	68.548	95.435	98.992	34.086	36.061	220.280	203.601
1995	86.966	68.213	90.856	94.383	33.403	35.237	211.225	197.833
1996	85.213	67.674	91.419	93.976	33.552	35.279	210.184	196.929
1997	84.266	68.384	90.169	89.796	33.610	35.822	208.045	194.002
1998	83.684	69.778	88.981	89.505	33.145	35.352	205.810	194.635
1999	82.686	70.546	88.853	90.130	33.113	35.923	204.652	196.599
2000	82.387	70.511	89.423	89.946	33.129	35.638	204.939	196.095
2001	82.351	67.975	84.603	92.040	33.156	35.824	200.110	195.839
2002	82.479	70.609	85.755	90.633	33.766	39.971	202.000	201.213
2003	82.885	72.672	86.701	89.767	34.061	40.558	203.647	202.997
2004	82.791	76.714	88.749	90.092	34.735	40.824	206.275	207.630
var. % 1993-1999	-13,7%	-1,4%	-6,7%	-16,1%	-5,2%	-1,8%	-9,5%	-8,8%
var. % 2000-2004	0,5%	8,8%	-0,8%	0,2%	4,8%	14,6%	0,7%	5,9%
Totale								
1993								
1994								
1995								
1996								
1997								
1998								
1999								
2000								
2001								
2002								
2003								
2004								
var. % 1993-1999								
var. % 2000-2004								

Fonte: Cgil, Cisl, Uil; elaborazione Ires Veneto.

I dati sono parzialmente positivi anche se si considera l'andamento dei tassi di sindacalizzazione: la loro contrazione si è arrestata dopo il 2000, senza assicurare però un'inversione di tendenza (tab. 6). Se ne conclude che – in contrasto con la dinamica osservata durante i decenni precedenti, caratterizzata da un chiaro effetto di irreversibilità, per cui il sindacato calava in fase di ristrutturazione e manteneva il numero degli iscritti in fase di espansione occupazionale – il sindacato è cresciuto alla stessa velocità degli occupati in un periodo di crescita occupazionale, quale quello dei primi anni duemila, nonostante la sfavorevole congiuntura economica.

A ogni modo, il tasso di sindacalizzazione è rimasto significativamente e stabilmente al di sotto del 30 per cento, soprattutto a causa del declino della Cisl – il primo sindacato in Veneto per numero di iscritti – e nonostante la Cgil sia riuscita ad aumentare il numero dei propri iscritti alla stesso ritmo degli occupati e la Uil più velocemente⁷.

Un ulteriore dato interessante che emerge dalla tab. 5 è che la quota degli iscritti attivi nel terziario è cresciuta tra il 2000 e il 2004 dal 48,8 al 50,2 per cento, interessando la Cgil (da 46,1 a 48 per cento) e, in modo particolare, la Uil (da 51,8 a 54,7 per cento), mentre per la Cisl è rimasta sostanzialmente stabile intorno al 50 per cento. Se ne conclude che, come a livello nazionale, così a livello regionale il grado di terziarizzazione del sindacato è in aumento; tuttavia nel Veneto, anche a causa del maggiore peso che ha mantenuto l'industria (Vaona, 2005a), il sindacato non sembra essere in pesante ritardo rispetto al grado di terziarizzazione degli occupati.

Si è visto più sopra che la presenza degli immigrati nel tessuto produttivo veneto ha continuato ad aumentare anche durante i primi anni del nuovo decennio. Altrettanto si può dire per quanto riguarda la presenza degli immigrati nel sindacato, in qualità di iscritti. Infatti, se nel 2000 in Veneto la Cgil contava 6.082 tessere tra gli immigrati, nel 2003 esse erano salite a

⁷ Per un riepilogo dell'evoluzione storica dei tassi di sindacalizzazione attraverso vari studi, vedi tab. 21 in Appendice a Vaona (2005b). Dando per scontata l'assenza di soluzione di continuità delle stime, è possibile notare che il tasso di sindacalizzazione è passato dal 1950 al 2004 dal 44 per cento a meno del 30, tuttavia nel 1960 il tasso di sindacalizzazione è stato inferiore a quello attuale di quasi 5 punti percentuali: come è ovvio, il declino non è congenito all'organizzazione sindacale. Vale la pena anche ribadire che i tassi di sindacalizzazione presentati nella tab. 21 non includono i sindacati autonomi. Di conseguenza, se prima degli anni ottanta i dati riportati possono aspirare a dare un'immagine completa della sindacalizzazione in Veneto, non vale altrettanto per quelli successivi a quel periodo, che ha visto una forte espansione del sindacalismo non confederale.

Tab. 6 – Tassi di sindacalizzazione. Veneto 1993-2004

	<i>Cgil</i>		<i>Cisl</i>		<i>Uil</i>		<i>Cgil+Cisl+Uil</i>		
	<i>Industrial/ Agricoltura</i>	<i>Altri settori</i>	<i>Totale</i>						
1993	15,6%	10,5%	15,5%	15,7%	5,7%	5,4%	36,8%	31,6%	35,4%
1994	14,9%	10,0%	15,7%	14,4%	5,6%	5,3%	36,2%	29,7%	34,1%
1995	14,3%	9,8%	15,0%	13,5%	5,5%	5,1%	34,8%	28,4%	32,2%
1996	13,7%	9,6%	14,7%	13,4%	5,4%	5,0%	33,8%	28,0%	31,7%
1997	13,4%	9,7%	14,3%	12,7%	5,3%	5,1%	33,0%	27,5%	31,0%
1998	12,9%	9,9%	13,7%	12,7%	5,1%	5,0%	31,8%	27,6%	30,4%
1999	12,8%	9,6%	13,8%	12,3%	5,1%	4,9%	31,7%	26,8%	29,9%
2000	13,0%	9,1%	14,1%	11,6%	5,2%	4,6%	32,3%	25,2%	29,2%
2001	13,0%	8,4%	13,4%	11,4%	5,2%	4,4%	31,7%	24,2%	28,1%
2002	13,4%	8,6%	13,9%	11,0%	5,5%	4,9%	32,8%	24,5%	28,5%
2003	13,2%	8,7%	13,9%	10,8%	5,4%	4,9%	32,5%	24,4%	28,4%
2004	12,7%	9,3%	13,6%	11,0%	5,3%	5,0%	31,7%	25,3%	28,1%

Fonte: elaborazione Ires Veneto

8.150 con un incremento del 34 per cento. Tuttavia vale la pena sottolineare che le confederazioni di altre regioni, anche produttivamente simili, come l'Emilia Romagna o la Toscana, nel 2003 riportavano valori più elevati, rispettivamente 32.696 e 9.564 (Mottura, 2003). È quindi molto probabile che ci siano margini per ulteriori sviluppi della sindacalizzazione degli immigrati ed è auspicabile anche una loro maggiore rappresentanza negli organismi direttivi del sindacato.

I dati offerti dalla Rtlf e dalla Rclf non consentono di scendere a un dettaglio superiore di disaggregazione settoriale, quindi neanche di capire se il tasso di sindacalizzazione abbia sperimentato andamenti diversi per ciascuna categoria. Per riuscire ad avere maggiori indicazioni in merito è stato quindi necessario ricorrere a un'analisi dei dati settoriali derivanti dai censimenti dell'industria e dei servizi del 1991, del 1996 e del 2001 (tab. 7).

Nel 2001, in Veneto, circa tre quarti degli addetti dipendenti lavoravano in aziende con *almeno* 10 dipendenti, poco più della metà in aziende con *almeno* 20 dipendenti. Vale la pena notare che nei primi anni novanta queste quote sono sostanzialmente aumentate, mentre la struttura occupazionale del Veneto per classe dimensionale si trasformava di conseguenza a favore delle imprese meno piccole.

I settori cui si riferiscono Filcams e Fillea hanno una quota di addetti dipendenti in imprese con *almeno* 10 e *almeno* 20 dipendenti chiaramente inferiore rispetto alle altre categorie. Queste quote, però, sono andate aumentando, passando dal 59,8 al 67,3 per cento e dal 38,2 al 42,9 per cento per Fillea e dal 51,2 al 63 per cento e dal 33,6 al 45,8 per cento per Filcams. Va notato, al contrario, che gli addetti dipendenti dei settori coperti da Fisac hanno sperimentato un'evoluzione marcatamente differente, per cui la quota degli addetti dipendenti da imprese con *almeno* 10 dipendenti è passata dal 79,5 al 68,9 per cento, mentre per quelle con *almeno* 20 dipendenti dal 62 al 48,6 per cento. Indicazioni simili si hanno prendendo in considerazione il valore massimo della distribuzione degli addetti per classe dimensionale, segnata in corsivo nella tabella 7. Essa non supera mai la classe che va da 25 a 49 addetti, con l'eccezione di Filpt nel 1996 (per cui si colloca nella classe 250-499 addetti), salvo poi cadere nella classe più piccola nel 2001 (infatti gli addetti dipendenti nei settori sindacalizzati da Filpt mostrano una distribuzione per classe dimensionale pressoché uniforme, per cui bastano leggeri mutamenti per spostarne il valore massimo).

Tab. 7 – Dipendenti delle unità locali riaggregati per categorie sindacali Cgil e classe dimensionale al 1991, 1996 e 2001 in Veneto

	1-9	10-19	20-49	50-99	100-249-	250-499-	500 +	Totale	di cui >9	di cui >19	% >9	% >19
1991												
Filcea	5.586	8.833	11.871	8.908	7.920	3.948	7.338	54.404	48.818	39.985	89,7	73,5
Fillea	56.759	30.423	27.801	14.516	9.061	2.082	506	141.148	84.389	53.966	59,8	38,2
Fiom	27.351	34.309	42.017	28.667	28.932	22.440	20.224	203.940	176.589	142.280	86,6	69,8
Filtea	17.702	41.240	35.852	19.078	18.695	7.887	8.570	149.024	131.322	90.082	88,1	60,4
Flai	6.369	4.067	6.695	4.564	5.315	3.380	5.135	35.525	29.156	25.089	82,1	70,6
Fillis	4.992	4.513	5.314	3.502	3.300	2.462	1.349	25.432	20.440	15.927	80,4	62,6
Filpt	5.065	3.381	4.872	2.610	4.411	3.663	0	24.002	18.937	15.556	78,9	64,8
Filcams	114.506	41.191	38.244	18.328	15.221	4.680	2.468	234.638	120.132	78.941	51,2	33,6
Filt	6.352	3.171	3.943	2.776	3.701	3.383	8.349	31.675	25.323	22.152	79,9	69,9
Fnlc	943	978	1.890	2.874	3.644	2.028	1.352	13.709	12.766	11.788	93,1	86,0
Fisc	6.766	5.803	6.678	4.269	3.324	3.459	2.735	33.034	26.268	20.465	79,5	62,0
Totale	246.805	169.076	173.306	101.184	95.604	55.464	50.688	892.127	645.322	476.246	72,3	53,4
1996												
Filcea	5.659	9.626	13.968	9.549	9.225	4.646	3.486	56.159	50.500	40.874	89,9	72,8
Fillea	54.437	33.304	29.062	14.953	8.755	2.083	594	143.188	88.751	55.447	62,0	38,7
Fiom	29.220	38.210	49.837	30.818	33.169	18.963	25.473	225.690	196.470	158.260	87,1	70,1
Filtea	13.895	33.578	32.095	17.435	15.485	8.484	8.844	129.816	115.921	82.343	89,3	63,4
Flai	6.778	4.217	6.151	4.576	4.059	3.861	3.475	33.117	26.339	22.122	79,5	66,8
Fillis	4.444	4.887	5.714	3.147	4.002	1.621	1.878	25.693	21.249	16.362	82,7	63,7

Tab. 7 – Segue

	1-9	10-19	20-49	50-99	100-249-	250-499-	500 +	Totale	di cui >9	di cui >19	% >9	% >19
1996												
Filpt	4.089	2.514	2.720	2.604	3.903	4.354	509	20.693	16.604	14.090	80,2	68,1
Filcams	119.063	47.645	42.771	23.357	19.567	7.810	6.339	266.552	147.489	99.844	55,3	37,5
Filt	7.407	3.926	4.392	2.670	3.059	2.820	8.972	33.246	25.839	21.913	77,7	65,9
Fnlc	881	952	1.992	2.211	2.955	1.421	1.175	11.587	10.706	9.754	92,4	84,2
Fisc	9.518	7.750	6.415	3.274	2.820	2.041	2.695	34.513	24.995	17.245	72,4	50,0
<i>Totale</i>	<i>255.391</i>	<i>186.609</i>	<i>195.117</i>	<i>114.594</i>	<i>106.999</i>	<i>58.104</i>	<i>63.440</i>	<i>980.254</i>	<i>724.863</i>	<i>538.254</i>	<i>73,9</i>	<i>54,9</i>
2001												
Filcea	5.713	10.162	10.929	15.369	4.646	10.619	4.049	61.487	55.774	45.612	90,7	74,2
Fillea	50.552	37.695	10.046	35.308	887	19.361	642	154.491	103.939	66.244	67,3	42,9
Fiom	29.417	39.956	36.353	52.566	20.076	36.069	22.039	236.476	207.059	167.103	87,6	70,7
Filtea	12.342	25.789	16.667	24.369	6.097	14.766	6.040	106.070	93.728	67.939	88,4	64,1
Flai	8.018	5.252	6.609	7.464	3.660	5.479	7.110	43.592	35.574	30.322	81,6	69,6
Filis	6.519	6.446	5.904	7.536	2.054	4.505	2.318	35.282	28.763	22.317	81,5	63,3
Filpt	3.687	2.638	3.642	2.929	2.315	1.882	2.758	19.851	16.164	13.526	81,4	68,1
Filcams	129.172	60.218	33.365	62.590	15.534	41.140	7.463	349.482	220.310	160.092	63,0	45,8
Filt	8.356	5.852	4.291	5.680	3.538	3.021	4.278	35.016	26.660	20.808	76,1	59,4
Fnlc	11.532	7.930	4.133	7.438	4.010	5.698	4.526	45.267	33.735	25.805	74,5	57,0
Fisc	10.825	7.053	2.818	5.074	1.349	3.703	3.932	34.754	23.929	16.876	68,9	48,6
<i>Totale</i>	<i>276.133</i>	<i>208.991</i>	<i>134.757</i>	<i>226.323</i>	<i>64.166</i>	<i>146.243</i>	<i>65.155</i>	<i>1.121.768</i>	<i>845.635</i>	<i>636.644</i>	<i>75,4</i>	<i>56,8</i>

Fonte: elaborazione Ires Veneto su Censimenti Istat (dati a parità di campo di osservazione; sono escluse P.A. e agricoltura).

Nel periodo che va dal 1991 al 2001, il tasso di sindacalizzazione dei settori sopra indicati è calato dal 14,9 all'11 per cento, con una variazione negativa di quasi 18.000 iscritti. È possibile sostenere che i tassi di sindacalizzazione calcolati considerando tutti i dipendenti siano scarsamente rappresentativi, in quanto le imprese più piccole sono notoriamente meno penetrabili dai sindacati. Tuttavia, calcolando i tassi di sindacalizzazione escludendo le imprese con meno di 20 dipendenti, si nota un declino ancora più marcato: dal 27,2 al 19,3 per cento. Questo declino ha coinvolto in modo particolare Fnle, Flai e Filcams, mentre il tasso di sindacalizzazione per Fisac è cresciuto. Fnle e Filcams hanno avuto nel 2001 anche il più basso tasso di sindacalizzazione tra tutte le categorie della Cgil del Veneto. Per quanto riguarda il numero di iscritti, Fiom e Fillea erano nel 2001 le categorie più consistenti, mentre Fisac e Fnle quelle meno consistenti (tab. 8).

Tab. 8 – Iscritti alla Cgil e tassi di sindacalizzazione per categoria in Veneto al 1991 e 2001

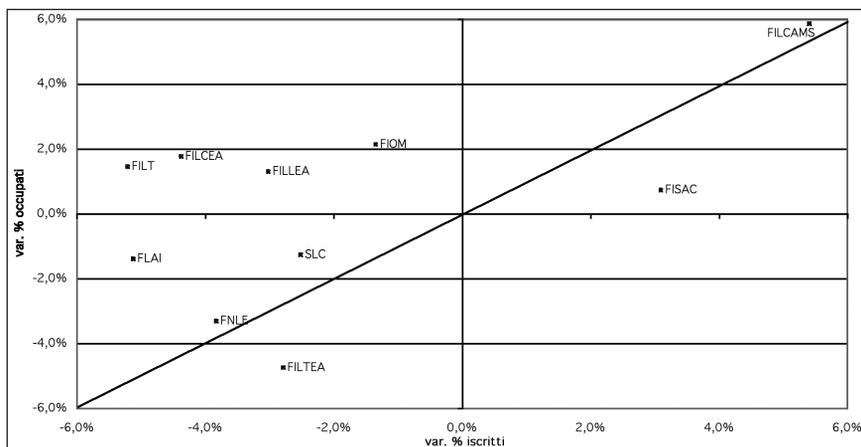
	<i>Iscritti Cgil</i>		<i>Tassi calcolati sul totale dip.</i>		<i>Tassi calcolati su u.l. > 19 dip.</i>	
	<i>1991</i>	<i>2001</i>	<i>1991</i>	<i>2001</i>	<i>1991</i>	<i>2001</i>
Filcea	13.465	9.845	24,8%	16,0%	33,7%	21,6%
Fillea	25.937	20.930	18,4%	13,5%	48,1%	31,6%
Fiom	29.902	27.191	14,7%	11,5%	21,0%	16,3%
Filtea	14.382	11.802	9,7%	11,1%	16,0%	17,4%
Flai	13.827	9.570	38,9%	22,0%	55,1%	31,6%
Filis + Filpt/Slc	7.343	6.143	14,9%	11,1%	23,3%	17,1%
Filcams	12.959	18.733	5,5%	5,4%	16,4%	11,7%
Filt	13.879	9.545	43,8%	27,3%	62,7%	45,9%
Fnlle	3.960	3.013	28,9%	6,7%	33,6%	11,7%
Fisac	4.922	6.092	14,9%	17,5%	24,1%	36,1%
<i>Totale</i>	<i>140.576</i>	<i>122.864</i>	<i>14,9%</i>	<i>11,0%</i>	<i>27,2%</i>	<i>19,3%</i>

Fonte: Istat Censimenti, Cgil; elaborazione Ires Veneto.

Se si considera l'intero decennio che va dal 1991 al 2001 (Graff. 2, 3), si nota che solo Fisac e Filcams hanno incrementato il numero dei propri iscritti, mentre il numero degli occupati dei «loro» settori è cresciuto, per Filcams in tutte le classi dimensionali d'impresa, per Fisac soprattutto in quelle con meno di 19 dipendenti. Tutte le altre categorie hanno visto la propria *membership* ridursi, ma mentre per Fiom, Filcea, Fillea e Filt gli occupati nei settori di riferimento sono cresciuti, per le altre anche questi sono calati. Questi andamenti confermano quelli già individuati da Anastasia, Occasi, Rasera (2001) grazie all'utilizzo dei dati Unioncamere-Excelsior.

È probabile che Filcams abbia visto in parte premiata la propria capacità di realizzare innovazioni organizzative, tendenti verso una maggiore territorializzazione della contrattazione e alla valorizzazione degli enti bilaterali come mezzo per entrare anche nella piccola impresa. Si dice «in parte» perché Fillea, che pure ha spinto su queste stesse innovazioni, ha avuto risultati meno lusinghieri⁸.

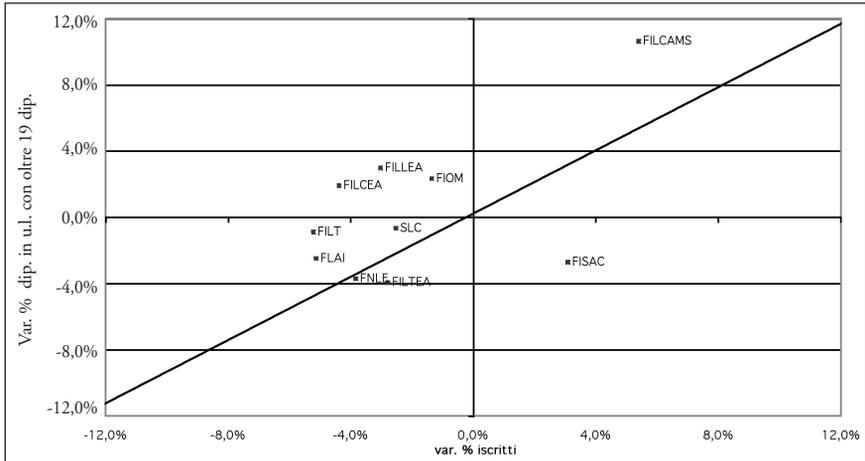
Graf. 2 – Variazioni dei dipendenti e degli iscritti per categorie Cgil 1991-2004



Fonte: elaborazione Ires Veneto.

⁸ Inoltre, non bisogna svilire la bilateralità ma nemmeno incensarla, in quanto può essere usata, specie in momenti di debolezza contrattuale, in modi poco ortodossi, alterando le sue finalità extra-contrattuali per supplire a mancanze che sono proprie della contrattazione.

Graf. 3 – Variazioni dei dipendenti (u.l. con oltre 19 dip.)
e degli iscritti per categorie Cgil 1991-2004



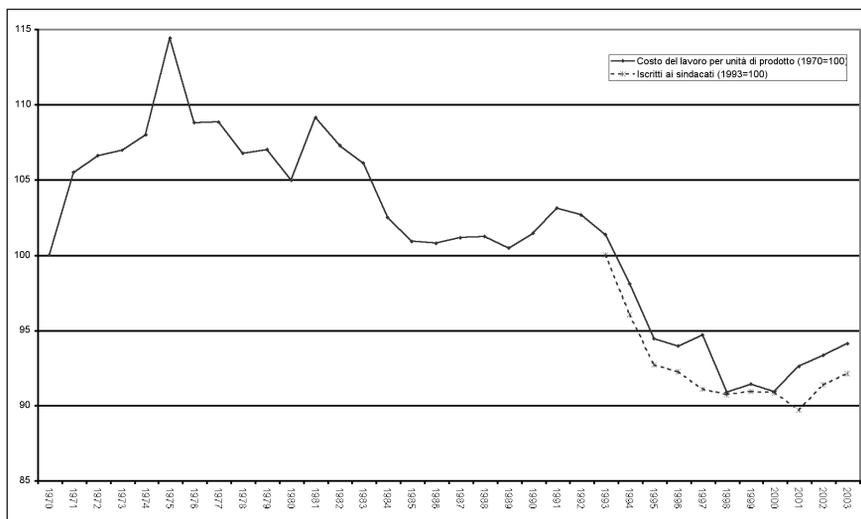
Fonte: elaborazione Ires Veneto.

Se si ripete anche per il Veneto lo stesso esercizio fatto per l'Italia, considerando l'andamento del costo del lavoro per unità di prodotto, il grafico 4 mostra che, come l'Italia, anche il Veneto ha visto una sostanziale riduzione della quota del reddito appartenente al lavoro dipendente. È quindi possibile concludere che, sebbene in presenza di un basso tasso di disoccupazione e prendendo in considerazione unicamente il reddito, il fattore lavoro ha beneficiato meno del capitale e della rendita della forte crescita economica sperimentata a livello regionale nel corso degli anni novanta.

Nel grafico 1, però, si nota che dopo il 2000 in Veneto, a differenza che in Italia, la quota del reddito attribuibile al lavoro dipendente è andata crescendo, anche se in misura minore che negli anni settanta, e che l'andamento della sindacalizzazione ha avuto un andamento simile. La tesi però che il Veneto stia vivendo una ripresa della capacità rivendicativa che non si manifesta a livello nazionale è da accogliere con scetticismo in quanto, come è stato mostrato anche più sopra, il numero degli occupati dipendenti ha continuato a crescere negli ultimi anni, portando anche più tessere ai sindacati, ma questo è accaduto in concomitanza con un andamento più debole della crescita della produttività (Veneto Lavoro, 2005) e, quindi, con una crescita del costo del lavoro per unità di prodotto. Dunque, questo dato mostra più il frangente che si trova ad affrontare l'economia veneta, che l'inizio di una

nuova stagione rivendicativa da parte dei lavoratori. Per altro, l'andamento del tasso di sindacalizzazione, sceso stabilmente al di sotto della soglia del 30 per cento, ne costituisce l'altro rilievo empirico.

Graf. 4 – Costo del lavoro per unità di prodotto e iscritti ai sindacati in Veneto



Fonte: elaborazioni Ires su dati Prometeia, Cgil, Cisl e Uil.

5. Conclusioni

In questo articolo sono stati analizzati i mutamenti attraversati dalla *membership* dei sindacati maggiormente rappresentativi prima in Italia, e poi in Veneto, tra il 2000 e il 2004. Nonostante il periodo preso in esame sia stato molto contrastato per la dimensione più strettamente politica delle relazioni industriali in Italia, su scala nazionale si possono considerare i primi anni 2000 tra i meno negativi dal 1980 in poi per quanto riguarda il numero di iscritti e i tassi di sindacalizzazione.

In modo particolare, le tre maggiori confederazioni sindacali hanno visto aumentare il numero dei propri iscritti e, con l'eccezione della Uil, anche degli iscritti attivi, frenando la caduta dei tassi di sindacalizzazione che si era verificata in Italia dal 1980 in poi. Inoltre, la quota degli iscritti tra i pensionati è andata crescendo in tutte e tre le confederazioni maggiormente rappre-

sentative. Infine, si è potuto notare che esse hanno fatto i primi passi di un percorso di cambiamento verso una maggiore rappresentatività dei lavoratori immigrati, almeno sulla base di fonti indirette, e degli occupati nel settore terziario.

Per quanto riguarda, invece, le classi di età, il genere, le qualifiche o la scolarità degli iscritti, non è stato possibile rintracciare dati che permettessero di offrire una valutazione significativa dell'evoluzione del profilo sociale degli iscritti al sindacato. Questo è un fatto di particolare gravità, anche considerando il fatto che gli organi dirigenti delle organizzazioni sindacali dimostrano un elevato grado di impermeabilità alle nuove figure di iscritto, basti solo pensare a quanto sia avanzato il processo di femminilizzazione della forza lavoro e quanto poco siano rappresentate le donne negli organi direttivi del sindacato (Fasoli, 2005).

I sindacati in Veneto hanno attraversato mutamenti simili a quelli nazionali sotto il profilo della crescita degli iscritti, della rappresentanza degli immigrati e del settore terziario. La crescita degli iscritti in Veneto, però, non ha permesso di invertire la tendenza al declino dei tassi di sindacalizzazione, nonostante che il sindacato, almeno per quanto riguarda la Cgil, abbia reagito a una minore «fidelizzazione» dei propri iscritti con una loro più veloce «sostituzione» (Vaona, 2005b, sez. 6).

Tra le confederazioni è da segnalare la *performance* della Uil che, negli ultimi quattro anni, denuncia un aumento del numero dei propri iscritti attivi quasi del 10 per cento, nonostante che a livello nazionale i suoi iscritti siano diminuiti. La Cgil Veneto è cresciuta di circa il 4 per cento, la Cisl Veneto è calata dello 0,3.

All'interno della Cgil, la Filcams, in particolare, è riuscita ad aumentare sensibilmente i propri iscritti malgrado la notoria difficoltà di sindacalizzazione in settori quali quelli del commercio, del turismo e dei servizi, che offrono prospettive occupazionali più instabili. Quest'ultimo dato evidenzia la maggiore attenzione che le confederazioni sindacali hanno dato ai servizi e al soddisfacimento di bisogni extra-contrattuali dei lavoratori come, ad esempio, l'assistenza fiscale, con il conseguente sforzo di incentivare in questo modo l'iscrizione.

Infatti, è probabilmente anche grazie a questo rinnovamento nella risposta ai bisogni della *membership* che le maggiori confederazioni sindacali sono riuscite non solo ad arrestare il declino nel numero dei propri iscritti attivi e a frenare quello dei tassi di sindacalizzazione, ma anche ad avere a disposizione maggiori risorse economiche. Si tratta, dunque, di una trasformazione efficace e che potrebbe offrire insperati frutti nel momento, ancora ipotetico, in cui

venisse meno il riflusso politico-sociale che ha caratterizzato gli anni ottanta e novanta. Infatti, coloro che si iscrivono per ragioni utilitaristiche potrebbero trasformarsi in militanti sindacali più attivi, con chiari effetti a cascata sulla consistenza della *membership*. Tuttavia, questo strumento è anche da gestire con attenzione selezionando con cura il tipo di servizi erogati, perché il sindacato costruisce e trova la propria identità sui posti di lavoro tramite l'attività contrattuale, sul territorio tramite la concertazione e il coinvolgimento nelle politiche pubbliche e nell'offerta di servizi specifici, come i patronati ad esempio. Questa identità potrebbe venire danneggiata dalla trasformazione del sindacato in una mera agenzia di servizi a scarso contenuto identitario – come nei paesi del «sistema di Ghent», dove l'iscrizione al sindacato diventa un mezzo per avere accesso al sussidio di disoccupazione (Carrieri, 2003, Fasoli 2005) – o rafforzata dalla riscoperta, ad esempio, delle radici mutualistiche del movimento operaio nel tentativo di dare incentivi selettivi all'iscrizione senza snaturarne il significato. Il tasso di sindacalizzazione, appunto, è solo uno degli indicatori della rappresentatività del sindacato.

Bibliografia

- Accornero A. (2003), *Prefazione*, in Carrieri M. (2003), pp. VII-XVI.
- Alacevich F. (2000), *Il futuro del sindacato e delle relazioni industriali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 2.
- Anastasia B., Danilo M. (2002), *Misure dell'occupazione temporanea: consistenza, dinamica e caratteristiche di uno stock eterogeneo*, in *I Tartufi*, n. 11, dicembre.
- Anastasia B., Occari F., Rasera M. (2001), *I tassi di sindacalizzazione in Veneto: misure e confronti*, in *Economia e Società Regionale*, n. 76(4).
- Baccaro L., Carrieri M., Damiano C. (2002), *The Resurgence of the Italian Confederal Unions: Will it Last?, Ilo Discussion Paper*, n. 144.
- Braga A. (a cura di) (2002a), *La Cgil. La ripresa delle iscrizioni: una pluralità di ragioni e un sistema di valori forti. Intervista a Carlo Ghezzi*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3.
- Braga A. (a cura di) (2002b), *La Cisl. Interventi differenziati per incentivare le adesioni*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3.
- Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Casadio G. (2004), *Un decennio di politiche del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3.
- Cnel (2004), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo*, mimeo.

- Desai M. (2004), *Marx's Revenge*, Londra, Verso.
- D'Aloia G., Olini G. (2004), *Collective Bargaining in Europe 2003-2004 – Italy*, European Trade Union Institute, mimeo.
- Di Nicola P. (1991), *Sindacalizzazione e rappresentanza negli anni ottanta*, in *Ires Materiali*, n. 3.
- Fasoli R. (2005), *Conoscere la realtà per reagire con successo*, di prossima uscita su *Economia e Società Regionale*.
- Fondazione Corazzin (1991), *Dieci anni di sindacalizzazione in Veneto. 1980-1990*, Venezia.
- Gali J., Gertler M. (1999), *Inflation Dynamics: A Structural Econometric Analysis*, in *Journal of Monetary Economics*, vol. 44, n. 7, pp. 1237-1270.
- Gali J., Gertler M., López-Salido D. (2001), *European Inflation Dynamics*, in *European Economic Review*, vol. 45, n. 7, pp. 1237-1270.
- Leonardi S. (2001), *Sindacato, lavoro e classi sociali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, a. LII, n. 2.
- Manghi B. (2000), *Sindacalismo oggi: la giustizia oltre i confini e l'azione di tutela domestica*, in *Aggiornamenti Sociali*, n. 1.
- Marini D. (1998), *I lavoratori dipendenti in Italia. Opinioni e atteggiamenti*, Venezia, Fondazione Corazzin.
- Marini D. (1999), *I giovani e il sindacato*, Venezia, Fondazione Corazzin.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2005), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse.
- Moretto C., De Colle M. (2001), *La sindacalizzazione dei pensionati in Veneto: problemi e prospettive*, mimeo.
- Mottura G. (2003), *Immigrazione, mercato del lavoro e sindacato: dati e tendenze*, in Bernadotti M.A., Mottura G. (a cura di) (2003), *Immigrazione e Sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza*, Roma, Ediesse.
- Pirro F. (2000), *Giovani e sindacato, differenze e disincanto*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1.
- Squarzon C. (1991), *La sindacalizzazione in Veneto negli anni '80*, in Fondazione Corazzin (1991).
- Vaona A. (2005a), *Il Veneto e le sue province tra i due censimenti del 1991 e del 2001*, in *PaperIres*, n. 53, aprile.
- Vaona A. (2005b), *L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto*, in *PaperIres*, n. 56, dicembre.
- Veneto Lavoro (2000...2005), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Milano, Franco Angeli.
- Zenezini M. (2004), *Quale futuro per il sindacato?*, in *Economia e Società Regionale*, n. 2.

n. 2/2005 [22]

Editoriale. Innovazione e competenza nella società della conoscenza e della tecnologia. I *knowledge workers* in sette paesi europei di *Carlo Carboni*

Tema. Relazioni industriali, innovazioni organizzative e competitività dell'impresa - Innovazioni organizzative, modelli di partecipazione e relazioni industriali quali fattori di competitività dell'impresa. Una introduzione di *Paolo Pini* - Risorse, capabilities e competenze dell'impresa di *Sandro Montresor* - I benefici e i costi della delega del potere decisionale di *Maria De Paola, Vincenzo Scoppa* - L'addestramento nelle imprese. Uno schema concettuale e alcuni spunti per l'analisi applicata di *Giovanni Guidetti, Massimiliano Mazzanti* - Partecipazione e innovazione organizzativa Una prospettiva critica di *Giovanni Masino* - Possibilità e limite delle relazioni industriali come fattore di innovazione di *Guido Baglioni* - Tutto ciò che è successo ai Circoli di qualità (e al modello giapponese) di *Ronald Dore* - Nuove forme di organizzazione del lavoro e pratiche di coinvolgimento: verso quali relazioni industriali incamminarsi? I risultati di un'indagine di *Riccardo Leoni, Annalisa Cristini* - Partecipazione diretta, partecipazione indiretta e innovazioni tecno-organizzative. Alcuni risultati per il sistema locale di Reggio Emilia di *Davide Antonioli, Paolo Pini* - Cambiamenti organizzativi ed effetti sulla qualità della domanda di lavoro di *Mariacristina Piva* - Dalla fabbrica integrata al deficit di regole. Lavoro e relazioni industriali alla Fiat di *Cesare Cossi* - Per l'innovazione non bastano i confini dell'impresa di *Mimmo Carrieri*

Confronto. Il lavoro che cambia - La qualità del lavoro che cambia di *Fabrizio Pirro* - Il lavoro riscoperto di *Agostino Megale*

Tendenze. Lo sciopero e l'Unione Europea. Appunti critici di *Stefano Giubboni, Giovanni Orlandini* - Unione Europea e formazione continua: che fare? di *Silvana Paruolo* *Fondazione Giuseppe Di Vittorio.* L'amministrazione condivisa di *Gregorio Arena* - L'Irap e il federalismo dimezzato di *Franco Osculati*

n. 3/2005 [23]

Tema. La contrattazione dell'organizzazione del lavoro - Introduzione. Quale contrattazione nel nuovo mondo dell'impresa e del lavoro di *Mimmo Carrieri, Giuseppe D'Aloia* - Intervista a Bruno Trentin. Una nuova stagione di diritti per conquistare spazi di libertà e autodeterminazione a cura di *Giuseppe D'Aloia* - Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione di *Agostino Megale* - Risultati e Problemi. La contrattazione nazionale e decentrata: organizzazione del lavoro, inquadramenti e modelli di flessibilità - Organizzazione del lavoro e riforma dei sistemi di inquadramento di *Fausta Guarriello* - Contrattazione integrativa e inquadramenti professionali nel settore pubblico di *Mauro Bonaretti, Francesco Minchillo* - Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004: flessibilità numerica e organizzativa di *Giuseppe D'Aloia* - Riflessioni e Proposte - Il ruolo della contrattazione nell'in-

novazione, nelle nuove forme di organizzazione del lavoro e nella flessibilità - Gli inquadramenti professionali tra modelli organizzativi, *job design* e contenuti del lavoro: la cenerentola del dibattito di *Riccardo Leoni* - Flessibilità del lavoro e contrattazione collettiva di *Roberto Pedersini* - Ricontrattare l'organizzazione del lavoro di *Volker Telljohann*

Forum. Caratteri e qualità della contrattazione decentrata - *Interventi di Paolo Baretta, Paolo Pirani, Carla Cantone*

Confronto. La testa, le braccia e il cuore. Trent'anni di esperienza nella formazione sindacale, di Antonio Amedeo -L'attivazione dei saperi dell'individuo e del gruppo di *Alfiero Boschiero* - La talpa della formazione di *Carlo Donolo*

Tendenze. Lavoro atipico e *flexicurity* di *Berndt Keller, Hartmut Seifert* - Le problematiche dell'integrazione nella società e nel mercato del lavoro di *Salvatore Casabona* - Riconoscere e valorizzare le differenze di genere. Il caso della Cgil Friuli Venezia Giulia di *Chiara Cristini*

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Un Osservatorio sul Mediterraneo di *Carlo Ghezzi* - Politiche della conoscenza e modelli di Stato sociale di *Dario Missaglia* - Il mondo del lavoro nella costruzione della democrazia di *Adolfo Pepe*

n. 4/2005 [24]

Tema. Ripensare l'intervento pubblico - Presentazione di *Giacinto Militello*

Forum. Il ruolo dello Stato nel rilancio della competitività - *Interventi di Giorgio Ruffolo, Marcello Messori, Giorgio Lunghini, Cristiano Antonelli* - Esiste ancora uno spazio per l'offerta pubblica di servizi sociali? Interesse pubblico e disegno delle politiche sociali di *Elena Granaglia* - Ruolo redistributivo del bilancio pubblico e globalizzazione di *Paolo Bosi* - Spesa sociale privata. Una funzione da ampliare? di *Mark Pearson, John P. Martin* - Una nuova politica industriale per la competitività di *Beniamino Lapadula* - Il caso Csi-Piemonte: fare impresa nel pubblico di *Renzo Rovaris*

Confronto. Il sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia, di Saul Meghna - Competenza e diritti: è possibile una relazione? di *Claudio Gentili* - Il sapere come strumento di democrazia di *Valeria Fedeli*

Tendenze. Formazione continua e contrattazione della formazione di *Claudio Pellegrini* - Il sindacato americano a congresso: scissione e radicalizzazione tra speranze e contraddizioni di *Angelo Gennari* - Sindacato e Enti bilaterali. Spunti da una ricerca di *Giuseppe D'Aloia* - La relazione nelle professioni sociali di *Enrico Liverani*

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Dalla quantità alla qualità: la sostenibilità di *Gianni Mattioli, Massimo Scalia* - La collocazione internazionale dell'Italia tra passato e futuro di *Gian Giacomo Migone* - La scuola delle nuove generazioni di *Dario Missaglia*

n. 1/2006 [25]

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. *Tavola rotonda*. Per una globalizzazione equa - *Interventi di Guglielmo Epifani, Joseph E. Stiglitz. Conducono Laura Pennacchi, Carlo Ghezzi, Marcello Messori*

Tema. Concertare le riforme - Concertare le riforme: note introduttive di *Marino Regini* - Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo di *Wolfgang Streeck* - Slittamenti ed evoluzioni nella regolazione sociale di *Mimmo Carrieri* - I governi e la concertazione. Perché alcuni la vogliono e altri no di *Lucio Baccaro*, *Marco Simoni* - Concertazione locale. Note a partire da una ricerca empirica di *Ida Regalia* - Il dialogo sociale in Europa: verso una convergenza funzionale nella regolazione del lavoro? di *Franca Alacevich* - Uno scambio senza contropartite di *Elia-
na Como*

Confronto. Il lavoro nel mondo che cambia, di *Ronald Dore* - Lavoro e individualismo di mercato di *Serafino Negrelli* - Nuove disuguaglianze nelle fatiche e nelle soddisfazioni del lavoro di *Marcello Pedaci*

Confronto. Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?, di *Salvo Leonardi* - Gli enti bilaterali in chiaro di *Luigi Mariucci* - Le strutture bilaterali aiutano le organizzazioni? di *Claudio Pellegrini*

Tendenze. La gerarchia fra libertà economiche e *flexicurity* scandinava di *Paolo Borioni* - Tante domande, nessuna risposta. Appunti per una riflessione politica sulle giovani generazioni di *Alessandro Coppola*, *Alessandro Genovesi* - Problemi vecchi e nuovi del sindacalismo americano di *Pasqualino Colombaro*

n. 2/2006 [26]

Editoriale. Riforme e consenso. Le sfide per il nuovo governo (e per il sindacato). Colloquio con *Paolo Nerozzi* A cura di *Mimmo Carrieri*

Tema. Le indagini sulle condizioni di lavoro in Europa - La ripresa delle indagini: da un approccio politico a uno di *policy?* di *Mario Giaccone* - I determinanti della salute di *Francesco Garibaldo* - Le condizioni di lavoro in Francia di *Andréas Anatocteus* - La qualità della vita lavorativa in Finlandia di *Ana-Majja Lehto* - Tendenze nella qualità del lavoro in Olanda di *Irene Houtman*, *Seth van den Bossche* - Il lavoro che cambia nelle ricerche spagnole di *Xabier Irastorza*, *Iñigo Isusi*, *Antonio Corral*

Confronto. L'impresa irresponsabile, di *Luciano Gallino* - Le alterne vicende della *governance* delle imprese di *Lidia Bocci* - Le condizioni per la diffusione di una cultura responsabile di *Marigia Maulucci*

Confronto. A cosa serve il sindacato, di *Pietro Ichino* - Sindacato e contrattazione collettiva: ragionando di future riforme di *Lauralba Bellardi* - Analisi e provocazioni sul futuro del sindacato di *Franco Scarpelli*

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Il Sindacato, la politica del lavoro e l'inclusione dell'Italia nel contesto europeo di *Adolfo Pepe* - L'attività della Fondazione Di Vittorio per il centenario della Cgil di *Fabrizio Loreto*, *Edmondo Montali* - Per una nuova stagione di studi su Di Vittorio di *Francesco Giasi*

Tendenze. Proposte sulla pubblica amministrazione di *Paolo Matteini*, *Laura Orsini*, *Alberto Piccio*, *Mario Ricciardi*

pubblicità
UNIPOL 1

pubblicità
UNIPOL 2