

## INDICE

### TEMA

Lavoro, sindacato, elezioni 5

*Mimmo Carrieri, Agostino Megale*

*Introduzione.* Perché il lavoro pesa di nuovo nelle preferenze elettorali 7

*Simone Sarti, Salvatore Vassallo*

Rappresentanza elettorale e rappresentanza degli interessi socio-economici nel sistema bipolare. Prime note di ricerca 19

*Paolo Feltrin*

Il sindacato tra arene elettorali e arene delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili? 35

*Salvo Leonardi*

Il voto operaio in Italia: declino o continuità? 83

### CONFRONTO

*La cultura del nuovo capitalismo*, di Richard Sennet 129

*Aris Accornero*

Il senso del lavoro 131

*Massimo Paci*

Fatti e misfatti del capitalismo flessibile 135

### FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Giuseppe Di Vittorio e i fatti d'Ungheria, 1956 139

*Bruno Trentin*

La Cgil e il '56: democrazia e autonomia 141

*Adolfo Pepe*

La crisi del sistema delle relazioni internazionali dentro i paradigmi della guerra fredda 149

DOCUMENTO	167
<i>Giuseppe Lella</i>	
Cattivo lavoro, call center e circolare Damiano	169
Avviso comune fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil	183
TENDENZE	187
<i>Nicola Acocella, Giovanni Di Bartolomeo, Stefano Papa</i>	
L'evoluzione dei patti sociali in una prospettiva analitica	189
<i>Maura Franchi</i>	
La transizione al lavoro delle donne laureate.	
Tra vincoli sociali e strategie individuali	211
<i>Christer Thörnqvist</i>	
<i>Hannibal ad portas!</i>	
Il sistema contrattuale svedese davanti alla sfida dell'internazionalizzazione	239

TEMA

*Lavoro, sindacato, elezioni*



## **Introduzione. Perché il lavoro pesa di nuovo nelle preferenze elettorali**

*Mimmo Carrieri, Agostino Megale*

Contano ancora il lavoro e le classi sociali nell'orientare le preferenze dell'elettorato italiano? E se sì, in che misura? A questi interrogativi i *Quaderni* hanno deciso di dedicare uno specifico approfondimento monografico, importante – a nostro modo di vedere – per il dibattito teorico, oltre che politico e sindacale, in atto nel nostro paese. Gli autori che intervengono in questo numero della rivista offrono le loro analisi, non sempre univoche ma tutte ugualmente ricche e stimolanti, aiutati in questo dai dati delle elezioni politiche del 2006 e dalla scomposizione socio-territoriale che ne viene offerta.

Possiamo richiamare subito l'attenzione su un dato dirimente. Se l'Unione ha vinto le elezioni del 2006 – seppure di poche lunghezze – questo si è reso possibile grazie allo spostamento decisivo di una parte dei lavoratori dipendenti privati, in particolare degli operai con bassi titolo di studio, insieme ai loro gruppi familiari. In tal senso convergono tutte le analisi del voto, alcune delle quali riprese direttamente in questo numero della rivista: Feltrin, Sarti e Vassallo dell'Istituto Cattaneo/Itanes, l'Ires, attraverso il suo sondaggio condotto con la Swg. Nel 2001 la maggioranza di questa porzione sociale aveva espresso le sue preferenze elettorali per la Casa delle Libertà. Nel 2006 – come dicevamo – vi è stato un sostanziale spostamento. Ai fini del consuntivo politico ed elettorale è risultato cruciale l'orientamento di questo importante segmento, rappresentato dal lavoro dipendente. Il primo assunto è dunque il seguente: la posizione socio-professionale degli elettori non solo non è divenuta irrilevante, come alcuni ritengono, ma continua ad avere un peso che può rivelarsi determinante ai fini della formazione delle preferenze elettorali.

Che il lavoro e le condizioni di lavoro non siano scomparsi nella costruzione degli orientamenti politico-elettorali dei gruppi sociali è altresì confer-

\* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università di Teramo.

\*\* Agostino Megale è presidente dell'Ires Cgil.

mato, sintomaticamente, dal fatto che le donne che lavorano hanno votato in prevalenza per il centrosinistra, diversamente – si badi – dall'elettorato femminile preso nel suo complesso. Inoltre, rispetto alle elezioni precedenti, lo schieramento di centrosinistra ha fatto segnare un significativo recupero di consensi anche fra i pensionati, dunque gli ex-lavoratori attivi; un gruppo all'interno del quale i disagi socio-economici sembrano essersi accentuati negli anni del Governo Berlusconi. Per l'Unione hanno votato soprattutto i lavoratori dipendenti: in modo più sostenuto i dipendenti pubblici, che però avevano già in precedenza votato in prevalenza per il centrosinistra, ma questa volta in misura ancora più nitida. E accanto a essi gli studenti e i lavoratori atipici e temporanei. L'elettorato più istruito avrebbe scelta con forza il centrosinistra, rivelando quanto peso stia sempre più assumendo la variabile culturale negli orientamenti politici dell'elettorato. La Casa delle Libertà ha invece riconfermato la sua penetrazione maggioritaria, qualche volta fortemente maggioritaria, nell'ambito del lavoro autonomo, fra gli artigiani e fra gli imprenditori. Ha anche riconfermato la sua presa – anche se decrescente – su casalinghe e pensionati.

Dunque le elezioni del 2006 sembrerebbero registrare – seppur con significative differenze settoriali e territoriali – un relativo «riallineamento di classe» nelle scelte degli elettori. Una tesi che, se confermata, contraddice in parte quella del declino tendenziale del voto di classe, che appare maggioritaria nella letteratura scientifica, specie politologica. Con maggiori sfumature Feltrin mostra che le elezioni del 2006 appaiono in controtendenza rispetto a questo *trend* di lungo periodo (anche in altri paesi si potrebbe parlare di fenomeno analoghi). Leonardi – nel suo contributo – opta per una lettura in parte diversa, rilevando nel caso italiano una sostanziale continuità nelle scelte del voto operaio che, in una lettura storica di lungo periodo, avrebbe votato in maggioranza a sinistra (Pci + Psi + nuova sinistra) soltanto eccezionalmente, tra la fine degli anni sessanta e la prima metà degli anni settanta.

Contro la tesi del declino del voto di classe, o anche della continuità nella scarsa propensione a votare a sinistra da parte degli operai italiani, sembrerebbe che in questi ultimi anni, nel nostro paese, sia ritornata d'attualità una certa polarizzazione di classe nei comportamenti elettorali. Un fenomeno che appare una parziale novità rispetto alla storia politica italiana, dove – secondo Sarti e Vassallo – l'indice di classe del voto era stato più elevato nei decenni della «prima repubblica». Il dato complessivo, dal dopoguerra a oggi, è infatti diverso. Come si può vedere nel contributo di Leonardi, a ecce-

zione degli Stati Uniti e del Canada, l'Italia è stato il paese occidentale in cui la classe operaia ha manifestato la più bassa propensione al voto per i partiti della sinistra. Di gran lunga inferiore rispetto ai paesi dell'Europa settentrionale, dove meno cruciale che da noi – alla lunga – si è rivelata l'incidenza del fattore religioso e il sistema delle subculture territoriali se paragonate a quelle di derivazione classista. E dove pure, sia detto per inciso, minore è stato il tasso di ideologismo in seno al movimento operaio – egemonizzato dalla socialdemocrazia – e nettamente più saldo il legame politico e organizzativo fra organizzazione sindacale e partiti della sinistra. Svezia e Gran Bretagna, che con più forza di altri hanno postulato e ricercato questo legame (compatibilità fra alti incarichi sindacali e partitici; finanziamenti; stesura dei programmi), sono anche i paesi col più alto indice di voto di classe lungo tutto l'arco del secondo dopoguerra; Italia e Francia il più basso. Un'attenzione particolare andrebbe rivolta in quel periodo alla situazione italiana nella quale, sull'onda della proposta politica avanzata nel Pci da Enrico Berlinguer del compromesso storico come incontro delle culture comunista, socialista e cattolica, si realizza nel 1975-76 la più grande avanzata della sinistra in Italia con il Pci: in quasi tutte le grandi città supera il 30 per cento e, insieme al Psi, si avvia la fase delle giunte «rosse» che, fatta eccezione per il Comune di Milano, continua ancora oggi da Torino a Venezia, da Roma a Napoli. Ricordiamo questo periodo come quello in cui la forza della proposta, cioè del suo contenuto di «unità ed emergenza nazionale», è stato capace di attrarre grandi consensi elettorali a dispetto del contenitore che pur continuava a essere «quello comunista».

Con un voto compreso mediamente fra il 20 e il 30 per cento a livello nazionale, e ancora più basso nelle regioni più industrializzate del nord/nord-est, il Pci non è mai stato, non poteva essere, il partito della maggioranza della classe operaia italiana. Un dato che non muta neppure se a esso si sommano i voti del Psi e/o della nuova sinistra. Le cose non mutano di molto dopo il 1989, anzi accentuano questo tradizionale dato della politica italiana. Le cause sono ovviamente molteplici, i saggi contenuti in questa rivista ne rievocano e approfondiscono alcune. Di certo, la presenza del più grande partito comunista dell'occidente ha, da un lato, offerto una risorsa identitaria e un disegno strategico straordinariamente inteso a una parte del mondo del lavoro, la più politicizzata e meno accomodante, ma ha anche suscitato, dall'altro, remore e diffidenze nella rimanente e maggioritaria fascia di lavoratori, a causa della collocazione internazionale del partito e della simbologia

rivoluzionaria che da tale collocazione ne è derivata nella percezione di tanti operai, poco o meno interessati al radicalismo politico. All'elevato grado di identificazione degli elettori del Pci con la classe operaia, entro la quale ha di norma goduto della maggioranza relativa, non ha corrisposto un analogo grado di identificazione della classe operaia col Pci, che infatti – in special modo nelle regioni industrializzate del nord e nord-est – ha preferito e tuttora mostra di preferire le formazioni politiche antagoniste alla sinistra: Dc prima, Lega e Forza Italia poi.

Se dunque ragioniamo su un periodo di tempo più ampio possiamo inquadrare un *trend* di sicuro interesse analitico. All'epoca nella quale i due partiti principali erano il Pci e la Dc, le preferenze di classe degli elettori erano sicuramente più deboli che in altri paesi, in particolare quelli di forte cultura socialdemocratica-classista. Ciò è in larga misura dipeso dal profilo identitario del Pci e della Dc, partiti di massa che pescavano, specie in alcune aree del paese, all'interno dei diversi gruppi sociali, fino all'aperto interclassismo della Democrazia Cristiana, formazione di ispirazione popolare e sociale, in grado di porre in essere una robusta ed efficacissima rete di terminali associativi a livello territoriale, forte del collante ideologico e culturale dell'anti-comunismo e del solidarismo cattolico.

Il successo del Pci nelle regioni centrali del paese rivela una tensione per certi versi analoga, con una proiezione teorica e programmatica volta a superare un ancoraggio meramente classista e operaio della propria base elettorale di riferimento.

Da questo punto di vista si direbbe che nel corso degli anni della «seconda repubblica» le preferenze di classe abbiano inaspettatamente assunto un'importanza notevole, per quanto oscillante e di complessa lettura. Un ruolo preminente lo ha di sicuro esercitato la forte personalizzazione e caratterizzazione del confronto politico generata dall'entrata in politica di Silvio Berlusconi, col suo modello populistico-mediatico di partito-azienda. Sin dall'inizio la strategia elettorale del leader di Forza Italia è consistita non solo nel ricompattamento dei ceti ruotanti intorno al primato dell'impresa, ma anche nel provare a effettuare incursioni nel territorio del lavoro dipendente: alle elezioni del 1994 questa carta fu giocata, fra l'altro, con la promessa del milione di nuovi posti di lavoro.

Potremmo addirittura sostenere come questo parziale allineamento di classe sia stato, paradossalmente, opera del Polo e del suo spiccato classismo, e che i partiti del centrosinistra abbiano, su questo terreno, giocato di rimes-

sa. Le formazioni di quest'area politica non sono riuscite nello sfondamento nel lavoro autonomo, più professionalizzato e orientato all'innovazione, che pure hanno provato a delineare. Nello stesso tempo hanno sbiadito in diverse fasi il loro ruolo di rappresentanza delle istanze del lavoro dipendente e dei suoi bisogni di emancipazione. Un elemento che si riscontra anche in altre formazioni della sinistra europea, dove le innovazioni di questi anni, impresse da leader come Blair o Schroeder, hanno determinato nuovi problemi di rappresentanza politica nei riguardi di quel mondo del lavoro altrimenti egemonizzato lungo l'arco secolare della storia di quei paesi.

Fra i tanti sintomi di questo scollamento – l'elevato astensionismo operaio in Gran Bretagna, la nascita di una formazione a sinistra della Spd in Germania o in Olanda, l'inquietante slittamento verso le formazioni populiste e xenofobe a opera di ampie fasce dell'elettorato popolare europeo – ve n'è uno che ci colpisce particolarmente e che vogliamo qui richiamare. Nella maggior parte dei paesi occidentali la presenza di parlamentari con un *background* socio-professionale legato al lavoro dipendente, a quello operaio in particolare, si è ridotta al lumicino: meno dell'1 per cento quasi ovunque. Questo dato va letto però in Italia in correlazione a una buona presenza di dirigenti sindacali di Cgil, Cisl e Uil non solo alla Camera e al Senato, ma anche con incarichi di governo, pensiamo al ministro del Lavoro o addirittura alle massime cariche dello Stato, quali il presidente della Camera e il presidente del Senato. Che questa rappresentanza abbia le sue radici nel sindacato, quindi nel mondo del lavoro, ci pare fuori discussione e di per sé rappresenta un valore. Che poi a deciderla in termini di presenza parlamentare il sindacato in quanto tale abbia inciso relativamente poco, ci pare un elemento semplicemente utile alla riflessione nel rapporto tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale. Comunque in Italia, come negli altri paesi europei, a dispetto delle migliori tradizioni laburiste e socialdemocratiche, i lavoratori dipendenti, nonché i pensionati, in genere sono sotto-rappresentati. D'altro canto, è sotto gli occhi di tutti – come ricordavamo poc'anzi – il fatto che le due maggiori autorità di Camera e Senato provengano dal sindacalismo confederale. Pur avendo praticato, dunque, nel corso degli ultimi 35 anni le regole dell'incompatibilità con gli incarichi di rappresentanza istituzionale e politica nei partiti, non vi è stato un allontanamento dalla politica del dirigente sindacale come figura attiva «nel sociale». Si tratta di riflettere su come questo tema oggi vada affrontato in relazione a un sistema politico orientato al bi-

polarismo, nel quale le azioni e i programmi sociali del sindacato trovano in genere collocazione nella coalizione programmaticamente più vicina, dunque nel centrosinistra.

Detto ciò, notiamo come nelle elezioni in cui il messaggio berlusconiano si è rivelato più credibile, nel 1994 e nel 2001, si è verificato uno sfondamento anche in settori del lavoro dipendente, decisivo sul piano dell'esito elettorale. Nelle altre elezioni, comprese quelle politiche del 1996 e del 2006, si è invece assistito al recupero in queste aree sociali da parte del centrosinistra. Un recupero e un riallineamento sociale a cui, nel 2006, hanno sicuramente dato un contributo importante le lotte sociali organizzate dal sindacato negli anni precedenti, con il valore simbolico – per il mondo del lavoro dipendente – della difesa dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Questo recupero, cui ha concorso anche un aggiustamento delle politiche dei partiti di sinistra, in primo luogo dei Ds, è però avvenuto senza una centralità del lavoro nella strategia dell'Unione, di portata e presa equivalenti a quella del mercato/impresa nell'impostazione della Cdl.

Come dimostrano i contributi raccolti in questo numero dei *Quaderni*, i temi di analisi e discussione aperti sono diversi e meriterebbero ulteriori messe a punto. Ci riferiamo, ad esempio, alla ricca mole di dati e valutazioni che nel saggio di Feltrin intersecano i rapporti fra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, con un'analisi molto interessante dei dati sulla sindacalizzazione, o all'ampia rassegna teorica offerta da Leonardi nel campo degli studi internazionali di sociologia della politica. Desideriamo tuttavia suggerire alcuni spunti di riflessione analitica. Il primo riguarda il fatto che il voto operaio nel 2006 ha premiato sopra la media, all'interno dell'Unione, Uniti per l'Ulivo (ma anche sull'altro versante, e in misura più ridotta, An). È probabile che questo derivi dalla vicinanza di questo cartello alle principali tradizioni sindacali del nostro paese. Ma non si può non rilevare come questo risultato possa essere spiegato più attraverso il disagio sociale diffuso all'interno di questi ceti e le vecchie appartenenze ideali, che non in ragione di una proposta politica capace di rielaborare e aggiornare la «centralità della classe operaia» di cui parlava negli anni settanta una parte della sinistra, quella maggioritaria interpretata dal Pci. Questo significa che resta non risolto il nodo di un rapporto più stabile tra sinistra e operai (e potremmo dire in generale i gruppi culturalmente e socialmente deboli), le cui oscillazioni sono state determinanti nelle tornate elettorali della seconda repubblica.

Un secondo aspetto, che sembra rapidamente evaporato dopo le elezioni, si riferisce alle specificità del voto nelle diverse aree territoriali, in particolare nel nord. In questa area del paese, nel nord-est in particolare (Lombardia e Veneto), la coalizione di centrodestra non solo aggrega quasi i tre quarti dei consensi delle professioni autonome, ma ottiene anche la maggioranza dei voti tra i dipendenti privati. Inoltre, riduce considerevolmente il distacco nelle preferenze dei lavoratori pubblici, i quali votano in maggioranza per il centrosinistra anche in quest'area, ma in modo meno netto che nelle altre.

Sarti e Vassallo, nel loro contributo, attribuiscono queste differenze a una «più accentuata reattività» degli elettori settentrionali nei confronti dei cambiamenti nella situazione economica e nell'offerta politica. Questo può essere vero, ma non è un'argomentazione del tutto soddisfacente. Perché al nord il lavoro dipendente è più permeabile – e in alcuni momenti molto permeabile – alla penetrazione del messaggio elettorale della destra? Alla spiegazione sopra richiamata se ne possono aggiungere altre. Da un lato, la forza egemonica in quelle regioni del mercato come valore condiviso ed esperienza di massa, in cui si riconoscono anche segmenti più o meno vasti del lavoro dipendente, che votano come i loro «padroni» e qualche volta persino più a destra (anche per «paura» degli effetti della globalizzazione, ma non solo). Da un altro lato, la debolezza dell'offerta politica e delle radici organizzate delle forze di centrosinistra, incapaci di formulare proposte più convincenti del puro mercato come fattore di regolazione e lontane dalla densità sociale dei partiti della prima repubblica. Inoltre, come si può vedere nel saggio di Feltrin, sono queste le realtà territoriali nelle quali sembra più ampia la forbice tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica, per cui anche gli iscritti ai sindacati non votano necessariamente per partiti pro-union. Il caso emblematico è stato in questi ultimi anni quello del voto operaio leghista, che però si configura solo come la punta dell'iceberg.

Rispetto a queste dinamiche misuriamo tutto il rimpianto per il ruolo di integrazione sociale svolto dai tradizionali partiti di massa. Ma anche l'ineadeguatezza di un buon sindacato «tradeunionista», come si sarebbe detto un tempo con malcelata sufficienza, nonché l'esigenza di un impegno sindacale non solo nella tutela contrattuale ma anche in quella extracontrattuale, che rinvia a una cultura politica più impegnata sulle grandi questioni, dai caratteri dello sviluppo all'innovazione e all'immigrazione.

Comunque, all'interno del successo (risicato) dell'Unione, *il dato di tutto il nord costituisce un grave buco che segnala un nodo irrisolto di rappresentanza*

*sociale e politica*. Non bisogna illudersi che le fratture tra lavoro dipendente e centro-sinistra siano state sanate una volta per tutte. Il risultato settentrionale le ripropone in tutta la loro intensità anche a un movimento sindacale che tende a sentirsi, a torto, deresponsabilizzato rispetto a queste dinamiche.

Terza considerazione. I dati dell'Istituto Cattaneo (Itanes, 2006), riportati in breve nel contributo di Sarti e Vassallo (e che coincidono almeno in parte con quelli citati da Feltrin), ci consentono di vedere che l'orientamento elettorale dei lavoratori sindacalizzati è stato decisamente favorevole al centro-sinistra nel corso del 2006, e in misura inferiore nelle elezioni precedenti. Questo orientamento a favore dell'Unione è risultato più marcato tra gli iscritti Cgil, ma è stato maggioritario anche tra gli iscritti alla Cisl, seppure con minore scarto percentuale. Feltrin sottolinea, dal canto suo, sia il *trend* di deideologizzazione crescente del voto dei sindacalizzati sia le scelte meno lineari degli iscritti alla Cisl, oltre che una correlazione tra più voti al centro-destra e zone in cui la Cisl è più forte in termini di adesioni. Sembra di potersi dire, comunque, che nelle ultime elezioni politiche i sindacalizzati, tanto Cgil e Uil che Cisl, hanno accentuato la loro preferenza per il centro-sinistra. Questo conferma come la parte più organizzata del mondo del lavoro si sia sentita esposta e minacciata dai provvedimenti governativi del centro-destra (dall'art. 18 alle nuove norme in materia di mercato del lavoro). È anche plausibile ritenere, come si constata anche da altri indizi, che gli iscritti ai sindacati, pensionati inclusi, vivano con maggiore intensità la percezione diffusa nei loro gruppi di riferimento di sofferenze crescenti sul piano salariale e della tenuta del potere d'acquisto.

Pur tuttavia, anche questa relativa simmetria (si badi, non generalizzata) tra adesione ai sindacati e preferenze elettorali appare come il frutto di situazioni congiunturali, piuttosto che il riflesso di una ricostruita interdipendenza tra sindacati e partiti. Questa situazione zoppa è materia di dibattito, anche vivace, in seno alle organizzazioni sindacali, oltre che fra gli osservatori di queste tematiche. A nostro modo di vedere, essa va addebitata in eguale misura a entrambi i soggetti della rappresentanza, sociale e politica. I primi – vale a dire i sindacati – sono visti dagli elettori come uno dei grandi spartiacque tra le opzioni di fondo dei due schieramenti politici, ma in alcune aree stentano a interpretare adeguatamente quella funzione pedagogico-culturale presso i propri iscritti svolta in altre stagioni della nostra storia nazionale. Emblematiche, a riguardo, le difficoltà che si incontrano – non soltanto in Italia – sul terreno etico-culturale che riguarda l'immigrazione, su

cui le destre populiste hanno dovunque saputo costruire strumentalmente un preoccupante consenso fra i ceti popolari e meno istruiti. I secondi, cioè i partiti del centrosinistra, che avevano una radice vocazionale nel lavoro e nel movimento operaio, appaiono sempre più svuotati sul piano del radicamento organizzativo, frutto della frettolosa smobilitazione che è seguita alla caduta del Muro e, da noi, del sistema dei partiti edificato nel corso della prima repubblica. Essi hanno di fatto assunto profili identitari e programmatici meno caratterizzati e dai contorni tenui, con i quali una parte del loro tradizionale insediamento sociale fatica a riconoscersi, soprattutto per la difficoltà che si è registrata di rielaborare, senza svuotarla, l'anima laburista da cui sono originati.

A momenti di tensione tra sindacati e partiti si è sostituita oggi una situazione meno conflittuale, ma indefinita, opaca, come in una sorta di limbo. L'autonomia costituisce un peculiare pilastro della nostra cultura e pratica sindacale, in una misura che non ha analogie in Europa. Rivendicata orgogliosamente dai quadri delle organizzazioni, essa risulta molto apprezzata dagli elettori, come attestano anche i dati emersi nella ricerca che Ires e Cgil hanno realizzato in occasione del centenario della confederazione. Ciò nondimeno, riteniamo opportuno ragionare intorno a come essa venga oggi declinata nei confronti del sistema dei partiti e della politica. Si tratta infatti di capire se non sia più conveniente per gli attori di questo gioco una relazione diversa da ciò che tende a manifestarsi come reciproca non interferenza. Negli ultimi anni i sindacati sono stati tentati di saltare il rapporto con i partiti, per coltivare reti con l'insieme della coalizione e dei governi, in corrispondenza a una crescente identificazione con l'Ulivo registratasi tra gli elettori del centrosinistra. Anche questo terreno – sicuramente meno identitario – si presta però nel lungo periodo a scelte scivolose e può favorire nuove trappole. In ogni caso, riteniamo che l'autonomia sindacale, sia come teoria sia come prassi, non possa e non debba spingersi fino al punto di postulare una sostanziale indifferenza nei riguardi del sistema politico e dei suoi equilibri, o tradursi nell'estraneità rispetto ai partiti. Porre questo problema non significa in alcun caso rimpiangere, e ancor meno riproporre, un'anacronistica modellistica della cosiddetta «cinghia di trasmissione». Il movimento sindacale, quello italiano in particolare, esprime valori e istanze profondamente inconciliabili con quelle espresse dal centrodestra politico, laddove invece ben più evidenti appaiono i punti di contatto ideali e programmatici con le forze politiche che compongono l'attuale centrosinistra. La situazione, a que-

sto riguardo, presenta una discontinuità radicale coi decenni della prima repubblica, e ciò in ragione del fatto che la Dc aveva un'anima autenticamente sociale e popolare, di cui risultano sostanzialmente privi i partiti che ne hanno ereditato, specialmente al nord, il vasto insediamento elettorale, vale a dire la Lega e Forza Italia. Nessun movimento sindacale al mondo, di fronte a una polarizzazione politico-ideale di questa natura, assumerebbe mai una posizione di sostanziale equidistanza fra gli schieramenti contendenti. Che poi i rapporti fra sindacati e partiti di centrosinistra al governo non siano facili da nessuna parte, in special modo da venticinque anni circa a oggi, non ha impedito che i primi abbiano attestato, continuino ad attestare, in linea di principio e di fatto, un'apertura di credito nei riguardi dei secondi. Neppure in Gran Bretagna o in Germania, dove i sindacati hanno criticato aspetti della politica economica dei governi a guida laburista e socialdemocratica, le centrali sindacali si sono spinte fino al punto di revocare la fiducia a quei partiti e a quei governi. Come dimenticare, in Gran Bretagna, gli effetti nefasti prodotti alla fine degli anni settanta, quando la spinta forsennata al conflitto industriale da parte dei sindacati, sotto i governi laburisti di Wilson e Callaghan, aprì le porte al più lungo ciclo conservatore di tutto il dopoguerra? E così – a nostro modesto avviso – non può non essere oggi anche da noi. Apertura di credito determinata dalla vasta convergenza programmatica fra i due soggetti, che deve trovare alimento attraverso modalità costanti di confronto, sulla cui natura e funzione suggeriamo di esercitare tutta la fantasia che siamo in grado di esprimere. Apertura di credito, che non faccia mettere da parte le armi della critica e sia costantemente accompagnata da attività di stimolazioni. Un approccio in grado di tenere aperti i maggiori canali di comunicazione fra la politica e la società civile, coi suoi corpi intermedi organizzati, consentendo a questi ultimi di fuoriuscire da ogni tentazione all'autosufficienza e al corporativismo; una deriva che – attraverso la sua profonda ispirazione confederale e di soggetto politico – il sindacato italiano è stato sempre capace di scongiurare.

Nell'insieme i testi qui raccolti ci invitano a riflettere sulla rilevanza del lavoro nella sfera politica. L'idea che il lavoro postfordista incida meno che in passato sulla formazione delle identità collettive e delle scelte politiche non appare confermata. La stessa tesi di una tendenza a un irreversibile declino del voto di classe, qui sostenuta da Sarti e Vassallo, non pare trovare conferme unanimi nel dibattito internazionale che, come dimostra Leonardi nel suo saggio, sembra in maggioranza optare per una più cauta tesi della *trend-*

*less fluctuation*, vale a dire di una fluttuazione priva di un indirizzo univoco e universale. E sembra di doversi attribuire più alle incertezze dell'offerta politica che non alla carenza di una domanda sociale che si muova in questa direzione. Così, sulla pur faticosa e oscillante identificazione dei lavori del nuovo secolo incide un'offerta politica che non ha trovato per essi un posto adeguato nella sua rappresentazione della società e nella sua azione di rappresentanza sociale. Se non di contraddizione fondamentale intorno a cui radicarsi, almeno di una delle contraddizioni fondamentali da cui muovere.

Alla coalizione di centrosinistra, e alle singole forze che la compongono, si potrebbe forse consigliare di ragionare su una configurazione della propria rappresentanza sociale altrettanto netta e simmetrica rispetto a quella dello schieramento avversario, dunque caratterizzata da un forte incardinamento nel lavoro dipendente (atipici e parasubordinati inclusi), ma con un'attenzione crescente e mirata verso i ceti autonomi più moderni e qualificati.

In una fase di ridisegno delle formazioni politiche della seconda repubblica il posto del lavoro torna a essere centrale, proprio perché le insicurezze che si addensano intorno al lavoro crescono, piuttosto che diminuire, facendo da coagulo per ansie individuali e nuove identità collettive.

Non a caso dalle sintesi dei rapporti di ricerca che vengono pubblicati emergono tre fattori di carattere orizzontale, in parte già descritti, quali la cultura, la territorialità e l'identità sociale, che nell'insieme spiegano anche l'esito delle elezioni del 2006 nelle quali, pur permanendo un problema focalizzato nella Lombardia e nel Veneto, nel resto d'Italia il mondo del lavoro, dagli insegnanti (con le percentuali più alte) ai pubblici dipendenti, fino al voto operaio e degli atipici, consentono di dire che al 51,4 per cento i lavoratori e le lavoratrici hanno scelto il centrosinistra. Potrebbe essere interessante valutare come la forza dell'azione sociale della stessa Cgil ha contribuito a riportare al voto al centrosinistra una parte di mondo del lavoro che si era astenuto o che era passato dall'altra parte, conquistando, con l'82 per cento degli iscritti alla Cgil che hanno votato per il centrosinistra, forse un primato storico, di certo il più alto dagli anni novanta a oggi. L'azione sociale della Cgil tra il 2002 e il 2006 ha dunque svolto un ruolo importante per la riconquista al centrosinistra della guida del paese. In questo ruolo, pensiamo vi sia forte consapevolezza che negli iscritti alla Cgil non c'è alcuna logica di autoreferenzialità e di autosufficienza del sindacato rispetto alla politica: il modello non è «il sindacato che si fa partito del lavoro», ma al contrario, circa un 64 per cento di lavoratori che vogliono l'autonomia

del sindacato dai governi e, contemporaneamente, l'82 per cento degli iscritti che vota per il centrosinistra e l'89 per cento dei cosiddetti iscritti militanti che si fida dell'Unione.

Dunque il ritorno a un impegno politico, anche nei singoli partiti della sinistra, dei dirigenti e dei militanti della Cgil è stato essenziale per far riprendere una sua centralità ai temi del lavoro dentro i Ds e dentro la coalizione. La scelta degli iscritti a sostegno della coalizione politica più vicina al lavoro richiama dunque l'azione del singolo militante e del singolo dirigente sindacale iscritto ai partiti della sinistra come un fattore che contribuisce alla costruzione di partiti o forme politiche organizzate con forti identità lavoriste. In quest'ottica, guardando per un attimo alla storia della Cgil, l'iscrizione dei dirigenti ai partiti non solo è sempre stata considerata un valore, ma fino al superamento delle componenti nei primi anni novanta era condizione per poter accedere a incarichi di segreteria e di segretario generale, fino alla composizione degli organismi direttivi. In quest'ultimo decennio si avverte, da un lato, un ritorno all'impegno politico e militante di una parte dei gruppi dirigenti, dall'altro, il crescere nei territori di forme di non iscrizione o di non riconoscimento nei partiti. Continuiamo a pensare che per il dirigente sindacale, come per un cittadino, l'essere iscritto a un partito è un modo per esercitare un'azione, un'idea, un pensiero nell'esercizio di una prassi democratica in cui i partiti, pur con tanti limiti, svolgono una funzione insostituibile. Così come va ricordato che la Cgil, con Cisl e Uil e prima ancora con la Cgil unitaria del Patto di Roma, è stato soggetto fondante della democrazia italiana e tra gli attori principali con i quali si è costruito il patto costituzionale su cui si reggono la democrazia e la libertà nel nostro paese. Può un sindacato che ha queste radici essere indifferente o neutrale nei rapporti con la politica, nei rapporti con la sinistra, nei rapporti con la riorganizzazione e le forme in cui la sinistra si riorganizza? Noi pensiamo di no.

È in questo quadro che il dibattito e il percorso per la costruzione del partito democratico hanno bisogno di questa «gamba» laburista, senza la quale rischierebbe di nascere zoppo sul piano dei valori e della capacità di attrazione nella società.

## Bibliografia

Itanes (2006), *Dov'è la vittoria*, Bologna, Il Mulino.

# Rappresentanza elettorale e rappresentanza degli interessi socio-economici nel sistema bipolare.

## Prime note di ricerca

*Simone Sarti, Salvatore Vassallo*

### 1. Introduzione

In quest'articolo ci proponiamo di offrire una prima esplorazione, a fini prevalentemente descrittivi, dei dati Itanes<sup>1</sup>, per approfondire il modo in cui sono andati definendo i legami tra rappresentanza funzionale e rappresentanza politica nel quadro dell'assetto bipolare assunto dal sistema politico italiano a partire dalla metà degli anni novanta. Ovviamente la nostra analisi è circoscritta agli atteggiamenti degli elettori e non riguarda, invece, il nesso tra rappresentanza funzionale e rappresentanza politica nel processo decisionale pubblico.

Nel prossimo paragrafo metteremo in evidenza i macro-cambiamenti intervenuti da questo punto di vista tra *prima* e *seconda* repubblica. Muovendoci nel solco di un precedente lavoro svolto da ricercatori dell'Istituto Cattaneo, mostreremo come dalla prima alla seconda repubblica l'influenza della «frattura di classe», così come di quella religiosa, abbia subito un drastico ridimensionamento, accanto alla rapida «scomposizione»

\* Simone Sarti è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Milano-Bicocca e docente a contratto di Metodologia nell'ambito del dottorato di ricerca in Scienza politica dell'Università di Bologna.

\*\* Salvatore Vassallo è docente di Scienza politica nell'Università di Bologna e vicedirettore dell'Istituto Carlo Cattaneo.

<sup>1</sup> Il programma di ricerca Itanes (Italian National Election Studies) è stato ideato e promosso dall'Istituto Cattaneo e si svolge grazie alla cooperazione tra ricercatori di varie sedi universitarie. I dati citati sono tratti da una rilevazione effettuata per conto di Itanes dalla Doxa nelle settimane successive alle elezioni del 2006 su un campione di 2.000 individui rappresentativi dell'elettorato italiano per genere, fascia d'età, area geografica e dimensione del comune di residenza. I primi risultati delle analisi tratte dalle rilevazioni Itanes 2006 sono contenuti in *Dov'è la vittoria? Il voto del 2006 raccontato dagli italiani*, Bologna, Il Mulino, 2006. Il presente articolo costituisce una versione sintetica e preliminare di un più ampio rapporto in corso di elaborazione da parte degli autori, nell'ambito di una ricerca svolta dall'Istituto Cattaneo su dati Itanes per conto dell'Ires-Cgil.

delle sub-culture che l'alimentavano. Successivamente, nel terzo paragrafo, proporremo un'analisi più dettagliata delle tendenze emerse negli allineamenti elettorali delle principali categorie professionali nell'ultimo decennio, considerando le tre consultazioni politiche generali del 1996, 2001 e 2006. Nel quarto paragrafo, infine, esaminiamo la relazione, all'interno di ciascuna macro-categoria professionale, tra allineamenti di voto e rappresentanza sindacale.

## **2. Voto di classe e categorie professionali tra prima e seconda repubblica**

Negli anni settanta e ottanta la possibilità di prevedere il voto di un elettore in base alle sue caratteristiche sociali era molto più alta di quanto lo sia stato nell'ultimo decennio. Alcuni elementi distintivi, come la classe occupazionale, l'appartenenza religiosa e il territorio di residenza offrivano un'indicazione discretamente affidabile di quale partito (o area politica) un singolo elettore avrebbe votato. Il voto aveva generalmente basi consolidate, collettivamente coese, e riproduceva negli emicicli del Parlamento fratture – tra Stato e Chiesa, tra datori di lavoro e salariati – che avevano radici lontane nel tempo ma che, tuttavia, erano ancora facilmente osservabili nella società italiana di allora. La prevalenza nelle regioni dell'Italia centrale di una cultura laica, il radicamento cattolico nelle regioni del nord e in particolare nella piccola proprietà agricola, la diffusione della classe operaia in alcune aree ad accentuato sviluppo industriale, così come l'arretratezza economica del sud o la coesione di alcuni settori occupazionali dell'amministrazione pubblica, designavano confini tra gruppi sociali omogenei in cui i principali partiti politici, Dc, Pci e Psi, trovavano bacini stabili di voti.

Nei primi anni novanta, in modo inaspettatamente rapido, si è però palesato un mutamento straordinario del panorama politico italiano con la «fine» della così detta «prima repubblica». A partire da questo terremoto politico, datato elettoralmente 27-28 marzo 1994, diversi studi hanno mostrato l'indebolirsi delle tradizionali corrispondenze tra l'appartenenza a una particolare categoria sociale, l'identificazione con un partito e uno stabile orientamento di voto<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Alcuni studiosi vedono nell'attuale società l'affermarsi di un generale processo di individualizzazione, secondo cui gli individui non agirebbero più secondo interessi collettiva-

Le differenze dal punto di vista socio-demografico e valoriale tra gli elettorati degli attuali schieramenti di centrosinistra e di centrodestra sono molto meno marcate di quelle che si potevano riscontrare tra gli elettori dei due principali contendenti della prima repubblica (la Dc e il Pci). Le differenze si sono ridotte drasticamente con riferimento sia alla sfera religiosa sia alla classe occupazionale<sup>3</sup>.

Piergiorgio Corbetta e Paolo Segatti hanno messo in evidenza con grande chiarezza questo fenomeno «ricongiungendo», ai fini di un'analisi diacronica, i dati tratti da una serie di inchieste campionarie svolte negli anni 1968, 1972, 1983, 1987 con dati tratti dai più recenti sondaggi Itanes, condotti negli anni 1994, 1996, 2001 (Corbetta, Segatti, 2004, pp. 129-131). Di seguito riproponiamo un grafico da loro elaborato, dopo aver aggiunto alla serie storica i dati relativi all'anno 2006. L'indice è stato calcolato fino al 1987 con riferimento a Pci e Dc, dal 1994 in poi con riferimento ai due poli di centrosinistra e di centrodestra.

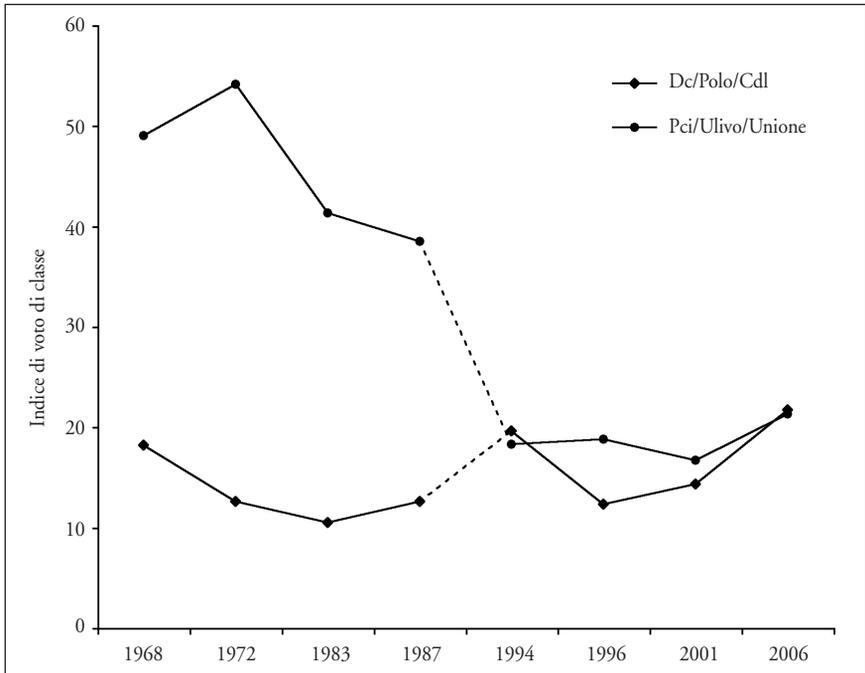
L'indice del «voto di classe», il cui andamento nel tempo è riportato nella Fig. 1, misura il grado di difformità nella composizione di classe degli elettorati dei due schieramenti rispetto alla composizione di classe dell'elettorato nel suo complesso. A questo fine, sono state considerate quattro diverse classi sociali (borghesia, classe media impiegatizia, piccola borghesia urbana, classe operaia).

L'indice del voto di classe per un singolo schieramento risulterebbe pari a 0 se l'elettorato di quello schieramento (o partito) fosse composto da appartenenti alle quattro classi citate in proporzioni perfettamente identiche all'elettorato nel suo complesso. Se così fosse, anche l'altro schieramento, con buona approssimazione, registrerebbe un indice di pari misura. Mentre invece se, ad esempio, uno schieramento avesse al suo interno una quota molto più grande rispetto alla media di elettorato operaio e di impiegati e, di converso, una quota molto inferiore alla media di elettorato appartenente alla borghesia, l'indice del voto di classe risulterebbe più elevato.

mente condivisi da gruppi sociali simili, ma secondo scelte determinate individualmente, spesso afferenti più alla sfera valoriale che non agli interessi materiali (Beck, 1999; Inglehart, 1997; Barman, 1995).

<sup>3</sup> Con riguardo alla sfera religiosa, ha ovviamente contribuito in larga misura lo smembramento della Dc in piccoli partiti che sono confluiti in parte nel centrosinistra, in misura maggiore nel centrodestra.

Fig. 1 – Indice di voto di classe per Dc/Polo e Pci/Ulivo dal 1968 al 2001



Fonte: Corbetta, Segatti (2004), p. 131, con adattamenti.

Come s'intuisce agevolmente, le marcate differenze nella composizione di classe che potevano essere riscontrate tra i due maggiori competitori della scena politica italiana della prima repubblica si sono notevolmente attenuate con il passaggio alla dinamica bipolare. In sintesi, le trasformazioni in questione, già all'inizio di questo decennio, potevano essere così sintetizzate: la classe operaia, un tempo orientata prevalentemente verso il Pci, ha iniziato a distribuirsi equamente fra centrosinistra e centrodestra; all'interno della borghesia, che esprimeva una spiccata predisposizione per la Dc e una netta avversione per il Pci, si è consolidata una componente che vota per il centrosinistra; commercianti e artigiani (riuniti nella categoria della piccola borghesia urbana) che già votavano in larga prevalenza per la Dc votano ora in prevalenza per il centrodestra; infine, tra gli impiegati, che prima votavano in prevalenza per la Dc, si è verificato un riequilibrio favorevole al centrosinistra.

L'appartenenza a una «classe» in senso tradizionale conta decisamente meno, dunque, rispetto a trent'anni fa, come predittore del voto<sup>4</sup>. Lo stesso vale per altre forme di appartenenza collettiva, come quella religiosa. D'altro canto, nell'ultimo decennio il bipolarismo ha comunque generato nuove cristallizzazioni dei comportamenti elettorali. Molte ricerche empiriche hanno infatti mostrato che, benché gli elettori tendano a «muoversi» abbastanza frequentemente tra partiti di uno stesso schieramento, difficilmente si muovono tra uno schieramento e l'altro. Lo studio dei flussi elettorali mostra una forte stabilità tra gli elettorati delle due aree politiche del centrosinistra e del centrodestra, relegando gli elettori «mobili» a una quota modesta. In altri termini, non siamo passati da un voto ideologico e «fisso» a uno completamente mobile. Si sono sedimentate nuove forme di identificazione politica, spesso connotate in negativo: in molti casi, non si è di sinistra ma contro Berlusconi, non si è di destra ma contro Prodi e i «comunisti». Cosicché l'esito delle elezioni, sia nel 1996 sia nel 2001, così come nel 2006, è stato prodotto da tre fattori. In primo luogo dall'ampiezza delle coalizioni, cioè dalla diversa capacità dimostrata dai leader di centrosinistra e centrodestra di includere nella propria coalizione un largo (ed eterogeneo) complesso di gruppi e partiti (con effetti positivi sul piano elettorale ma chiaramente negativi sulla conduzione del governo nel corso della legislatura). Un secondo fattore, lo spostamento di elettori da uno schieramento all'altro – come abbiamo già detto – ha influito poco. Sembra invece aver influito in misura un po' più significativa la diversa propensione registrata di elezione in elezione tra gli elettori dei due schieramenti ad andare a votare. Si tratta del cosiddetto fenomeno dell'«astensionismo asimmetrico», per cui in certe tornate elettorali la delusione o la sfiducia degli elettori di una delle due coalizioni nei confronti dei propri leader di riferimento è maggiore e li spinge ad andare a votare in misure significativamente inferiori rispetto agli elettori della coalizione avversa.

Insomma, da un lato, la classe occupazionale di appartenenza conta molto meno che in passato come predittore degli allineamenti politici. D'altro canto, per qualche ragione che qui non possiamo approfondire, gli allineamenti degli elettori rispetto alle due principali coalizioni sono abbastanza sta-

<sup>4</sup> Alcuni studi comparativi internazionali confermerebbero che negli ultimi decenni il «voto di classe» in Italia si sarebbe fortemente ridotto, e un'accelerazione di quest'attenuazione sarebbe avvenuta proprio nei primi anni novanta (Elff, 2002, 2004; Clark, Lipset, 2001). Più controversa, ma complessivamente simile, è invece la tendenza in altri paesi europei (Evans, 1999).

bili, tanto che, laddove si sono verificati mutamenti negli equilibri elettorali, questi sono stati dovuti più ad «astensionismo asimmetrico» che a una vera e propria mobilità.

Ciò premesso, nel successivo paragrafo, sulla base di un'analisi originale dei dati Itanes per gli anni 1996, 2001 e 2006, cercheremo di mettere in evidenza quali mutamenti sono stati registrati nei comportamenti di voto degli elettori appartenenti a una serie di categorie professionali. Come vedremo, una delle «scoperte» che abbiamo fatto lavorando sui dati, è che le tradizionali classificazioni utilizzate dalla sociologia economica e prese a prestito anche dagli studiosi dei comportamenti elettorali, come quella appena citata tra classe operaia, borghesia e ceto medio impiegatizio, non è del tutto adeguata a cogliere le relazioni ancora esistenti, seppure in forma più flebile rispetto al passato, tra occupazione e voto.

### 3. Categorie occupazionali e allineamenti partitici. 1996-2006

Per classificare gli intervistati delle indagini Itanes abbiamo considerato l'ultima occupazione da loro svolta, e nel caso di soggetti che non avessero mai lavorato, l'ultima occupazione svolta dal capofamiglia. Abbiamo quindi esaminato, distintamente, il comportamento elettorale di undici categorie, *prima* di aggregarle in classi più ampie. Le undici categorie in questione sono quelle riportate nella Tab. 1. Incrociando informazioni tratte da varie domande presenti nei questionari Itanes, abbiamo isolato le principali categorie del lavoro autonomo (imprenditori, artigiani e commercianti, liberi professionisti), relegando in una categoria residuale (altri lavoratori autonomi) i gruppi meno numerosi, tra i quali prevalgono comunque di gran lunga le coniugi «coadiuvanti» di artigiani e commercianti. Abbiamo poi distinto i lavoratori dipendenti in relazione sia alla collocazione nel settore privato piuttosto che in quello pubblico, sia in relazione al tipo di mansione svolta (dirigenziale/direttiva, di concetto, di insegnamento, esecutiva, lavoro manuale). L'ultima colonna della Tab. 1 indica anche, per memoria, quale sia la consistenza, come percentuale di intervistati sul totale del campione, di ciascuna categoria.

Dalla Tab. 1, riferita al solo anno 2006, è possibile osservare come alcune classi occupazionali mostrino una maggiore vicinanza a una coalizione piuttosto che all'altra. Nella penultima colonna è riportato un «indice di succes-

so» del centrosinistra, calcolato semplicemente come differenza tra la percentuale di voti ottenuta dall'Unione entro ciascuna categoria rispetto alla percentuale ottenuta dalla stessa coalizione nell'insieme dell'elettorato. Se non vi fosse alcuna differenza di schieramento entro le classi, la percentuale di voti per il centrosinistra in ogni classe sarebbe pressoché uguale a quella ottenuta sul totale. La percentuale negativa del 17,9 per cento tra gli imprenditori significa che il centrosinistra ha ottenuto in questa categoria circa 18 punti percentuali in meno di quanto ha ottenuto a livello nazionale. Come si può notare, nel 2006 il centrosinistra «ha avuto meno successo» tra gli imprenditori, gli artigiani e i commercianti, tra gli altri lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i dirigenti e gli impiegati della carriera direttiva del settore pubblico. Le categorie che invece l'hanno sostenuto con maggior forza sono gli insegnanti e gli operai del settore pubblico, in misura minore gli impiegati esecutivi del pubblico e gli operai del privato. Per il centrodestra vale ovviamente l'esatto contrario. Si noti, comunque, che i rapporti di forza tra le due coalizioni risultano chiaramente squilibrati, con un valore assoluto dell'indice di successo significativamente superiore a 10 solo in categorie di dimensioni molto contenute, come imprenditori, artigiani e commercianti che coprono poco più del 5 per cento dell'elettorato.

*Tab. 1 – Percentuali di voto per il centrosinistra e per il centrodestra entro le diverse categorie occupazionali, e indice di successo del centrosinistra*

	<i>Unione</i>	<i>Cdl</i>	<i>Totale</i>	<i>N</i>	<i>Indice di successo del centro-sinistra</i>	<i>% sul totale</i>
Imprenditori	32.4	67.6	100.0	43	-17.9	3.0
Artigiani e commercianti	33.3	66.7	100.0	31	-17.0	2.2
Altri lavoratori autonomi	37.5	62.5	100.0	69	-12.8	4.8
Liberi professionisti	39.5	60.5	100.0	106	-10.8	7.4
Dirigenti/direttivi (privato)	54.8	45.2	100.0	126	4.5	8.8

Tab. 1 – *Segue*

	<i>Unione</i>	<i>Cdl</i>	<i>Totale</i>	<i>N</i>	<i>Indice di successo del centro sinistra</i>	<i>% sul totale</i>
Impiegati di concetto (privato)	45.2	54.8	100.0	108	-5.1	7.5
Impiegati esecutivi (privato)	51.0	49.0	100.0	96	0.7	6.7
Dirigenti/direttivi (pubblico)	39.5	60.5	100.0	59	-10.8	4.1
Impiegati di concetto (pubblico)	56.6	43.4	100.0	400	6.3	27.8
Impiegati esecutivi (pubblico)	60.2	39.8	100.0	37	9.9	2.6
Insegnanti	63.8	36.2	100.0	33	13.5	2.3
Operai (pubblico)	62.7	37.3	100.0	43	12.4	3.0
Operai (privato)	58.3	41.8	100.0	216	8.0	15.0
Atipici	51.5	48.5	100.0	72	1.2	5.0

*Fonte:* Itanes, 2006, *survey* post-elettorale.

Ancora più interessante di questa prima «fotografia», risulta l'analisi della «sequenza» 1996, 2001, 2006. Per rendere intelligibili i dati, nella Tab. 2 abbiamo riportato soltanto l'indice di successo del centrosinistra, posto che esso registra un valore speculare rispetto all'indice di successo del centrodestra.

Questa tabella ci permette di notare come alcune delle nostre 13 categorie siano accomunate da andamenti abbastanza simili nella propensione a votare per il centrosinistra piuttosto che per il centrodestra. Questo ci ha consentito, con qualche inevitabile forzatura, di costruire aggregazioni più ampie tra categorie omogenee. La Fig. 2 rende evidenti tali tendenze, riportando l'andamento dell'indice di successo del centrosinistra per ciascuno dei cinque aggregati.

All'interno di un primo gruppo abbiamo aggregato tutti i lavoratori autonomi: liberi professionisti, imprenditori, artigiani, commercianti. In questo caso, gli andamenti nel tempo dell'indice di successo del centrosinistra non sono uniformi. Nel 1996 gli imprenditori erano decisamente schiacciati sul centrodestra, al contrario degli «altri lavoratori autonomi» (in gran parte – lo ricordiamo – mogli «coadiuvanti» di commercianti e artigiani) molto più a sinistra, rispetto alle due tornate successive. Semplificando, possiamo congetturare che i primi furono particolarmente attratti dal Berlusconi della prima ora, le seconde furono rassicurate dall'immagine del Prodi della prima ora. Fatte salve queste eccezioni è evidente che, nel suo insieme, il gruppo dei lavoratori autonomi si è andato progressivamente spostando verso destra (Fig. 2).

Gli impiegati del settore privato (di concetto ed esecutivi) mostrano un andamento simile. Nel 2001 hanno fornito al centrosinistra più consensi di quanti non ne avessero forniti nel 1996 e di quanti non ne abbiano poi forniti nel 2006. I dirigenti e gli impiegati della carriera direttiva hanno votato un po' più a sinistra nel 2006, ma date le dimensioni di questa categoria l'abbiamo raggruppata con le altre due. Il terzo gruppo, fatto di impiegati di livello medio e alto del settore pubblico, ha avuto una dinamica simile al gruppo precedente, pur registrando mediamente un livello di consensi più elevati per il centrosinistra. Tra gli impiegati di livello medio e alto del settore pubblico, rispetto ai loro omologhi del settore privato, c'è un bacino più ampio di elettori stabilmente collocati nel centrosinistra, ma le oscillazioni da un'elezione all'altra hanno lo stesso segno (Fig. 2).

Insegnanti e operai del settore pubblico presentano invece un andamento opposto a quello dei due precedenti gruppi. Nel 1996 premiarono il centrosinistra; nel 2001 si registrarono, tra le loro fila, maggiori consensi per il centrodestra; nel 2006 sono tornati a premiare il centrosinistra<sup>5</sup>. Gli operai del settore privato (cui abbiamo associato la categoria assai più ridotta dei lavoratori con contratti atipici, non presente nella rilevazione del 1996) presentano una dinamica simile. Anche in questo caso, come per gli impiegati di livello medio e alto, la dinamica è simile, sebbene gli operai del settore privato presentino mediamente una propensione a votare per il centrodestra decisamente maggiore rispetto ai loro omologhi del settore pubblico.

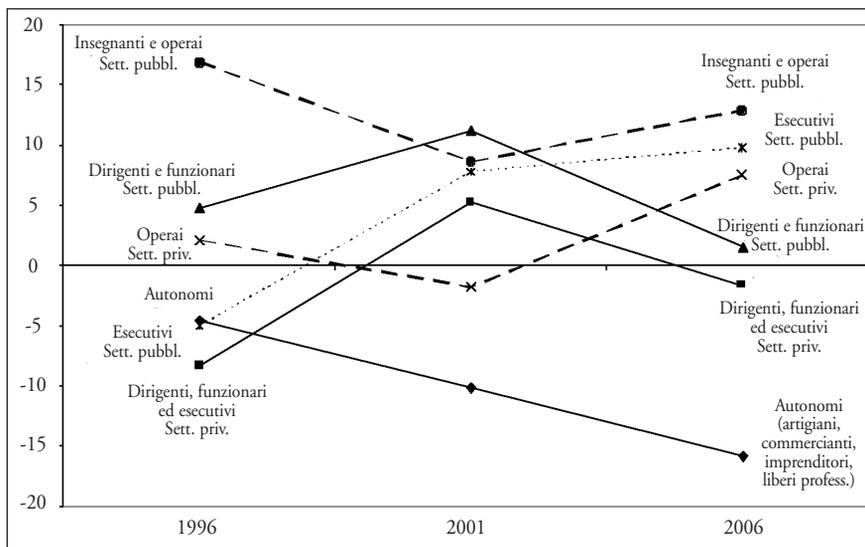
<sup>5</sup> La categoria degli impiegati esecutivi nel pubblico risulta problematica in quanto nel 1996 ha un'alta percentuale di voti a favore del centrodestra, diversamente dalle altre due categorie aggregate in questo gruppo.

*Tab. 2 – Indice di successo del centrosinistra all'interno delle principali categorie professionali nelle tre rilevazioni Itanes*

	1996	2001	2006	Gruppo	Etichetta gruppo
Imprenditori	-30.5	-12.8	-17.9	1	
Liberi professionisti	-10.7	-16.8	-10.8	1	
Artigiani e commercianti	-3.8	-9.5	-17	1	Autonomi
Altri lavoratori autonomi	12.9	-6.9	-12.8	1	
Dirigenti/direttivi (privato)	-14.3	0.7	4.5	2	
Impiegati di concetto (privato)	-10.3	5.9	-5.1	2	Dirigenti e impiegati (privato)
Impiegati esecutivi (privato)	-4.2	7.4	0.7	2	
Dirigenti/direttivi (pubblico)	-3.1	8.7	-10.8	3	
Impiegati di concetto (pubblico)	7.6	12.1	6.3	3	Dirigenti e funzionari (pubblico)
Insegnanti	15.0	9.0	13.5	4	
Impiegati esecutivi (pubblico)	-5.0	7.8	9.9	4	Insegnanti, operai ed esecutivi (pubblico)
Operai (pubblico)	19.1	7.7	12.4	4	
Operai (privato)	2.1	-1.7	8.0	5	
Atipici	–	-3.2	1.2	5	Operai (privato) e atipici

Fonte: Itanes, 1996, 2001, 2006.

Fig. 2 – Andamento dell'indice di successo del centrosinistra nelle tre tornate elettorali



Le dinamiche nel comportamento di voto ora descritte sono ben evidenti nel Fig. 2, nella quale il gruppo degli impiegati esecutivi del settore pubblico è segnalato a parte, allo scopo di mostrare la sua eccentricità nel 1996 e il suo successivo allineamento con insegnanti e operai pubblici. Nell'insieme si delineano tre diverse tendenze: un distacco crescente del lavoro autonomo dal centrosinistra; una fase critica nel 2001, poi rientrata nel 2006, verso le categorie socialmente più svantaggiate (operai e lavoratori del settore pubblico con redditi medio-bassi); un'opposta fase positiva nel 2001, poi terminata nel 2006, per le categorie del lavoro dipendente con redditi e *status* più elevati.

Queste dinamiche trovano buona corrispondenza nell'analisi del voto ai singoli partiti. Nella Tab. 3, relativa al solo 2006, abbiamo riportato gli «indici di successo» registrati dai sette principali partiti (Verdi, Pdc e Prc sono stati uniti in un'unica area politica che abbiamo definito convenzionalmente «sinistra radicale») all'interno di ciascuno dei cinque gruppi occupazionali isolati in precedenza. Forza Italia, An e Lega sono più forti tra gli autonomi, i quali tendono a votare meno per Ds e Dl. Tra i lavoratori dipendenti con livelli di reddito (qualifiche) medi e alti, troviamo che l'unica significativa differenza risiede nell'opposto atteggiamento riservato a Forza I-

talia tra chi lavora nel pubblico e chi lavora nel privato. Tra gli impiegati di livello medio-alto, sia del settore pubblico sia privato, tutti i partiti raccolgono più o meno la stessa percentuale di voti che prendono nel complesso dell'elettorato. Forza Italia, al contrario, è sottorappresentata tra dirigenti e funzionari del settore pubblico mentre è significativamente sovrarappresentata tra quelli del settore privato. Lo stesso vale per i lavoratori dipendenti con qualifiche e redditi medio-bassi. In questo caso si nota anche una significativa sovrarappresentazione dei Ds tra gli insegnanti e gli operai del settore pubblico. Rispetto ai cinque gruppi qui considerati, infine, la sinistra radicale e l'Udc appaiono tra le aggregazioni partitiche meno caratterizzate su base occupazionale.

Tab. 3 – «Indice di successo» dei partiti tra i vari gruppi occupazionali nel 2006

	<i>Sinistra radicale</i>	<i>Ds</i>	<i>DI</i>	<i>Udc</i>	<i>Fi</i>	<i>An</i>	<i>Lega</i>	<i>N</i>
Autonomi	-1,5	-9,5	-4,3	1,9	6,5	3,3	3,8	(334)
Dirigenti e impiegati (privato)	0,0	0,5	-1,3	-1,1	2,8	-0,1	-0,8	(228)
Dirigenti e funzionari (pubblico)	2,5	-0,8	1,3	-0,1	-4,9	0,4	1,7	(131)
Operai (privato) e atipici	1,0	3,7	2,7	-1,8	-1,9	-1,0	-2,6	(390)
Insegnanti, esecutivi e operai (pubblico)	-0,9	9,0	2,3	1,9	-7,2	-3,4	-1,6	(197)

Infine, un'analisi relativa alle diverse zone geografiche italiane, che qui non riportiamo per esigenze di spazio, ha evidenziato importanti differenze. Nelle regioni settentrionali i gruppi occupazionali, come qui sono stati definiti, hanno comportamenti elettorali più marcatamente differenziati rispetto alle regioni del centro e del sud. Inoltre, sempre nel nord Italia, appare più consistente la mobilità politica delle diverse categorie occupazionali, segno, con tutta probabilità, di una più accentuata reattività degli elettori del nord nei confronti di cambiamenti della situazione economica e dell'offerta politica.

Ciò detto, com'è possibile spiegare gli andamenti indicati dalla Fig. 2? Sulla base di altre ricerche possiamo avanzare alcune ipotesi, senza però avere la

possibilità di corroborarle direttamente. Innanzi tutto quegli andamenti dipenderebbero sia dalla diversa propensione ad astenersi degli elettori appartenenti alle varie categorie occupazionali, sia da (meno marcati) fenomeni di vera e propria mobilità da una coalizione all'altra. Le tendenze registrate dalla Fig. 2 ci fanno inoltre ipotizzare che, sia il passaggio dal voto all'astensione sia la mobilità da una coalizione all'altra, potrebbero derivare da valutazioni individuali in merito agli effetti dell'operato del governo uscente sul proprio benessere economico, ovvero in merito agli effetti potenziali sul proprio benessere degli sfidanti, in termini di un'analisi tra costi e benefici che la vittoria di una delle due coalizioni apporterebbe. La nostra impressione, anche questa non documentabile, è che i lavoratori autonomi si siano progressivamente allineati al centrodestra avendo percepito con minore intensità il senso di impoverimento e di crisi indotti in altre categorie occupazionali dal passaggio all'euro (o forse essendosene avvantaggiati), avendo progressivamente interiorizzato che il centrodestra ha un atteggiamento più benevolo verso l'evasione fiscale, e interpretando invece con preoccupazione le posizioni del centrosinistra in tema di riequilibrio della pressione fiscale.

Quest'ultimo tipo di preoccupazione potrebbe giustificare anche la curva discendente, nel passaggio 2001-2006, del consenso per il centrosinistra tra i lavoratori dipendenti con redditi medio-alti, i quali trovarono probabilmente sufficientemente rassicuranti le posizioni di Rutelli nel 2001, ma sono tornati a spostarsi verso il centrodestra (o meglio, hanno fatto mancare parte del loro appoggio al centrosinistra) nel 2006. Al contrario, i lavoratori dipendenti con redditi medio-bassi, i quali erano stati più sensibili di altre categorie alle promesse di benessere e lavoro contenute nel berlusconiano «contratto con gli italiani» del 2001, hanno poi percepito in maniera molto più acuta una perdita di potere d'acquisto nel corso della scorsa legislatura, esibendo un andamento inverso.

A conferma di tali ipotesi possiamo portare solo prove empiriche indirette, deducibili da alcune analisi meritevoli di ulteriore approfondimento, ma qui non riprodotte per esigenze di spazio. Queste analisi suggeriscono in effetti una percezione di malessere più acuta nel 2006 rispetto al 2001, particolarmente accentuata tra i lavoratori con redditi medio-bassi. In modo simile, la quota di elettori che nel 2001 dava un giudizio negativo sull'operato del governo uscente in materia economica, cresce sensibilmente nel 2006. Anche in questo caso i lavoratori dipendenti di livello medio-basso presentano posizioni più critiche rispetto agli altri gruppi e con un'intensità compa-

rativamente maggiore rispetto alla posizione espressa nel 2001. A ciò si aggiunga, infine, che i lavoratori dipendenti con redditi medio-bassi, sia nel 2001 sia nel 2006, si dichiaravano significativamente meno preoccupati dei lavoratori dipendenti con redditi medio-alti (per non parlare degli autonomi) rispetto a un evocato incremento della pressione fiscale sugli immobili o sulle rendite finanziarie.

#### **4. Rappresentanza politica e rappresentanza sindacale**

Come abbiamo visto, dunque, il «voto di classe» non esiste quasi più. L'identità di classe non genera stabili identificazioni politiche. Ma si possono tuttavia scorgere «cicli elettorali» differenziati tra varie categorie professionali, i quali riflettono probabilmente valutazioni individuali degli elettori circa la situazione dell'economia (per i suoi riflessi sul benessere familiare) e circa la qualità dell'offerta politica.

Entrambi i fenomeni – lo scongelamento della frattura di classe e l'esistenza di «cicli» collegati agli andamenti della situazione economica e alla valutazione dell'offerta politica che accomunano ampie categorie occupazionali – sembrano avere effetti sia sul comportamento elettorale dei lavoratori sindacalizzati sia, più in generale, sulla percezione del ruolo del sindacato.

Come si può facilmente intuire, tra gli elettori dell'Unione (2006) la quota di persone attualmente iscritte a un sindacato è doppia rispetto a quella che ritroviamo tra gli elettori della Cdl (Tab. 4). A questo dato corrisponde un orientamento nettamente prevalente (ma non esclusivo) a votare per il centrosinistra tra gli iscritti della Cgil, e un sostanziale equilibrio tra i due schieramenti all'interno delle altre organizzazioni sindacali. Quello che è più interessante notare è però che gli iscritti alle organizzazioni sindacali, pur presentando un grado di identificazione partitica lievemente più elevato rispetto agli altri elettori, si allineano perfettamente alle tendenze di voto delle categorie occupazionali di appartenenza. Gli iscritti a Cgil e Cisl, per oltre il 60 per cento lavoratori dipendenti con qualifiche e redditi medio-bassi, hanno oscillato tra centrosinistra e centrodestra esattamente come emerge dalla Fig. 2. Secondo i dati Itanes, tra gli iscritti alla Cgil, nel 1996 quelli che hanno votato per il centrosinistra sono stati il 78 per cento, nel 2001 il 70 e nel 2006 l'82. Tra gli iscritti alla Cisl, il 56 per cento nel 1996, il 49 nel 2001 e il 62 nel 2006.

Nei dati Itanes emergono indizi da cui possiamo dedurre che il particolare «ciclo politico-economico» disegnato dalla Fig. 2 abbia avuto effetti anche sulla percezione presso l'opinione pubblica del ruolo del sindacato. Sia nel 2001 sia nel 2006 è stato chiesto agli intervistati di esprimere accordo o disaccordo nei confronti dell'affermazione secondo cui «il sindacato in Italia ha troppo potere». Sia nel 2001 sia nel 2006, meno del 30 per cento degli elettori della Cdl si è dichiarato in disaccordo con tale affermazione. Una percentuale ancora inferiore di elettori della Cdl, pari a meno del 25 per cento, e ugualmente stabile nel tempo, ha detto di avere fiducia nei sindacati. Al contrario, tra gli elettori del centrosinistra, nella fase 2001-2006 si è affermato un atteggiamento più positivo. I contrari all'affermazione secondo cui i «sindacati hanno troppo potere» sono passati dal 57 al 70 per cento, coloro che esprimono fiducia nei confronti dei sindacati sono passati dal 43 al 55 per cento.

Tab. 4 – Percentuali di iscritti al sindacato secondo la coalizione votata

	<i>Unione</i>	<i>Cdl</i>	<i>Tutti</i>	<i>Sinistra radicale</i>	<i>Ulivo</i>
Attualmente iscritto	21,7	9,1	15,4	17,6	23,0
di cui pensionati	6,8	2,0	4,4	5,2	6,7
Non ora, ma in passato sì	11,9	8,7	10,3	13,1	10,5
Mai iscritto/a	66,5	82,3	74,3	69,3	66,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	725	716	1.441	153	466

## 5. Conclusioni

In quest'articolo abbiamo mostrato come, pur nel quadro di una notevole attenuazione del «voto di classe», siano riconoscibili tendenze negli orientamenti di voto degli italiani che riflettono gli interessi economici delle diverse categorie occupazionali. Sarebbe errato pensare che siano all'opera tendenze lineari destinate ad accentuarsi inevitabilmente nel futuro. Ci sono semmai più segnali che lasciano intravedere andamenti ciclici. È lineare, fi-

nora, l'allineamento dei lavoratori autonomi e degli imprenditori verso il centro-destra. Nel campo, assai più vasto, del lavoro dipendente abbiamo assistito finora a cicli di mobilitazione e smobilitazione che dipendono dalla diversa reazione delle varie categorie occupazionali alla situazione economica generale, all'andamento del potere d'acquisto dei salari e alla valutazione dell'offerta politica. Abbiamo anche visto che tanto gli iscritti alla Cgil quanto gli iscritti alla Cisl seguono sostanzialmente gli andamenti di questo particolare ciclo economico-elettorale. Abbiamo visto, infine, che la stessa «reputazione» del sindacato, come attore della rappresentanza degli interessi, riflette i medesimi andamenti. Con un'asimmetria. La reputazione del sindacato è stabilmente bassa tra gli elettori del centro-destra, con poche differenze secondo la loro collocazione professionale. Varia invece con il ciclo tra gli elettori del centro-sinistra.

## Bibliografia

- Bauman Z. (1995), *Life in Fragments: Essays in Postmodern Morality*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Beck U. (1999), *World Risk Society*, Cambridge, Polity Press.
- Clark T., Lipset S. (a cura di) (2001), *The Breakdown of Class Politics*, Baltimora, John Hopkins University Press.
- Corbetta P., Segatti P. (2004), *Un bipolarismo senza radici?*, in Ceccanti S., Vassallo S. (a cura di), *Come chiudere la transizione. Cambiamento, apprendimento e adattamento nel sistema politico italiano*, Bologna, Il Mulino, pp. 125-148.
- Elff M. (2002), *An Integrated Perspective on Party Platforms and Electoral Choice*, paper presentato in *Annual Meeting of the American Political Science Association*, Boston, agosto.
- Elff M. (2004), *Social Structure and Party Support in Comparative Perspective: the Decline of Social Cleavages in Western Europe Revisited*, in <http://webrum.uni-mannheim.de/sowi/elff/Forschung/DeclineRevisited.pdf>
- Evans G. (a cura di) (1999), *The End of Class Politics? Class Voting in Comparative Context*, Oxford, Oxford University Press.
- Inglehart R. (1997), *Modernization and Postmodernization*, Princeton, Princeton University Press.

# Il sindacato tra arene politiche e arene delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili?

*Paolo Feltrin*

## 1. Introduzione

«Declino» è la parola più utilizzata per descrivere lo stato di salute dei sindacati nel panorama internazionale degli ultimi decenni (Ebbinghaus, Visser, 1999; Verma *et al.*, 2002). Calano i tassi di sindacalizzazione, diminuisce la copertura della contrattazione collettiva, si riduce il ruolo di autorità salariale del sindacato per fasce crescenti di lavoratori dipendenti, vengono contestate le tutele sindacali all'erogazione della prestazione lavorativa. La letteratura di settore segnala inoltre, su di un piano più generale, il fatto che le modifiche strutturali dell'economia e degli assetti politico-istituzionali mettano a dura prova gli assetti tradizionali delle negoziazioni e delle tutele sindacali (Mishel, Voos, 1992; Boeri *et al.*, 2002). L'esito finale e convergente sembra essere una riduzione non transitoria del peso dell'attore sindacale nella regolazione delle economie contemporanee, con la conseguenza di ottenere scarsi risultati nel conseguimento dei suoi obiettivi, specialmente nell'arena delle relazioni industriali (che dovrebbe essere la sua arena elettiva).

Più prudente la posizione di altri autori, ad esempio, nel nostro paese, di Guido Baglioni (1981, 2004b), che sottolineano l'eccezionalità e la non sostenibilità per il buon funzionamento delle società capitalistiche contemporanee dei livelli di potere sindacale sperimentati negli anni (sessanta e) settanta in molti paesi occidentali. La questione è tornata d'attualità in relazione alle trasformazioni recenti post-1989. Oggi, anche Baglioni (2006) sembra temere per le sorti dell'esperienza sindacale. Eppure, lungo la sua

\* Paolo Feltrin è docente di Scienze dell'amministrazione presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Trieste.

Questo saggio raccoglie alcuni materiali di un lavoro più ampio in corso di preparazione. Di qui alcune disomogeneità tra le singole parti del saggio e le relative discussioni della letteratura sui diversi segmenti di indagine.

scia si erano mossi molti osservatori, spesso non ostili all'esperienza sindacale, ma consapevoli che il sindacalismo è una buona ricetta per il governo delle società capitalistiche se presa in doti parsimoniose (da ultimo Ichino, 2005), mentre, in caso contrario, essa soggiace alle stesse degenerazioni di qualsiasi altro monopolio (Olson, 1984, 2001). Di recente, con l'occhio rivolto al caso tedesco, è stato Wolfgang Streeck (2005, p. 153) a condurre un severo esame del comportamento dei sindacati tedeschi negli anni dei Governi Kohl e dei Governi Schröder, per concludere che «oggi lo strumento preferito dei governi che cercano di ridurre il rent-seeking dei gruppi d'interesse è la liberalizzazione. Tuttavia paradossalmente la liberalizzazione sembra richiedere uno stato solido» e che «un cancelliere Spd non può governare contemporaneamente contro i sindacati e contro l'opposizione»<sup>1</sup>. Strade più accomodanti sembrano aver garantito la maggior tenuta dell'esperienza sindacale nei casi dei Paesi Bassi e della Scandinavia (Visser, 2003).

Da un lato, ci si può chiedere se la nozione di «declino» sia davvero utile rispetto a nozioni meno connotate in senso valutativo, più neutrali, come «trasformazione», «mutamento», «adeguamento» del ruolo dei sindacati rispetto alle trasformazioni in atto nelle società capitaliste. Dall'altro lato, rimane il problema della ridefinizione strategica dell'esperienza sindacale di fronte alla triplice sfida indotta dalla globalizzazione dopo il 1989: liberalizzazioni (apertura delle frontiere), privatizzazioni (riduzione del *welfare state*), flessibilità (deregolamentazione dei rapporti di lavoro standard). Le reazioni dei sindacati in Italia e nel resto del mondo sono varie. Si discutono adeguamenti organizzativi – i *merger*, in primo luogo (Feltrin, 1999) – e si prospettano strategie, non sempre coerenti tra loro, per cercare di invertire il declino e avviare una fase di recupero (di iscritti, innanzitutto)<sup>2</sup>.

Per certi versi, il profluvio di volumi e articoli sul futuro del sindacalismo offre un panorama internazionale che tende a una marcata omogeneizzazione.

Un primo tratto comune del catalogo di azioni messe in campo per invertire il declino sindacale è relativo all'aumento del pacchetto di offerta dei

<sup>1</sup> Vedi anche Kurz-Scherf, Zeuner (2001); Bispinck (2004).

<sup>2</sup> Vedi Bronfenbrenner *et al.* (1989); Hyman, Ferner (1994); Nissen (1999); Century Foundation (1999); Blanchard (2002); il numero monografico dell'*European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n. 1, 2003, interamente dedicato alle *union revitalization strategies*; Gospel, Wood (2003); Addison, Schnabel (2003); Lopez (2004); Milkman, Voss (2004); Harcourt, Wood (2004); Tait (2005).

servizi individuali. Un secondo tratto comune è costituito dal ruolo delle comunità locali (territoriali, etniche, religiose) nel contrastare il declino delle identità collettive (professionali e/o di settore), nonostante a volte si osservi un riaccendersi del radicalismo militante. Un terzo tratto comune è il tentativo di recuperare un ruolo alla logica negoziale nella contrattazione collettiva bilaterale, cercando di trovare strade nuove all'interno dei processi di decentramento contrattuale, una delle cause del declino del ruolo del sindacato e della caduta della sindacalizzazione. Una quarta caratteristica comune è l'attenzione alle politiche pubbliche. Il peso del sindacato sulla scena pubblica non è più trainato dalla logica dei patti neocorporativi, impediti innanzitutto dalla debolezza dell'attore sindacale nell'arena delle relazioni industriali, quanto piuttosto dalla salienza delle tematiche connesse al *welfare* negli elettorati di tutti i paesi occidentali. *Lobbying* e impegno nelle arene elettorali sono le due leve di un rinnovato impegno politico dei sindacati, quasi sempre all'interno di «coalizioni lavoriste», inclusive, molto più ampie e generiche del radicamento tradizionale nella *constituency* del lavoratore dipendente (Carrieri, 2003a). La primazia di accenti si sposta dal lavoratore al cittadino, dal controllo delle prestazioni alla difesa del reddito reale, dalle tutele ai diritti. All'interno di queste coalizioni *politiche* variamente denominate (lavoriste, *welfariste*, social-popolari, comunitarie), il sindacato sembra supplire ad alcune funzioni dei partiti, a loro volta attraversati da processi di declino strutturale (Katz, Mair, 1995).

In chiave comparata, dunque, si può suggerire che le due principali strategie alternative con cui i sindacati rispondono al declino della sindacalizzazione si concentrano in due differenti arene, nelle quali finalizzare le risorse finanziarie e gli investimenti organizzativi: l'arena delle relazioni sindacali (negoziante), trainata dalla logica della *membership* (*più iscritti*); l'arena politico-istituzionale, trainata dalla logica dell'*influenza* (*più voti*). I sindacati italiani non sembrano aver esercitato una chiara opzione tra le due alternative, sembrano incerti sulla strada da seguire. Sul piano delle evidenze empiriche, tuttavia, anche per il caso italiano, negli ultimi anni pare emergere la «scelta implicita» volta a rafforzarsi sempre più sul versante dell'azione politica e dell'offerta di servizi, riducendo (di fatto) gli investimenti nelle altre due arene, quella dell'identità collettiva e quella della contrattazione<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Il modello cui si fa riferimento è contenuto nel primigenio lavoro di Schmitter, Streeck (1981).

L'aumentato impegno nell'arena politica si è manifestato in forme molteplici, oltre a quella classica del legame con i partiti storicamente alleati dei sindacati: pensiamo, ad esempio, alle attività elettorali (sostegno finanziario a partiti e candidati nelle campagne elettorali), al *lobbying* legislativo, ai patti sociali, agli scioperi, alle campagne d'opinione (Hamann, Kelly, 2003; Streeck, Hassel, 2003). L'offerta di servizi si è invece potenziata grazie alla nascita degli sportelli fiscali Caaf, che hanno dato al sindacato la doppia opportunità: coprire i vuoti finanziari determinati dalle minori iscrizioni, instaurare momenti di contatto diretto con una platea di milioni di contribuenti, quasi sempre lavoratori dipendenti (e pensionati), non iscritti e non intercettati sui luoghi di lavoro.

L'obiettivo di quest'articolo è duplice: una valutazione comparata delle strategie di rilancio sindacale attuate nei principali paesi occidentali, con particolare attenzione all'uso strategico delle risorse finanziarie e organizzative nelle quattro arene citate; un approfondimento del caso italiano, per segnalare i rischi di un forte sbilanciamento delle strategie sindacali nelle arene politico-istituzionali, lasciando scoperte l'arena contrattuale e quella della *membership*.

Ma, prima, di tutto, uno sguardo ai *trend* della sindacalizzazione nei principali paesi occidentali negli ultimi 30 anni, che ci può fornire prime indicazioni sul declino sindacale e sulla relativa intensità all'interno dei diversi contesti, pur nella ben nota consapevolezza che il numero di iscritti non rappresenta un indicatore preciso ed esaustivo dell'effettiva forza sindacale.

## 2. La sindacalizzazione 1970-2003: il panorama internazionale

La Tab. 1 ci mostra i tassi di sindacalizzazione per i principali paesi europei e per Giappone, Stati Uniti, Australia e Canada per il periodo 1970-2003.

Si nota l'alta sindacalizzazione nei paesi scandinavi, determinata da un modello di relazioni industriali che sembra essere poco o nulla scalfito dalle difficoltà registrate altrove: la Svezia nel 2003 raggiunge il 78 per cento, seguita da Finlandia (74,1) e Danimarca (70,4); seguono Belgio e Norvegia, con tassi saldamente al di sopra del 50 per cento. All'opposto in Europa troviamo la Francia, scesa negli ultimi anni a un tasso di adesione dell'8 per cento. L'Italia si situa in una posizione intermedia, con una sindacalizzazione del 33,7 per cento nel 2003, dopo aver toccato il 49,6 nel 1980.

*Tab. 1– Tassi di sindacalizzazione in 18 paesi 1970-2003*

<i>Paesi</i>	<i>1970</i>	<i>1980</i>	<i>1990</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>	<i>1970/ 1980</i>	<i>1980/ 1990</i>	<i>1990/ 2000</i>	<i>1970/ 2003</i>
Svezia	67,7	78,0	80,8	79,1	78,0	10,3	2,8	-1,7	10,3
Finlandia	51,3	69,4	72,5	75,0	74,1	18,1	3,1	2,5	22,8
Danimarca	60,3	78,6	75,3	73,3	70,4	18,3	-3,3	-2,0	10,1
Belgio	42,1	54,1	53,9	55,6	–	12,0	-0,2	1,7	13,5 <sup>a</sup>
Norvegia	56,8	58,3	58,5	53,7	53,3	1,5	0,2	-4,8	-3,5
Irlanda	53,2	57,1	51,1	–	35,3	3,9	-6,0	–	-17,9
Austria	62,8	56,7	46,9	36,5	–	-6,1	-9,8	-10,4	-26,3 <sup>a</sup>
Italia	37,0	49,6	38,8	34,9	33,7	12,6	-10,8	-3,9	-3,3
Regno Unito	44,8	50,7	39,3	29,7	29,3	5,9	-11,4	-9,6	-15,5
Germania	32,0	34,9	31,2	25,0	22,6	2,9	-3,7	-6,2	-9,4
Olanda	36,5	34,8	24,3	23,1	22,3	-1,7	-10,5	-1,2	-14,2
Svizzera	28,9	31,1	24,3	19,4	–	2,2	-6,8	-4,9	-9,5 <sup>a</sup>
Spagna	–	12,9	12,5	16,1	16,3	–	-0,4	3,6	3,2 <sup>b</sup>
Francia	21,7	18,3	10,1	8,2	8,3	-3,4	-8,2	-1,9	-13,4
Stati Uniti	23,5	19,5	15,5	12,8	12,4	-4,0	-4,0	-2,7	-11,1
Australia	50,2	49,5	40,5	24,7	22,9	-0,7	-9,0	-15,8	-27,3
Giappone	35,1	31,1	25,4	21,5	19,7	-4,0	-5,7	-3,9	-15,4
Canada	31,6	34,7	32,9	28,1	28,4	3,1	-1,8	-4,8	-3,2

<sup>a</sup> 1970/2000; <sup>b</sup> 1980/2000.

*Fonte:* Visser (2006).

Dopo l'Italia, seguono Regno Unito (29,3 per cento nel 2003) e Germania (22,6). Nel primo caso è evidente un crollo drammatico della sindacalizzazione sino al 1996, seguito da una sostanziale tenuta negli ultimi cinque anni. Scenario più movimentato è invece quello tedesco, dove l'unificazione con la Germania Orientale è l'evento responsabile del repentino incremento della sindacalizzazione registrato nel 1991 e del successivo calo.

Proprio il caso italiano, dove il sindacato ha storicamente ricoperto un ruolo politico riconosciuto, dimostra come non debba esserci necessariamente una relazione diretta tra forza sindacale e *membership* (Feltrin, 2005). Il tesseramento è infatti una delle dimensioni che contribuiscono a determinare la forza di un sindacato, ma non l'unica. Pensiamo solo, in Italia, ai meccanismi

elettorali di riconoscimento della rappresentatività sindacale sperimentati nel pubblico impiego dagli anni novanta in poi; oppure, in Francia, al ruolo del sostegno legislativo nel garantire quote contratto sufficienti alla sopravvivenza organizzativa dei sindacati. Oppure ancora, ai meccanismi di estensione *erga omnes* della validità dei contratti di lavoro previsti da molte legislazioni del lavoro. Per quanto appaia controintuitivo, la *debolezza* sindacale non appare una funzione diretta del tesseramento – come si è visto, in parte fungibile attraverso l'introduzione di appropriati supporti istituzionali – quanto piuttosto della sua *solidità* finanziaria, questa sì indispensabile per svolgere in modo autonomo, non subalterno, le proprie attività caratteristiche. Non a caso, la prima spiegazione al perché dei *merger*, la risposta alla domanda «quando i sindacati si fondono» è di tipo temporale, e rinvia al momento in cui le organizzazioni sindacali constatano di essere diventate talmente piccole da mettere a rischio la propria sopravvivenza (Chaison, 1996).

Analizzando nel dettaglio la tabella, emerge come la sindacalizzazione dal 1970 in poi decresca in quasi tutti i paesi, a eccezione di Finlandia, Svezia, Danimarca e Belgio. Questi paesi, come sottolinea Visser (2006), sono gli unici in cui i sindacati sono coinvolti nell'amministrazione dell'assicurazione contro la disoccupazione. Anche l'adesione sindacale in Spagna è in crescita dal 1980 in poi, dato che le organizzazioni sono riuscite ad acquisire capacità negoziali e capacità organizzative (*membership*) dopo un difficile inizio nell'era post-franchista. Non va dimenticato, inoltre, che il processo di democratizzazione è stato sorretto da un impetuoso sviluppo economico e politico nell'ultimo decennio. Al di fuori dell'Europa rimangono bassi e in calo i tassi di Stati Uniti e Giappone, mentre si segnala il crollo dell'Australia, passata dal 50,2 per cento del 1970 al 22,9 del 2003. Regge, al contrario, la sindacalizzazione in Canada, con lievi incrementi negli ultimi anni.

Tra le teorie che spiegano crescita e declino dei sindacati vengono solitamente individuati tre gruppi: le teorie cicliche, le teorie strutturali, le teorie istituzionali (Visser, 2006; Boeri *et al.*, 2002; La Valle, 1993; Schnabel, 2003). L'approccio ciclico vede soprattutto l'inflazione e la disoccupazione produrre effetti sulla sindacalizzazione (nel primo caso si avrebbe un effetto positivo, nel secondo uno negativo). L'approccio strutturale suggerisce che l'adesione al sindacato dipende dai mutamenti nella struttura di classe e nei modi di produzione, dalla flessibilità dei mercati del lavoro e dalla diffusione di valori individualistici che vanno a minare l'ambiente sociale e culturale in cui operano le organizzazioni sindacali. Infine, l'approccio istituzionale

sottolinea le differenze tra paesi e le caratteristiche storiche (*path dependence*), come l'esistenza di un sistema di assicurazione contro la disoccupazione gestito dal sindacato, la legittimità di norme che prevedono l'iscrizione obbligatoria ai sindacati per alcuni tipi di impiego (*closed shop*), l'accesso dei sindacati ai luoghi di lavoro, il grado di centralizzazione della contrattazione collettiva (Ebbinghaus, Visser, 1999).

Questi diversi fattori interagiscono tra loro, anche se non c'è accordo nei diversi studi sulle cause prevalenti. Ritornando all'approccio istituzionale, con riferimento all'assetto organizzativo e funzionale su cui si modellano i sindacati europei, è possibile sostenere che tassi di adesione superiori al 50 per cento esistono solo in paesi nei quali il sindacato si è creato un ruolo nella gestione del mercato del lavoro e della formazione professionale. Al contrario, nei paesi in cui la tradizione sindacale fa riferimento a modelli di relazioni sindacali frammentati, incentrati sulla contrattazione aziendale, si osservano *performances* nettamente peggiori della sindacalizzazione. La disponibilità e la capacità finanziaria del sindacato sono poi fattori importanti, specie quando si scende sotto la soglia delle dimensioni minime, oltre le quali diventa problematica l'erogazione delle attività caratteristiche (Feltrin, 2005).

I dati forse più interessanti si osservano nella Tab. 2, che mostra l'andamento della sindacalizzazione nei 18 paesi, anno per anno, dal 1990 al 2003: una lettura accurata dei dati sembra suggerire un arresto nel declino ventennale della *membership*, i tassi di sindacalizzazione smettono per la prima volta di scendere, in qualche caso addirittura recuperano qualcosa<sup>4</sup>. Risulta infatti evidente come gli scarti 2000/2003 dei tassi di sindacalizzazione risultino inferiori in quasi tutti i paesi a quelli registrati nei periodi 1990/1994 e soprattutto 1995/1999. Il caso più evidente è quello del Regno Unito: a un calo dell'adesione di 5,1 punti nel quinquennio 1990/1994 segue un graduale contenimento nel 1995/1999 (-2,8 per cento), sino ad arrivare alla sostanziale stabilità negli ultimi quattro anni (-0,4). Si tratta di segnali deboli, che possono essere contraddetti dalle informazioni successive all'ultimo anno utile (il 2003), ma di cui tenere conto per cercare di capire quali possibilità ci sono di uscire dall'angolo del «sindacato in bilico».

<sup>4</sup> Si tenga presente che in valori assoluti la ripresa delle adesioni ai sindacati appare ancora più evidente, visti gli incrementi notevolissimi dell'occupazione in tutti i paesi industrializzati (e non). L'effetto primo di una stabilizzazione o di una crescita degli iscritti (in valore assoluto) è di allentare il vincolo finanziario alle attività dei sindacati.

Tab. 2 – Tassi di sindacalizzazione in 18 paesi 1990-2003

<i>Paesi</i>	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1990/1995/2000/ 1994 1999 2003
Svezia	80,8	80,6	83,3	83,9	83,8	83,1	82,7	82,2	81,3	80,6	79,1	78,0	78,0	78,0	3,0 -2,5 -1,1
Finlandia	72,5	75,4	78,4	80,7	80,3	80,4	80,4	79,5	78,0	76,3	75,0	74,5	74,8	74,1	7,8 -4,1 -0,9
Danimarca	75,3	75,8	75,8	77,3	77,5	77,0	77,1	75,3	75,6	74,1	73,3	72,5	-	70,4	2,2 -2,9 -2,9
Belgio	53,9	54,3	54,3	55,0	54,7	55,7	55,9	56,0	55,4	55,1	55,6	-	55,4	-	0,8 -0,6 -0,2 <sup>d</sup>
Norvegia	58,5	58,1	58,1	58,0	57,8	57,3	56,3	55,5	55,5	54,5	53,7	52,8	53,0	53,3	-0,7 -2,8 -0,4
Irlanda	51,1	50,2	49,8	47,7	46,2	45,8	45,5	43,5	41,5	-	-	36,6	36,3	35,3	-4,9 -4,3 <sup>b</sup> -1,3 <sup>c</sup>
Austria	46,9	45,5	44,3	43,2	41,4	41,1	40,1	38,9	38,4	37,4	36,5	35,7	35,4	-	-5,5 -3,7 -1,1 <sup>d</sup>
Italia	38,8	38,7	38,9	39,2	38,7	38,1	37,4	36,2	35,7	36,1	34,9	34,8	34,0	33,7	-0,1 -2,0 -1,2
Regno Unito	39,3	38,5	37,2	36,1	34,2	32,6	31,7	30,6	30,1	29,8	29,7	29,3	29,2	29,3	-5,1 -2,8 -0,4
Germania	31,2	36,0	33,9	31,8	30,4	29,2	27,8	27,0	25,9	25,6	25,0	23,5	23,2	22,6	-0,8 -3,6 -2,4
Olanda	24,3	24,1	25,2	25,9	25,6	25,7	25,1	25,1	24,5	24,6	23,1	22,5	22,4	22,3	1,3 -1,1 -0,8
Svizzera	24,3	22,7	23,0	22,9	23,3	22,8	22,9	22,6	21,7	21,0	19,4	17,8	-	-	-1,0 -1,8 -
Spagna	12,5	14,7	16,5	18,0	17,6	16,3	16,1	15,7	16,4	16,2	16,1	16,1	16,2	16,3	5,1 -0,1 0,2
Francia	10,1	9,9	9,9	9,6	9,2	9,0	8,3	8,2	8,0	8,1	8,2	8,1	8,3	8,3	-0,9 -0,9 0,1
Stati Uniti	15,5	15,5	15,1	15,1	14,9	14,3	14,0	13,6	13,4	13,4	12,8	12,8	12,6	12,4	-0,6 -0,9 -0,4
Australia	40,5	-	39,6	37,6	35,0	32,7	31,1	30,3	28,1	25,7	24,7	24,5	23,1	22,9	-5,5 -7,0 -1,8
Giappone	25,4	24,8	24,5	24,3	24,3	24,0	23,4	22,8	22,5	22,2	21,5	20,9	20,3	19,7	-1,1 -1,8 -1,8
Canada	32,9	-	33,1	32,8	-	-	-	28,8	28,5	27,9	28,1	28,2	28,2	28,4	-0,1 <sup>a</sup> -4,9 <sup>c</sup> 0,3

<sup>a</sup> 1990/1993; <sup>b</sup> 1995/1998; <sup>c</sup> 1993/1999; <sup>d</sup> 2000/2002; <sup>e</sup> 2001/2003.

Fonte: Visser (2006).

Una fase sembra chiudersi, con una maggiore omogeneità dei casi nazionali che si attestano su di un livello più basso di adesioni, in via di (ipotetica) stabilizzazione. Un risultato inaspettato, in controtendenza rispetto alle previsioni di cali ulteriori dei tassi di sindacalizzazione (Boeri *et al.*, 2002). Prime analisi sulle curve della sindacalizzazione (in particolare sui coefficienti angolari delle rette tangenti le curve stesse) suggeriscono qualcosa in più. Per molti paesi, infatti, si potrebbe ipotizzare una possibile ripresa dei tassi di sindacalizzazione nel corso dei prossimi anni. Non ha senso andare oltre con le speculazioni proiettive, conviene attendere gli anni a venire per capire se siamo di fronte a un'effettiva inversione di *trend*.

L'osservazione che si può fare, tuttavia, è che la sindacalizzazione presenta una migliore tenuta nelle aree più ricche del mondo e, al loro interno, nelle aree più soggette alle trasformazioni del lavoro. Anche in Italia, una recente ricerca svolta sulla sindacalizzazione (Feltrin, 2005) mostra che le iscrizioni ai sindacati tengono maggiormente proprio nelle zone in cui i processi di ristrutturazione, delocalizzazione, terziarizzazione, destrutturazione dei rapporti di lavoro standard sono stati più intensi, come ad esempio nel nord-ovest e nel nord-est, mentre il calo delle iscrizioni è più vistoso nelle province più depresse e marginali del paese (centro, sud e isole). Non è questa la sede per un'analisi più approfondita di questo paradosso, ma va sottolineato quanto poco le spiegazioni strutturali – relative alle trasformazioni del mercato del lavoro – aiutino a capire cosa sta accadendo nell'universo sindacale, nelle sue trasformazioni, nella sua capacità di raccogliere adesioni.

Vi sono altre ragioni che spiegano l'arresto nel crollo della sindacalizzazione? In primo luogo, appare evidente che la copertura contrattuale negli ultimi anni sia calata in misura significativamente minore rispetto a quanto prospettato da molti analisti. Questo fa sì che il sindacato rimanga un forte agente contrattuale, scoraggiando le tendenze al *free-riding* e incoraggiando nuove adesioni. In secondo luogo, in tutti i paesi sono aumentati i pacchetti di offerta di servizi individuali, e questo mostra una disponibilità all'incontro con le organizzazioni sindacali che non passa più attraverso l'iscrizione diretta sui luoghi di lavoro. Questa novità ha avuto un importante doppio effetto: la fidelizzazione degli iscritti e l'intercettazione di fasce di cittadini e lavoratori normalmente difficili da raggiungere. Nella sintesi mutuata da Blanchard (2002), la configurazione verso cui sembrano approdare i sindacati che resistono meglio alle difficoltà è composta da una miscela di quattro elementi: fornitore di servizi; soggetto contrattuale coinvolto nella determinazione dei salari a livello di

impresa, e in misura minore di settore; partner dell'impresa all'interno di «coalizioni locali per la produttività»; movimento politico e sociale a livello nazionale. Nel caso italiano, il mercato dei servizi fiscali è cresciuto moltissimo, a partire dall'istituzione dei Caaf, sino a oggi, facendo registrare un fenomeno nuovo nella realtà associativa italiana: l'affermazione e il consolidamento di numerose aziende di servizio, prime fra tutte quelle dei sindacati Cgil, Cisl e Uil, con caratteristiche organizzative e orientamento di mercato molto lontani dai tradizionali «servizi» sindacali (Feltrin, Maset, 2006).

In terzo luogo, la tenuta del sindacato può essere ascritta anche al suo impegno sistematico e crescente nelle arene politiche, non solo in termini di coalizioni lavoriste-welfariste, ma anche in termini di impegno nelle attività di campagna elettorale e nel *lobbying* legislativo e parlamentare. L'ipotesi è che negli ultimi 15 anni, con sempre maggiore impegno, i sindacati occidentali abbiano cercato di compensare le difficoltà nelle arene negoziali con il sostegno politico ottenuto in cambio del loro maggiore intervento nelle arene politiche, a cominciare da quelle elettorali. Si tratta di una strategia già altre volte, in passato, esperita nei momenti di difficoltà dell'esperienza sindacale<sup>5</sup>. Si pensi solo, rimanendo al caso italiano, al ruolo di sostegno alle gracili gambe sindacali che ebbero i «sindacalisti in Parlamento» e le loro correnti sindacali all'interno dei partiti negli anni cinquanta e sessanta<sup>6</sup>. L'esperienza odierna è molto diversa, non fosse altro per il peso molto diverso dei partiti nelle società contemporanee; tuttavia, come spesso capita, i materiali (organizzativi) del passato costituiscono i mattoni per il *bricolage* strategico con cui le organizzazioni di rappresentanza cercano di rispondere alle sfide ambientali. Questi temi saranno affrontati in dettaglio nei paragrafi successivi.

### **3. Le arene dell'attività sindacale: i modelli e l'evoluzione verso la *social coalition***

Il dibattito sulle funzioni e i ruoli svolti dai sindacati ha una storia antica. Com'è noto, il sindacato non esaurisce le sue funzioni all'interno della tutela degli interessi contrattuali dei lavoratori, anche se le relazioni industriali co-

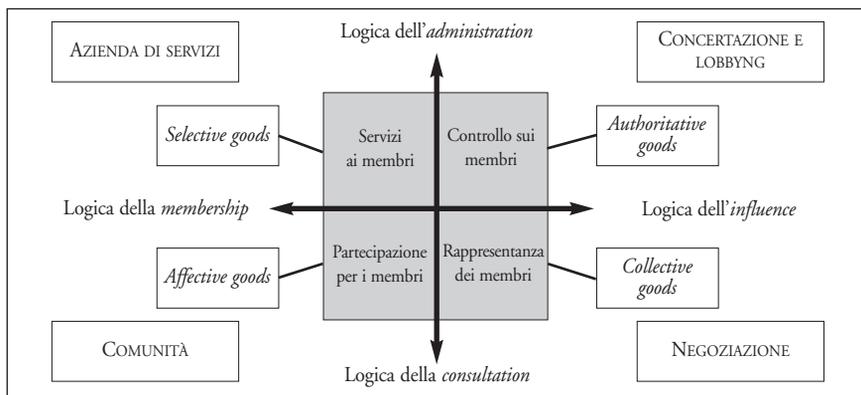
<sup>5</sup> Sui rapporti tra sindacati e partiti nelle fasi di debolezza dell'azione sindacale vedi Feltrin (1992); Morlino (1991); Mattina (1997).

<sup>6</sup> Vedi, in proposito, i tre volumi della ricerca curata dal Cesos (1982, 1984, 1986).

stituiscono la sua arena elettiva. Nella Fig. 1 abbiamo rappresentato un modello sintetico (ripreso e adattato da Schmitter e Streeck, 1981) con cui guardare alle organizzazioni di rappresentanza degli interessi.

Innanzitutto, vengono introdotte quattro logiche di azione. Le prime due logiche definiscono il piano delle ascisse: la logica della *membership*, a sinistra, ovvero la ricerca del massimo di inclusività associativa (via identità comunitaria e/o servizi); la logica dell'*influence*, a destra, che trasforma la forza rappresentativa, misurata attraverso le adesioni, in risultati collettivi (negoziali e/o politici). Le seconde due logiche definiscono il piano delle ordinate: la logica dell'*administration*, in alto, riguarda la capacità organizzativa di gestire i risultati ottenuti dall'azione collettiva (servizi agli associati e non; gestione privata di beni pubblici); la logica della *consultation*, in basso, determina il grado di responsabilità dell'organizzazione rispetto alla propria «base» (identità collettive; accordi negoziali). In questo modo, un'associazione di rappresentanza offre ai propri associati e/o rappresentati quattro tipi di beni: partecipazione/comunità (beni affettivi, identità); contratto (beni collettivi, rappresentanza); tutele pubbliche (beni autoritativi, *welfare*); servizi ai soci/rappresentati (beni selettivi, individuali). Secondo le coppie di forze che determinano gli assi diagonali, si possono definire i quattro modelli organizzativi che convivono all'interno di una qualsiasi associazione: in parte è una «comunità» (*membership* + *consultation*), in parte è un «movimento» (*consultation* + *influence*); in parte è una «agenzia» governativa (*influence* + *administration*); in parte, infine, è una «azienda» di servizi (*administration* + *membership*).

Fig. 1 – Le aree dell'attività sindacale



Questo modello non è più stato aggiornato, ed è un peccato, perché risulta molto utile dal punto di vista euristico. I due autori che lo avevano ideato non hanno più pubblicato il volume di sintesi dell'indagine internazionale per cui avevano formulato sia il modello sia le ipotesi di ricerca. Poi, presi dal «paradigma corporatista», hanno ritenuto inutile riprendere la questione degli equilibri tra le quattro arene di specializzazione associativa, sostenendo che fosse possibile ipotizzare una sorta di «equilibrio di indifferenza» tra le diverse configurazioni possibili (Schmitter, Streeck, 1981; Streeck, 2006).

Venendo allo specifico dell'esperienza sindacale, riadattando il modello originario, si possono indicare le quattro principali aree di attività di qualsiasi sindacato:

– *la comunità* (compresa tra gli assi della *membership* e della *consultation*), intesa come luogo di costruzione delle identità collettive, con il sindacato impegnato ad alimentare tra i suoi aderenti il senso d'appartenenza a una comunità elettiva (*ThiGMOO: This Great Movement Of Ours*). È stato questo uno dei principali ruoli del sindacato nel novecento, che si è venuto affievolendo con l'attenuazione delle connotazioni ideologiche nel corso degli ultimi decenni del secolo scorso (Ludlam, Taylor, 2003);

– *la negoziazione* (compresa tra gli assi della *consultation* e dell'*influence*), vale a dire le attività relative alla regolazione negoziale del rapporto di lavoro che ha come interlocutori le imprese e le loro associazioni di rappresentanza;

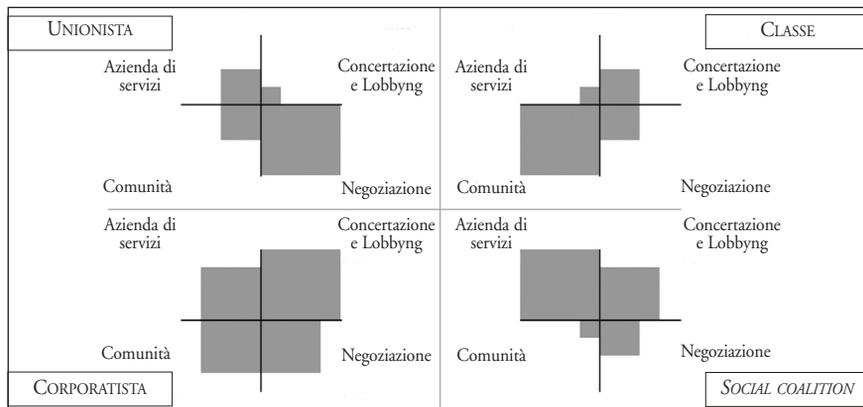
– *la concertazione* e il *lobbying* (compresi tra gli assi dell'*influence* e dell'*administration*), che riguardano tutte le attività del sindacato sul piano politico-istituzionale, in cui i primi interlocutori sono il governo e le istituzioni pubbliche. Questa relazione tra gruppi di interesse e governi è stata enfatizzata dal *mainstream* «neo-corporativo» (Schmitter, Lehmbruch, 1982). Ma oltre alla concertazione vi è lo scambio politico (Pizzorno, 1977), entro cui possono essere ricomprese altre forme di azione politica rilevanti per il sindacato (gli scioperi politici, il *lobbying* parlamentare, il sostegno elettorale);

– *l'azienda* di servizi (compresa tra gli assi dell'*administration* e della *membership*), la cui gamma si sta allargando e specializzando negli ultimi anni (Feltrin, 2005; Feltrin, Maset, 2006). Servizi che possono rientrare nella sfera dei supporti alla presenza sindacale nei luoghi di lavoro (consulenze fiscali, legali, previdenziali), oppure riguardare la soluzione di problemi della vita quotidiana delle fasce meno abbienti dei cittadini (turismo, servizi al-

la famiglia, credito, abitazioni, formazione, assistenza agli anziani). Esistono poi – come si è detto – i servizi frutto della logica neo-corporativa, semipubblici, da agenzia statale (gestione dei sussidi di disoccupazione, formazione professionale, sanità, pensioni).

Possiamo ora modellizzare le diverse esperienze sindacali tanto in prospettiva storica quanto in prospettiva comparata, secondo il rilievo assegnato alle quattro attività tipiche. Ogni sindacato, necessariamente, copre tutti e quattro i quadranti. Ma con quali equilibri? Ed esiste davvero una zona di indifferenza, oppure si possono determinare squilibri pericolosi? Streeck (2005, 2006) sembra essersi ricreduto, quasi a sospettare, all'interno del ripensamento sulla vicenda teorica del corporatismo, l'ipotesi di una relazione più complessa tra le quattro arene e i diversi ruoli delle associazioni di rappresentanza degli interessi. I modelli che abbiamo ipotizzato (vedi Fig. 2) sono naturalmente molto schematizzati e non perfettamente esaustivi, però ci aiutano a definire meglio il quadro dell'evoluzione delle strutture sindacali.

Fig. 2 – Modelli di sviluppo sindacale in prospettiva storica



Il primo modello, ben noto nella letteratura storiografica sul sindacalismo delle origini, è quello *unionista*. È il modello anglo-statunitense, ma presente anche in Canada, Australia, Nuova Zelanda: un sindacato ricco di tradizioni comunitarie, forte nell'arena delle relazioni industriali (*close shop*), debole nell'offerta di servizi, lontano dall'arena statale e dalla gestione delle po-

litiche pubbliche. Anche il sindacalismo britannico, che contribuì in maniera decisiva alla nascita del partito laburista, può essere collocato all'interno di questo primo modello, visto il carattere di forte decentramento contrattuale e di elevata frammentazione organizzativa che caratterizza la sua esperienza.

Il secondo modello, altrettanto noto, è il sindacato di *classe* (Pizzorno, 1977). In questo caso, la frattura di classe funziona da collante delle diversità (Baglioni, 2004a), e il sindacato investe le sue risorse principalmente nell'arena identitaria, costruendo comunità subculturali (Camera del lavoro, più Casa del popolo), con un limitato ruolo nell'arena politica: la divisione del lavoro prevede, infatti, che sia il partito a raccogliere il testimone. Ma debole è anche il ruolo nell'arena delle relazioni sindacali, vista solo come strumentale alla costruzione della «coscienza di classe» antagonista, e limitato l'interesse alla gestione dei servizi individuali.

Il terzo modello è quello *corporatista* (Streeck, 2006), fondato su solide basi nelle relazioni sindacali, da utilizzare anche come moneta di scambio nell'arena politico-statuale attraverso lo strumento della concertazione. In questo modello vi è un ruolo significativo dei servizi, specie quelli con compiti di «agenzia» per l'erogazione di beni pubblici legati al mercato del lavoro, mentre meno rilevanti possono essere le azioni di manutenzione delle identità collettive.

Infine l'ultimo modello, che possiamo denominare con il termine *social coalition*, molto diffuso nei tentativi di rivitalizzazione sindacale degli ultimi 15 anni. In questo caso il sindacato cerca di costruire una coalizione sociale inclusiva, basata su interessi molto estesi, di tipo sociale, comunitario, religioso, etnico. L'obiettivo è il consolidamento e la tutela dei beni pubblici di tipo sociale, *welfare in primis*, attraverso un forte sbilanciamento nell'azione politica (*lobbying* parlamentare, sostegno ai candidati nelle campagne elettorali, *issue campaigns*). Cala notevolmente il peso sindacale nell'arena delle relazioni industriali (Bennet, Taylor, 2001) e, soprattutto, sul versante identitario, mentre assume sempre maggiore rilevanza l'offerta di servizi individuali.

Approfondiamo meglio il modello *social coalition*. L'arena delle relazioni industriali costituisce un campo di attività sempre meno centrale per il sindacato. In un'epoca di globalizzazione dell'economia, flessibilizzazione delle attività produttive, liberalizzazione del mercato del lavoro, viene data minore enfasi alla logica negoziale tipica della contrattazione collettiva bilaterale. Negli ultimi anni si sta sviluppando in tutti i paesi un processo di decentra-

mento delle relazioni sindacali, che dal livello nazionale sposta il suo asse principale di riferimento sui livelli territoriali e/o di azienda (fino al livello individuale), favorendo l'aumento delle differenziazioni di retribuzione all'interno dei singoli settori (Mermet, 2002). Questi processi provocano difficoltà nelle organizzazioni dei lavoratori, che faticano ad accettare un maggiore decentramento della contrattazione salariale, poiché la loro principale offerta al lavoratore non sindacalizzato è costituita dalla *protezione standard minima* garantita dai contratti nazionali di lavoro. Malgrado il tanto discorrere di decentramento contrattuale e partecipazione, non uno dei sindacati italiani ha fatto un solo passo concreto in questa direzione. Chiedersi quali sono le ragioni di questa radicale discrasia tra ideologia e pratica costituisce un quesito che va posto innanzitutto ai sostenitori di quest'approccio.

Appare anche evidente l'indebolimento del sindacato nell'arena delle identità collettive, tanto che il senso d'appartenenza a una comunità elettiva da parte dei suoi aderenti appare sempre più flebile. È questa una conseguenza, bene visibile anche nei partiti politici, dell'affievolimento delle ideologie nella costruzione delle identità individuali avvenuto negli ultimi decenni del secolo scorso. Ma sono venute meno molte funzioni legate alla logica integrativa, con una drastica riduzione del bagaglio ideologico dei sindacati. Questi ultimi non sono più in grado di integrare il cittadino nel gruppo, di educarlo alla democrazia, dato che il cittadino stesso è già inserito nella società. Sono quindi ragioni sociali alla base del declino di quest'arena, cui si aggiungono trasformazioni degli individui.

Analizziamo ora i versanti che vedono un forte rafforzamento del sindacato: l'arena dei servizi e quella delle attività sul piano politico-istituzionale. Il sindacato oggi è sempre più un'associazione in grado di offrire ai suoi aderenti una gamma sempre più estesa di servizi individuali (o dei veri e propri «pacchetti di offerta») a costo nullo o ridotto, seguendo modelli di *marketing* associativo. In molti paesi (Italia *in primis*) si sono venute affermando e consolidando aziende di servizio (pensiamo alla consulenza sulle pensioni e all'assistenza sugli aspetti fiscali) con caratteristiche organizzative e orientamenti di mercato molto lontani dalla tradizione dei «servizi» nel sindacato. In altri paesi si è sviluppata l'offerta di formazione e aggiornamento (Germania, Danimarca, Francia), istruzione dei lavoratori, servizi finanziari e complementari (Stati Uniti, Regno Unito e Olanda), consulenza legale. In Svezia i sindacati arrivano a contrattare con le compagnie di assicurazione condizioni favorevoli per l'assicurazione privata dei propri iscritti

(Boeri *et al.*, 2002). Questo nuovo approccio delle organizzazioni sindacali, basato sulla nuova centralità dei servizi, rappresenta una parte delle attività svolte per affrontare la diffusa tendenza alla contrazione delle adesioni. Il sindacato, per uscire dalla crisi, amplia quindi la propria missione, tradizionalmente centrata sulla rappresentanza e la tutela sui posti di lavoro, estendendo il suo ruolo alle funzioni e ai servizi che regolano l'accesso (il prima) e l'uscita (il dopo) dalla prestazione lavorativa. La possibilità di ricavare una rendita organizzativa da tali funzioni (*membership*) è ottenuta attraverso meccanismi semiautomatici di adesione al sindacato, collegati all'erogazione dei servizi pubblici volti a favorire l'accesso, la mobilità e l'uscita dal lavoro. Insomma, una variante forte delle cosiddette «facilitazioni istituzionali» all'adesione associativa.

Passando all'arena dello Stato, è evidente che oggi i sindacati nel panorama internazionale tendano a privilegiare i rapporti con il sistema politico e istituzionale, seguendo la logica della ricerca di influenza e consenso. Quali sono le ragioni che spingono le organizzazioni dei lavoratori nell'arena politica? Il *welfare* è la ragione principale. Oggi il sistema di *welfare* è sotto assedio, dato che sia i governi di sinistra sia quelli di destra cercano di ridimensionarlo per contenere una spesa pubblica che nei prossimi decenni diventerebbe altrimenti insostenibile. Ne sono un classico esempio i tagli alla spesa pensionistica avvenuti in quasi tutti i paesi, scelte spesso «obbligate», che hanno fatto calare ulteriormente la fiducia dei cittadini nei confronti dei partiti politici e degli esecutivi.

Questo ha aperto un notevole spazio d'inserimento per il sindacato, che ha potuto mantenere un profilo più «conservatore» (Ichino, 2005), o maggiormente interessato alla difesa dello stato sociale, nella sua entità e nelle sue modalità distributive. Le organizzazioni dei lavoratori si sono convertite nell'ultimo baluardo di difesa del *welfare*, e su questi temi negli ultimi anni tendono a svolgere un ruolo di «supplenza politica». Il sindacato diventa il custode delle conquiste sociali contro eventuali tentativi di attacco, seguendo sempre di più una logica *encompassing*, che copre una rete di interessi più estesi di quelli relativi al mondo del lavoro dipendente, una sorta di rappresentanza generale a tutto campo (Carrieri, 2003a). E il perseguimento dell'interesse generale viene utilizzato come leva per legittimare la sua funzione e rafforzare la propria immagine. Il sindacato si converte insomma in una coalizione politica ampia, di profilo e stampo lavorista-welfarista.

E questo nuovo ruolo viene riconosciuto dai cittadini, dato che diverse analisi testimoniano negli ultimi anni una crescita del consenso nei confronti dell'azione sindacale. Prendiamo, ad esempio, alcuni dati di sondaggio rielaborati a partire dalla rilevazione Ess-European Social Survey, condotta alla fine del 2002 su un campione rappresentativo di oltre 40.000 cittadini europei. Come possiamo vedere dalla Tab. 3, alla domanda «secondo lei i lavoratori hanno bisogno di sindacati forti per proteggere le condizioni di lavoro e i salari?» la somma delle risposte «molto d'accordo» e «d'accordo» supera sistematicamente il 70 per cento in tutti i paesi (con l'eccezione della Germania), con punte molto elevate non solo tra gli aderenti al sindacato, ma anche tra gli ex iscritti e i mai iscritti.

*Tab. 3 – I lavoratori hanno bisogno di sindacati forti per proteggere le condizioni di lavoro e i salari? Percentuale di risposte «Molto d'accordo» e «D'accordo». Disaggregazione iscrizione al sindacato.*

<i>Paesi</i>	<i>% Molto d'accordo e d'accordo</i>	<i>È iscritto al sindacato?</i>			<i>N</i>
		<i>Sì, attualmente</i>	<i>Sì, in passato</i>	<i>No</i>	
Austria	70	81	70	66	(2149)
Belgio	68	80	71	61	(1864)
Danimarca	72	74	70	64	(1455)
Finlandia	79	86	76	71	(1976)
Francia	78	95	79	76	(1487)
Germania	65	86	66	60	(2856)
Grecia	90	91	89	90	(2464)
Irlanda	78	86	79	75	(1998)
Italia	71	77	78	68	(1166)
Norvegia	78	85	75	68	(2026)
Olanda	73	84	75	69	(2336)
Polonia	83	88	83	82	(2016)
Portogallo	81	83	81	80	(1436)
Regno Unito	67	80	64	63	(2032)
Repubblica Ceca	70	83	71	64	(1288)
Spagna	75	91	75	73	(1590)
Svezia	76	84	67	64	(1949)
Svizzera	75	91	85	71	(1993)
Ungheria	84	91	85	82	(1576)

*Fonte:* Ess-European Social Survey (2002).

È la stessa opinione pubblica internazionale a segnalare, tra le priorità, il mantenimento dello *status quo* in materia di garanzie sociali, senza alcuna redistribuzione di reddito (Boeri *et al.*, 2001). Per questo, il sindacato che alimenta questo clima di opinione pubblica, costituendo il perno della coalizione welfarista allargata, ottiene livelli crescenti di fiducia e consenso. La crescente simpatia dei cittadini rappresenta dunque la seconda ragione per la quale le organizzazioni dei lavoratori si spingono più che in passato in direzione della presenza diretta nell'arena politica, vedendo possibili riflessi positivi futuri in termini di rappresentanza e di ricadute organizzative.

Vi è infine una terza ragione a spingere il sindacato verso l'arena delle politiche pubbliche: è il declino dei partiti politici, che in moltissimi paesi è diventato ormai strutturale, traducendosi in cali sempre più consistenti in termini di iscritti, sedi e funzionari. Mentre il declino della sindacalizzazione sembra arrestarsi, il calo delle iscrizioni ai partiti continua senza soste anche negli ultimi anni. L'indebolimento dei partiti spinge il sindacato a coprire alcuni vuoti di rappresentanza politica, a fare supplenza in certi casi, anche perché, come si è visto, in qualche modo si tratta di una domanda che viene richiesta e che non trova risposta. Il risultato è la crescente capacità di muovere consensi operata dai sindacati.

Un importante segnale su quest'ultimo versante si ha dall'analisi del voto di classe in diversi paesi. Per decenni l'appartenenza socio-economica aveva presentato forti relazioni con l'orientamento politico e di voto degli elettori, in particolare della classe operaia con il voto ai partiti di sinistra e dei ceti borghesi con il voto ai partiti di destra. La divisione di classe ha d'altronde sempre costituito il più importante *cleavage* sul quale nascono e prosperano i grandi partiti di massa delle democrazie occidentali nel XIX e nel XX secolo (Rokkan, 1999). Poi, negli ultimi 20 anni, a più riprese è stato segnalato un declino del voto di classe, con l'entrata in scena di altre fratture socio-politiche. I dati degli ultimi anni sembrano andare nella direzione di un arresto di questo declino (Evans, 1999; Brooks, Manza, 1999; Brooks *et al.*, 2006; Knutsen, 2006; Thomassen, 2006), con l'emergere di una frattura tra lavoro autonomo e lavoro dipendente (e all'interno di questa categoria tra dipendenti del settore pubblico e privato).

Analizzando ancora una volta i dati Ess della Tab. 4, possiamo vedere come gli elettori hanno votato alle ultime elezioni politiche<sup>7</sup> in sei paesi

<sup>7</sup> Le elezioni politiche anteriori al 2002, anno di realizzazione dell'indagine.

europei (Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna, Svezia), disaggregando i dati per professione (lavoro autonomo e dipendente) e per posizione verso il sindacato (iscritto, iscritto in passato, mai iscritto)<sup>8</sup>. Ad esempio, in Germania la Spd è stata votata dal 22 per cento dei lavoratori autonomi, dal 39 dei lavoratori dipendenti, dal 42 degli iscritti al sindacato, dal 40 degli ex iscritti e dal 32 per cento dei mai iscritti alle organizzazioni dei lavoratori. Due sono le considerazioni emergenti osservando i dati della tabella:

- si registra in tutti e sei i paesi una forte spaccatura tra i lavoratori autonomi e quelli dipendenti (oltre a quella tra sindacalizzati e non sindacalizzati): i primi sono orientati principalmente verso destra (Ump, Cdu/Csu, Casa delle Libertà, Conservative, Pp, i Conservative/Liberals), i secondi soprattutto verso sinistra (Ps, Spd, Ulivo, Labour, Psoe, Social Democrats);
- il profilo di voto dei lavoratori dipendenti e degli iscritti ai sindacati in tutti i paesi si sovrappone quasi perfettamente: possiamo infatti vedere in entrambi i casi un indirizzo prevalente del consenso verso liste di centro-sinistra e con percentuali piuttosto simili.

Questo secondo punto è molto importante, per due ragioni: da una parte, sembra confermare la capacità di movimento e indirizzo dei consensi operata dai sindacati (che diventano portatori delle istanze maggiormente sentite dai propri iscritti e da tutti i lavoratori dipendenti) verso le liste di centro-sinistra (che sono più attente alla «conservazione» dello stato sociale); dall'altra, sottolinea come il profilo di voto dell'iscritto al sindacato sia piuttosto in linea con quello dei lavoratori dipendenti, il che lascia intravedere nuove opportunità per la crescita della sindacalizzazione.

Ritornando all'azione politica del sindacato nel modello della *social coalition*, va sottolineato come questa avvenga oggi anche attraverso i finanziamenti delle attività elettorali di candidati e partiti, l'attività di *lobbying* legislativo (che include spesso l'elezione di dirigenti sindacali in Parlamento), le campagne d'opinione su singole *issues*. Appaiono invece in netto declino gli scioperi e la concertazione. Nel primo caso, l'attività in termini di scioperi si è andata riducendo in quasi tutti i paesi dagli anni ottanta in poi. Nel secondo caso, la situazione è diversa: infatti i «pat-

<sup>8</sup> I dati sono stati ponderati seguendo le indicazioni suggerite nel sito Ess. Per questo le frequenze complessive percentuali (nella colonna «totale») si discostano leggermente dai risultati elettorali effettivi.

ti sociali», dopo il declino degli anni ottanta, sono stati riscoperti nel decennio scorso in momenti di necessità, in periodi nei quali l'obiettivo centrale era quello di far recuperare competitività alle economie nazionali con la riduzione dei tassi di inflazione e del *deficit* pubblico. Diverse sono state le esperienze di concertazione in questo periodo: oltre all'Italia, Spagna, Irlanda, Norvegia, Finlandia, Portogallo, Belgio, Olanda (Regini, 2006). Oggi la situazione appare piuttosto cambiata: la tendenza che si registra è quella di una graduale esclusione delle organizzazioni sindacali dalle scelte di politica economica. Infatti, di fronte alle resistenze sindacali ai tagli della spesa sociale, le scelte dei governi sono sempre più orientate alla strategia delle riforme senza consenso sociale, utilizzando cioè la sola via parlamentare.

La decisione del sindacato di impegnarsi a livello politico comporta spesso una deviazione delle risorse dall'arena della sindacalizzazione alle arene elettorali, o quantomeno un potenziale conflitto tra le due esigenze. L'impegno organizzativo e finanziario va finalizzato in via prioritaria a recuperare iscritti o a far vincere un partito/coalizione vicina ai sindacati? Su questo interrogativo molti sindacati occidentali, a cominciare da quello statunitense, si sono profondamente divisi, fino alle estreme conseguenze organizzative (scissioni). Le ragioni dei contrari all'eccessivo impegno politico-elettorale dei sindacati fanno riferimento al rischio di «crisi fiscale» dovuta a un'eccessiva fiducia nelle risorse pubbliche e al mancato presidio del tesseramento. Come a dire che un sindacato non può rinunciare a un solido legame associativo, alla *membership*, al tentativo conseguente di mantenere una sua forza nelle arene negoziali, pena un pericoloso sbilanciamento dei suoi equilibri organizzativi. Insomma, secondo i critici, il modello della *social coalition* è sì una risposta alla crisi sindacale, ma di breve periodo, instabile, debole, al limite controproducente nel lungo periodo.

Vediamo ora per quattro paesi (Stati Uniti, Regno Unito, Germania e Svezia) quali sono stati negli ultimi anni i principali interventi nell'arena politico-elettorale per cercare di fronteggiare il declino in termini di iscrizioni. Ci concentreremo poi, nel prossimo paragrafo, sul caso italiano.

*Tab. 4 – Voto alle ultime elezioni politiche secondo professione e posizione verso il sindacato in 6 paesi europei. Disaggregazione per professione e iscrizione al sindacato*

Paese	Partito votato alle ultime elezioni politiche	Professione		È iscritto al sindacato?			Totale
		Lavorat. auton.	Lavorat. dipend.	Sì, attualm.	Sì, in passato	No	
Francia	Pc (Parti Communiste)	5	4	11	6	3	5
	Les Verts	7	8	6	5	8	7
	Ps (Parti Socialiste)	24	38	40	36	36	36
	Ump (Union de la Majorité Présidentielle)	40	21	19	23	25	24
	Udf (Union pour la Démocratie Française)	7	7	3	6	7	6
	Fn (Front National)	5	7	6	7	7	7
	Altro	12	15	15	18	14	15
	Totale	100	100	100	100	100	100
Germania	Pds	2	5	6	9	2	4
	Spd	22	39	42	40	32	36
	Cdu/Csu	50	32	25	35	37	34
	Bündnis 90/ Die Grünen	14	15	16	8	17	15
	Fdp	11	8	9	6	10	9
	Altro	1	2	2	2	1	2
	Totale	100	100	100	100	100	100
Italia	Ulivo	35	56	55	44	50	50
	Casa delle Libertà	63	40	43	52	47	47
	Altro	2	4	2	4	3	3
	Totale	100	100	100	100	100	100
Regno Unito	Labour	37	49	52	53	42	48
	Conservative	39	27	21	24	35	29
	Liberal Democrat	18	16	18	14	17	16
	Altro	6	7	9	8	6	7
	Totale	100	100	100	100	100	100
Spagna	Psoe	28	45	50	42	38	40
	Pp	46	33	21	37	42	40
	Altro	26	21	29	21	19	20
	Totale	100	100	100	100	100	100

Tab. 4 – Segue

Paese	Partito votato alle ultime elezioni politiche	Professione		È iscritto al sindacato?			Totale
		Lavorat. auton.	Lavorat. dipend.	Sì, attualm.	Sì, in passato	No	
Svezia	Left	4	10	11	4	11	9
	Social democrats	19	43	47	33	24	40
	Christian democrats	15	8	6	14	12	9
	Conservative	26	14	10	22	23	15
	Liberals	18	14	14	13	18	15
	Altro	19	11	12	13	11	12
	Totale		100	100	100	100	100

Fonte: Ess-European Social Survey (2002).

### 3.1 Gli Stati Uniti

In termini di iscritti i sindacati negli Stati Uniti sono sempre stati considerati deboli. Nel 1980 il tasso di sindacalizzazione stentava a raggiungere il 20 per cento (mentre in Europa si toccavano le punte massime), oggi siamo circa al 12. Diverse sono le ragioni alla base di questa tendenza, molte delle quali hanno a che fare con la storia americana: i flussi migratori, la composizione multi-etnica e multinazionale della forza lavoro, le caratteristiche socio-culturali della classe operaia americana, il mito individualista della stessa società, la geografia del sistema produttivo (Gennari, 2005). Il modello organizzativo sindacale negli Stati Uniti è molto frammentato, un fragile agglomerato che sopravvive nel settore pubblico (soprattutto nelle grandi aree urbane della costa pacifica e atlantica e nella vecchia cintura industriale del *Midwest*). Per quasi tutti i lavoratori, quindi, c'è una libera contrattazione con il datore di lavoro.

Un forte indebolimento del sindacato americano si è avuto negli anni ottanta con l'amministrazione conservatrice di Reagan, attraverso leggi, deliberazioni del Nlrb (*National Labor Relations Board*) e sentenze dei tribunali decisamente anti-sindacali (pensiamo alla vicenda dei controllori di volo). Ma anche gli ultimi anni segnano una nuova crisi: il principale sindacato americano, l'Afl-Cio (risultato dell'unione di 58 diversi sindacati settoriali e 9 milioni di iscritti), ha subito una drammatica scissione nell'ultimo congresso dello scorso anno. Sette sindacati sono infatti usciti dalla federazione

per formarne un'altra, il Ctw (*Change to Win*). Questa decisione, già nell'aria da alcuni anni, è stata motivata proprio da contrasti relativi alle diverse strategie o ricette per il rilancio del sindacato.

Il Ctw, infatti, ha proposto diverse strategie a questo proposito: investire la massa delle risorse sindacali nel reclutamento di nuovi aderenti; generalizzare il potere di contrattazione, unificando sindacati attivi negli stessi settori organizzativi (Colombaro, 2006); ristrutturare l'organizzazione per dare maggior peso e forza al sindacato (ad esempio, con una riduzione drastica dell'apparato confederale). Una strategia di rilancio che è partita dunque dalla necessità di indirizzare le risorse verso la *membership*<sup>9</sup>, modificando l'assetto organizzativo e investendo nell'arena delle relazioni industriali. Al contrario, la strategia dell'Afl-Cio negli ultimi anni è stata quella dell'allargamento con l'inclusione di nuove sigle e dell'indirizzo delle risorse su candidati, partiti politici e sulle attività di *lobbying* politico (Dark, 1999). Infatti le spese dell'Afl-Cio per le elezioni del Congresso 1996-2002 (intese come contributi e spese a sostegno di candidati nelle competizioni per un seggio alla Camera dei rappresentanti) sono cresciute sensibilmente sotto la presidenza Sweeney, con una migliore distribuzione su candidati competitivi (Francia, 2006). In generale i finanziamenti in denaro, gli annunci di sponsorizzazione e la mobilitazione degli aderenti alla partecipazione al processo elettorale sono in continua crescita. Il tentativo di uscire dalla crisi si è giocato quasi esclusivamente nell'arena politico-elettorale, ma questa scelta (molto rischiosa) non sembra aver dato grossi risultati, visti gli ulteriori cali nei tassi di sindacalizzazione e la scissione finale che ha frammentato e indebolito ulteriormente il sindacato.

### **3.2 Il Regno Unito**

Il sindacato britannico si trova arenato in una posizione molto difficile, con un'adesione inferiore al 30 per cento (dati 2003). Sono lontani i tempi in cui, alla fine degli anni settanta, la sindacalizzazione viaggiava abbondantemente sopra il 50 per cento e la copertura con contratto collettivo riguardava oltre il 70 per cento dei lavoratori. La crisi del sindacalismo britannico ha le sue radici proprio alla fine degli anni settanta, con la vittoria della Thatcher. Fino ad allora le organizzazioni dei lavoratori avevano avuto una notevole for-

<sup>9</sup> Diverse ricerche mostrano come sia in crescita la quota di lavoratori americani che vorrebbe essere rappresentata dal sindacato (Colombaro 2006).

za in termini di iscritti, anche se si erano caratterizzate per scarsa disciplina e notevole frammentazione. I Conservatori nel 1979 vinsero le elezioni anche grazie a un forte programma di ridimensionamento del ruolo dei sindacati, divenuti impopolari negli anni precedenti a causa di ripetuti scioperi nei servizi pubblici. L'affondo conservatore portò all'esclusione del sindacato dalle arene decisionali pubbliche (*labour exclusion*), al cambiamento della democrazia interna alle *unions*, al sostegno del *management*, all'indebolimento degli *shop stewards*, i rappresentanti di base del sindacato (Carrieri, 2003a). Questa una delle ragioni della rapida caduta dell'influenza sindacale, che oggi si associa anche alla crescente incapacità di coprire il segmento dei nuovi entrati nel mondo del lavoro (Gospel, Wood, 2003; Disney *et al.*, 1985).

Il modello britannico rappresenta in fondo un caso emblematico: nel momento in cui l'arena contrattuale è debole (per l'eccessiva frammentazione delle categorie e la mancanza di coordinamento tra interessi nel caso del Regno Unito), concentrare eccessivamente le proprie attività sull'arena politica può portare a un brusco arresto nel momento in cui ci si trova di fronte a un governo ostile (appoggiato da un'opinione pubblica critica nei confronti dell'operato del sindacato). Il risultato del conflitto è stata la sconfitta totale delle *unions*, che neppure negli anni del governo del *Labour* hanno saputo riacquistare peso e prestigio (lo stesso Blair, comunque, si è ben guardato dal costruire uno spazio di concertazione nazionale). Il tentativo di rilancio del sindacato britannico è legato in questi ultimi anni all'indirizzamento di risorse crescenti, sia sul piano finanziario sia su quello personale, all'attività elettorale dei candidati nei collegi uninominali (Ludlam, Taylor, 2003). Si utilizza quindi lo strumento dell'attività elettorale per accrescere il peso nell'arena politica, anche se le nuove sfide del mondo globalizzato e le scarse risorse disponibili rendono difficile il recupero di influenza.

### 3.3 La Germania

Il sindacato tedesco continua a perdere iscritti, toccando negli ultimi anni una sindacalizzazione inferiore al 23 per cento. Ma rimane comunque un sindacato molto forte, soprattutto nelle relazioni industriali, dato che, ad esempio, la copertura del contratto collettivo rimane molto alta. Negli ultimi anni sono stati messi in atto interventi di carattere organizzativo per fronteggiare il calo degli iscritti, e la fusione sindacale che ha creato la sigla Ver.di (che aggrega le categorie dei dipendenti pubblici, banche e assicurazioni, poste e impiegati) ne è un esempio (Kurz-Scherf, Zeuner, 2001). Ma

il sindacato rimane in difficoltà nel raggiungimento di profili professionali ad alta specializzazione, impiegati, nuovi entrati nel mercato del lavoro e donne, non riuscendo a compensare le perdite dovute all'abbassamento dell'occupazione nell'industria produttiva.

Di fronte a questi indebolimenti il tentativo di riacquistare peso con l'influenza politica su governi e parlamenti è stata evidente. Da una parte, l'attività di *lobbying* legislativo è in forte crescita: la Dgb, in cambio di concessioni sulla riforma delle pensioni ha ottenuto maggiori competenze giuridiche nei consigli d'azienda, mentre sempre più iscritti o leader sindacali vengono eletti in Parlamento (Hamann, Kelly, 2003). C'è poi la concertazione, che ha avuto un ruolo importante, ma sempre di carattere congiunturale, e che non ha sempre portato al tripartitismo decisionale (Carrieri, 2006). Negli anni novanta, in particolare, ha avuto esiti piuttosto infruttuosi: prima con la firma di una «Alleanza per il lavoro» nel 1995, e qualche anno dopo, sotto il cancellierato Schröder, con il «Patto per il lavoro, la formazione e la concorrenzialità» (Streeck, 2005).

Negli ultimi anni si è registrata una storica presa di distanza del sindacato dalla Spd tedesca, nel momento in cui quest'ultima, per problemi di bilancio, ha dovuto attuare una serie di misure di contenimento del *deficit* a partire dal settore previdenziale. In questo caso l'opposizione del sindacato tedesco è stata netta, come avvenuto per le misure approvate in uno degli ultimi congressi straordinari della Spd in materia di riduzione dei sussidi di disoccupazione e allentamento delle norme per la tutela del posto di lavoro nelle piccole imprese (Baglioni, 2004), per non parlare della successiva riforma delle pensioni. Infatti, la svolta della Spd guidata da Schröder è stata in direzione della richiesta di maggiore flessibilità nei contratti collettivi, richiesta che ha spiazzato i sindacati, costringendoli a prese di distanza dal proprio partito di riferimento. Gli esiti dell'allentamento del legame con i socialdemocratici risultano a oggi infruttuosi (Bispinck, 2004), e appaiono sempre più evidenti i limiti dello scontro frontale in materia di *welfare*.

### **3.3 La Svezia**

Il sindacato svedese continua a mantenere livelli piuttosto alti e stabili di adesione, che oggi si aggira intorno al 78 per cento. La sua struttura organizzativa è quella di sempre, centralizzata e composta da poche categorie, secondo una logica occupazionale ben precisa. Da una parte troviamo la Lo, la maggiore delle confederazioni, alla quale aderiscono esclusivamente gli o-

perai. Gli impiegati, al contrario, aderiscono all'altra grande confederazione, la Tco. L'elevato tasso di sindacalizzazione si spiega in parte con l'esistenza in passato di una lunga tradizione di governi di sinistra, che erano considerati per definizione «amici»: gli iscritti alla Lo erano automaticamente iscritti anche al partito socialdemocratico sino al 1991.

Ma le cause dell'alta sindacalizzazione vanno cercate all'interno di quelle che vengono definite facilitazioni istituzionali. I sindacati svedesi infatti amministrano direttamente una parte del sistema di *welfare*, gestendo il fondo assicurativo contro i rischi di disoccupazione. Il sindacato svedese gode di ottima salute in termini di adesioni, anche se sono presenti difficoltà a raggiungere determinati profili di lavoratori. Le difficoltà vengono affrontate attraverso la riorganizzazione della struttura: alla riduzione dei *budget* si tenta di far fronte con l'accorpamento delle federazioni di categoria assimilabili, con un maggiore dualismo centro-estrema periferia (quindi ulteriore riduzione degli uffici sindacali di zona), con la riduzione dei funzionari sindacali tramite pre-pensionamenti e licenziamenti.

La Svezia mantiene poi forza, come tutti i sindacati scandinavi, nell'arena politica. Si è sempre caratterizzata per un alto livello di coordinamento consensuale dell'economia, anche se nell'ultimo decennio vi sono state spinte verso la deregolazione e il decentramento. Negli ultimi anni si registra una crescente compensazione del decentramento contrattuale attraverso un aggiornamento delle politiche sociali (ad esempio, l'asse della *flexisecurity*). Si realizza quindi una sorta di scambio politico che coinvolge l'asse della contrattazione e quello dei beni pubblici.

## 4. Il caso italiano

### 4.1. Introduzione

Apriamo un approfondimento sul caso italiano, che intende analizzare modalità e intensità del riposizionamento del sindacato nell'arena dei beni pubblici in questi ultimi anni. Per fare questo è necessario dare prima di tutto uno sguardo alla relazione tra sindacalizzazione e voto, che in parte spiega la scelta delle organizzazioni sindacali di concentrarsi lungo l'asse dell'influenza politica. Come vedremo, i temi relativi al *welfare* sembrano aver creato una nuova frattura di classe, che in passato non aveva esercitato influenze significative sulle scelte di voto (Sani, Segatti, 2002). Infatti i pro-

grammi dei due principali schieramenti hanno in qualche modo favorito la redistribuzione entro confini sociali del voto, con il centro-sinistra maggiormente percepito dall'elettorato come difensore dello stato sociale e della politica fiscale redistributiva, e con un centro-destra più ancorato alla valorizzazione del lavoro autonomo, dell'impresa, della riduzione della pressione fiscale (Feltrin, 2006). Vediamo dunque di analizzare la capacità di orientamento del voto del sindacato, attraverso dati ecologici e di sondaggio. Di fronte alla perdita di influenza nell'arena identitaria, la polarizzazione delle fratture di voto nelle categorie socio-professionali evidenziano l'apertura di nuovi spazi di influenza per il sindacato.

#### **4.2 Sindacalizzazione e voto**

Per l'analisi contestuale di adesione sindacale e comportamento elettorale utilizzeremo l'approccio ecologico, mettendo in relazione i tassi di adesione di Cgil e Cisl con i risultati dei principali partiti politici e coalizioni negli ultimi 20 anni a livello territoriale. Già diversi studi simili in passato hanno dimostrato che dove è più forte l'adesione sindacale risultano avvantaggiate alcune formazioni politiche anziché altre (Di Nicola, 1994; Romagnoli, 1980). Questa è una conferma, dato che l'iscrizione a un sindacato, specie in passato, è sempre stata per certi versi espressione di un'appartenenza a una specifica sub-cultura.

La Tab. 5 mostra la relazione tra sindacalizzazione Cgil e voto ai partiti dell'area del Pci per il periodo 1987-2006. La Tab. 6 fa lo stesso, ma in questo caso con la Cisl e i partiti dell'area Dc. Per gli anni successivi alla crisi del sistema politico italiano, al Pci abbiamo sostituito la somma dei risultati dei partiti eredi diretti della tradizione comunista (Rc, Pds/Ds, Comunisti italiani), mentre al posto della Dc abbiamo inserito i partiti che si richiamano esplicitamente alla tradizione e ai valori democristiani (Ppi/Patto Segni/Lista Dini/Margherita, Udeur, Democrazia europea, Ccd-Cdu/Udc). Ma analizziamo ora l'evoluzione della relazione nell'ultimo ventennio, considerando i coefficienti di correlazione ( $r$ )<sup>10</sup> e i coefficienti regressione ( $b$ )<sup>11</sup>.

<sup>10</sup>Il coefficiente di correlazione lineare, indicato con  $r$ , è una misura di associazione tra due variabili. Esso assume valore 0 se non vi è nessuna relazione intercorrente tra le due variabili, +1 nel caso di relazione di tipo lineare esatto positiva e -1 nel caso di relazione lineare di tipo esatto negativa.

<sup>11</sup> Il coefficiente di regressione, indicato con  $b$ , indica l'inclinazione della retta di regressione o, in altre parole, riflette i cambiamenti attesi nella percentuale di voto dei partiti a se-

I dati delle due tabelle segnalano un forte attenuamento della relazione tra sindacalizzazione e voto negli ultimi decenni. Questo è evidente per entrambi i casi proposti. Se nel 1987 la correlazione tra adesione alla Cgil e voto al Pci forniva un valore  $r = 0,787$ , oggi la stessa correlazione (con la somma di Rc, Comunisti italiani e Ds) è più debole, con  $r = 0,699$ . La sindacalizzazione oggi spiega meno il comportamento di voto degli stessi elettori di sinistra, e la dispersione del voto risulta maggiore, pur essendo diminuiti nel tempo sia il peso dei partiti di sinistra sia il tasso di adesione al sindacato<sup>12</sup>. Anche il coefficiente di regressione  $b$  appare in calo, segno di una minore influenza dell'iscrizione alla Cgil sul voto ai partiti di sinistra. Lo stesso discorso vale anche per il rapporto tra iscrizione alla Cisl e voto ai partiti post-democristiani: la correlazione tra le due variabili sembra infatti essersi riassetata dopo il caos del 1994 (sembra stabilizzata intorno a  $r = 0,50$ ), ma un'analisi più attenta dei coefficienti  $b$  ci segnala come sia sempre più bassa la crescita di consensi per i partiti ex Dc all'aumento di un punto percentuale della sindacalizzazione (nel 2006  $b = 0,37$ , contro  $b = 1,60$  registrato nelle elezioni politiche del 1992). I dati, nel complesso, segnalano un forte allentamento di lungo periodo del legame tra adesione al sindacato e voto: l'associazione è sempre più labile, segno di una de-ideologizzazione delle subculture politiche nel nostro paese.

Passiamo ora all'analisi del voto 2006 per coalizione. La sindacalizzazione di Cgil e Cisl è associata linearmente ai risultati elettorali delle coalizioni di centro-destra (Cd) e centro-sinistra (Cs) a livello regionale? È evidente dal diagramma seguente (Fig. 3) la relazione lineare tra adesione alla Cgil e voto al Cs: dove è più alta la sindacalizzazione Cgil il risultato del centro-sinistra è migliore (Emilia Romagna, Toscana) e viceversa. Non sembra esserci alcuna relazione, invece, nel caso della sindacalizzazione Cisl (Fig. 4): la nuvola di punti presenta un'altissima dispersione, il che fa pensare a comportamenti di voto piuttosto differenziati degli iscritti Cisl.

guito di una variazione unitaria del tasso di sindacalizzazione. L'introduzione di  $b$  è legata unicamente alla necessità di far capire il cambiamento di lungo periodo dell'inclinazione della retta di regressione, senza la volontà di identificare quale sia, tra sindacalizzazione e comportamento elettorale, la variabile dipendente (cioè la variabile «spiegata» dall'andamento dell'altra).

<sup>12</sup> Infatti il restringimento del bacino elettorale e sindacale avrebbe comunque potuto mantenere inalterato la forza della relazione, cosa che invece non accade.

*Tab. 5 – Correlazione  $r$  tra tasso di sindacalizzazione Cgil e voti area Pci nelle elezioni politiche 1987/2006 con relativo coefficiente di regressione  $b$  (province italiane)*

<i>Elezioni politiche</i>	<i>Cgil - Area Pci*</i>	
	<i>r</i>	<i>b</i>
1987	0,787	1,67
1992	0,633	1,17
1994	0,693	1,49
1996	0,674	1,45
2001	0,724	1,42
2006	0,699	1,41

\*Area Pci:

1987: Pci

1992: Rc/Pds

1994: Rc/Pds

1996: Rc/Pds

2001: Rc/Comunisti Italiani/Ds

2006: Rc/Comunisti Italiani/Ds (Senato)

*Tab. 6 – Correlazione  $r$  tra tasso di sindacalizzazione Cisl e voti area Dc nelle elezioni politiche 1987/2006 con relativo coefficiente di regressione  $b$  (province italiane)*

<i>Elezioni politiche</i>	<i>Cisl - Area Dc*</i>	
	<i>r</i>	<i>b</i>
1987	0,538	1,50
1992	0,766	1,60
1994	0,281	1,49
1996	0,445	0,45
2001	0,523	0,62
2006	0,514	0,37

\*Area Dc:

1987: Dc

1992: Dc

1994: Ppi/Patto Segni

1996: Ppi/Lista Dini/Ccd-Cdu

2001: Margherita/Democrazia Europea/Ccd-Cdu

2006: Margherita/Udeur/Udc (Senato)

Fig. 3 – Diagramma a dispersione: tasso di sindacalizzazione Cgil 2005 e voti validi Cs elezioni politiche 2006 (%) a livello regionale

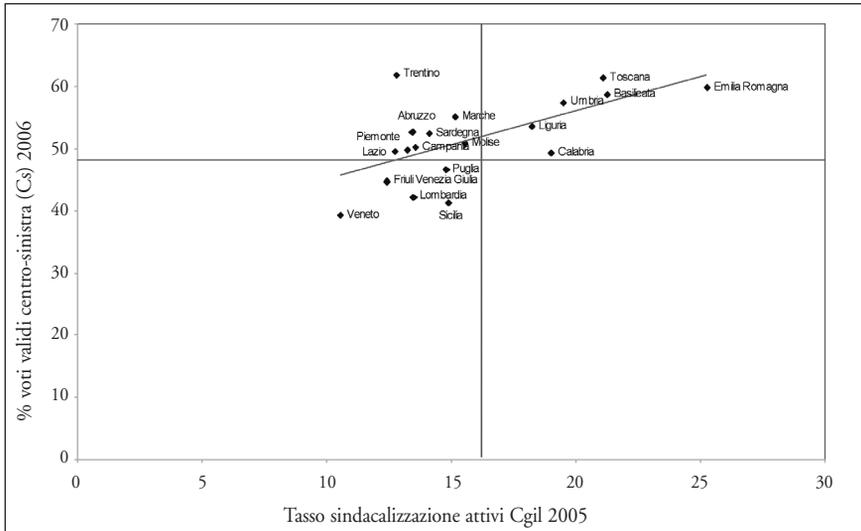
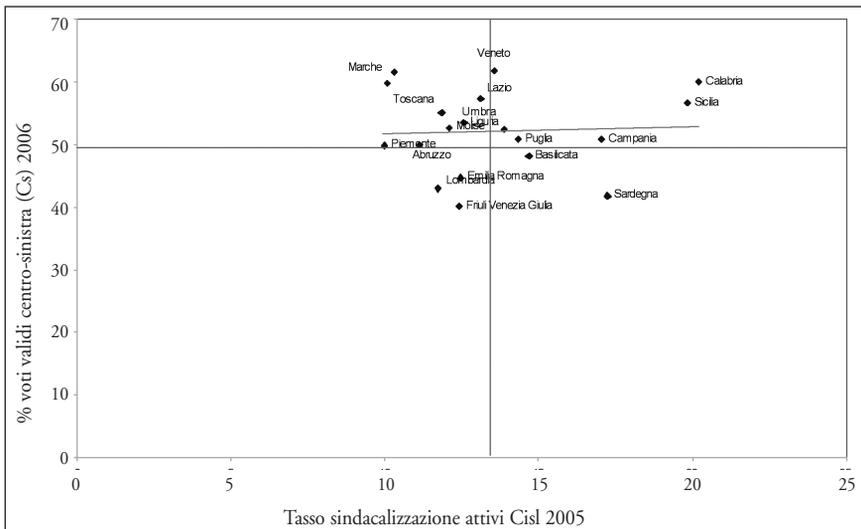


Fig. 4 – Diagramma a dispersione: tasso di sindacalizzazione Cisl 2005 e voti validi Cs elezioni politiche 2006 (%) a livello regionale



Infatti, se analizziamo i dati di un sondaggio effettuato su un campione nazionale di circa 1.700 dipendenti del settore privato nel mese di gennaio 2006<sup>13</sup> vediamo confermate le nostre ipotesi (Tab. 7). Tra gli iscritti Cgil del settore privato emerge come quasi l'80 per cento abbia scelto il centro-sinistra, mentre un 16 per cento si sia orientato verso la Casa delle libertà. Gli iscritti Cisl si spaccano invece perfettamente a metà nella scelta dello schieramento: il 42 per cento ha scelto il Cs, il 40 il Cd. Tra gli iscritti Uil, il Cs è in vantaggio di 10 punti, come nella categoria ex iscritti. Infine, il Cd è in vantaggio di circa 7 punti tra gli iscritti ad altre sigle sindacali e tra i non iscritti. Se la sindacalizzazione spiega meno rispetto al passato il comportamento degli elettori post-comunisti e post-democristiani, rimane comunque all'interno degli iscritti al sindacato nel settore privato un orientamento piuttosto forte del consenso a favore della coalizione di Cs (nel complesso il 57 per cento ha scelto il Cs, solo il 28 il Cd), dato che con tutta probabilità si accentua ulteriormente all'interno del settore pubblico.

*Tab. 7 – Lavoratori dipendenti del settore privato: voto alle coalizioni per iscrizione al sindacato (politiche 2006)*

<i>Iscrizione al sindacato</i>	<i>Voto politiche 2006</i>				<i>N casi</i>
	<i>Cs</i>	<i>Cd</i>	<i>Totale</i>	<i>Scarto Cs-Cd</i>	
Iscritto Cgil	70	16	14	54	(250)
Iscritto Cisl	42	40	18	1	(115)
Iscritto Uil	48	37	15	10	(51)
Iscritto altro sindacato	39	45	17	-7	(63)
Totale iscritti al sindacato	57	28	16	29	(479)
Ex iscritto	46	36	18	11	(267)
Mai iscritto	37	46	17	-10	(896)
Totale	44	39	17	5	(1642)

<sup>13</sup> La matrice-dati in questione e quella presentata nel prossimo paragrafo provengono dall'archivio Tolomeo studi e ricerche, e sono state ponderate sulla base dei risultati reali delle elezioni politiche 2006.

Ritornando all'analisi ecologica, vediamo però come i risultati più interessanti si ottengano dalla disaggregazione dei dati per area territoriale (Tab. 8). In questo caso abbiamo verificato le stesse correlazioni della Fig. 3-4 per macroaree territoriali, partendo dai dati provinciali. Emergono grosse differenze territoriali.

Tab. 8 – Correlazione  $r$  tra tasso di sindacalizzazione Cgil e Cisl e voti alle coalizioni di Cs e Cd nelle elezioni politiche 2006 nelle 5 macroaree (livello provinciale)

Macroarea		Cs	Cd
Nord-Ovest	Cisl	-0,58*	0,58
	Cgil	0,33	-0,33
Nord-Est	Cisl	0,34	-0,36
	Cgil	0,79*	-0,74
Zona Rossa	Cisl	-0,26	0,26
	Cgil	0,64*	-0,64
Centro	Cisl	-0,06	-0,01
	Cgil	0,50	-0,48
Sud	Cisl	0,57*	-0,58
	Cgil	0,48*	-0,48
Italia	Cisl	-0,02	0,01
	Cgil	0,67*	-0,64

\* La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

Legenda:

Nord-Ovest: Piemonte, Lombardia, Liguria

Nord-Est: Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia

Zona Rossa: Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche

Centro: Lazio, Abruzzi, Molise, Sardegna

Sud: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia

Se l'associazione tra sindacalizzazione Cgil e voto al Cs è positiva e piuttosto elevata in tutte e cinque le macroaree esaminate<sup>14</sup>, non possiamo dire altrettanto per la Cisl. Infatti tre sembrano essere le dinamiche in atto: nelle regioni del nord l'adesione alla Cisl sembra essere in relazione positiva con il voto al Cd ( $r = 0,58$ ), dove la Cisl va meglio in termini di adesioni si registrano i più alti consensi per la Casa delle libertà e viceversa. Nel nord-e-

<sup>14</sup> Anche se non sempre statisticamente significativa.

st, «zona rossa» e centro le relazioni risultano invece deboli e non significative. Al sud, invece, è presente un'associazione lineare tra sindacalizzazione Cisl e voto al Cs, l'esatto contrario di quanto registrato nell'area del nord-ovest. È questo un dato interessante, perché ci sottolinea le possibili diverse motivazioni alla base del comportamento di voto nelle aree italiane. Nel territorio variano quindi le percezioni delle priorità, dei programmi elettorali, dei profili coalizionali e così via.

Dalle prime analisi del voto 2006 è emerso come nelle regioni del sud sia prevalso un voto statalista, legato alla difesa dello *status quo*, delle garanzie dello stato sociale (Feltrin *et al.*, 2006). E il centro-sinistra è apparso l'unico schieramento in grado di garantire questi interessi. Ecco che in questo caso gli elettori più sensibili a questa fascia di interessi (in primo luogo iscritti Cisl e Cgil) potrebbero essersi orientati prevalentemente verso lo schieramento ritenuto «più sicuro»: questa potrebbe essere (in parte) la spiegazione delle correlazioni positive di Cgil e Cisl con il risultato del Cs nelle regioni meridionali.

#### **4.3 Le basi sociali del voto alle elezioni politiche 2006**

Analizziamo ora il voto delle categorie socio-professionali alle elezioni politiche del 9-10 aprile. Utilizzeremo in questo caso dati tratti da un'indagine demoscopica condotta nelle settimane precedenti il voto, che ha coinvolto un campione nazionale rappresentativo di 18.000 elettori italiani.

Dalla Tab. 9 vediamo come a livello nazionale gli imprenditori e i liberi professionisti si siano orientati in prevalenza verso il Cd (52 per cento, contro il 48 per il Cs). Il Cd sfonda soprattutto sui piccoli lavoratori autonomi (artigiani e commercianti), con un vantaggio sul Cs di oltre 22 punti. Tra le categorie non professionali, le casalinghe hanno scelto in massa le liste collegate alla Casa delle libertà (scarto a vantaggio del Cd di 14 punti), mentre appare comunque superiore alla media il consenso dato dai pensionati sempre al Cd. Il Cs è invece molto forte tra gli insegnanti (circa 2/3 sceglie una delle liste collegate all'Unione), studenti (il 60 per cento vota Cs) e il ceto medio impiegatizio, con particolare rilevanza nel settore pubblico (il 56 per cento ha scelto il Cs). Anche gli operai in queste elezioni si sono orientati maggiormente verso una delle liste dell'Unione (53 per cento, contro il 47 per il Cd). Molto equilibrato infine il voto dei disoccupati, suddivisi piuttosto equamente tra i due schieramenti. Il quadro che emerge sottolinea una certa difficoltà nell'inquadrare le categorie professionali all'interno

di schemi di voto ben precisi: è evidente comunque che tra le categorie di lavoratori attivi il Cd ottiene gran parte dei consensi dal lavoro indipendente, mentre il Cs ha il suo bacino elettorale nel lavoro dipendente (soprattutto insegnanti, dirigenti, funzionari e impiegati), specie quello inquadrato nel settore pubblico.

Tab. 9 – Elezioni politiche 2006: voto alle coalizioni per categoria socio-professionale

Categoria professionale	Voto politiche 2006				N casi
	Cs	Cd	Totale	Scarto Cs-Cd	
Imprenditore e libero profess.	48	52	100	-4	(999)
Altro lavoro autonomo	39	61	100	-22	(1631)
Insegnante	66	34	100	33	(628)
Impiegato pubblico	56	44	100	12	(1497)
Impiegato privato	53	47	100	6	(1531)
Operaio, esecutivo, commesso	53	47	100	6	(2171)
Disoccupato	51	49	100	3	(812)
Studente	60	40	100	20	(1098)
Casalinga	43	57	100	-14	(2765)
Pensionato	50	50	100	0	(4944)
Altro	56	44	100	13	(208)
Totale	50	50	100	0	(18284)

Questo panorama complessivo a livello nazionale non basta però a dare una prima e sommaria valutazione del voto per categoria socio-professionale. Se infatti disaggreghiamo ulteriormente il dato per area geografica emergono delle sorprese, cioè delle differenze territoriali significative che rendono il panorama più variegato e complesso. Abbiamo suddiviso l'Italia in cinque grandi aree territoriali, e nella Tab. 10 per ciascuna area e per ciascuna categoria vengono presentati gli scarti tra il voto Cs e il voto Cd. Gli scarti positivi segnalano un vantaggio del Cs, quelli negativi un vantaggio del Cd<sup>15</sup>. Il profilo che tende a delinearci è quello di una crescente radicalizzazione di alcune posizioni socio-professionali, se consideriamo le singole aree e alcune spaccature evidenti tra nord e sud del paese.

<sup>15</sup> Tutte le celle presentano almeno 60 casi. Circa il 90 per cento delle celle, infine, presenta numerosità superiori alle 100 unità.

*Tab. 10 – Elezioni politiche 2006: scarto Cs/Cd per categoria professionale e macroarea territoriale*

<i>Categoria professionale</i>	<i>Scarto Cs/Cd 2006</i>					
	<i>Nord-ovest</i>	<i>Nord-est</i>	<i>Zona Rossa</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Italia</i>
Imprenditore e libero profess.	-11	-52	-12	14	11	-4
Altro lavoro autonomo	-43	-43	-2	-4	-18	-22
Insegnante	34	33	26	45	30	33
Impiegato pubblico	11	13	34	-2	6	12
Impiegato privato	-2	-9	32	4	4	6
Operaio, esecutivo, commesso	-1	-21	34	19	-1	6
Disoccupato	-6	-14	13	3	7	3
Studente	10	13	22	18	28	20
Casalinga	-18	-19	5	-19	-15	-14
Pensionato	-6	-12	24	1	-11	0
Altro	36	-22	-2	28	12	13
Totale	-7	-14	20	3	-2	0

Partiamo dai lavoratori autonomi. Gli imprenditori e i liberi professionisti sono orientati nettamente verso il Cd nel nord-est (-52 per cento), ma anche nella «zona rossa» (-12 per cento, dato significativo considerando lo scarto complessivo di 20 punti a favore del Cs). Anche nel nord-ovest c'è uno sbilanciamento a destra (-11), in un'area che però è già nettamente orientata verso il Cd nel complesso (-7). Nel centro e nel sud Italia gli imprenditori sono invece orientati verso il Cs, ed è questa una differenza molto significativa. Anche per gli altri lavoratori autonomi la disaggregazione territoriale mostra una certa eterogeneità: netta scelta a favore del Cd nelle regioni del nord (e in parte al sud), più incerta nelle altre regioni.

Passiamo al lavoro dipendente. È da sottolineare una certa radicalizzazione del voto degli insegnanti nelle regioni del nord (il dato va confrontato anche in questo caso con la media territoriale complessiva) e del centro, mentre nella «zona rossa» lo scarto è solo di poco superiore al dato medio totale dell'area. Interessante è poi il voto degli impiegati pubblici: hanno scelto in prevalenza il Cs in tutte le aree, a eccezione delle regioni di centro (significativo il dato del nord-est: +13 per cento, a fronte di un -14 complessivo). Sono piuttosto in linea con i dati medi di area gli scar-

ti per i dipendenti privati, con preferenza per il Cd al nord e per il Cs nelle altre regioni. Passando agli operai, emerge con chiarezza come nel nord-est questi ultimi si orientino massicciamente verso il Cd (-21 per cento), a differenza di tutte le altre aree, dove il consenso appare omogeneamente distribuito tra i due poli (nord-ovest e sud) o si registra una netta prevalenza del Cs («zona rossa» e centro). Questo dato non ci stupisce, dato che già nel passato si è osservato come gli operai del nord-est, area in cui prevale la piccola impresa, abbiano sempre votato per le formazioni di Cd, Lega Nord in particolare.

Tra le categorie dei non attivi nel mercato del lavoro gli studenti si dirigono prevalentemente in direzione del Cs in tutte le aree, mentre le casalinghe scelgono il Cd ovunque, soprattutto nelle regioni di centro (-19 per cento a fronte di un +3 di area). La distribuzione del voto dei disoccupati è piuttosto in linea con il dato medio di area, mentre tra i pensionati gli scarti sono in linea con quelli medi territoriali, a eccezione delle regioni meridionali, dove il segmento appare maggiormente propenso al voto verso il Cd (-11 per cento, a fronte di un -2 di area).

In conclusione, se la posizione sociale non spiegava molto dei comportamenti di voto nella «prima repubblica», oggi la situazione sembra in parte evolversi, con la presenza di una spaccatura forte tra lavoratori autonomi, saldamente orientati verso il Cd, e i lavoratori dipendenti, che prediligono il Cs. All'interno del lavoro dipendente poi si radicalizza la divisione tra i dipendenti pubblici e quelli privati, i primi maggiormente orientati al consenso verso il Cs. Questo sembra essere l'effetto dell'immagine polarizzante che negli ultimi anni le due coalizioni hanno voluto dare all'elettorato: il Cs è stato identificato come estremo difensore delle garanzie dello stato sociale, come una coalizione disposta anche ad aumentare il livello di tassazione per garantirsi nuove risorse da investire nello stato sociale; il Cd è stato percepito come schieramento più aperto sul versante della flessibilità del mercato del lavoro, che dà priorità assoluta alla riduzione della pressione fiscale anche a costo di una riduzione della spesa sociale. Forse le azioni di governo di entrambi gli schieramenti non sono state così coerenti, ma l'immagine che è filtrata, specialmente nell'ultima campagna elettorale, è quella delineata. I lavoratori dipendenti sembrano quindi sensibili al tema del *welfare*, e l'arena dello stato sociale si configura come uno spazio di manovra in cui il sindacato può acquisire consenso e incrementare la propria influenza politica.

#### **4.4 L'arena politico-istituzionale e la sfida sui temi del welfare**

Diverse sono le attività svolte dal sindacato italiano per cercare di incidere nell'arena politica: tra queste, la concertazione appare in deciso declino, dovuto principalmente alla debolezza nel campo delle relazioni industriali. La concertazione ha avuto un ruolo molto importante negli anni novanta, con il ricorso ai «patti sociali» per il recupero della competitività delle economie nazionali nel rispetto dei criteri di convergenza di Maastricht (in particolare, per la riduzione del tasso di inflazione e il deficit/debito pubblico). Sono stati così conclusi accordi triangolari sulle politiche dei redditi, concordando leggi di riforma della sicurezza sociale e del pubblico impiego. Infatti nel 1992-1993 c'è stato l'accordo sulla politica dei redditi, seguito dal negoziato sulle pensioni (1995), il patto per il lavoro (1996-1997) e il patto per lo sviluppo (1998). Successivamente la concertazione è entrata in crisi, tanto che lo stesso ultimo patto per l'Italia (2002) non è stato sottoscritto dalla Cgil. Siamo quindi in una fase di eclissi dello strumento, condizionata in parte da fattori politici (il governo di centro-destra nell'ultimo quinquennio). Ad esempio, sulla vicenda delle pensioni abbiamo assistito a una progressiva ininfluenza decisionale da parte del sindacato, un rovesciamento completo della situazione degli anni novanta. È difficile prevedere oggi se vi sarà un ritorno alla concertazione con il governo di centro-sinistra: sicuramente sarà possibile in caso di estrema debolezza del governo (in termini di maggioranza parlamentare e di legittimazione), nei momenti in cui sarà necessario disporre di maggiore sostegno e consenso. Lo strumento appare utile nei momenti di emergenza, quando serve mobilitare le risorse di consenso per uno sforzo condiviso, volto al conseguimento di beni pubblici fondamentali o al superamento di problemi percepiti e avvertiti anche dalla collettività nazionale (Regini, 2006). La concertazione rappresenta comunque uno strumento aggiuntivo dei sindacati, che permette loro visibilità e maggiori spazi d'azione per poter influenzare le decisioni sui beni pubblici. In particolare dilata i collegamenti sociali dei sindacati, permettendo un potenziale allargamento della rappresentanza (Carrieri, 2006).

Anche il rapporto con i partiti, che in passato costituiva la principale modalità di accesso alla politica per i sindacati, si è andato indebolendo con la caduta del Muro di Berlino, la destrutturazione del mercato politico italiano nel periodo 1992-1994 e il declino ormai strutturale dei partiti negli ultimi anni. L'affievolimento di questo rapporto, come abbiamo già visto nel paragrafo 4.2, si evidenzia da una semplice analisi delle relazioni tra tassi di

sindacalizzazione e voto ai partiti. In Italia negli ultimi anni si è parlato di fase di indipendenza nel rapporto tra sindacati e partiti, soprattutto con l'avvento del bipolarismo e con la crescita della forza organizzativa dei primi rispetto ai secondi (Carrieri, 2003b). Con questo termine si tende quindi a rimarcare la rottura delle relazioni gerarchiche e preferenziali con i partiti, e l'acquisizione di larghe sfere d'autonomia e spazi d'azione più incisivi per il sindacato.

Questa autonomia permette oggi al sindacato italiano di entrare nell'arena politica centrando il suo intervento sul tema della difesa delle garanzie sociali, ponendosi all'interno di una coalizione lavorista-welfarista. Infatti i partiti italiani propendono a coprire sempre più un ruolo «liberista», più attento alle logiche del mercato (pensiamo al tema delle liberalizzazioni e delle privatizzazioni). In particolare, anche i partiti di sinistra dagli anni novanta hanno dovuto accettare logiche di ridimensionamento della spesa pubblica e di liberalizzazione del mercato del lavoro, generando un crescente clima di sfiducia nell'opinione pubblica. Questo ha aperto un notevole spazio d'inserimento per il sindacato, che ha potuto mantenere un profilo più «conservatore», o almeno appare maggiormente interessato a difendere diritti e garanzie del lavoro e dello stato sociale. Questo riposizionamento viene riconosciuto e apprezzato dai cittadini, dato che negli ultimi anni si registra una crescita del consenso nei confronti dell'azione sindacale. Come vediamo dai dati dell'indagine su un campione di lavoratori dipendenti del settore privato (Tab. 11), emerge come solo un 30 per cento degli intervistati ritenga che il «sindacato è una burocrazia che si occupa solo dei propri interessi», mentre il restante 70 pensa che «nonostante gli errori del passato l'importanza della sua azione generale è fuori discussione» (54 per cento) e che «difende efficacemente gli interessi dei lavoratori» (16). Questa linea è nella sostanza condivisa anche dai non iscritti al sindacato, che in maggioranza si sono orientati verso le liste di Cd alle ultime politiche.

In particolare il sindacato è ritenuto utile (Tab. 12) non solo dagli iscritti (85 per cento), ma anche dagli ex iscritti (69) e da coloro che non sono mai stati iscritti (68). Infine, alla domanda «il sindacato secondo lei è progressista o conservatore?», il 55 per cento dei rispondenti sceglie la seconda opzione, con particolare incidenza tra i non iscritti (60). Il profilo conservatore non deve essere per forza percepito nella sua accezione negativa, e va collegato per gran parte dei rispondenti all'idea di resistenza al nuovo, cioè la difesa delle garanzie sociali.

Infine va sottolineato che il termine democrazia (Tab. 13) viene associato, dai dipendenti del settore privato, proprio ai temi del lavoro, diritti sociali, *welfare* (35 per cento) e uguaglianza (20), con maggiore incidenza tra coloro che si sentono vicini al sindacato. Non c'è dubbio che lo spazio ritagliato dal sindacato in quest'arena è importante, che diventerà nei prossimi anni ancora più centrale. Anche se questa scelta non è sgombra di rischi, dato che la difesa a oltranza delle garanzie sociali può generare attese eccessive da parte dei cittadini, con chiare conseguenze nel momento in cui le promesse non possono essere mantenute (art. 18, legge Biagi).

Tornando alle forme di azione politica del sindacato, non va dimenticato il tentativo da parte dei leader sindacali di tuffarsi nell'arena politica fondando nuove sigle o mettendosi alla guida di correnti interne ai partiti. La strategia si è rivelata infruttuosa: in entrambi i casi sia D'Antoni sia Cofferati<sup>16</sup> hanno sostanzialmente fallito nella loro missione, e il progetto del partito sindacale non ha preso corpo ed è stato condannato dal voto elettorale. In particolare, nel primo caso Democrazia Europea nel 2001 si è tenuta ben al di sotto del 4 per cento, soglia di sbarramento da raggiungere per l'accesso alla ripartizione seggi nella quota proporzionale. Nel secondo caso, il ruolo di leader del «correntone» si è esaurito in pochi mesi e Cofferati è stato «confinato» al Comune di Bologna, dove l'elezione a sindaco non è stata semplice nonostante un contesto competitivo-territoriale piuttosto favorevole<sup>17</sup>.

Rimane infine in piedi l'attività di *lobbying* sindacale, che si concretizza attraverso l'elezione di sindacalisti in Parlamento. Lobiiettivo in questo caso è quello di incidere attivamente sul processo legislativo. Dai dati della Tab. 14 notiamo come dal 1992 al 2001 il numero di sindacalisti eletti alla Camera e al Senato si sia sempre mantenuto piuttosto elevato. In particolare il numero complessivo dipende anche dalla maggioranza parlamentare: quando è il centro-sinistra a vincere (come nel 1996) il numero di sindacalisti aumenta. Non abbiamo a disposizione i dati 2006, ma la vittoria dell'Unione lascia presagire che il numero complessivo di eletti con esperienza passata nel sindacato sia in aumento (oltretutto due ex sindacalisti sono stati eletti presidenti della Camera e del Senato).

<sup>16</sup> Anche Larizza in verità ha tentato di dar vita a un partito, ma il progetto si è arenato molto presto.

<sup>17</sup> Il candidato ha infatti preso meno voti della somma dei voti delle liste a lui collegate, episodio pressoché unico nelle elezioni amministrative per i candidati di centro-sinistra.

Tab. 11 – Con quale delle tre seguenti affermazioni è maggiormente d'accordo?  
Disaggregazione per iscrizione al sindacato

	Iscritto al sindacato?			Totale
	Sì, attualmente	Sì, in passato	No	
Il sindacato difende efficacemente gli interessi dei lavoratori	18	13	16	16
Il sindacato è una burocrazia che si occupa solo dei propri interessi	22	36	34	30
Nonostante gli errori che il sindacato può fare, l'importanza della sua azione generale è fuori discussione	61	52	49	54
Totale	100	100	100	100
N	(593)	(261)	(815)	(1669)

Tab. 12 – Secondo Lei il sindacato è... Disaggregazione per iscrizione al sindacato

	È iscritto al sindacato?			Totale
	Sì, attualmente	Sì, in passato	No	
Utile	85	69	68	74
Inutile	15	31	32	26
Totale	100	100	100	100
N	(584)	(253)	(810)	(1647)
Progressista	52	43	40	45
Conservatore	48	57	60	55
Totale	100	100	100	100
N	(560)	(240)	(749)	(1548)

*Tab. 13 – Per Lei democrazia significa principalmente...  
Disaggregazione per vicinanza al sindacato (multiresponse)*

	<i>Si sente vicino o lontano al sindacato?</i>			<i>Totale</i>
	<i>Vicino</i>	<i>Né vicino né lontano</i>	<i>Lontano</i>	
Lavoro, diritti sociali, <i>welfare</i>	38	34	34	35
Eguaglianza	20	20	19	20
Partecipazione, libertà	32	36	35	34
Ordine, legalità	10	10	11	10
Totale	100	100	100	100
N	(830)	(831)	(810)	(2471)

*Tab. 14 – Presenza nel Parlamento di sindacalisti e dirigenti gruppi d'interesse (1992-2001)*

<i>Camera</i>	<i>1992</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>2001</i>
Camera dei Deputati	38	22	25	18
Senato della Repubblica	10	8	12	14
Totale	48	30	37	32

*Fonte:* Lanza, Piazza (2002)

## 5. Conclusioni

Il dibattito sul futuro del sindacato e della sua azione nell'epoca della flessibilità e delle riforme strutturali è aperto. Il calo dei tassi di sindacalizzazione, che oggi potrebbe comunque aver toccato il fondo della sua parabola discendente, rappresenta una minaccia per la capacità di influenza delle organizzazioni dei lavoratori.

Sulle prospettive future del sindacato si sono formati diversi gruppi di opinione. Il primo comprende gli «ottimisti»: per questi prevale la teoria ciclica, che oggi vede il declino del sindacato ma in futuro ne prospetta un nuovo rafforzamento. Il secondo gruppo è costituito dai «pessimisti», per i quali è probabile (e forse auspicabile) una graduale scomparsa futura del sindacato. Nel senso che quest'ultimo perderà di rilevanza e significato come

fattore d'ordine nell'arena sociale e politica della rappresentanza di interessi a causa della globalizzazione, della flessibilità del mercato del lavoro, del decentramento della contrattazione collettiva e delle manovre di contenimento della spesa pubblica. Una terza linea è quella portata avanti dagli «imprenditori sindacali», che caldeggiavano l'attuale modello di evoluzione sindacale che abbiamo chiamato *social coalition*, della coalizione lavorista. In questo modello il sindacato ha un futuro se continua a rafforzarsi sul versante dell'offerta di servizi individuali, mantenendo un forte peso e influenza nell'arena politica. Vengono invece lasciate in secondo piano le altre attività, comprese nell'arena delle relazioni industriali e sul versante identitario. La tenuta del sindacato è in questo caso legata al mantenimento di potere all'interno dell'arena politica: sono infatti forti quei sindacati inseriti in modo abituale nelle sfere di decisione pubblica (come ad esempio nei paesi del nord e del centro Europa), seguendo il filone portato avanti da tutta la dottrina neo-corporativista. La strategia da adottare sarebbe quella di mantenere il sindacato insediato nella società e nelle istituzioni e nell'arena elettorale, capace di intervenire su temi quali l'occupazione, il *welfare* e il fisco.

Sono però evidenti i rischi di una spinta eccessiva sul versante dell'influenza politica e della ricerca del consenso. Innanzitutto l'eccesso di politicizzazione snatura il sindacato, facendolo assomigliare sempre più a un partito politico. Oggi il sindacato riesce a influenzare il voto, dato che emerge sempre più evidente una nuova frattura di classe tra lavoro autonomo e dipendente. Ma in futuro la situazione potrebbe rovesciarsi, e le organizzazioni sindacali potrebbero essere le prime a pagarne le conseguenze. Va poi considerato il rischio dell'eccesso di risultati nell'arena lavorista-welfarista: questo può produrre eccessive aspettative da parte dei cittadini, con la conseguente delusione in caso di riforme che mettano mano al sistema assistenziale e previdenziale. Entrambe queste evenienze possono favorire l'allontanamento dei lavoratori dal sindacato, con un ulteriore calo delle iscrizioni e una prevalenza della visione «pessimista», che vede nella sostanza l'inutilità dell'organizzazione. Infine non vanno sottovalutati i rischi connessi alle alternanze di governo dei sistemi bipolari: il sindacato entra e ha influenza nell'arena politica con i governi di centro-sinistra (specialmente se dal profilo debole), ma con maggioranze di segno opposto incontra grosse difficoltà e rischia quasi sempre l'esclusione dai tavoli delle trattative. Rischia cioè di ricorrere alla semplice «chiusura ideologica», che può portare alla protesta, agli scioperi, con una conseguente esclusione dai circuiti deci-

sionali (pensiamo in Italia alla legge Biagi, al nodo pensioni, all'art. 18, al contratto dei metalmeccanici). Inoltre, con questa strategia inclusiva, chi viene rappresentato e tutelato appartiene alla definizione più estesa rispetto a tutte quelle possibili di «platea potenziale di iscrivibili», la meno riconoscibile e «fidelizzabile». Anche in questo caso il rischio è quello del calo di adesioni. In sostanza, la prospettiva che si affaccia è quella del sindacato che si converte in un «gigante dai piedi di argilla», dove l'influenza politica è elevata ma la *membership*, che è la struttura-base dell'organizzazione, risulta piuttosto debole. Il rischio concreto è il ripetersi dell'esperienza britannica a cavallo degli anni settanta e ottanta.

La quarta e ultima possibile linea sulle prospettive sindacali è quella che potremmo definire «prudente», che suggerisce una linea di indirizzo delle risorse finanziarie e degli investimenti organizzativi finalizzata al recupero della *membership potenziale*, che punti nell'ordine sull'arena dei servizi, sull'arena contrattuale e, in terzo luogo, su quella identitaria. L'equilibrio degli sforzi organizzativi dovrebbe consentire di poter arretrare dove non è più possibile mantenere la linea di resistenza (*welfare*, politiche del lavoro, pensioni), ipotizzando forme di «scambio politico» che ne salvaguardino le possibilità di recupero organizzativo. Fuor di metafora: meno tutele, in cambio di facilitazioni istituzionali alla sindacalizzazione.

Il punto è che la sindacalizzazione potenziale è oggi in tutti i paesi occidentali molto più elevata di quella reale. La ragione dello iato sta nelle difficoltà organizzative a raggiungere i lavoratori, a chiedere loro l'iscrizione a un sindacato. Dalle ricerche citate la prima risposta dei lavoratori alla domanda «perché non si iscrive» rinvia all'assenza di un contatto diretto, alla circostanza che «nessuno me lo chiede». Vi è come una relazione inversa tra la forza del sindacato nelle arene politiche come movimento sociale e la sua debolezza nelle arene negoziali come agente contrattuale. Il punto di rottura è costituito dalle scelte, spesso «implicite», di spostare gli investimenti organizzativi dall'arena della sindacalizzazione a quella dell'influenza politica. Lo ripetiamo: come scelta di breve periodo si è trattato di una scelta inevitabile, che ha funzionato, visto che i dati mostrano un momentaneo arresto dell'emorragia di iscritti. Ma il rischio che un equilibrio instabile si trasformi in una trappola esiste. Uscire dalle sabbie mobili delle coalizioni sociali significa, innanzitutto, tornare a riflettere sul «sindacato come organizzazione» (Romagnoli, 1980) e sui suoi nuovi equilibri funzionali per rispondere alle sfide ambientali.

## Bibliografia

- Aa.Vv. (2003), *European Journal of Industrial Relation*, IX, n. 1.
- Addison J.T., Schnabel C. (a cura di) (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Baglioni G. (1981), *Potere e responsabilità. Contributo alla strategia del sindacato*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Baglioni G. (2004a), *Attori politici, azione sindacale, relazioni industriali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, V, n.1, pp. 241-252.
- Baglioni G. (2004b), *Fare sindacato oggi. La regolamentazione delle diversità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Baglioni G. (2006), *Il sindacato accerchiato*, mimeo.
- Bennet J.T., Taylor J.E. (2001), *Labor Unions: Victim of Their Political Success?*, in *Journal of Labor Research*, XXII, n. 2, pp. 261-273.
- Bispinck R. (2004), *Il sistema contrattuale tedesco in tempi di crisi*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, V, n. 2, pp. 125-148.
- Blanchard O.J. (2002), *Il futuro del sindacato*, in Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (a cura di), *Il ruolo del sindacato in Europa*, Milano, Università Bocconi Editore.
- Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (a cura di) (2002), *Il ruolo del sindacato in Europa*, Milano, Università Bocconi Editore.
- Bronfenbrenner K., Friedman S., Hurd R.W., Oswald R.A., Seeber R.L. (a cura di) (1989), *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaca, Cornell University Press.
- Brooks C., Manza J. (1999), *Social Cleavages and Political Change. Voter Alignments and U.S. party Coalition*, Oxford, Oxford University Press.
- Brooks C., Nieuwebeerta P., Manza J. (2006), *Cleavage-based voting behaviour in cross-national perspective: evidence from six postwar democracies*, in *Social Science Research*, n. 35, pp. 88-128.
- Carrieri M. (2003a), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M. (2003b), *Inevitabile attrazione o differenze crescenti? I rapporti tra sindacati e partiti*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, IV, n. 4, pp. 123-146.
- Carrieri M. (2006), *Slittamento ed evoluzioni nella regolazione sociale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VII, n. 1, pp. 75-95.
- Cesos (a cura di) (1982, 1984, 1986), *Sindacalisti in parlamento*, Roma, Edizioni Lavoro, voll. I, II, III.
- Chaison N.G. (1996), *Union mergers in hard times. The view from five countries*, Ithaca, Cornell University Press.
- Chavez L., Gray D. (2004), *Betrayal*, New York, Three Rivers Press.

- Century Foundation (1999), *What's next for Organized Labour?*, New York, The Century Foundation Press.
- Colombaro P. (2006), *Il declino del sindacalismo americano*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VII, n. 1, pp. 271-291.
- Dalton R.J. (2004), *Democratic Challenges. Democratic Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Dark T.E. (1999), *The Unions and the Democrats*, Ithaca, Ilr Press.
- Di Nicola P. (1994), *Sindacalizzazione e comportamento elettorale. Un esame dei risultati delle elezioni politiche del 1992 e del 1994*, in [www.dinicola.it/mdl/mdlart.htm](http://www.dinicola.it/mdl/mdlart.htm).
- Disney R., Gosling A., Machin S. (1985), *British Unions in decline: the determinants of the 1980s fall in trade union recognition*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 48, n. 3, pp. 403-419.
- Ebbinghaus B., Visser J. (1999), *When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995*, in *European Sociological Review*, XV, n. 2, pp. 135-158.
- Evans G. (1999), *The End of Class Politics? Class Voting in Comparative Context*, Oxford, Oxford University Press.
- Feltrin P. (1992), *I partiti e i sindacati nelle relazioni industriali*, in Urbani G. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro negli anni '90. Gli attori: i sindacati, le associazioni imprenditoriali, lo Stato*, Torino, Giappichelli, pp. 351-371.
- Feltrin P. (1996), *Transizione di regime e possibili scenari di consolidamento: un modello interpretativo*, in Associazione per gli studi e le ricerche parlamentari (a cura di), *Quaderno n. 6*, seminario 1995, Torino, Giappichelli, pp. 57-76.
- Feltrin P. (1999), *Le fusioni delle organizzazioni di rappresentanza nell'esperienza internazionale ed italiana*, Roma, Quaderni Cesos.
- Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia (1986-2004). Tendenze e dinamiche di lungo periodo*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Feltrin P., Fabrizio D., Marcone L. (2006), *La decisività del voto nelle regioni centro-meridionali: un'analisi degli orientamenti elettorali negli ultimi 10 anni*, in *Poiena - POLitical and Electoral NAVigations*, n. 2, pp. 9-35.
- Feltrin P., Maset S. (2006), *Il servizio Caaf e il sindacato: due mercati, una stessa logica?*, mimeo.
- Fernie S., Metcalf D. (a cura di) (2005), *Trade Unions. Resurgence or demise?*, Londra, Routledge.
- Francia P.L. (2006), *The Future of Organized Labor in American Politics*, New York, Columbia University Press.
- Gennari A. (2005), *Il sindacato americano a congresso: scissione e radicalizzazione tra speranze e contraddizioni*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VI, n. 4, pp. 147-164.

- Gospel H., Wood S. (a cura di) (2003), *Representing Workers. Union recognition and membership in Britain*, Londra, Routledge.
- Hamann K., Kelly J. (2003), *L'azione politica come strategia di rilancio del sindacato. Uno studio comparato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, IV, n. 4, pp. 95-105.
- Harcourt M., Wood G. (a cura di) (2004), *Trade Unions and Democracy. Strategies and Perspective*, New Brunswick, Transaction Publishers.
- Hyman R., Ferner A. (a cura di) (1994), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell.
- Ichino P. (2005), *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, Mondadori.
- Katz R.S., Mair P. (1995), *Changing models of party organization and party democracy. The emergency of the cartel party*, in *Party Politics*, I, n. 1, pp. 5-28.
- Knutsen O. (2006), *Class voting in Western Europe*, Lanham, Lexington Books.
- Kurz-Scherf I., Zeuner B. (2001), *Il sindacato tedesco tra opposizione e cooperazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, II, n. 3, pp. 179-195.
- La Valle D. (1993), *Cicli di partecipazione sindacale in Europa*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 47-48, p. 175-210.
- Lanza O., Piazza G. (2002), *Il ricambio dei parlamentari*, in Pasquino G. (a cura di), *Dall'Ulivo al governo Berlusconi. Le elezioni del 13 maggio 2001 e il sistema politico italiano*, Bologna, Il Mulino, pp. 239-274.
- Lopez S.H. (2004), *Reorganizing The Rust Belt. An Inside Study of the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- Ludlam S., Taylor A. (2003), *The Political Representation of the Labour Interest in Britain*, in *British Journal of Industrial Relations*, XLI, n. 4, pp. 727-749.
- Mattina L. (1997), *Partiti e sindacati nella crisi della democrazia italiana: dal dominio alla simbiosi*, in *Studi Politici*, n. 1, pp. 1-56.
- Mermet E. (2002), *Coordinamento ed europeizzazione della contrattazione collettiva. Le tendenze europee*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, III, n. 4, pp. 39-57.
- Milkman R., Voss K. (a cura di) (2004), *Rebuilding Labour. Organizing and Organizers in the new Union Movement*, Ithaca, Cornell University Press.
- Mishel L., Voos P.B. (a cura di) (1992), *Unions and Economic Competitiveness*, New York, M.E. Sharpe.
- Morlino L. (1991), *Costruire la democrazia. Gruppi e partiti in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Nissen B. (a cura di) (1999), *Which Direction for Organized Labor? Essay in Organizing, Outreach, and International Transformation*, Detroit, Wayne State University Press.

- Olson M. (1984), *Ascesa e declino delle nazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Olson M. (2001), *Potere e mercati. Regimi politici e crescita economica*, Milano, Egea.
- Pizzorno A. (1977), *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa*, Milano, Etas Libri, pp. 407-433.
- Regini M. (2003), *I sindacati europei fra logica dell'influenza e logica della rappresentanza*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, IV, n. 4, pp. 75-83.
- Regini M. (2006), *Concertare le riforme: note introduttive*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VII, n. 1, pp. 27-34.
- Rokkan S. (1999), *State formation, Nation Building and Mass Politics in Europe. The Theory of Stein Rokkan*, Oxford, Oxford University Press.
- Romagnoli G. (1980) (a cura di), *La sindacalizzazione tra ideologia e pratica. Il caso italiano 1950-1977*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Sani G., Segatti P. (2002), *Fratture sociali, orientamenti politici e voto: ieri e oggi*, in D'Alimonte R., Bartolini S. (a cura di), *Maggioritario finalmente? La transizione elettorale 1994-2001*, Bologna, Il Mulino, pp. 249-281.
- Schmitter P.C., Lehmruch G. (1982), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Londra, Sage.
- Schmitter P.C., Streeck W. (1981), *The Organization of Business Interest. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*, Colonia, Wzb Discussion Paper IIM/LMP/81/13.
- Schnabel C. (2003), *Determinants of trade union membership*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di), *International handbook of trade unions*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Streeck W. (2005), *Industrial relations: from state weakness as strength to state weakness as weakness. Welfare corporatism and the private use of the public interest*, in Green S., Paterson W.E. (a cura di), *Governance in Contemporary Germany. The Semisovereign State Revisited*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 138-164.
- Streeck W. (2006), *Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VII, n.1, pp. 35-74.
- Streeck W., Hassel A. (2003), *Trade unions as Political actors*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di), *op. cit.*, pp. 335-365.
- Streeck W., Visser J. (1998), *An Evolutionary Dynamic of Union Organization*, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies, Discussion Paper n. 4.
- Tait V. (2005), *Poor Workers' Union. Rebuilding Labor from Below*, Cambridge, South End Press.
- Thomassen J. (2006) (a cura di), *The European Voter. A Comparative Study of Modern Democracies*, Oxford, Oxford University Press.

- Verma A., Kochan T.A., Wood S.J. (2002), *Union Decline and Prospects for Revival: Editors' Introduction*, in *British Journal of Industrial Relations*, 40, n. 3, pp. 373-384.
- Visser J. (2003), *Unions and Unionism*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di), *op.cit.*, pp. 366-413.
- Visser J. (2006), *Union membership statistics in 24 countries*, in *Monthly Labor Review*, gennaio, pp. 38-49.

# Il voto operaio in Italia: declino o continuità?

*Salvo Leonardi*

## 1. Premessa

Le recenti elezioni politiche, lo scorso aprile, hanno riproposto interrogativi e dibattiti sulla composizione sociale e territoriale del voto in Italia. A sinistra, in particolare, ha suscitato un qualche scalpore l'orientamento di voto manifestato dagli operai del nord, in maggioranza schierati con la coalizione del centrodestra, uscita sconfitta dal confronto con l'Unione dei partiti del centrosinistra guidata da Romano Prodi. Un dato che poteva inizialmente desumersi dal forte concentramento di voti raccolti dalla Casa delle libertà nelle regioni e province a più alta densità industriale, che ha poi ricevuto nuove conferme a seguito della pubblicazione di alcune analisi sondaggistiche (Ires-Swg, 2006; Feltrin, 2006). Diversamente che nel resto d'Italia, nelle regioni settentrionali e più industrializzate del paese il voto operaio avrebbe premiato con quasi otto punti di scarto la coalizione di centrodestra (Ires-Swg, 2006). I dati elaborati dall'Istituto Cattaneo rivelano come fra gli elettori che politicamente si auto-collocano nel centro e nel centrodestra vi sia una quota maggiore di operai rispetto a quanti si definiscono di centrosinistra; di contro, gli impiegati del settore privato, ma soprattutto del settore pubblico, propenderebbero per il centrosinistra (Itanes, 2006). Nel 2004 Corbetta e Segatti avevano rilevato come la classe operaia, che in passato aveva votato per il Pci, si fosse distribuita abbastanza equamente fra centrosinistra e centrodestra. Sin dai primi anni novanta si era poi cominciato a notare un netto travaso di voti operai, al nord, dalla Dc alla Lega e al centrodestra, a cui sarebbe andato un numero significativo di preferenze anche da parte di iscritti alla Cgil e alla Uil, oltre che – in misura assai maggiore – alla Cisl. Un dato che trova conferma anche in occasione dell'ultima consultazione elettorale, come si può vedere dal saggio di Feltrin in questa rivista.

\* Salvo Leonardi è ricercatore dell'Ires nazionale.

Come vedremo, non si tratta affatto di un quadro inedito, poiché la sinistra italiana, sin dalla nascita della Repubblica, non è mai stata maggioritaria – se non del tutto occasionalmente – fra gli operai, e fra quelli del nord in particolare. E tuttavia permane pienamente, a nostro avviso, la legittimità dello stupore e dell'interrogativo – teorico oltre che politico – sul perché tanti lavoratori industriali continuino a non votare per la sinistra, per il centrosinistra, vale a dire per quel cartello di forze che dal cattolicesimo democratico e sociale ai due partiti neo-comunisti, passando ovviamente per la maggiore formazione derivata dalla fine del Pci, i Democratici di sinistra, più di altri si sforza di interpretare i bisogni e le aspettative di quest'importante segmento della società italiana. Perché, è lecito chiedersi, un operaio decide razionalmente di votare per un leader come Silvio Berlusconi, che in occasione di uno dei due seguitissimi confronti televisivi pre-elettorali del 2006 si lascia andare a un'inedita invettiva contro la coalizione avversaria, accusandola – niente meno – di voler dare anche ai figli degli operai le stesse opportunità di vita del figlio di un professionista?

Per capire questo e altri misteri apparenti della politica contemporanea c'inoltreremo nel campo degli studi internazionali sul cosiddetto *voto di classe*, per tentare di svelarne natura e tendenza sotto il duplice profilo interpretativo della domanda elettorale (la classe sociale e i suoi cambiamenti) e dell'offerta politica (i partiti e i loro cambiamenti). Un'ampia parte centrale sarà invece dedicata al voto operaio in Italia, dimostrando come esso – diversamente che in altri paesi industrializzati – sia di norma rimasto minoritario nei riguardi della sinistra politica e che dunque, piuttosto che di declino, sia oggi più utile parlare di una sostanziale continuità. Tutto l'articolo apparirà pervaso dall'interrogativo intorno alla natura e all'eventuale utilità dell'analisi di classe rispetto ai profondi mutamenti che sul terreno materiale e simbolico hanno, fra principio di individualizzazione e differenziazione sociale, trasformato il nostro modo di vivere. Confermeremo, in conclusione, il nostro giudizio favorevole a un'analisi di questo tipo, che tuttavia – attingendo ad alcuni dei più fecondi filoni dell'umanesimo marxista, ma anche ad altre importanti scuole di pensiero, come quella di ispirazione weberiana – sappia adeguatamente valorizzare e incorporare, fuori da ogni determinismo di stampo economicistico, l'incidenza che la cultura e il simbolico esercitano oggi sulla formazione delle classi e sul loro comportamento socio-politico.

## 2. Il dibattito internazionale sul declino del voto di classe

Nelle democrazie occidentali vi è stato a lungo – e tuttora permane, seppure con assai minor forza che in passato – il convincimento secondo il quale tra la collocazione di classe e il comportamento elettorale vi sarebbe un nesso quasi naturale, mediato dall'appartenenza a un comune *milieu* socio-culturale (Lazarsfeld e la cosiddetta «Scuola della Columbia», 1944) e/o dalla trasmissione familiare di determinati valori (Campbell e la cosiddetta «Scuola del Michigan», 1960; Dalton, 1988). Un modello identitario in base al quale le persone tenderebbero a votare per i partiti già sostenuti dai loro genitori, nei riguardi dei quali il cambiamento può verificarsi come un distanziamento temporaneo, destinato tuttavia a rientrare più o meno rapidamente in occasione di tornate elettorali successive (Butler, Stokes, 1974).

La classe sociale è stata tradizionalmente ritenuta il maggiore fattore determinante nella scelta di voto degli elettori. I partiti stessi sorgerebbero, in epoca moderna, col preciso scopo di rappresentare gli interessi di classe e far sì che l'endogeno conflitto derivante sul terreno dei rapporti di produzione (approccio marxista) o, se si preferisce, su quelli di mercato (approccio weberiano), potesse ricevere una mediazione incruenta entro gli schemi della rappresentanza democratica e pluralista (Lipset, 1960; Korpi, 1983). Secondo la teoria economica della democrazia, un elettore dovrebbe essere in grado di stabilire un ordine di preferenza fra le varie élite politiche in competizione (Schumpeter, 1942), scegliendo razionalmente quella più consona ai suoi interessi materiali (Downs, 1957)<sup>1</sup>. Su un ideale *continuum* fra destra-sinistra, si collocherebbero nel primo campo borghesi e ceti medi, nel secondo operai e vasti settori del lavoro dipendente.

Prima di procedere oltre, ci sia permesso di evocare rapidamente i due filoni sociologici più influenti in materia di classi sociali: quello marxista e quello weberiano. Entrambi convergono nel considerare la classe non come un mero posizionamento graduale nella gerarchia occupazionale e del reddito, ma come un sistema complesso di attitudini e relazioni sociali, in grado di rilevare significativamente sul terreno degli orientamenti socio-politici degli individui. Tuttavia, mentre l'approccio weberiano alla stratificazione è multidimensionale e assume la classe di appartenenza come uno sol-

<sup>1</sup> Ricordiamo come la teoria della scelta razionale sia stata ampiamente ed efficacemente confutata da altre importanti correnti della sociologia politica (Pizzorno, 1981).

tanto dei fattori salienti che indirizzano le scelte politiche, insieme ad altri fattori quali quelli legati al prestigio dello *status* o al potere, l'approccio marxista ortodosso ha tradizionalmente considerato l'appartenenza di classe come la principale variabile esplicativa, seppure «in ultima istanza», di tali scelte<sup>2</sup>. Da questo punto di vista si potrebbe sostenere come il voto di classe costituisca una preoccupazione teorica, oltre che politica, ben più pronunciata fra gli studiosi e gli osservatori variamente influenzati dal marxismo, che non fra quelli che – pur ammettendone la rilevanza – hanno sempre preferito un'analisi multi-causale del comportamento di voto (Wright, 1989).

Come ha rilevato Ossowski (1963, trad. it. 1966), Marx (con Engels) fornisce una connotazione variabile del termine classe: una economico-sociale, ampia e determinata in rapporto ai processi di valorizzazione del capitale; una socio-politica, dicotomica e restrittiva, basata sull'elemento dirimente della coscienza e dell'antagonismo di classe. Gran parte dell'opera marxiana è attraversata da questa identificazione fra l'essere di classe, la coscienza e l'antagonismo che scaturisce dall'opposizione a un'altra classe. Un'analisi dinamica che dalla struttura conduce all'azione per il tramite della coscienza politica del proprio assoggettamento, inducendo a indagare sul piano relazionale il processo di formazione socio-politica – nei rapporti di produzione – di tale strutturazione. La classe – come ha precisato lo storico marxista inglese Edward P. Thompson (1968) – rappresenta una relazione e non un oggetto. La tenuta complessiva di questo sistema teorico, la sua indiscutibile egemonia nelle lotte di classe di oltre un secolo, è sostanzial-

<sup>2</sup> Di norma, si fa risalire l'origine di tale assunzione al ben noto passo della Prefazione del 1859 di Marx a *Per la critica dell'economia politica*, in cui – fra l'altro – si dice che «non è la coscienza degli uomini che determina il loro essere, ma al contrario il loro essere socialmente che determina la loro coscienza»; Roma, Editori Riuniti, 1969, p. 5. A. Gorz ricorda che «la teoria marxiana non si fonda su uno studio empirico degli antagonismi di classe [...] poiché nessuna esperienza empirica e nessuna esperienza militante possono condurre alla scoperta della missione storica del proletariato [...]. Marx vi ha più volte insistito: non è l'osservazione empirica dei proletari che permette di conoscere la loro missione di classe» (1980, p. 25). Nella *Sacra famiglia*, ad esempio, si legge: «Non si parte da ciò che gli uomini dicono, si immaginano, si rappresentano, né da ciò che si dice, si pensa, si immagina, si rappresenta che siano, per arrivare agli uomini vivi; ma si parte dagli uomini realmente operanti e sulla base del processo reale della loro vita si spiega anche lo sviluppo dei riflessi e degli echi ideologici di questo processo di vita. Anche le immagini nebulose che si formano nel cervello dell'uomo sono necessarie sublimazioni del processo materiale della loro vita»; Roma, Editori Riuniti, 1967, p. 13.

mente dipesa dalla semplificazione della struttura sociale imposta dalla prima industrializzazione e, successivamente, dallo sviluppo fordista delle forze produttive. L'epoca della borghesia – si legge nel *Manifesto* – si distingue perché ha semplificato i contrasti fra le classi in due grandi campi nemici: borghesi e proletari. Il problema dei cosiddetti ceti medi, da questo punto di vista, verrà affrontato in modo ambivalente e contraddittorio<sup>3</sup>.

Per gli studiosi di ispirazione weberiana, come si accennava, la classe è sì una variabile fondamentale dei comportamenti sociali, ma non esclusiva, concorrendo con altre – lo *status*, il potere – a strutturare tali comportamenti (Runciman, 1972; Dahrendorf, 1977). Sociologi come Erikson e Goldthorpe (1992) e, in Italia, Cobalti e Schizzerotto (1994), hanno costruito diversi schemi delle classi, incentrati sull'ordine delle professioni, ma attenti anche alla formazione socio-politica delle classi, assunta sotto il profilo delle opportunità e degli stili di vita. Lo schema di Erikson e Goldthorpe è costituito da un ordine delle professioni che si articola in sei diversi strati, il cui confine principale è rappresentato dalla divisione fra *lavori manuali* e *lavori non manuali*. Ai primi si iscrivono, dall'alto in basso, professionisti, occupazioni intermedie, occupazioni non manuali qualificate; ai secondi, sempre dall'alto in basso, le occupazioni manuali qualificate, quelle semi-qualificate, infine quelle non qualificate. Uno schema a sei classi è anche quello proposto da Cobalti e Schizzerotto, basato essenzialmente su tre raggruppamenti maggiori – *borghesia*, *piccola borghesia* e *classe operaia* – con le ultime due suddivise seconda la collocazione, urbana o agricola.

Si tratta di schemi molto accreditati nella comunità scientifica, che tuttavia si sono prestati a critiche di tenore opposto a quelle rivolte ai modelli conflittualisti di derivazione marxista. Si tratterebbe infatti di schemi inadeguati a cogliere il profilo dinamico delle trasformazioni valoriali e politiche che – per il tramite della cultura e dell'azione soggettiva – attraversano la struttura di classe. Allo schema di Erikson e Goldthorpe si potrebbe contestare la vetusta polarizzazione fra lavoro manuale e lavoro non manuale, incapace di

<sup>3</sup> Di essi si teorizzerà sia il «costante accrescimento» (vedi *Storia delle teorie economiche; Teorie sul plusvalore*), sia «la decadenza inevitabile», insieme al ceto contadino (vedi *Lavoro salariato e capitale*). Nel *Manifesto* si ipotizza un'alleanza col proletariato, ma da posizioni sostanzialmente conservatrici e reazionarie, in difesa di vecchi privilegi pre-capitalistici, oppure in vista del loro imminente passaggio al proletariato (vedi *Critica del programma di Gotha*). Queste ambiguità di fondo peseranno non poco sui dilemmi dei partiti marxisti nei confronti del tema strategico delle alleanze politiche con settori non proletari della società.

cogliere le nuove forme del lavoro, nonché dello sfruttamento, nell'era del post-fordismo e dei *knowledge workers*. Polarizzazione vetusta su cui si basa, come vedremo, anche il cosiddetto *indice di Alford*, che è alla base delle diagnosi più recenti sul declino del voto di classe. Oppure che alla «proletarizzazione» del terzo raggruppamento in basso della fascia borghese (si pensi al declassamento socio-professionale di tanti colletti bianchi), potrebbe ben corrispondere l'«imborghesimento» della prima fascia in alto del raggruppamento proletario (composto magari da tecnici super-specializzati).

Uno dei maggiore studiosi neo-marxisti di classi sociali, Eric Olin Wright (1989), ci pare offra un quadro più esaustivo e convincente quando propone di ripristinare il canonico schema a tre classi – *borghesia, piccola borghesia e proletariato* – ma con l'integrazione di ulteriori tre collocazioni, definite «intermedie» e «contraddittorie», rappresentate dai *dirigenti e supervisori*, dai *piccoli imprenditori* e dai *lavoratori dipendenti semi-autonomi*. Un quadro che ci appare più aggiornato e consona di quello vetero-fordista, basato sul carattere più o meno manuale delle proprie mansioni.

Tuttavia, prescindendo dalla scuola di appartenenza, a nessuno possono sfuggire le conseguenze politiche che si riverberano dall'asimmetria dei rapporti di potere nel mercato e nel rapporto capitalistico di produzione. A cominciare dagli orientamenti di voto. Rispetto a quelli testé descritti, l'analisi di classe dei comportamenti elettorali ha tradizionalmente privilegiato un altro genere di approccio, più descrittivo e dunque misurabile, sul solo terreno gerarchico della struttura occupazionale e del reddito. In questo campo gli schemi di classe utilizzati sono generalmente meno articolati e più impressionistici di quelli che abbiamo rapidamente evocato. Il lavoro operaio, ad esempio, viene solitamente assunto senza ulteriori specificazioni, affiancato da altre occupazioni idealtipiche dell'impiego pubblico o privato (insegnante, artigiano, commerciante, atipico ecc.), come nel caso della maggior parte delle indagini sondaggistiche condotte in Italia sul comportamento elettorale.

Era stato Alford a fornire per primo, agli inizi degli anni sessanta, un indice empirico di rilevazione, mediante il quale misurare la propensione relativa al voto da parte delle varie classi. Come si accennava poc'anzi, il cosiddetto *indice di Alford*, non senza una certa approssimazione, divide l'elettorato in due classi principali – quella manuale e quella non manuale – e si calcola sottraendo la percentuale di lavoratori non manuali che votano per la sinistra dalla percentuale degli operai che votano per la sinistra. Lo stesso Alford, che più e meglio di altri aveva inizialmente teorizzato il nesso

fra appartenenza e voto di classe, giungerà pochi anni dopo a rivedere la sua posizione originaria, ritenendo il voto di classe eroso dal carattere sempre più complesso della stratificazione sociale e dal modo diverso con cui i partiti politici se ne sono fatti col tempo interpreti (1967). Nel linguaggio della politologia anglosassone si parla di *class dealignment*.

Numerosi studi comparativi, negli ultimi venti anni, hanno rilevato un forte declino del voto di classe nella maggior parte dei paesi più industrializzati (Clark, Lipset, 1991; Franklin *et al.*, 1992; Inglehart, 1997; Nieuwbeerta, Ultee, 1999; Gijsberts, Nieuwbeerta, 2000; Corbetta, Segatti, 2003; Itanes, 2006), nella direzione operai/sinistra *versus* destra. Lane ed Ersson (1994) hanno notato come negli anni settanta e ottanta vi sia stato un diffuso calo del voto di classe, rispetto ai due decenni precedenti, con l'eccezione di Italia e Francia, che in quell'arco di tempo hanno invece registrato una tendenza opposta, e temporanea, al *realignment*. Lipset, che già agli inizi degli anni sessanta aveva con altri intempestivamente profetizzato la «fine dell'ideologia», ribadisce più tardi la tesi secondo la quale «la natura del coinvolgimento politico cambia quando il livello del benessere aumenta: al crescere della ricchezza, le persone danno per scontate le questioni fondamentali e rivolgono il loro interesse verso lo stile di vita e il tempo libero. Individui più giovani, più istruiti e più benestanti che vivono in società più ricche [...] si allontanano dalla politica di classe tradizionale» (Clark, Lipset, 1991, p. 403). Per l'Istituto Cattaneo «i fattori che tradizionalmente venivano considerati cause strutturali dell'orientamento politico (la classe, la religione, le professioni, il contesto culturale) sembrano perdere quasi tutto il loro potere esplicativo» (Itanes, 2006, p. 38), aprendo la strada a un'identificazione di fattori *soft*, di carattere cognitivo e psicologico.

A fronte delle posizioni fin qui riferite, vi sono anche studiosi molto autorevoli di comportamenti elettorali (Evans, 1999; Thomassen, 2005; Manza, Hout, Brooks, 1995; Scott, 2002; Andersen *et al.* 2006), che sulla scorta di rilevazioni statistiche ben più complesse del vecchio indice di Alford negano, a livello comparato, l'assunto principale della tesi del declino del voto di classe, preferendo generalmente parlare di *trendless fluctuation* (Heath *et al.*, 1985, 2001; Manza, Houth, Brooks, 1995; Evans 1999), dunque di una fluttuazione calante ma relativamente congiunturale, geograficamente circoscritta e comunque senza valenze irreversibili al declino. Secondo questi studiosi la classe sociale continua a essere una variabile centrale nell'interpretazione del voto, da contestualizzare sempre sia storica-

mente sia geograficamente, sulla base di variabili multiple, evitando conclusioni affrettate e apodittiche su fenomeno complessi e dall'andamento per lo più ondulatorio. Difficile, fra questi due schieramenti, prendere una posizione netta, sebbene la tesi della *trendless fluctuation* ci appare più saggiamente cauta nel suo non pretendere di generalizzare al mondo intero tendenze al declino, già neppure univocamente desumibili dalla ristretta area di paesi industrializzati cui alcuni studi fanno riferimento.

In effetti, a livello comparato, il nesso si sarebbe mostrato fluttuante in alcuni dei paesi più studiati. Così è certamente stato in Gran Bretagna, dove gran parte della letteratura specializzata nega recisamente una tendenza, netta e costante, al declino del voto di classe (Weakliem, Heath, 1999; Evans, 1999; Heath *et al.*, 2001; Andersen *et al.*, 2006). Dopo essere rimasto fra i più saldi negli anni del secondo dopoguerra, il voto di classe cala nei primi anni sessanta, risale durante gli anni della grande polarizzazione del conflitto industriale, a metà degli anni settanta, permane anche durante il lungo ciclo thatcheriano (a dispetto delle sconfitte laburiste)<sup>4</sup>, per toccare il suo punto più basso nel 1997 e nel 2001, in concomitanza del voto in maggioranza al New Labour di Tony Blair<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Un ampio e approfondito dibattito ha animato la scena intellettuale inglese sul lungo ciclo thatcheriano e sul suo carattere presuntivamente egemonico anche fra gli strati operai. Un «populismo autoritario» e nazionalista (Hall, Jacques, 1989), in grado di esercitare un forte fascino anche sulla classe operaia, specie durante la guerra delle Falklands, senza tuttavia giungere a rovesciarne in profondità gli orientamenti politico-culturali più tradizionali (Williams, 1983; Jessop *et al.* 1989). Solo grazie al peculiare sistema elettorale inglese, basato sul principio «*first past the post*» (il primo arrivato passa il turno, *ndr.*) e una controversa suddivisione dei collegi elettorali, il partito conservatore è riuscito ad accreditare l'idea di un'egemonia interclassista, smentita invece dal fatto che in nessuna delle tre competizioni elettorali vinte dalla Thatcher (1979, 1983 e 1987), i conservatori hanno mai superato quota 44,9 per cento (Heath *et al.* 2001), con percentuali molto più basse nelle province industriali e operaie del nord e del Galles, dove non ha caso i laburisti hanno continuato a mantenere il controllo della maggior parte delle municipalità.

<sup>5</sup> Un successo che si spiega più col tracollo dei conservatori, e del numero di votanti, che con un reale incremento dei voti laburisti. Blair vince nel 1997 col 43,2 per cento dei voti, che è la percentuale vincente più bassa mai ottenuta dai laburisti dopo il 1945 (con la sola eccezione della vittoria di Wilson nel 1974), con 10,7 milioni di voti nel 2001 e 9,5 milioni nel 2005, vale a dire circa due milioni e mezzo di voti in meno rispetto al «vecchio» Labour di Neil Kinnock, sconfitto nel 1992 da John Major. La differenza la fanno: i votanti, che crollano per due volte sotto tutti i minimi storici: 71,8 per cento nel 1997, addirittura il 59 per cento nel 2001, e il 61 nel 2005; lo smottamento del Partito conservatore, che dai 14 milioni del 1992 cala ai 9,6 milioni del 1997, poi ancora agli 8,3 milioni del 2001.

In Germania il voto di classe crolla nell'immediato dopoguerra, s'impenna ai primi anni sessanta, scema nel decennio successivo, e da allora rimane piuttosto basso, con variazioni regionali – intrecciate alle radici culturali e religiose – di alcune aree, non prive di una qualche analogia col nostro paese. La vasta e benestante Baviera, tradizionalmente «nera» (l'equivalente, come è noto, del «bianco» in Italia), cattolica e democristiana anche fra gli operai; il nord protestante e industriale, storico bacino di voti per la socialdemocrazia; i *Länder* prussiani dell'ex Ddr, «rossi» già prima del nazismo, dove l'unificazione e la crisi industriale hanno determinato una significativa crescita del voto di classe, e di quello neo-comunista alla Pds, in particolare, fra operai e disoccupati.

In Svezia, dove il voto di classe si è sempre mantenuto sui livelli più alti del mondo industrializzato, l'apice viene raggiunto nel 1960, per poi calare – ma in misura contenuta – fino al 1970; ancora un calo nel 1980 e poi – dopo una lieve crescita agli inizi degli anni ottanta – una sostanziale stabilizzazione (Sainsbury, 1987). Alle ultime elezioni politiche, lo scorso settembre, i socialdemocratici – sconfitti dalla coalizione di centrodestra – hanno ottenuto il 56 per cento dei voti *blue collars* (35 per cento il totale) a fronte dell'11 per cento del principale partito del raggruppamento avversario (26 per cento il totale). In netto declino, invece, il voto di classe in Norvegia (Evans, 1999) e – con minore evidenza – in Danimarca.

Il voto di classe si è mantenuto elevato anche in Spagna, dove il Psoe è riuscito per anni a conservare un robusto ancoraggio fra i ceti operai, gli impiegati pubblici e i pensionati, disposti a sostenere i governi di Felipe Gonzalez per tre mandati consecutivi (1986, 1989 e 1993), malgrado lo scenario occupazionale risultasse, in quegli anni, tutt'altro che entusiasmante (Hamann, 2000). Un forte spostamento a destra del voto operaio si è avuto in occasione del secondo mandato per Jose Maria Aznar, nel 2000, quando il Pp ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti e i socialisti perso oltre due milioni di voti.

I più recenti studi sul voto in alcuni paesi ex-comunisti rivelerebbero una tendenza opposta a quella che – nel resto dell'occidente – è stata interpretata come la fine del voto di classe. Tendenza al *realignment*, piuttosto, cresciuta progressivamente dopo la caduta del muro di Berlino e durante la transizione democratica, nel corso degli anni novanta (vedi Mateju, Rahakova, 1999; Gijsberts, Nieuwbeerta, 2000). Un discorso analogo può essere fatto anche per alcune democrazie dei paesi del sud del

mondo, come l'India, e soprattutto per la nuova America Latina (Venezuela, Brasile, Uruguay, Cile, Argentina, Bolivia).

Va detto che in una prospettiva sociologica non necessariamente marxista, voto operaio e voto di classe non sono sinonimi. Il lavoro operaio ha legittimamente goduto di uno statuto privilegiato nella tradizione teorica e politica della sinistra di ispirazione socialista, in virtù della sua dislocazione nel cuore dei rapporti di produzione capitalistici e per via della sua più agevole attitudine a formarsi una coscienza di classe. Non importa, dice Marx, qual è il contenuto specifico del lavoro compiuto; importa se esso, scambiato da merce con il capitale, è destinato a produrre plusvalore. Da questo punto di vista il voto del lavoro dipendente privato può essere anch'esso ricondotto alla nozione del voto di classe, pur non trattandosi di voto operaio. Si tratterebbe del «tutto» – il lavoro salariato – rispetto a una «parte» soltanto di esso. Più complessa, da una prospettiva marxista, l'analisi sociopolitica del lavoro pubblico, non direttamente ascrivibile ai processi di valorizzazione capitalistica, ma assai rilevante dal punto di vista del ruolo dello Stato nelle dinamiche della composizione di classe nazionale e sul terreno del *welfare* e della riproduzione sociale.

Vi è poi un'ulteriore angolazione visuale da prendere in considerazione. Il nesso fra appartenenza di classe e orientamenti elettorali può forse apparire in declino sotto il profilo del voto operaio, risultando tuttavia confermato e consolidato dal comportamento elettorale, in particolare dall'abbassamento significativo dell'affluenza al voto da parte delle fasce più deboli della popolazione (Manza *et al.*, 1995), frustrate dalle politiche sempre più indifferenziate dei partiti di sinistra. A una conclusione analoga giungono alcuni studi sul voto negli Stati Uniti, dai quali risulta sì – e dal lontano 1948 – un *dealignment* fra classe e voto (Nieuwberta, de Graaf, 1999), ma non fra classe e astensionismo, che invece avrebbe conosciuto un nesso sempre più marcato nell'elettorato proletario (Fox-Piven, Cloward, 2000), sempre più privo – secondo un indirizzo già analizzato da Sombart – di una propria rappresentanza politica, di ispirazione socialista o socialdemocratica, sufficientemente riferita alle aspettative e ai bisogni dei ceti subalterni.

Emblematico il caso inglese, dove il sistema elettorale e l'evoluzione politica del New Labour non consentono reali alternative agli scontenti «di sinistra» del blairismo. Nel 2001 Blair vince le elezioni politiche e porta il Labour al secondo mandato consecutivo, ma nel paese si registra il record storico di astensionismo, pari al 40,6 per cento degli aventi diritto. Nel 2005,

al terzo rinnovo, i laburisti vincono col 35,19 per cento dei votanti (61 per cento), ma con appena il 21,59 degli aventi diritto. Si calcola che 2,8 milioni di elettori laburisti si siano astenuti, con tassi di partecipazione al voto che – nelle storiche roccaforti rosse del nord – non arrivano al 44 per cento (zone operaie di Glasgow, di Leeds o del Tyneside) o addirittura al 35, come nel caso dell'area portuale di Liverpool (Watkins, 2004). Un altro esempio: al ballottaggio delle elezioni presidenziali francesi del 2002, quando nessun candidato di sinistra era più rimasto in corsa, l'astensionismo fra gli operai ha raggiunto il 44 per cento (Mouriaux, 2002). All'*opzione-protesta (voice)* sarebbe subentrata – per usare le note categorie di Hirschman (1970, trad. it. 1983) – una *opzione-uscita (exit)*<sup>6</sup>.

In Italia si ritiene comunemente che la partecipazione al voto sia in media fra le più alte del mondo industrializzato e che la quota crescente di astensioni si distribuisca abbastanza equilibratamente fra le classi sociali. Un giudizio sostanzialmente corretto nel primo caso, un po' più incerto nel secondo. Se si considera l'andamento dell'astensionismo nelle democrazie dell'Europa occidentale del dopoguerra, l'Italia – con una media del 10,18 per cento - si colloca al penultimo posto, davanti al Belgio, dunque con un tasso di partecipazione elettorale fra i più alti del mondo industrializzato. Occorre tuttavia riflettere sul fatto che dal 1976 al 2001 il totale di voti inespressi sia passato dal 9,2 per cento (di cui 6,6 di astenuti) al 24,8 per cento (di cui 18,8 di astenuti), col picco del 29,2 per cento alle elezioni europee del 1999 e il 27,4 alle regionali del 2000; qualcosa come 12-14 milioni di elettori (Raniolo, 2002, p. 208). In leggera controtendenza il dato delle politiche del 2006, nelle quali la forte radicalizzazione dello scontro elettorale avrebbe favorito – in base a ciò che Mannheim, già nel 2001, aveva definito «mobilitazione drammatizzante»<sup>7</sup> – una significativa crescita della partecipazione elettorale. Non ci sono invece molti dati per ciò che concerne la composizione sociale dell'astensionismo italiano, rispetto al quale – tuttavia – sembrerebbe prevalere una compo-

<sup>6</sup> Contro i teorici dell'eredità classica della democrazia, repubblicana e partecipazionista, il pensiero politico più elitarista e tecnocratico si è spinto fino a teorizzare che «la convinzione che un alto livello di partecipazione sia sempre una buona cosa per la democrazia, non è valida», in quanto testimonianza di un duro inasprimento delle divisioni e del conflitto politico, in grado di determinare ripercussioni molto negative sulla tenuta del sistema democratico. Secondo questa tesi «l'apatia politica può riflettere la buona salute di una democrazia»; Lipset (1960), p. 30-31.

<sup>7</sup> Mannheim R. (2001).

nente di persone con bassa scolarizzazione e relativa marginalità nel mercato del lavoro: casalinghe, pensionati, disoccupati (Tuorto, 2006). Ceti subalterni dunque, «oggettivamente» interessati alle politiche economiche e sociali della sinistra, che tuttavia – «soggettivamente» – si rivelano da sempre sensibili al richiamo populista e autoritario delle destre.

### 3. Il voto di classe in Italia

#### 3.1 Il voto operaio italiano: tendenze storiche e peculiarità

Come si accennava all'inizio, varie indagini empiriche e campionarie – riportate in altri capitoli di questa rivista – convergono nel rivelare come, nelle elezioni politiche del 2006: a) i lavoratori dipendenti, e gli operai fra questi, abbiano in maggioranza votato per il centrosinistra (Cs); b) con l'importante eccezione delle regioni del nord, nelle quali il centrodestra (Cd) raccoglie un numero significativamente superiore di voti operai rispetto al Cs.

Secondo lo studio condotto dall'Ires-Swg (2006), il Cs avrebbe totalizzato il 51,5 per cento fra operai, esecutivi e commessi, dei consensi a livello nazionale, a fronte di un 46,9 del Cd. Uno scarto su cui conviene sostanzialmente anche la ricerca di Paolo Feltrin (2006). Entrambe rivelano tuttavia una maggioranza di voti al centrodestra nelle regioni a più alta densità operaia, vale a dire quelle più tradizionalmente industrializzate e nelle quali si producono le quote regionali più elevate di Pil (Lombardia; Veneto). Qui il voto operaio per il Cd distanzia di 8,2 punti percentuali il Cs, che in questa fascia della popolazione settentrionale si ferma sotto la soglia del 38 per cento (37,5). Lo studio di Feltrin, che diversamente da quello Ires-Swg distingue fra nord-ovest e nord-est, registra uno scarto lievemente favorevole al Cd nel primo caso (+1,4 per cento), e un altro – ben più pesante – nel secondo (+20,8).

Secondo un recentissimo monitoraggio realizzato dall'autorevole Istituto Cattaneo il 14,3 per cento degli operai si auto-colloca nel Cd, il 12,5 nel centro e l'11,2 nel Cs (Itanes, 2006, p. 41). Il Cs risulterebbe ampiamente maggioritario fra i lavoratori dipendenti con alte qualifiche, tanto nel settore privato quanto nel settore pubblico. Quest'ultimo, in particolare, diviene il più robusto nucleo socio-occupazionale dell'elettorato di Cs, con picchi particolarmente elevati fra gli insegnanti, categoria altamente secolarizzata e dislocata in uno degli snodi principali del sistema di *welfare*. A testimonianza del nesso che permane e si fa più forte – non soltanto in Italia – fra lavoro pub-

blico, sistema di *welfare* e programmi politici del Cs. Nel settore privato, invece, il 48,3 per cento degli interpellati si colloca nel Cd, contro un 30,2 nel Cs. Dati, questi ultimi, che trovano sostanziali riscontri anche sulle scelte di voto rilevate dalle indagini di Ires-Swg e di Paolo Feltrin.

Non si tratta, in vero, di dati particolarmente sorprendenti. Fra i paesi maggiormente industrializzati, l'Italia si posiziona da sempre fra quelli in cui il nesso fra appartenenza di classe e voto politico è apparso più tenue (Corbetta, Caciagli, 2002; Corbetta, Segatti, 2003). Utilizzando il già menzionato indice di Alford sul rapporto fra voto e appartenenza di classe, il nostro paese otteneva anni or sono 14 punti, di una lunghezza inferiore ai 15 della Francia, sensibilmente di meno della Germania (26), assai lontani da alcuni paesi scandinavi (fin oltre 50) che – in questo genere di studi – si confermano l'area nella quale più forte permane il nesso fra voto e classe (Nieuwbeerta, Ultee, 1999; Bellucci, 2001). In una scala internazionale, solo gli Stati Uniti e il Canada si collocano generalmente dopo di noi.

Che la sinistra politica, in Italia, non goda della maggioranza del voto operaio lo si rileva sin dalle prime elezioni politiche del dopoguerra, nel 1948, quando il Fronte social-comunista (Fdp) – protagonista della lotta partigiana e degli scioperi insurrezionali nelle grandi fabbriche – si ferma, nel nord industriale e operaio, al 30 per cento, lievemente al di sotto del dato nazionale. Sempre al nord, nel 1953 e nel 1958 il Pci, da solo, raccoglierà il 18 per cento, persino meno che nel Mezzogiorno rurale e sotto-proletario; il peggior risultato di sempre, se si eccettua il tonfo ancora più grave del 1992, quando la somma dei due partiti derivati dal vecchio Pci – Pds e Rifondazione comunista – raccoglie al nord un magrissimo 16,9 per cento. Si resta sotto anche nel 1994 – quando fa scalpore l'elezione di un candidato del centrodestra nel collegio elettorale di Torino-Mirafiori – e nel 2001, quando l'Ulivo totalizza un 40,2 per cento fra gli operai, laddove la Casa delle Libertà arriva al 46,3 (Fonte: Istituto Cattaneo).

I dati migliori si concentrano fra il 1968 e il 1976, quando la crescita sembra assumere connotati impetuosi<sup>8</sup>. Dopo il 1976 si comincia a scendere progressivamente, sino alla prima metà degli anni novanta, quando nel frattempo – insieme al sistema elettorale – si è cambiato il nome e vi è sta-

<sup>8</sup> Come è stato rilevato, il Pci è l'unico partito italiano che cresce ininterrottamente a ogni consultazione politica fino al 1976, con l'unica eccezione del 1948 (Flores, Gallerano, 1992, p. 216).

ta la scissione fra Democratici di sinistra e neo-comunisti di Rifondazione. Nel 1963 il Pci raccoglie il 29 per cento del voto operaio. Nel 1968 Pci e Psi prendono rispettivamente il 26,9 e il 14,5 per cento, che fra gli operai sale al 30 per cento per il primo e al 19 per il secondo. Alle elezioni politiche del 1972 il Pci prende il 27,5 per cento in totale, e il 37,9 fra gli operai; il Psi, rispettivamente, il 9,6 per cento, e il 16,5; insieme hanno finalmente la maggioranza assoluta del voto operaio. Ma il voto di quegli anni costituirà in Italia una *trendless fluctuation* (Manza, Houth, Brooks, 1995; Heath *et al.*, 2001) alla rovescia, rispetto ai processi elettorali degli altri maggiori paesi industrializzati. Alla normalità di un voto operaio minoritario a sinistra, subentra transitoriamente un'inversione dei rapporti. La zona bianca del nord-est resiste – pur calando – all'avanzata delle sinistre; la Dc si attesta in quegli anni intorno al 50 per cento in Veneto e intorno al 40 in Lombardia. Se si prendono le 10 province italiane con la più alta incidenza percentuale del lavoro dipendente industriale<sup>9</sup>, risulta come in tutte le tornate elettorali comprese fra il 1972 e il 1980 (1972, 1975, 1976, 1979) il Pci – il maggiore partito della sinistra italiana – non arrivi neppure a un terzo di questo elettorato, e comunque sempre significativamente meno che della media nazionale su tutte le fasce della popolazione. A una media nazionale del 31,7 per cento nel 1976, il Pci prende il 27 nelle 10 province più operaie di Italia; al 26,8 per cento nazionale del 1979, il 22,9; al 25,4 per cento del 1980, il 22,3. Le *performance* migliori si danno nelle maggiori province industriali del Piemonte (Torino, Novara e Vercelli), con le punte più basse nelle roccaforti bianche del Veneto (Treviso e Vicenza) e della valli bergamasche e comasche.

Dunque neppure negli anni settanta – col forte avanzamento delle sinistre in tutto il paese – i partiti di sinistra riusciranno a rovesciare stabilmente i rapporti elettorali di forza all'interno del lavoro operaio industriale. Soprattutto non sembra esservi corrispondenza – in generale – fra gli elevati livelli di identificazione con la classe lavoratrice da parte degli elettori del Pci<sup>10</sup>, e quelli della classe lavoratrice con il Pci<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Nell'ordine di allora: Varese, Bergamo, Como, Torino, Brescia, Vicenza, Novara, Vercelli, Treviso, Pordenone. La percentuale di lavoratori dipendenti, in queste province, variava fra un minimo del 41,4 per cento di Pordenone e un massimo del 54,2 di Varese.

<sup>10</sup> Vedi Galli (1975), Are (1980).

<sup>11</sup> «Nella realtà solo i segmenti più attivi e combattivi del proletariato si identificarono con l'organizzazione comunista, mentre larghi strati operai e settori popolari rimasero e-

Posto però, come si diceva poc'anzi, che il voto operaio è solo una parte – simbolicamente assai rilevante – del lavoro dipendente (o salariato), diviene interessante rilevare se, con riguardo a questo contenitore più ampio, le cose mutino di segno e significato<sup>12</sup>. E in effetti le cose cambiano considerevolmente, poiché – tra gli impiegati pubblici e tra quelli privati – il centrosinistra raccoglie una maggioranza di consensi, anche molto ampia, in pressoché tutte le aree territoriali, con la sola eccezione degli impiegati privati del nord, dove lo scarto si affievolisce sino a raggiungere una sostanziale parità.

Come sottolineano i curatori dell'indagine Ires-Swg, la «questione settentrionale» – che c'è e va riconosciuta – non deve tuttavia distrarre da un fatto: complessivamente il mondo del lavoro dipendente ha dato la sua preferenza al centrosinistra (Megale, 2006)

### ***3.2 Il fattore religioso e quello territoriale nella questione settentrionale***

Per capire la peculiare distribuzione del voto nel nostro paese occorre avere chiara in mente l'importanza che le culture territoriali hanno esercitato, ed esercitano tuttora, sulle scelte di voto ai maggiori partiti italiani (Triglia, 1986). Divisioni territoriali che si sono «innervate» – ben più che con la struttura di classe – con la frattura religiosa che, nell'arco della storia repubblicana, ha dimostrato una rilevanza più forte nelle regioni del nord – in tutto il nord – oltre la tradizionale zona bianca e anche rispetto a quella avuta nel Mezzogiorno (Segatti, 1999, p. 62). Un dato cui deve aggiunger-

stranei al processo di politicizzazione o risultarono egemonizzati, attraverso il collateralismo di associazioni sindacali e culturali, dal moderatismo democristiano» (Flores, Gallerano, 1992, p. 177).

<sup>12</sup> Come hanno acutamente sottolineato Flores e Gallerano (1992, p. 174): «Il consenso e l'adesione operaia, per quanto importanti, non costituirono mai la verifica ultima e la legittimazione piena della linea seguita dal partito, come non lo furono l'estensione, la qualità e i risultati delle lotte sociali», nei riguardi delle quali «vi fu un atteggiamento a volte ambiguo e a volte contraddittorio, sempre coinvolto e interessato». Barbagli e Corbetta, in un importante saggio sul Pci negli anni settanta (1978), avevano dimostrato come l'eterogeneità sociale dell'elettorato comunista rappresentasse una costante dei flussi elettorali del Partito comunista nel corso di tutto il secondo dopoguerra. L'enfasi con cui ricorrono, nella pubblicistica decennale del Pci, obiettivi e parole d'ordine come «ricostruzione», «interesse nazionale», «collaborazione», «solidarietà nazionale», si spiega grazie a questo orientamento di fondo. Sull'esigenza di una organizzazione partitica di massa, aperta ad alleanze interclassiste coi ceti medi, si veda Togliatti e il suo famoso scritto su *Politica nazionale ed Emilia Rossa* (1974).

si la sostanziale stabilità degli orientamenti politici espressi, per un partito o una coalizione, dall'elettorato italiano (Pagnoncelli, Vannucci, 2006)

Lipset e Rokkan (1967), nel loro studio comparato sulle democrazie più avanzate, avevano rilevato come la frattura religiosa, insieme a quella fra centro e periferia politica di un paese, costituisca – prima ancora che quella classista fra capitale e lavoro – una caratteristica che, risalente alla fase di costituzione dell'unità nazionale di molti paesi, ne ha condizionato la formazione dei partiti politici (Knutzen, 2004). L'insediamento democristiano prima e leghista dopo, nelle regioni «bianche» del nostro nord-est, rivelerebbe bene i tratti di una subcultura politica, profondamente pervasa dalla polemica anti-laicista e anti-centralista per la quale – anche durante i decenni in cui si è stati partiti di governo – non si è mai cessato di coltivare un localismo anti-politico e anti-statale (Diamanti, 1997). Il successo della Lega, seguito allo sgretolamento della Dc e del suo sistema di mediazioni, contribuisce ad attestare come «il territorio, la realtà locale, divengano riferimenti dell'identità. Fonti ideologiche alternative alla religione, alla classe e per questo utilizzate contro lo Stato; contro la politica, il sistema politico tradizionale, lo Stato centrale» (Diamanti, 2003, p. 61).

Aldo Bonomi ha scritto: «Quello che è rappresentato come il grande Nord, nei fatti è un arcipelago di contraddizioni e conflitti tra territori, sistema produttivi e forme di lavoro che vanno esaminati proprio ricercando la capacità dei territori di aumentare le funzioni di reti lunghe territoriali, oltre la pura dimensione del territorio come forza produttiva» (1997). Bonomi identifica ben sette diversi nord, e quello specifico del nord-est viene definito come un modello produttivo tendenzialmente anomico, «basato più sull'autosfruttamento che sull'emancipazione fra i soggetti, in cui figurano al lavoro i moderni schiavi (i terminali passivi della sub-fornitura), i liberi (impiegati alternativamente nella sub-fornitura e nell'esternalizzazione) e i liberi (pochi), cioè le imprese che governano i processi produttivi territorializzati verso un modello basato sull'autorganizzazione» (1997, p. 123). Altri studiosi, ugualmente attenti alla «questione settentrionale», concordano pienamente sul fatto che il nord non è uno solo (Diamanti, 2003), distinguendo quanto meno fra il nord-ovest, laico e culla della grande fabbrica fordista e metropolitana, il cui simbolo rimane Torino; il nord della *new economy* e della produzione di beni immateriali, con capitale Milano; infine il nord-est pedemontano della piccola impresa flessibile e del distretto industriale, il pezzo settentrionale di quella «terza Italia», così definita per

differenziazione dal triangolo industriale e dal Mezzogiorno, di cui farebbero parte anche molte province del centro.

Con riguardo al comportamento elettorale, l'indagine realizzata dall'Ires-Swg adotta una ripartizione territoriale in quattro macro-aree regionali, una delle quali – il nord – non pare tenere adeguatamente conto delle sudette articolazioni economiche e socio-politiche. Tuttavia, l'utilizzo dell'area macro-regionale «nord» ricorre anche in altre indagini di questo tipo, lo stesso Diamanti vi fa frequentemente ricorso nei suoi attenti monitoraggi sul comportamento sociale e politico degli italiani. Nel suo *Bianco, rosso, verde e.. azzurro* (2003) dimostra, con dovizia di dati e mappe colorate, come al nord fra il 1948 (Fdp) e il 1992 il Pci abbia superato il 30 per cento solo nella prima metà degli anni settanta. Meglio assai, comunque, di quanto ottenuto dai Democratici di sinistra nelle tornate politiche della seconda Repubblica, quando il Pds/Ds totalizza nell'ordine, al nord: l'11,9 per cento nel 1992, il 14 nel 1994, il 15,2 nel 1996, il 12,9 nel 2001. Nelle elezioni del 1994, 1996 e 2001, i Ds non solo non risultano quasi mai primo partito (fanno eccezione le province liguri del levante e Mantova), ma non sono neppure il secondo in tutto il settentrione del paese che va dalle province nord-orientali del Piemonte sino al Friuli Venezia Giulia, con l'eccezione di Venezia e delle zone a ridosso del delta padano. Province dove, al contrario, la Dc ha totalizzato in serie – per decenni – successi superiori al 45 per cento. Attraverso il gioco interno delle correnti e dei rispettivi terminali associativi – si pensi solo al ruolo di «Forze Nuove» in seno alla Cisl, o alle Acli, col suo milione e mezzo di iscritti negli anni ruggenti del conflitto operaio – questo partito è stato per decenni capace di intercettare e dare rappresentanza a una vasta base sociale interclassista. La sociologia industriale degli anni sessanta (ad esempio Loockwood o Popitz)<sup>13</sup> conierà l'espressione di operaio «privatizzato» o «deferente», per descrivere questa tipologia di lavoratori privi di una coscienza conflittuale di classe. Un sistema capillare di casse agricole, associazioni contadine e artigiane, padronati e sindacato, parrocchie e organizzazioni di volontariato, in grado di convogliare verso lo stesso partito del padrone il voto del suo operaio. Il corrispettivo «bianco», dunque, di quelle zone «rosse» che, nelle regioni centrali del paese, hanno garantito la tenuta complessiva della sinistra, e del Pci-Ds in par-

<sup>13</sup> Su questi aspetti si vedano le varie indagini sociologiche raccolte in Paci M. (a cura di) (1969), *Immagine della società e coscienza di classe*, Venezia, Marsilio.

ticolare, anche quando era condannata a un'opposizione senza sbocchi. Anche lì, a parti rovesciate, la subcultura politica territoriale – coi suoi peculiari valori civici e le sue ramificazioni associative – è stata in grado di aggregare un consenso di matrice interclassista, nel quale era il padrone – questa volta – a votare per il partito dei suoi operai (Trigilia, 1986). È grazie a una straordinaria tenuta nelle regioni rosse del centro, e a una crescita contenuta e a macchia di leopardo nel sud, che l'Italia può confermare la sua struttura politica duale, con un'Italia rossa al centro, circondata da un'Italia azzurra solidamente diffusa in tutto il resto del paese, con aree di verde nel nord-est (Diamanti, 2003, p. 93). O meglio ancora, forse, un paese diviso in tre, con un sud relativamente più aperto alla competizione fra le varie forze politiche.

In definitiva, le subculture politiche territoriali – in Italia – hanno attraversato e impregnato le scelte politiche ed elettorali con una forza che ha pochi riscontri fra i paesi più industrializzati. Subculture territoriali pesantemente condizionate da variabili diverse da quelle più strettamente economiche e di classe, e nelle quali il fattore religioso – declinato attraverso una solida infrastruttura di reti solidali e associative, non ultima quella sindacale espressa da un sindacato come la Cisl – ha giocato un ruolo di primaria importanza nelle scelte di voto degli operai, con strascichi che paiono perdurare a quel processo di secolarizzazione e de-tradizionalizzazione dei legami sociali, che non solo non ha risparmiato il nostro nord-est, ma che sembra averlo precipitato in un edonismo consumistico e anomico, estraneo all'antico solidarismo democristiano, ma di certo ancora di più ai valori che il centrosinistra intendere promuovere e interpretare.

### ***3.3 Il fattore socio-economico: nuovo lavoro autonomo e piccole e medie imprese***

Ai fattori religioso e territoriale se ne aggiungono ovviamente altri, correlati essenzialmente alla specifica configurazione produttiva e occupazionale del nostro paese, e di alcune sue aree in particolare.

Il paradigma post-fordista della produzione snella e della fabbrica modulare, nella patria della piccola impresa artigiana, dei distretti industriali e della «specializzazione flessibile», postula l'esternalizzazione *extra muros* di crescenti segmenti della produzione, con imprese a rete e filiere lunghe di sub-fornitura, che polverizzano molecolarmente sul territorio il lavoro e le imprese. Il territorio, e non più o non solo l'impresa, costituisce l'unità spa-

ziale di riferimento entro la quale si insedia e si dispiega il processo produttivo. L'Italia è un paese in cui la dimensione media delle imprese è significativamente inferiore rispetto agli altri principali paesi industriali. Solo nel settore della grande distribuzione commerciale, come dovunque nel mondo, si assiste a una tendenza di segno opposto.

Un'altra importante tendenza è quella che attraversa e confonde il vecchio e canonico confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, con un netto allentamento dei vincoli legali e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro subordinato standard, ampliando la gamma e la funzionalità di nuove forme contrattuali. Qui notiamo due ordini di tendenze: la diffusione di rapporti di lavoro subordinati atipici, caratterizzati da un regime di tutele più debole, substandard, rispetto a quello tradizionale del lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato (*part-time*, a tempo determinato, in somministrazione, a chiamata ecc.); la diffusione di forme di lavoro autonomo, semi-autonomo o «parasubordinato» che modificano significati e proporzioni fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, nonché la percezione specifica e individuale del proprio *status* socio-occupazionale. Particolarmente interessante ci appare il fenomeno in cui esternalizzazione dei processi e statuto autonomo dei rapporti di lavoro si intersecano nell'impressionante proliferare di collaborazioni professionali, con possessori di partita Iva o imprese individuali. Sono quelli che, con una fortunata espressione, sono stati chiamati i «lavoratori autonomi di seconda generazione» (Bologna, Fumagalli, 1997). Alcuni settori, particolarmente connotati per il carattere «immateriale» del lavoro richiesto (relazionale, cognitivo), danno già alle imprese caratteristiche «virtuali», non solo per ciò che attiene alle merci (il prodotto) ma anche per i modelli organizzativi impiegati (il processo). Si tratta di lavoratori perlopiù non manuali, economicamente e socialmente dipendenti ma giuridicamente autonomi, e in quanto tali accorpatisi alla vasta famiglia del lavoro indipendente, insieme alle libere professioni, il cui *status* – sotto qualunque profilo socio-economico – attesta aspettative e bisogni assai diversi da quelli del lavoro para-subordinato o quasi-autonomo.

La tradizionale polarità autonomia/subordinazione, insidiata sul terreno della tipizzazione socio-giuridica, assume esiti dirompenti sull'asse fattispecie-effetti. Essere l'una cosa piuttosto che l'altra può voler dire usufruire o essere interamente esclusi dalla gran parte delle misure lavoristiche e di *welfare* predisposte in favore del lavoratore subordinato. Il diritto sociale con-

tribuisce dunque, in misura molto rilevante, a definire i vecchi e i nuovi confini di classe, contribuendo a plasmare – fra inclusione ed esclusione – il sistema della disuguaglianza (Marshall, 1949; Esping-Andersen, 1990). La traduzione in *policies* degli *input* provenienti dal mondo del lavoro meglio strutturato sotto il profilo organizzativo della rappresentanza, ha certamente esteso i confini dell'inclusione della cittadinanza, sociale e non soltanto industriale, senza per questo abolire i confini medesimi (Offe, 1986). E non poteva essere diversamente poiché, come è stato correttamente notato, «la razionalità del diritto produce disuguaglianza anche all'interno dello stesso sistema giuridico, mentre i correttivi di cui il sistema dispone funzionano solo con l'attivazione di ulteriore disuguaglianza»<sup>14</sup>.

Secondo i già citati dati Ires-Swg sulle elezioni politiche del 2006, alla Camera hanno votato per il centrodestra imprenditori, commercianti, artigiani, lavoratori autonomi, liberi professionisti (vedi anche gli altri contributi in questa rivista).

Nelle fabbriche del nord-est, in molti casi vera patria del *made in Italy* e del prodotto di esportazione, lo spazio globale indurrebbe a un disagio trasversale, comune a padroni e operai, insidiati dalla concorrenza a basso costo dei nuovi *competitors* internazionali, a cominciare dalla Cina e dall'Europa dell'est. Ancora Bonomi parla di «proletaroidi» che «lavorano dentro le mura dell'impresa sviluppando empatia e identificazione, lavorando/comunicando dentro l'impresa come se fosse la propria, e fuori le mura come se si fosse lavoratori salariati con tempi e ritmi stabiliti e verificati alla scadenza della fornitura» (Bonomi, 2000, p. 48). Un'analisi molto interessante e utile per capire le scelte politiche ed elettorali di ampie fasce della classe operaia del nord-est.

Il fenomeno della globalizzazione dei mercati innesca forme spinte di insicurezza e rigetto, che fra i datori si traducono in una scelta sempre più diffusa verso le delocalizzazioni dove il costo del lavoro è più basso, e fra i lavoratori in una protesta contro lo Stato centrale, colpevole di non fare abbastanza – tramite il fisco e l'alleggerimento burocratico – per trattenere gli imprenditori che se ne vanno via; di non fare abbastanza – tramite politiche restrittive dei flussi – contro gli immigrati, considerati una minaccia sia per l'occupazione sia per la sicurezza fisica. Timori alimentati e strumentalizzati, a fini di consenso, da quegli autentici «imprenditori della paura» che – nei

<sup>14</sup> Vedi De Giorgi (1993, p. 377).

partiti e nei giornali della destra – soffiano quotidianamente sul fuoco del conflitto identitario e sulla paura di non esser più «padroni in casa propria».

La globalizzazione e l'Europa divengono dunque un nuovo terreno di dialettica sociale (Zolo, 2005; Cantaro, 2006), con una classe operaia che – in Italia come altrove in occidente – percepisce solo i costi e i rischi di ciò che invece, per le élite borghesi e cosmopolite, costituisce un eccitante ampliamento delle proprie opportunità di vita.

### **3.4 Il berlusconismo**

Vi è poi, *last but not least*, l'irruzione di Berlusconi e del suo peculiare modo di intendere e fare politica. Da vari studi risulta infatti come l'importanza della *leadership* di Berlusconi risulti estremamente pronunciata nella scelta di voto degli elettori di centrodestra (Maraffi, 2003; Barisone, 2005). Se, da un lato, il berlusconismo si iscrive a pieno titolo nell'alveo del populismo occidentale degli anni novanta (Taguieff, 2003), di cui diremo meglio più avanti, dall'altro, esso tende a manifestarsi con un'intensità e a un livello senza, o con poche, analogie. Un elemento che non è ovviamente sfuggito a molti osservatori, che per questo motivo propendono per una storia nazionale di lunga durata, innestando questo fenomeno in ciò che Gobetti e Fortunato avevano già scritto sul fascismo: *l'autobiografia di una nazione; una rivelazione* piuttosto che una *rivoluzione* della società italiana<sup>15</sup>.

Se non proprio antropologica, quella del berlusconismo è divenuta in questi anni una categoria politologica fra le più intensamente frequentate nel dibattito teorico degli analisti<sup>16</sup>. In molti convergono sull'esigenza di guardare al berlusconismo come a un intreccio complesso di interessi economici ed eclettismo ideologico, di spinte emotive ed elementi psicologici che strutturano il senso comune di massa. Una miscela indissolubile fra materiale e simbolico, di cui la destra italiana ha saputo efficacemente intercettare umori e aspettative.

<sup>15</sup> Il ricorso alle analogie col fascismo ricorre con una certa frequenza fra le tante monografie che, in Italia, sono state dedicate a questo inedito fenomeno socio-politico. Paul Ginsborg, ad esempio, ha rievocato a riguardo un articolo di Primo Levi del 1974, nel quale si poneva in guardia dal fatto che «ogni epoca ha il suo fascismo» e quello attuale assumerebbe le vesti della manipolazione dell'informazione e del consenso, dell'alterazione del rapporto fra i poteri dello Stato, della depolitizzazione di massa, della politica dell'antipolitica.

<sup>16</sup> Una mole imponente di pubblicazioni e monografie continua a fiorire intorno alle fortune nazionali di Berlusconi e del suo movimento politico; fra i tanti, ricordiamo i saggi di Santomassimo, Flores d'Arcais, Ginsborg, Jones, Bocca, Pasquino, Tuccari.

Il populismo, si è detto, si caratterizza per la sua attitudine a dare voce e legittimazione agli istinti peggiori e più profondi di un paese. Da questo punto di vista il populismo del sistema Berlusconi si mostra in grado di rispecchiare e lusingare le ataviche debolezze civiche del nostro paese – fra cui qualunquismo, trasformismo, illegalismo, familismo amorale – volgendole politicamente a proprio favore<sup>17</sup>. Una strategia imperniata sulla dismissione dei beni pubblici, sulla più completa subalternità della politica all'economia, su un'ideologia plebiscitaria insofferente ai limiti imposti dal formalismo democratico e dallo Stato di diritto (Ferrajoli, 2003), sulla colonizzazione mediatica dell'immaginario consumistico, sulla ricchezza come unico vero metro del valore individuale (Revelli, 2006).

Anche il lavoratore dipendente avrebbe introiettato stili e orientamenti individualistici, cosicché «anche figure socialmente aggregate sul piano dei rapporti di lavoro si disaggreghino e diventino totalmente privatistiche in altre sfere della loro vita», dal consumismo alla seconda casa abusiva, con riflessi intuibili sul comportamento elettorale<sup>18</sup>.

Vi sarebbe poi un universo estetico e simbolico peculiare al berlusconismo. Con Ortega Y Gasset la tentazione sarebbe quella di dire che «il fatto caratteristico del momento è che un'anima volgare, riconoscendosi volgare, ha l'audacia di affermare il diritto alla volgarità e lo impone ovunque» (*La ribellione delle masse*). E il pensiero corre subito al degrado televisivo, e dunque del costume, indotto dai canali Mediaset: da *Drive In* alle veline, al *Grande Fratello*; al segno delle corna in una foto ufficiale del Consiglio europeo; alle battute grevi su una donna capo di Stato straniero; al trapianto di capelli e alla bandana; alla retorica dell'anti-politica e dell'uomo qualunque, per non parlare poi della prosa e dei gesti del maggiore alleato di Forza Italia, la Lega Nord di Bossi, Calderoli o Borghezio. Ma Gasset era un grande reazionario e può dunque ingenerarsi un paradossale equivoco se di questo distanziamento aristocratico dal *vulgus* si facciano interpre-

<sup>17</sup> Si ricorderà del resto come proprio in Italia, già nell'immediato dopoguerra, fosse sorto a destra un partito populista *ante litteram*, come quello dell'*Uomo Qualunque*, capace di raccogliere quote non insignificanti di consenso popolare.

<sup>18</sup> Con il linguaggio immaginifico che lo contraddistingue, Aldo Bonomi ha parlato di una moltitudine di individui spaesati e di «proletaroidi» stressati dall'(auto)sfruttamento, inclini a riconoscersi in un presidente e in una coalizione capace di offrire loro rassicuranti surrogati identitari, l'etno-regionalismo padano della Lega, e piccole utopie concrete, il ridurre le tasse (Bonomi, 2000).

ti proprio gli eredi politici del movimento operaio. Meury e Surel (2000), e prima ancora Christopher Lasch (*La ribellione delle élite*), hanno messo in guardia dai rischi di una politica che snobba il popolo a favore delle élite, i comuni mortali a favore degli esperti, le aspirazioni al cambiamento di fronte alle ferree regole dell'economia. La critica del gusto, l'intransigenza giudiziaria e il tecnicismo finanziario non possono esaurire le politiche di una parte della società che ambisce ad archiviare gli eccessi e la sgradevolezza di questa stagione.

#### **4. Il voto operaio dal punto di vista *bottom-up* della classe e dei suoi mutamenti**

Indagare le ragioni del reale, o presunto, declino del voto di classe necessita di rivolgere l'analisi sul duplice versante in cui si consolida, o consuma, questo rapporto elettorale: quello *bottom-up*, vale a dire attraverso la classe sociale e la domanda politica che da essa si leva in ragione dei mutamenti storici che la attraversano; quello *top-down*, cioè l'offerta politica dei partiti e i riflessi che essa determina sotto il profilo delle tematiche legate alla classe (Evans, 2000). Cominciamo dal primo approccio, quello *bottom-up*.

La letteratura sociologica degli ultimi vent'anni ha visto un pullulare di titoli intitolati alla morte delle classi e alla fine del proletariato<sup>19</sup>. Si ricorderà senz'altro il titolo di un autore come André Gorz, che pure aveva sentenziato alcuni anni fa l'«Addio al proletariato» (1980), nella prospettiva di un marxismo post-classista. Perché una diagnosi tanto severa? La risposta risiede nei profondi mutamenti che, nell'arco degli ultimi tre decenni, hanno investito ed eroso quella relativa centralità politica – se non proprio economica e sociale – assunta dalla classe operaia europea nella costituzione dei suoi moderni assetti istituzionali e democratici. Una trasformazione sia materiale sia simbolica e culturale, dei valori e delle percezioni diffuse. Nel primo caso si è soliti parlare di *post-fordismo*, nel secondo prevale una certa suggestione post-modernista (Harvey, 1993; Ku-

<sup>19</sup> Mi riferisco, ad esempio, a titoli come *Dalla lotta di classe alla lotta senza classi* del marxista Etienne Balibar (1987); *Are social class dying?* di Clark e Lipset (1991); *The Death of Class* di Pakulski e Waters (1996); *The Breakdown of Class Politics*, ancora di Clark e Lipset (2001).

man, 2000), sul declino della grande narrazione moderna, di cui la classe operaia è senz'altro stata fra le principali protagoniste.

Il primo dato che rileviamo, nei paesi più sviluppati, è la terziarizzazione privata dell'occupazione e il declino dei settori industriali con più alta occupazione operaia; si pensi alla siderurgia, alla cantieristica navale, ai porti, alle miniere, al settore auto, ancora vitale ma con un numero di addetti che – fra i paesi più industrializzati – si è enormemente ridotto. Oggi si stima che nell'Unione Europea (ma anche negli Stati Uniti) non più del 15 per cento degli occupati, in media, appartengono alla classe operaia industriale. Il lavoro, come è stato efficacemente rilevato, si de-concentra e de-massifica (Accornero, 1997). Il fordismo, si è detto, «dis-integra» il lavoratore nei suoi saperi e nel suo potere di controllo sulla prestazione, ma integrandolo in enormi aggregati proletari ne favorisce la creazione di una coscienza di classe. Il post-fordismo fa esattamente il contrario: integra individualmente il lavoro, senza residui, nelle logiche dell'impresa, dis-integrandolo – nello spazio e nelle forme giuridiche – come soggetto collettivo (Revelli, 1995; Leonardi, 2001). Prassi sociali e ambiti dell'esistenza che – nel bene e nel male – erano stati risparmiati dal modello di comando taylor-fordista, vengono adesso sussunti dal capitale e «messi al lavoro» dai nuovi concetti della produzione (Revelli, 1995; Hardt, Negri, 2002). Spezzoni significativi del programma sindacale vengono oggi ripresi e integrati nelle nuove strategie imprenditoriali. In quest'ottica di impronta manageriale la nozione tradizionalmente sindacale di *partecipazione* viene a coincidere con quella di *involvement*, legata a quella di fabbrica integrata e di *total quality management* (Hyman, Manson, 1995). Il substrato ideologico di questo approccio consiste nell'assumere l'innovazione tecnico-organizzativa in termini neutrali, qualcosa che ricompone a un livello superiore il conflitto tradizionale dei rapporti di lavoro. Gli interessi dei dipendenti perdono la loro identità e autonomia, cioè i due cardini su cui – fino a un passato non molto lontano – si erano fondate le richieste sindacali in tema di controllo operaio e di partecipazione democratica alla gestione dell'impresa. La subordinazione si attenua sotto il profilo socio-tecnico del comando, per dilatarsi a livello psicologico e culturale, oltre che su quello economico-funzionale.

Il ridimensionamento della classe operaia, e delle grandi ideologie che ne avevano lungamente accompagnato l'ascesa, modifica gli equilibri motivazionali che avevano tradizionalmente favorito, oltre che la militanza

politica e il voto di classe, anche l'affiliazione sindacale dei lavoratori. Il declino della sindacalizzazione in quasi tutto il mondo industrializzato (Visser, 2006; Carrieri, 2004; Boeri *et al.*, 2001; Hoffman, Waddington, 2001; Leonardi, 2001), insieme al drastico calo delle ore di lavoro perse in scioperi, concorrerebbe ad attestare, su territori affini a quelli che ineriscono alle scelte di voto, un tendenziale declino della classe operaia e della sua rappresentanza sociale e politica.

Tuttavia il conflitto di classe tradizionale, socio-economico e di natura eminentemente redistributiva, anche se più diradato che in passato, non è scomparso. Ne sono la riprova i ricorrenti fermenti che si susseguono qua e là per un rinnovo contrattuale o per la difesa di determinati diritti acquisiti. Ciò che tuttavia sembra essere mutato profondamente è il loro primato relativo, la loro perdita di centralità politica rispetto all'insieme di conflittualità che attraversa le nostre società. Mario Tronti ha scritto che «mentre cresce la quantità sociale complessiva del lavoro, cede la sua specifica qualità politica» (1998). Una perdita che si rileva attraverso «il suo riassorbimento nel tessuto di una conflittualità sociale multiforme, nella quale l'onnipotenza del conflitto non è accompagnata da nessuna gerarchizzazione, da nessuna divisione visibile della società in *due campi*, da nessuna ultima istanza che determini la congiuntura e l'evoluzione, da nessun altro vettore di trasformazione che non sia la risultante aleatoria delle costrizioni tecnologiche, delle passioni ideologiche e degli interessi di stato. In breve, situazione *hobbesiana* più che *marxiana*» (Balibar, 1996, p. 208).

Non meno pregnanti di quelli oggettivi appena menzionati sono gli effetti che la trasformazione in atto produce sul profilo identitario e soggettivo delle culture e dei riferimenti simbolici condivisi. Dopo avere lungamente interpretato il mercato del lavoro e le sue dinamiche a partire dalla centralità della domanda (il paradigma cosiddetto «economicistico»), dagli anni ottanta in poi la nuova sociologia economica ha posto un rinnovato interesse sul versante dell'offerta e sulla strategia dei soggetti, rilevandone – mediante un pluralismo interpretativo – i mutamenti a livello di reti sociali, fattori culturali, motivazioni individuali e orientamenti normativi.

In passato l'appartenenza a un comune *humus* e «ambiente socio-morale» saldava la dislocazione individuale e oggettiva in un determinato sistema comunitario sostanzialmente ascrivibile (famiglia, quartiere, sindacato, partito) con l'assunzione di immagini del mondo e di sé, di soggettività collet-

tive relativamente coese sotto il profilo sociologico e politico. Oggi non sarebbe più così, o – per meglio dire – non più così nella misura che è stata per decenni, per secoli. Giddens parla di ciò in termini di «de-tradizionalizzazione dei legami sociali». La correlazione fra appartenenza di classe (oggettiva) e coscienza di classe (soggettiva), per il tramite di nozioni come «disuguaglianza» o «sfruttamento», risulta complicata da altre risorse, materiali e simboliche, di cui individui o gruppi ritengono di poter beneficiare a fronte della loro più o meno consapevole privazione dei mezzi produttivi o dell'assoggettamento all'estrazione di plusvalore. La disuguaglianza e lo sfruttamento indotti dal processo di estrazione del plusvalore non sono certo scomparsi, ma ciò che si è appannato è il loro paradigma interpretativo, sia nella teoria generale sia nella percezione soggettiva.

Oggi la produzione forgia sempre meno i suoi soggetti e, come rilevava alcuni anni fa Massimo Paci, l'aumento degli spazi coperti dalla riproduzione sociale favorisce processi di disintegrazione atomistica e «identificazione selvaggia» (1982, p. 220). Questo processo di relativo affrancamento individuale dal proprio contesto di provenienza è stato interpretato in termini di «individualizzazione» (Beck, 1992), quest'ultima intesa come radicalizzazione di un processo insito nel progetto storico della modernità e come tale già colto sia da Marx sia da Weber. Individualizzazione e differenziazione sociale stringerebbero in una morsa l'analisi mono-causale delle classi, a favore di un approccio ibrido e multi-causale dei fattori che generano la formazione sociale (Pakulski, Waters, 1996). A essa si affiancano infatti modelli diversi e alternativi di auto-percezione, legati al genere, alla nazionalità o etnia, al credo religioso, ma anche alla collocazione nel sistema dei diritti o in quello dei consumi. Per Thift e Williams (1987) la struttura di classe è solo uno degli elementi del discorso sulle classi, dal momento che «la razza, la religione, l'etnia, il genere, la famiglia e gli apparati di Stato possono attenuare l'importanza delle barriere di classe e generare nuove forme di divisione sociale» (1987, pp. 5-7). Il femminismo e gli studi post-coloniali hanno fortemente concorso alla decostruzione post-modernista del vecchio primato classista nella formazione delle identità sociali. La sfera del consumo e del tempo libero viene sempre più caricata di valenze simbolico-identitarie (Baudrillard, 1976; Bourdieu, 1977), in grado di surrogare e compensare parzialmente le frustrazioni generate sul terreno lavorativo.

Al declino delle grandi strutture istituzionali e attiviste, a cominciare dai partiti politici, fa da contraltare lo sviluppo di nuove «comunità di gusto»,

di «tribù» o «comunità prossemiche», fondate sulla condivisione emozionale, da esprimersi attraverso rituali estetici ed estatici (Maffesoli, 2004). Un tipo nuovo di agire politico non convenzionale, molto più incentrato sul capitale culturale di quanto non avvenisse in qualunque altra epoca (Wieviorka, 2005; Magatti, De Benedictis, 2006). Sociologi e analisti politici hanno scorto nei nuovi movimenti sociali – sorti a partire dagli anni sessanta e settanta – il tramonto della politica di classe (Touraine, 1973; Gorz, 1980; Offe, 1986; Wieviorka, 2005), in favore di nuove istanze post-materialiste (Inglehart, 1977), capaci di raccogliere consensi trasversali fra i settori più sensibili e scolarizzati delle società tardo o post-industriali e convogliarle verso nuovi terreni di lotta.

Da questo punto di vista, gli operai – storico nucleo centrale di qualunque coalizione progressista sui temi economici del lavoro e dello stato sociale redistributivo – non paiono detenere alcun primato politico-morale sui nuovi terreni di scontro, sempre più rappresentati dalle istanze del femminismo, del rispetto e dell'inclusione sociale dei migranti, della famiglia post-tradizionale, dell'omosessualità, della secolarizzazione in campo religioso, della libertà di ricerca scientifica, della lotta per l'ambiente (Bourdieu, 1977; Lipset, 1981). Tutti ambiti nei quali la classe operaia rischia sovente di trovarsi sul versante conservatore e retrivo della barricata, con settori sempre più ampi del nuovo ceto medio – al contrario – schierati dalla parte *liberal* e progressista dei fautori della libertà e della tolleranza, del multiculturalismo, dell'inclusione e della solidarietà coi nuovi emarginati<sup>20</sup>. Ha scritto Taguieff: «Chi sta in basso esprime certo le proprie sofferenze, ma ciò che un'interpretazione esclusivamente miserabilista trascura è la forte domanda di autorità, di ritorno all'ordine, di ripresa in mano della situazione, che accompagna le indignazioni e le lamentele popolari» (2002, p. 5). Non vi è dubbio, ad esempio, che l'indulto sia stato il provvedimento di gran lunga più impopolare adottato fin qui dal governo Prodi. L'atteggiamento nei riguardi di quell'autentica categoria mitopolitica che è divenuta l'immigrazione, appare a questo riguardo em-

<sup>20</sup> Emblematico, a questo riguardo, il successo dei sindaci di grandi metropoli europee, come Londra, Berlino, Roma, Amsterdam e Parigi, dove la sinistra raccoglie consensi molto grandi fra i giovani e i ceti medi più istruiti e cosmopoliti. Un altro esempio è costituito dal movimento alter-globalista, la cui composizione non può certo considerarsi una mera emanazione generazionale della classe operaia, riflettendo piuttosto i caratteri socio-culturali del nuovo lavoro atipico e precarizzato dal capitalismo globale.

blematica della nuova dislocazione politica del vecchio e canonico asse sinistra-destra, con gli operai suscettibili al richiamo xenofobo della destra populista, e «le classi del sapere» (Bauman, 2006; p. 20), la borghesia più scolarizzata e cosmopolita, «riflessiva» e solidale, nelle file del centrosinistra (Ginsborg, 2005). L'analisi del voto, in Italia, ha dimostrato il forte peso della cultura sugli orientamenti degli elettori. Fra quelli del Cs il numero dei laureati risulterebbe di circa dieci punti superiore a quello riscontrato nello schieramento di Cd che – di contro – vince fra casalinghe e pensionati<sup>21</sup>.

Va anche riconosciuto che la classe operaia come *Gemeinschaft*, come comunità di valori e destino, à la *Tonnies*, si è data solo occasionalmente nel corso del novecento, quando si è progressivamente compiuto uno svuotamento e una disarticolazione della cultura popolare a opera di quella delle classi dominanti. Una decostruzione che nel nostro paese è stata particolarmente profonda, e che è in larga misura dipesa dalla vastità e rapidità dei processi di proletarianizzazione e urbanizzazione coatta, forieri per lo più di sradicamento e spaesamento sociale. Partito e sindacato sono riusciti solo in parte, attraverso le risorse identitarie offerte dall'ideologia, a surrogare a questa endemica debolezza della società italiana (Pizzorno, 1980). Dopo il cedimento anche di quel residuo collante, della vecchia comunità operaia non è rimasta che una comunità di interessi (*Gesellschaft*), volta a ottenere miglioramenti redistributivi, ma all'interno di una visione complessiva del mondo mutuata dalla classe dominante.

La classe operaia inglese è stata probabilmente quella che, fra i paesi più industrializzati, ha più durevolmente mantenuto i tratti sociologici della *Gemeinschaft*, in grado non solo di resistere parzialmente alla visione del mondo della borghesia, ma di creare e offrire un universo simbolico ed estetico relativamente originale<sup>22</sup>. Per lo meno fino alla sconfitta dei mina-

<sup>21</sup> Già in occasione delle elezioni del 2001, l'Istituto Cattaneo aveva rilevato come – fatto 100 il valore medio – il centrodestra aveva raccolto i maggiori consensi fra le casalinghe (145), coloro che non leggono mai il giornale (128), che hanno solo il diploma elementare (125), che non leggono libri (115) e che vedono la tv per più di tre ore al giorno (115). Di contro, ben sotto la media 100, si collocavano quanti hanno un diploma di scuola media superiore (75), laureati (70), che leggono libri (70) o i giornali tutti i giorni (84).

<sup>22</sup> A tal riguardo si vedano i contributi di alcuni fra i maggiori studiosi della classe operaia inglese – Richard Hoggart, Edward P. Thompson, Raymond Williams, Stuart Hall; la cosiddetta Scuola di Birmingham – che a quest'ultima hanno riconosciuto il merito di aver resistito all'egemonia culturale della classe dominante, sia mediante un proprio stile di vita

tori, a metà degli anni ottanta. E non è un caso se, insieme ad alcuni paesi scandinavi, la Gran Bretagna sia stato il paese dove il voto di classe ha mantenuto a lungo uno degli indici più alti. Le subculture della gioventù britannica, con le sue mode e i suoi generi musicali, costituiscono uno dei pochi esempi – insieme a quello degli afroamericani – in cui stili di derivazione proletaria si siano imposti universalmente fra le classi superiori (Hebdige, 1979; Chambers, 1985)<sup>23</sup>.

Come hanno avuto modo di dimostrare Giddens (1973) e Parkin (1976), forte consapevolezza di classe non equivale affatto alla coscienza di classe nel senso che gli attribuisce la tradizione marxista, potendone persino pregiudicare lo sviluppo. Ampiezza, isolamento e coesione all'interno del gruppo di appartenenza, in questo caso la *working class* dei vasti conglomerati del Galles e del nord industriale e minerario, possono infatti diminuire fino a ottundere il senso di deprivazione relativa e con essa la coscienza sociale dell'inuguaglianza<sup>24</sup>. Questo spiegherebbe lo scarso antagonismo politico che negli anni sessanta venne contestato al proletariato britannico, dalla corrente althusseriana e più radicale della *New Left Review* (Tom Nairn o Perry Anderson), considerato adattivo, fatalista e corporativo nell'ambito della sua cultura autosufficiente e ghettizzata (di parere opposto, ricordiamo, Edward Thompson o Raymond Williams). La maggiore contiguità socio-abitativa fra classi diverse, in paesi come il nostro, ha invece favorito sia il rischio di assimilazione subalterna, anche attraverso il *medium* della cultura di massa, sia il senso di deprivazione relativa, premessa di atteggiamenti politici e culturali di stampo conflittuale e di classe.

relativamente autonomo, sia attraverso la creazione di proprie istituzioni rappresentative, come nel caso dell'invenzione del sindacalismo moderno. A questa matrice teorica attingono oggi gli esponenti di quel fortunato filone di indagine socio-antropologica, noto ormai come *Cultural Studies*.

<sup>23</sup> L'orgoglio di essere della *working class*, ostentato attraverso uno studiatissimo utilizzo del *look* o dell'accento, o nel machismo turbolento dell'hoooliganismo calcistico e delle *gang* giovanili, rivela una relativa irriducibilità del proletariato britannico a quel modello borghese di società civilizzata, basato – con Norbert Elias – sui valori dell'autocontrollo, della mitezza, della tolleranza, delle buone maniere. Una rottura di quel potere disciplinare che, all'origine del capitalismo e della società industriale, si afferma come «attacco frontale contro la cultura popolare» e ristrutturazione dell'autorità fin dentro le sfere più private della vita umana (Bauman, 1987).

<sup>24</sup> Su questi aspetti vedi Runciman (1966-1972).

In estrema sintesi potremmo dire, con qualche forzatura, che mentre il proletariato britannico ha sviluppato livelli elevati di coesione orizzontale e alterità controculturale, ma con livelli relativamente bassi di radicalismo politico e ideologico; altrove, in special modo in Italia, livelli anche alti di radicalismo politico e ideologico nei confronti della legittimità politica della classe dominante, non si sono tradotti nella sedimentazione orizzontale di autentiche e stabili alterità nei confronti della legittimità del dominio culturale della borghesia (Leonardi, 2001)<sup>25</sup>. Mentre nel primo caso l'enfasi cade sul tema della *cultura* e della «storia dal basso» della classe, nel secondo l'accento cade su quello del *potere* e del primato sulla classe della politica e dei gruppi dirigenti. Sebbene la sconfitta di questi anni non abbia risparmiato nessuno di questi due approcci, ci pare che la classe operaia italiana si sia rivelata alla lunga più vulnerabile di quella nordica, inglese e svedese in particolare, rispetto al messaggio fondamentale del populismo, qui declinato nella sua variante berlusconiana: ricco è bello, la ricchezza è la misura del proprio valore e individualmente ciascuno ce la può fare. Un universo simbolico in cui – come ha scritto Marco Revelli – la lotta fra atomi predatori non tollera più nessun «noi», poiché «qualsiasi processo collettivo viene vissuto come limite alla libertà personale. La popolarità del discorso sulle tasse starebbe in fondo in questa logica della sopravvivenza individuale»<sup>26</sup>.

La vicenda storica della classe operaia europea contiene in sé molti dei dilemmi che si ripropongono oggi – in rapporto alla globalizzazione – nel dibattito fra multiculturalisti e neo-comunitari. Laddove l'apertura ai valori delle élite dominanti sembra tradursi in una sistematica omologazione in funzione subalterna e in un'abiura delle proprie origini, la chiusura di stampo comunitaristico rischia di produrre isolamento culturale, sciovinismo e intolleranza verso ogni forma di diversità al proprio interno<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> Del resto, la stessa storiografia più vicina al Pci ha indotto in Italia a identificare classe e partito, postulando di fatto un primato epistemologico, oltre che politico, di quest'ultimo, e una sostanziale svalutazione del «movimento operaio» come categoria interpretativa. Per una posizione diversa, vedi Merli (1976); Gallerano (1978).

<sup>26</sup> Revelli (2006).

<sup>27</sup> «Ai dominati – ha scritto Bordieu – non resta altro che l'alternativa tra la fedeltà a se stessi e al proprio gruppo (sempre esposta a rovesciarsi in vergogna di sé) e lo sforzo individuale per assimilarsi all'ideale dominante, che rappresenta l'esatto contrario della ambizione stessa di una ripresa in mano collettiva della propria identità sociale [...]» (Bordieu, 1977, p. 389).

## **5. Il voto di classe da una prospettiva *top-down*: l'offerta politica dei partiti**

L'analisi sul voto di classe non può esaurirsi sul solo versante dell'elettore e della sua classe di appartenenza. Occorre indagare pure sul lato dell'offerta politica. Come ha rilevato bene Pizzorno (1980), i partiti non si limitano affatto a registrare gli umori cangianti e le domande della propria base sociale, ma concorrono in misura determinante a plasmarne, per lo più attraverso l'ideologia, il senso identitario di appartenenza e di solidarietà. Per attendersi un voto di classe è dunque lecito attendersi che vi sia una corrispondente proposta politica di classe (Corbetta, Parisi, 1988, p. 15; Bellucci, 2001, p. 215).

Le analisi sociologiche del voto tendono a privilegiare le mappe territoriali e socio-economiche del voto, tralasciando di considerare con analogo impegno il panorama dell'offerta politica dei partiti e delle coalizioni. Un'operazione complessa e scientificamente meno agevolmente misurabile, intorno ai mutamenti semantici e programmatici di partiti e coalizioni sempre più apertamente orientati a politiche a-classiste, inter-classiste, post-classiste, ma quasi mai – o solo in via del tutto residuale – dichiaratamente classiste. Tuttavia, se i mutamenti nella struttura di classe si ripercuotono sulle strategie dei partiti, non meno verosimile è l'intuizione secondo la quale i mutamenti nelle strategie dei partiti si ripercuotono negli orientamenti di voto all'interno delle classi.

L'analisi *top-down* del voto di classe, dunque a iniziare dai partiti e dai loro mutamenti, ci inducono a distinguere, nel mercato elettorale, l'offerta proveniente dai partiti storici della sinistra, rispetto a quella delle destre, vecchie e nuove, in grado – e non da ora – di intercettare ampie quote di consenso proletario. Basti solo pensare ai movimenti etnico-nazionalisti, vecchi e nuovi, al nazi-fascismo, fino all'odierno populismo xenofobo e antifiscale.

Con riguardo ai primi, anni or sono il politologo tedesco Otto Kirkheimer (1966) aveva pronosticato un destino «pigliatutto» per partiti di ispirazione socialista e social-democratica, che più di altri – e sin dalle origini – avevano portato il segno di classe sui loro vessilli. Nella sua analisi veniva prevista una drastica riduzione del bagaglio ideologico del partito, una minore accentuazione del riferimento a una specifica classe sociale, l'apertura e l'accesso a opera di gruppi diversificati di interesse.

Il distanziamento obiettivo e crescente che fra destra e sinistra si viene determinando sul terreno post-materialista e del voto culturale, sembra pagarsi con una progressiva omologazione dei programmi partitici sul terreno dell'economia, nel quale risultano fortemente sacrificate le aspettative e i bisogni dell'elettorato popolare. Da tempo è in atto una tendenziale convergenza, pressoché dovunque fra i paesi occidentali più industrializzati, nell'offerta partitica delle politiche economiche e sociali (Bartolini, Mair, 1990). Si pensi solo al discorso dominante e trasversale alle élite liberali e cosmopolite in tema di globalizzazione, competitività, privatizzazioni, riforma del *welfare*, flessibilità del lavoro, anti-egualitarismo. Tutti temi su cui si sono di fatto interrotti alcuni degli antichi, o possibili, legami fra sinistra e popolo, fra sinistra e nazione, in favore di un politicismo apparso a molti come distante, tecnocratico e autoreferenziale (Aa.Vv., 2003). Basti pensare all'enfasi che dopo il 1989 la sinistra tutta ha tributato ai temi dell'Europa, con un congedo dalla sovranità dello Stato – tardivo per alcuni, intempestivo se non addirittura maldestro per altri – foriero, nella percezione di tanti elettori europei, di dure ripercussioni in materia di riduzione del *welfare* nazionale.

La confisca tecnoburocratica del potere produce apatia civica e rivolta anti-elitarista e anti-intellettuale (Taguieff, 2002) contro i partiti storici, le coabitazioni, contro quella che – più o meno qualunque – viene considerata una connivenza interessata per la spartizione del potere. Non sfuggono, a questa critica corrosiva, i grandi partiti europei di ispirazione socialdemocratica, che in questi anni – con poche eccezioni – hanno visto ridursi il loro tradizionale bacino di insediamento popolare. E che dove sono stati più a lungo vincenti, come nel caso del New Labour blairiano, ciò è accaduto al prezzo di un profondo snaturamento della propria ispirazione e composizione sociale.

«In questa situazione – scrivono Magatti e De Benedictis – non sorprende che la fedeltà a un certo partito politico sia un elemento non particolarmente influente al momento del voto. L'espressione della propria preferenza partitica avviene entro un quadro di tendenziale indeterminazione, a partire dal quale l'individuo opera delle scelte senza avere a disposizione criteri sufficientemente stabili e chiari» (2006, p. 182). La conseguenza di ciò è che al voto di appartenenza subentra quello di opinione, come testimonia l'incidenza crescente del tasso di volatilità del voto (Lane, Ersson, 1999, citato in della Porta, 2001).

L'egemonia del discorso liberista ha indubbiamente inciso sul grado di frustrazione dell'elettorato operaio, il quale avrebbe perso fiducia nella possibilità del cambiamento e dell'eventuale efficacia delle politiche redistributive a suo vantaggio (Weakliem, Heath, 1999). Da qui la tendenza all'astensionismo dei ceti popolari che ricordavamo poc'anzi.

Ma di questo disagio è un chiaro sintomo anche il disorientamento identitario dell'elettorato di sinistra, rilevato in Italia dalle indagini dell'Istituto Cattaneo, secondo cui l'elettore italiano di sinistra farebbe molta più difficoltà di quello di centrodestra a percepirsi e definirsi politicamente. «Pacifista» (84 per cento) e «moderato» (68,9) sono infatti gli attributi più ricorrenti; categorie di tipo pre-politico, a fronte delle quali solo indietro nell'elenco c'è ancora chi preferisce definirsi secondo il linguaggio politico ereditato dal novecento: «socialisti» (35 per cento), «comunisti» (32) «socialdemocratici» (29), ma anche, e soprattutto, «antifascisti» (79,2 per cento) (Itanes, 2006, p. 50). Nessuno, sia detto per inciso, si è definito «democratico».

A ulteriore riprova della tendenza al declino del voto di classe, a favore di forme più individualizzate e sociologicamente meno vincolate dai tradizionali legami ascrittivi, militerebbe il dato sull'iscrizione e sull'attaccamento ai partiti, in netto calo in molti paesi. Assumendo il rapporto fra membri ed elettori, studiosi come Bartolini e Mair (1997), Dalton e Wattemberg (2000) e della Porta (2001) hanno rivelato come – con poche eccezioni (Belgio, Germania) – vi sia stato in Europa un rapido declino della percentuale di elettori che risulta iscritto a un partito. In Italia, ad esempio, si passa dal 12,7 per cento dei primi anni sessanta al 4,05 della fine degli anni novanta. Nel 1976 il totale degli iscritti ai maggiori partiti italiani era pari a 4.638.716, su un totale di elettori pari a poco più di 37 milioni, nel 2006 si passa ad appena 2 milioni di iscritti, su un numero di elettori che è nel frattempo cresciuto fino a poco meno di 49 milioni. Il Pci/Ds, ad esempio, passa dal milione e 814 mila iscritti del 1976 al milione 410 mila del 1989, ai circa 600 mila della fine degli anni novanta, solo in parte compensati dagli iscritti mediamente riportati dal Prc e dal Pdc (della Porta, 2001, p. 64). Una caduta di iscrizioni che, rileva Francesco Raniolo, «costituisce un rilevante indizio delle trasformazioni che hanno allontanato, forse irrimediabilmente, i partiti europei dall'ideal tipo del partito di massa» (2002, p. 112).

Rapportata al sistema di potere in cui è compresa, la classe operaia si è a lungo trovata preclusa la possibilità di aggirare o forzare i robusti filtri selet-

tivi posti al fine istituzionale di garantire i fondamenti proprietari e contrattuali del capitalismo dall'insorgenza di reali alternative a esso. Nikos Poulantzas, sociologo e allievo di Althusser, aveva sostenuto – in un celebre studio degli anni settanta sulle classi sociali e il sistema politico contemporaneo – come le regole elettorali delle democrazie rappresentative degli Stati capitalisti – all'interno delle quali le persone votano come singoli individui e non come gruppi sociali, entro determinate unità territoriali – produca l'effetto di trasformare i componenti di una classe in individui atomizzati e depolitizzati, cittadini giuridici, privati di effettivo potere collettivo.

Nel caso italiano, la preclusione nei riguardi della possibilità di conquistare elettoralmente la guida del paese da parte del Pci – ampiamente documentata e dibattuta dalla nostra politologia, con l'utilizzo di fortunate espressioni (*conventio ad excludendum*; *fattore «K»*; *bipartitismo imperfetto*) – ha certamente condizionato le scelte di voto della classe operaia italiana. Al contempo, l'esistenza del più grande partito comunista dell'occidente, maggiore forza della sinistra italiana, ha contribuito a lacerare appassionatamente gli orientamenti politici in seno al vasto bacino sociale di riferimento: il lavoro dipendente industriale. Il mito del socialismo e dello Stato sovietico, nel comunismo togliattiano, svolgerà «una funzione iper-identitaria di integrazione di massa, ma anche un'ipoteca costante sulla legittimità democratica di questo movimento» (Paggi, D'Angelillo, 1986, p. 102). All'impegno e alla militanza di tanti, ha finito col corrispondere l'opposizione e/o l'indifferenza di tutti gli altri, costretti a considerare l'impegnativo complesso di implicazioni scaturenti da un loro voto per una forza di sinistra, ritenuta – a torto o a ragione – poco affidabile per la stabilità economica e politica del paese per via della sua ideologia e delle sue scelte internazionali.

Ci sarebbe poi da riflettere sul perché la classe operaia, che pure rappresenta ancora una quota significativa della composizione socio-statistica dei paesi più industrializzati, sia oggi quasi totalmente esclusa dall'accesso di propri rappresentanti diretti alle sedi elettive del potere legislativo. A eccezione della solita Svezia e della Gran Bretagna, un po' dovunque in Europa non si arriva neppure all'1 per cento circa dei parlamentari. Da una nostra ricognizione fra i siti *web* di alcuni parlamenti europei, risultano registrati come «operai» (o affini) 3 senatori italiani (più 7 sindacalisti) su 315 (manca un dato analogo sul sito della Camera); 3 deputati e 2 senatori fra i circa 900 parlamentari francesi; 11 dei 614 membri del *Bundestag* tedesco (nessuno al *Bundesrat*), 3 parlamentari danesi (su 179); nessun *blue collar* in quello bel-

ga. Una sotto-rappresentazione, eclatante e di chiara matrice classista, le cui proporzioni travalicano ormai ampiamente il pur prevedibile argomento elitario e meritocratico che regge e ispira la selezione del ceto politico dominante nei sistemi di democrazia rappresentativa.

Anche l'élite politica di sinistra si trasforma, e dall'*intellettuale organico*, pensatore generalista ed «educatore delle masse», custode professionale dell'impegno e del patrimonio teorico del partito, si passa alla *leadership* tecnocratica dei *professori*, «espressione di embrionali *comunità epistemiche* connotate dalla condivisione di specifiche competenze, più che dalla condivisione di generiche appartenenze» (Fabbrini, 2000, p. 107-109).

Vi è poi un filone molto influente che da Adorno in poi ha esaminato il potere manipolatorio che, attraverso l'industria culturale e i mass media – che di tale industria sono il perno principale –, il sistema dominante è in grado di esercitare sulla formazione dell'opinione pubblica, addomesticandola ai suoi valori individualistici e consumistici, con effetti determinanti sulla stabilizzazione del consenso sociale e politico. Un approccio che, seppure riveduto e corretto, trova echi evidenti nella denuncia sempre più ricorrente – e non certo priva di fondamento – della telecrazia e del populismo mediatico, di cui il berlusconismo è divenuto un caso di scuola a livello internazionale. Qui si apre il sipario sull'offerta politico-partitica della nuova destra europea.

La cifra interpretativa rimanda, con sfumature di accenti anche significative, alle nozioni di *populismo*, rielaborate da sociologi e scienziati della politica per comprendere alcuni dei fenomeni più spettacolari e inquietanti intervenuti sulla scena internazionale di questi anni<sup>28</sup>. A partire dalla metà degli anni ottanta, un po' dovunque emergono formazione populiste e di destra, in grado da raccogliere vasti consensi fra i ceti meno abbienti e fra gli operai, tradizionalmente vicini ai partiti della sinistra e del centro cattolico e popolare (Limes, 2000). È il caso del Front National di Jean Marie Le Pen in Francia, del «populismo alpino» di Jorg Heider in Austria e di Christopher Blocher in Svizzera, del «populismo della prosperità» scandinavo del Partito del popolo in Danimarca e del Partito del progresso in Norvegia, del Vlaams Block fiammingo in Belgio e del par-

<sup>28</sup> Basti pensare a *Populismo e democrazia* di Mény e Surel (2001), *Il populismo* di Taggart (2002), *L'illusione populista* di Taguieff (2003) e poi ancora, con particolare riguardo alla vicenda italiana, *Il populismo italiano* di Tarchi (2004).

tito di Pym Fortyn (il *Leefbaar Nederland*) in Olanda, delle varie formazioni scioviniste in Russia e in molti paesi slavi e balcanici. In varie parti del mondo, dagli Stati Uniti all'Argentina, alla Thailandia, si assiste sempre più spesso al successo di leader populistici e miliardari. Solo Spagna, Svezia e Gran Bretagna paiono relativamente risparmiare dall'emergere di significativi partiti anti-sistema, populistici, xenofobi e antieuropei. In tutti i casi che abbiamo citato – cui si aggiunge ovviamente la Lega Nord e, per certi versi, anche Forza Italia – si è rilevato un significativo radicamento fra i ceti popolari: operai, disoccupati, casalinghe e pensionati. Sondaggi e studi condotti in Francia rivelano come il *Front National* di Le Pen abbia stabilmente raccolto, in questi venti anni, non meno di un 30 per cento dei propri consensi fra gli operai, addirittura fino a poco meno del 40 fra i disoccupati. Similmente il Partito liberale austriaco (Fpo) di Jorg Heider, che negli anni novanta arriva ad attirare la metà dell'elettorato operaio (Taguieff, 2002).

Il populismo si connoterebbe oggi sia per il forte richiamo identitario ai temi comunitaristici dell'appartenenza etnico-nazionale, e in chiave xenofoba e anti-immigrazione, sia per il contenuto protestatario della sua agenda anti-fiscale e anti-elitaria, con forti venature anti-europee e anti-mondialiste, comuni – a tratti – con il populismo di sinistra di alcuni movimenti anti-global (Taguieff, 2002). Una versione aggiornata di quella frattura centro-periferia, rilevata da Rokkan e Lipset (1967) alle origini degli Stati moderni, ora non a caso riattualizzata dalla creazione di un'unione economica e politica a livello europeo. Una miscela in grado di determinare la mobilitazione e la cooptazione dei ceti popolari, grazie anche a una miscela fatale di iperdemocraticismo, plebiscitario e di facciata, e a una iperpersonalizzazione della politica, favorita oggi da ciò che è stato variamente definito come «telecrazia», «tepopulismo», «videopolitica» (Sartori, 1999). Una *democrazia catodica*, in grado di svilire i tradizionali canali della mediazione rappresentativa, in cui «i media si sostituiscono ai partiti sia come meccanismi di selezione della classe politica sia come strumenti di mobilitazione dell'opinione o di definizione del programma politico» (Mény, Surel, 2001, p. 111). Il potere dei mezzi di comunicazione di massa nella formazione dell'opinione pubblica e degli orientamenti di voto è oggi divenuto tutt'altro che trascurabile, non limitandosi a rafforzare le opinioni già costituite, ma rivelando una forte capacità di trasformare il sistema delle preferenze, fino al punto di formarne di nuove. Nell'era della

globalizzazione le forme canoniche della partecipazione politica regrediscono ovunque verso una *post-democrazia* (Crouch, 2004), amministrata da *lobbies* economiche in grado di assicurarsi a fini politici il controllo strategico dei media e dunque di un'opinione pubblica sempre più singolarizzata e passiva. «Nella democrazia mediatica la politica, alla pari del calcio, è diventata un'attività da poltrona: assistere alla gara seduti comodamente in soggiorno ha sostituito la necessità di giocare sul campo. La partecipazione, nella democrazia mediatica, è essenzialmente un surrogato» (Franklin, citato in Mazzoleni, 1998, p. 312).

## 6. Classe sociale e soggettività politica

Oggi il nesso fra l'essere di classe (*classe in sé*) e l'averne coscienza politica (*classe per sé*) si rompe come causalità lineare, imponendo invece modalità più trasversali e reticolari di concettualizzazione. L'essere sociale degli individui continua a influenzarne la coscienza, ma lungo un percorso che è stato fortemente complicato da processi di individualizzazione e socializzazione assai più articolati che in passato. Da questo punto di vista, come ha rilevato correttamente Rosemary Crompton, «né l'analisi delle classi marxista né quella non marxista sono riuscite a offrire un resoconto teoricamente plausibile del passaggio analitico dalla struttura alla coscienza/azione di classe» (p. 106). Un approccio meramente economico al tema delle classi – sia che esso avvenga sul terreno delle gerarchie occupazionali sia che si ponga su quello dei processi di valorizzazione capitalistica – ne indaga la formazione e la struttura a prescindere dalla loro concreta costruzione identitaria e socio-politica. Ma su questo piano di indagine rischiamo di ricavare davvero poco rispetto alla sfera dei comportamenti collettivi, inclusi quelli elettorali. Dall'oggettività della condizione materiale, come si sarebbe detto un tempo, non si desume che pallidamente la soggettività degli attori sociali. Se diciamo infatti, correttamente, che il capitale è oggi in grado di sussumere e «mettere al lavoro», nel suo processo di valorizzazione, ogni prassi sociale, nonché spazi inediti del territorio e della mente, sempre più vasti e originali (Revelli, 1995; Bologna, Fumagalli, 1997; Hardt, Negri, 2002), diciamo allora che – dal punto di vista della *classe in sé* – quasi tutto oggi è divenuto neo-proletariato. Ma nella notte post-fordista in cui tutti i gatti sono grigi, limitarsi al paradigma della va-

lorizzazione rischia di non dirci davvero nulla sui problemi della composizione della classe e della coscienza che di essa hanno, in modo sempre più differenziato, individui e gruppi sociali (Leonardi, 2000).

Di contro, assumere l'approccio più strettamente politico di Marx alle classi, dicotomico e circoscritto ai soli luoghi in cui classe e coscienza politica sembravano poter preservare un nesso – la classe operaia dei grandi insediamenti manifatturieri<sup>29</sup> o, più estensivamente, il lavoro subordinato in senso lato – presume troppo (gli operai tendono per definizione a una coscienza di classe) e non ci dice invece: a) come si spiega l'attenuazione di ogni correlazione forte fra condizione sociale e comportamenti elettorali; b) come ovviare, politicamente, al fatto che tale classe diviene sempre più minoritaria nelle società avanzate; c) che ne è di quella parte maggioritaria della società che non si riconosce né nelle culture e nelle pratiche di ciò che resta della comunità operaia, né nelle lotte che essa conduce ancora, del tutto legittimamente, per tutelare pezzi di *welfare* che parlano di una storia ignota ed estranea a generazioni e soggetti che sono cresciuti in una fase storica del tutto diversa?

Da questo punto di vista, né l'ipotesi post-lavorista e alter-globalista della «moltitudine» e dei movimenti (Hardt, Negri, 2002) né, all'opposto, quella neo-laburista, fondata sul recupero «narrativo», prima ancora che programmatico, della centralità del lavoro (Cantaro, 2006), paiono – da sole – in grado di offrire uno sbocco politico e teorico al vuoto di soggettività lasciato dal ridimensionamento e dalla trasformazione della classe operaia. Occorrono infatti sintesi culturalmente più inclusive e condivise, nel primo caso, e socialmente più ampie e articolate, nel secondo.

Dopo i fallimenti della rivoluzione in Europa, negli anni venti, anche fra gli studiosi di ispirazione marxista si è dovuto spostare il baricentro delle analisi dai processi materiali di valorizzazione capitalistica ai fattori ideologici di matrice sovrastrutturale che ostacolavano o impedivano la diffusione e il consolidamento di una coscienza di classe rivoluzionaria fra le classi subalterne (Anderson, 1977). I contributi gramsciani sull'egemonia culturale, oggi molto in voga fra i numerosi cultori (non italiani) dei *subaltern* e *post-colonial studies*, quelli althusseriani sugli *apparati ideologici di Stato* o, su un altro versante ancora, le analisi francofortesi sulla ma-

<sup>29</sup> Questa era, ad esempio, l'interpretazione restrittiva che del proletariato dava Poulantzas (1971) in lavoratori manuali e produttivi.

nipolazione delle coscienze prodotta dalla società opulenta e dall'*industria culturale* sui comportamenti sociali, partivano tutti da un interrogativo sostanzialmente comune: cosa impedisce che individui oggettivamente sottoposti all'alienazione e allo sfruttamento capitalistico non sviluppino soggettivamente una coscienza e una prassi politica rivoluzionaria?

Quell'interrogativo ci appare ancora oggi del tutto attuale, in ragione dei caratteri di un mutamento economico-sociale che estende l'area della valorizzazione del capitale a spazi collettivi ed esistenziali inediti, determina un netto peggioramento dei rapporti di produzione all'insegna della precarizzazione nel mercato e nel rapporto di lavoro, perpetua e aggrava le disuguaglianze dentro e fuori i confini geografici in cui dispiega tutti i suoi effetti.

La classe non è dunque morta, ma è stata probabilmente sepolta viva (Gattig, 2002). Infatti, pur non esaurendo le dimensioni della disuguaglianza sociale, essa ci pare mantenga tuttora un primato relativo nella determinazione delle disparità nelle condizioni e nei percorsi di vita (Schizzerotto, 2002). Il problema risiede piuttosto nell'accezione prevalentemente economicistica e riduzionista che ne ha a lungo offerto una certa vulgata marxista. Tanto sul piano teorico quanto su quello politico occorre dunque capire e metabolizzare fino in fondo che ciò che abbiamo troppo a lungo definito e liquidato come ideologia o sovrastruttura culturale, si rivela oggi più che mai determinante nella costruzione di un immaginario sociale e simbolico dal quale – temiamo – sono state espunte istanze, aspettative e speranze collettive di un mondo radicalmente diverso da quello in cui ci ha abituato a vivere il capitalismo. Sul terreno dei rapporti di potere fra le classi, la lotta delle idee, dei modelli culturali, assume – a nostro avviso – un'importanza per nulla inferiore a quella del conflitto economico e politico. Lo scarto fra politica e società, ampliato in questi anni sotto la spinta dei molteplici fattori che abbiamo tentato di descrivere, deve essere colmato e una nuova linea di comunicazione deve poter far crescere i processi sociali e la loro autonoma presa di coscienza da parte dei cittadini, resi più partecipi alla vita pubblica. Il compito per la politica, come si vede, si presenta ancora una volta immane e del tutto incerto sugli esiti.

## Bibliografia

- Aa.Vv. (2003), *Il sistema Berlusconi*, in *Democrazia e Diritto*, n. 1.
- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Alford R. (1963), *Party and society*, Chicago, Rand McNally.
- Alford R. (1967), *Class Voting in the Anglo-American Political Systems*, in Lipset S.M., Rokkan S. (a cura di), *op.cit.*
- Andersen R., Yang M., Heath A. (2006), *Class Politics and Political Context in Britain, 1964–1997: Have Voters Become More Individualized?*, in *European Sociological Review*, n. 22.
- Anderson P. (1977), *Il dibattito teorico nel marxismo occidentale*, Bari-Roma, Laterza.
- Are G. (1980), *Radiografia di un partito. Il Pci negli anni '70*, Milano, Rizzoli.
- Balibar E. (1987), *Dalla lotta di classe alla lotta senza classi*, ora in Balibar E., Wallerstein I. (1996), *Razza, nazione, classe: le identità ambigue*, Roma, Edizioni Associate.
- Barbagli M., Corbetta P. (1978), *Una tattica e due strategie. Inchiesta sulla base del Pci*, in *Rivista del Mulino*, n. 6.
- Barisone M. (2005), *L'immagine del leader. Quanto conta per gli elettori?*, Bologna, Il Mulino.
- Bartolini S., Mair P. (1990), *Identity, competition and electoral availability: the stabilisation of European Electorates, 1885-1985*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Baudrillard J. (1976), *La società dei consumi*, Bologna, Il Mulino.
- Bauman Z. (1987), *Memorie di classe*, Torino, Einaudi.
- Bauman Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.
- Barman Z. (2006), *Vita liquida*, Bari-Roma, Laterza.
- Beck U. (1992), *Individualisation*, Londra, Sage.
- Beck U. (2000), *La società del rischio*, Roma, Carocci.
- Beck U. (2005), *La società cosmopolita*, Roma, Carocci.
- Beck U., Giddens A., Lasch S. (2003), *Modernizzazione riflessiva*, Trieste, Asterios.
- Bellucci P. (1997), *Classi, identità politiche ed interessi*, in Corbetta P., Parisi A.M.L., *op.cit.*
- Bellucci P., Maraffi M., Segatti P. (2000), *Pci, Pds, Ds. La trasformazione dell'identità politica della sinistra di governo*, Roma, Donzelli.
- Bellucci P. (2001), *Un declino precocemente annunciato? Il voto di classe in Italia, 1968-1996*, in *Polis*, n. 2.
- Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (2001), *Il ruolo del sindacato in Europa*, Milano, Università Bocconi Edizioni.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.

- Bonomi A. (1997), *Capitalismo molecolare*, Torino, Einaudi.
- Bonomi A. (2000), *I nomadi multiattivi dell'economia arcipelago*, in Barcellona P. (a cura di), *Lavoro: declino o metamorfosi*, Milano, Franco Angeli.
- Bourdieu P. (1977), *La distinzione*, Bologna, Il Mulino.
- Butler D., Stokes D. (1974), *Political change in Britain. The evolution of electoral choice*, Londra, Macmillan.
- Campbell A. et al. (1960), *The American Voter*, Chicago, Chicago University Press.
- Cantaro A. (2006), *Il secolo lungo*, Roma, Ediesse/Isf.
- Carrieri M. (2004), *Sindacato in bilico*, Roma, Donzelli.
- Ceccanti S., Vassallo S. (2004), *Come chiudere la transizione*, Bologna, Il Mulino.
- Chambers I. (1985-1996), *Ritmi urbani: pop music e cultura di massa*, Genova, Costa&Nolan.
- Clark T., Lipset S. (1991), *Are Social Classes Dying?*, in *International Sociology*, n. 6.
- Cobalti A., Schizzerotto A. (1994), *La mobilità sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Corbetta P., Caciagli M. (2002), *Le ragioni dell'elettore*, Bologna, Il Mulino.
- Corbetta P., Parisi A.M.L. (1988), *Elezioni in Italia. Struttura e tipologia delle consultazioni politiche*, Bologna, Il Mulino.
- Corbetta P., Segatti P. (2003), *Il voto degli italiani: una pianta senza radici*, working paper, Università Milano, n. 14.
- Corbetta P., Segatti P. (2004), *Un bipolarismo senza radici?*, in Ceccanti S., Vassallo S., *op.cit.*
- Crompton R. (1999), *Classi sociali e stratificazione*, Bologna, Il Mulino.
- Crouch C. (2004), *Postdemocrazia*, Bari-Roma, Laterza.
- Dahrendorf R. (1977), *Classi e conflitto di classe nella società industriale*, Bari-Roma, Laterza.
- Dalton R.J. (1988), *Citizen Politics in Western Democracies: Public Opinion and Political Parties in the US, Great Britain, West Germany, France*, Londra, Chatham House.
- Dalton R.J., Watterberg M.P. (2000), *Parties without partisans*, Oxford, Oxford University Press.
- De Giorgi R. (1993), *Modelli giuridici dell'uguaglianza e dell'equità*, in Gallino L. (a cura di), *Diseguaglianza ed equità in Europa*, Bari-Roma, Laterza.
- Della Porta D. (2001), *I partiti politici*, Bologna, Il Mulino.
- Diamanti I. (1997), *Il male del Nord. Lega, localismo, secessione*, Roma, Donzelli.
- Diamanti I. (2003), *Bianco, rosso, verde... e azzurro. Mappe e colori dell'Italia politica*, Bologna, Il Mulino.
- Downs A. (1957), *Teoria economica della democrazia*, trad. it. (1988), Bologna, Il Mulino.

- Erikson R., Goldthorpe J.H. (1992), *The constant flux. A study of class mobility in industrial societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Evans G. (a cura di) (1999), *The end of class politics? Class voting in comparative context*, Oxford, Oxford University Press.
- Evans G. (2000), *The continued significance of class voting*, in *Annual Review of Political Science*, vol. 3.
- Fabbrini S. (2000), *Tra pressioni e veti. Il cambiamento politico in Italia*, Bari-Roma, Laterza.
- Feltrin P. (2006), *Basi sociali e tendenze territoriali alle elezioni politiche*, in *Italianieuropei*, n. 3.
- Ferrajoli L. (2003), *Il berlusconismo e l'appropriazione della sfera pubblica. Un nuovo caso italiano*, in Aa.Vv., *op. cit.*
- Flores M., Gallerano N. (1992), *Sul Pci*, Bologna, Il Mulino.
- Fox-Piven F., Cloward R. (2000), *Why Americans still don't Vote and Why Politicians Want It That Way*, Boston, Beacon Press.
- Franklin M. et al. (1992), *Electoral change; responses to evolving social and attitudinal structures in Western Countries*, Cambridge University Press.
- Gallerano N. (1978), *Per un dibattito sulla storia sociale del movimento operaio*, in *Movimento Operaio e Socialista*, n. 1.
- Galli G. (1975), *Dal bipartitismo imperfetto alla possibile alternativa*, Bologna, Il Mulino.
- Gattig A. (2002), *Decline or substitution? Class effects on party choice and voter turnout in the US, Great Britain and the Federal Republic of Germany*, working paper, in [www.sozialforschung.uni-bremen.de](http://www.sozialforschung.uni-bremen.de)
- Giddens A. (1973), *La struttura di classe nelle società avanzate*, Bologna, Il Mulino.
- Giddens A. (1994), *Le conseguenze della modernità*, Bologna, Il Mulino.
- Gijsberts M., Nieuwebeerta P. (2000), *Class Cleavages In Party Preferences In The New Democracies In Eastern Europe: A Comparison With Western Democracies*, in *European Societies*, n. 4.
- Ginsborg P. (2005), *Il tempo di cambiare*, Torino, Einaudi.
- Gorz A. (1980), *Addio al proletariato*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Hall S., Jacques M. (a cura di) (1989), *New Times*, Londra, Lawrence and Wishart.
- Hall S. (2006), *La politica del quotidiano*, Milano, Saggiatore.
- Hamann K. (2000), *Linking policies and economic voting. Explaining Reelection in the Case of the Spanish Socialist Party*, in *Comparative Political Studies*, n. 8.
- Hardt M., Negri A. (2002), *Impero*, Milano, Rizzoli.
- Harvey D. (1993), *La crisi della modernità*, Milano, Saggiatore.

- Heath A., Jowell R., Curtice J. (1985; 2001), *How Britain Votes*, Oxford, Pergamon Press.
- Hebdige D. (1979-1990), *Sottoculture*, Genova, Costa&Nolan.
- Hirschman A. (1970), *Lealtà, protesta, defezione*, Milano, Feltrinelli.
- Hyman R., Manson B. (1995), *Managing Employee Involvement and Participation*, Londra, Sage.
- Hoffmann R., Waddington J. (a cura di) (2001), *Trade Unions in Europe*, Bruxelles, Etui.
- Hoggart R. (1957), *The uses of literacy*, Londra, Chatto & Windus.
- Inglehart R. (1997), *La rivoluzione silenziosa*, Milano, Rizzoli.
- Ires-Swg (2006), *La questione del Nord: Cipputi vota Berlusconi*, in *L'Unità*, 7 giugno.
- Itanes (2006), *Sinistra e destra. Le radici psicologiche della differenza politica*, Bologna, Il Mulino.
- Jessop B. et al. (1989), *Thatcherism: a tale of two nations*, Cambridge, Polity Press.
- Kirchheimer O. (1966), *The Transformation of the Western European Party System*, in La Palombara J., Weiner M. (a cura di), *Political Parties and Political Development*, Princeton (New Jersey), Princeton University Press; ora parte in Sivini G. (a cura di) (1971), *Sociologia dei partiti politici*, Bologna, Il Mulino.
- Knutzen O. (2004), *Religions Denomination and Party Choice in Western Europe: A comparative Longitudinal Study from eight Countries: 1970-97*, in *International Political Science Review*, n. 1.
- Korpi W. (1983), *The Democratic Class Struggle*, Londra, Routledge & Keegan Paul.
- Kuman K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Torino, Einaudi.
- Lane J-E., Ersson S. (1999), *Politics and Society in Western Europe*, Londra, Sage.
- Lasch C. (1995), *La ribellione delle elite*, Milano, Feltrinelli.
- Lazersfeld et al. (1944), *The People's Choice*, New York, Columbia University Press.
- Leonardi S. (2001), *Lavoro, sindacato e classi sociali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 2.
- Leonardi S. (2000), *Marx e le classi sociali*, in *Finesecolo*, n. 1.
- Limes (2000), *L'Europa dopo Haider*, n. 3.
- Lipset S. (1960), *L'uomo e la politica. Le basi sociali della politica*, Milano, Edizioni Comunità.
- Lipset S., Rokkan S. (a cura di) (1967), *Party systems and voter alignments: cross-national perspectives*, New York, Free Press.
- Maffesoli M. (2004), *Il tempo delle tribù: il declino dell'individualismo nelle società postmoderne*, Milano, Guerini Studio.
- Magatti M., De Benedictis M. (2006), *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia?*, Milano, Feltrinelli.
- Mannheimer R. (2001), *Le lezioni del 2001 e la mobilitazione drammatizzante*, in *Rivista Italiana di Scienza della Politica*, n. 3.

- Manza J., Houth M., Brooks C. (1995), *Class voting in capitalist democracies since world war II. Dealignment, realignment or trendless fluctuation?*, in *Annual Review of Sociology*.
- Maraffi M. (2003), *Le mappe cognitive dell'elettore italiano*, working paper, Università di Milano, n. 4.
- Marshall T.H. (1949-2002), *Cittadinanza e classi sociali*, Bari-Roma, Laterza.
- Mateju P., Rahakova B. (1999), *The politics of interest and class realignment in the Czech Republic, 1992-96*, in Evans G., *op.cit.*
- Mazzoleni G. (1998), *La comunicazione politica*, Bologna, Il Mulino.
- Megale A. (2006), *Temono più i cinesi che la precarietà*, in *l'Unità*, 7 giugno.
- Meny Y., Surel Y. (2000), *Populismo e democrazia*, Bologna, Il Mulino.
- Merli S. (1976), *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale*, Firenze, La Nuova Italia.
- Mouriaux R. (2002), *Le vote ouvrier en France*, in *Revue de la Documentation Francaise*.
- Nieuwbeerta P., Ultee V. (1999), *Class voting in western industrialised countries, 1945-1990*, in *European Journal of Political Research*, vol. 35.
- Offe C. (1986), *Ingovernabilità e mutamento nelle democrazie*, Bologna, Il Mulino.
- Ortega Y Gasset J. (1927-2001), *La ribellione delle masse*, Milano, Guanda.
- Ossowski S. (1963-1966), *Struttura di classe e coscienza sociale*, Torino, Einaudi.
- Paci M. (a cura di) (1969), *Immagine della società e coscienza di classe*, Venezia, Marsilio.
- Paci M. (1982), *La struttura sociale italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Paggi L., D'Angelillo M. (1986), *I comunisti italiani e il riformismo*, Torino, Einaudi.
- Pagnoncelli N., Vannucci A. (2006), *L'elettore difficile. Cosa influenza il voto degli italiani?*, Bologna, Il Mulino.
- Pakulski J., Waters M. (1996), *The Death of Class*, Londra, Sage.
- Parkin F. (1976), *Disuguaglianza di classe e ordinamento politico*, Torino, Einaudi.
- Pizzorno A. (1980), *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, Bologna, Il Mulino.
- Poulantzas N. (1971), *Potere politico e classi sociali*, Roma, Editori Riuniti.
- Raniolo F. (2002), *La partecipazione politica*, Bologna, Il Mulino.
- Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Ingrao P., Rossanda R. (a cura di), *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, Manifestolibri.
- Revelli M. (2006), *Ecco cosa resta del berlusconismo*, in *Il Manifesto*, 3 maggio (intervista di R. Carlini).
- Runciman W.G. (1966-1972), *Ineguaglianza e coscienza sociale*, Torino, Einaudi.

- Sainsbury D. (1987), *Class voting and left voting in Scandinavia. The impact of different operationalizations of the Working Class*, in *European Journal of Political Research*; vol. 15.
- Santomassimo P. (a cura di) (2003), *La notte della democrazia italiana*, Milano, Il Saggiatore.
- Sartori G. (1999), *Homo videns*, Bari-Roma, Laterza.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Schumpeter J.A. (1942), *Capitalismo, socialismo e democrazia*, trad. it. (1955), Milano, Etas Kompass.
- Scott J. (2002), *Social Class and Stratification in Late Modernity*, in *Acta Sociologica*, n. 1.
- Segatti P. (1999), *Religiosità e territorio nel voto alla Democrazia Cristiana dal 1948 al 1992*, in *Polis*, n. 1.
- Taggart P. (2002), *Il populismo*, Troina, Città Aperta.
- Taguieff P.A. (2003), *L'illusione populista*, Milano, Mondadori.
- Tarchi M. (2004), *L'Italia populista. Dal qualunquismo ai girotondi*, Bologna, Il Mulino.
- Thift N., Williams P. (1987), *Class and space*, Londra, Routledge.
- Thomassen J. (2005), *The European voter. A comparative study of modern democracies*, Oxford, Oxford University Press.
- Thompson E.P. (1968), *The Making of the English Working Class*, Londra, Victor Gollancz Ltd.
- Togliatti P. (1974), *Politica nazionale ed Emilia Rossa*, Roma, Editori Riuniti.
- Touraine A. (1973), *La produzione della società*, Bologna, Il Mulino.
- Triglia C. (1986), *Grandi partiti e piccole imprese*, Bologna, Il Mulino.
- Tronti M. (1998), *La politica al tramonto*, Torino, Einaudi.
- Tuorto D. (2006), *Apatia o protesta? L'astensionismo elettorale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Visser J. (2006), *Union membership statistics in 24 countries*, in *Monthly Labor Review*, n. 1.
- Watkins S. (2004), *Gaging the New Labour*, in *New Left Review*, n. 25.
- Weakliem D., Heath A. (1999), *The Secret Life of Class Voting: Britain, France, and the United States, 1935-92*; in Evans G., *op.cit.*
- Williams R. (1983), *Towards 2000*, Londra, Chatto & Windus.
- Wieviorka M. (2005), *After New Social Movements*, in *Social Movement Studies*, vol. 4, n. 1.
- Wright E.O. (a cura di) (1989), *The debate on classes*, Londra, Verso.
- Zolo D. (2005), *Globalizzazione*, Bari-Roma, Laterza.



CONFRONTO

*La cultura del nuovo capitalismo,*  
di Richard Sennett



## Il senso del lavoro

Aris Accornero

Con l'ultimo libro, *La cultura del nuovo capitalismo*, Richard Sennett torna sul mutamento del lavoro mettendo a fuoco un fenomeno un po' diverso da quello della flessibilità, denunciato in un'opera ben nota pubblicata in Italia col titolo *L'uomo flessibile* (anziché *The corrosion of character*). Anche in questo libro l'acuto sociologo americano offre della società contemporanea una visione radicale quasi sempre condivisibile, segnalandosi per una produzione che, dall'ormai lontano *The hidden injuries of class* (steso con Jonathan Cobb e uscito nel 1972), arriva a oggi passando per il testo del 2003, *Rispetto. La dignità umana in un mondo che cambia* (il quale richiama la bella ricerca di Randy Hodson, *Dignity at work*, del 2001).

*L'uomo flessibile* si riallaccia appunto a quello del 1972, ed era nuovamente ambientato nel *North-End* di Boston dove abitano molti emigrati italiani. I cambiamenti del lavoro venivano stilizzati descrivendo il passaggio fra padre e figlio, fra colletto blu e colletto bianco, fra impiego stabile e impiego temporaneo. Sennett rende infatti interessanti e intriganti le proprie ricerche sia con il metodo etnografico sia con una scrittura rapsodica; rispetto a Ulrich Beck e Zigmunt Bauman, il suo discorso è quindi meno sistematico ma forse più accattivante.

Questo ultimo libro in parte completa e in parte corregge *L'uomo flessibile*, focalizzando i cambiamenti del lavoro in atto nella *new economy* e pilotati dalle imprese della *information and communication technology*. Sennett evita stavolta il paradosso in cui incappava *L'uomo flessibile*, dove narrava di essersi imbattuto in un gruppo di programmatori che, licenziati dalla Ibm, continuavano a sentirsi vittime dell'azienda, mentre a suo giudizio la colpa era loro. «Dovevate andarcene voi prima che vi cacciassero», aveva detto loro, mostrando così che la flessibilità era un malanno ma anche un rimedio...

\* Aris Accornero è professore emerito di Sociologia industriale presso l'Università «La Sapienza» di Roma.

Secondo Sennett, ciò che domina la cultura del «nuovo capitalismo» è quel tratto che Emil Luttwak ha definito *turbocapitalismo*, cioè la compressione e congestione del tempo, che intensifica, esaspera e altera i meccanismi stessi della produzione e del consumo. Questo tratto, peraltro, non vale soltanto per la *new economy* ma per tutto quel che chiamiamo «post-fordismo». È il post-fordismo che ha messo un «turbo» nel motore del sistema, grazie alla geniale invenzione di Edward Deming, Taiichi Ohno e altri, di cui è diventato simbolo la Toyota. L'invenzione consiste – come è noto – in un prodotto «personalizzato» (o «individualizzato») mediante le opzioni offerte al consumatore.

Questa novità ha introdotto nel meccanismo di mercato una variabilità mai vista, poiché il produttore ha sì previsto tutte le opzioni da offrire, ma non sa in quale quantità verranno scelte dalla clientela. Il nuovo modello di produzione-consumo è tale pertanto che si pungola da sé, con enormi conseguenze sulla struttura dell'impresa, nei suoi rapporti con il mercato e con il lavoro. Stanno qui infatti, nel *just-in-time* di piccoli lotti che compongono grandi serie, le radici di quella frenesia dei processi che esaspera il ruolo del fattore tempo.

Anche se Charles Sabel fa rilevare che il sistema Toyota sta estendendo le proprie capacità auto-propulsive ad aree nuove del pianeta (*Lo sviluppo auto-sostenuto*, in *Stato e Mercato*, n. 77, agosto, 2006), altri studiosi preferiscono spiegare i cambiamenti del capitalismo con una causa più generale: la «finanziarizzazione» dell'economia. Secondo Sennett, questa consente agli azionisti di pretendere dai manager profitti a breve, introducendo quindi nel sistema il fattore «turbo». Non si può certo negare che il fenomeno esista. Mentre Ronald Dore aveva parlato del «capitalismo di Borsa», Silvano Andriani afferma oggi: «È il capitale finanziario a menare la danza» (*L'ascesa della finanza*, Roma, Donzelli, 2006). Però è da un secolo che i cambiamenti del capitalismo vengono addebitati al *Finanzkapital*, titolo del famoso testo di Rudolf Hilferding...

Dall'accelerazione imposta ai processi vengono la fretta e la frenesia: tutto si fa vorticoso perché il tempo fugge, e sembra non ci sia più niente che dura. Bar, pizzerie, lavanderie e *coiffeur* aprono, chiudono e traslocano di continuo. In banca, cassieri e *promoter* vanno e vengono, mentre si rincorrono i tipi di auto, di telefonino, di lettore mp3. Una *jeanseria* romana esibisce come attestato di vetustà l'insegna *Since 1991...* È così: le imprese nascono e muoiono, si separano e si uniscono più in fretta e più spesso; i mestieri stes-

si evolvono rapidamente e spariscono come niente. Perfino gli amministratori delegati non durano: in Italia, nell'ultimo decennio, la loro permanenza in azienda si è ridotta da 7 a 4 anni.

La conseguenza su cui insiste Sennett è la perdita delle «gratificazioni differite» che ieri l'ordine industriale fordista, per lo meno in Europa, garantiva sulla base del modello weberiano-bismarkiano di burocrazia e di *welfare*. Tutto ciò svaluta e scoraggia le attitudini riflessive, in favore di approcci e di stili frettolosi, superficiali, effimeri. Conseguenze più ampie ha individuato nell'ultimo libro (*Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino, 2005).

Insomma, seminate dalla Toyota o avviate a Wall Street, queste novità accrescono sì l'attitudine a estendere le esperienze in posti e ruoli nuovi, ma riducono il valore delle esperienze accumulate sul posto o nel ruolo. Ciò – teme Sennett – spinge i giovani a rincorrere il «nuovo» a spese della perseveranza nell'apprendimento e dell'approfondimento delle conoscenze. Così, da un lato crescono l'approssimazione e la superficialità, dall'altro lo stress e l'ansia.

Insomma, rispetto a *L'uomo flessibile*, dove la corrosione della personalità era effetto di tragitti lavorativi frammentati, l'allarme viene ora da tragitti professionali frettolosi. Il tono è meno catastrofico e la denuncia meglio fondata, ma gli interrogativi sul lavoro sono analoghi e riguardano più l'antropologia che l'etica.

Sennett si chiede: quale tipo di individuo può immedesimarsi nel proprio lavoro, crescere professionalmente e sentirsi socialmente utile, quando domina la nemesi della fretta e della frenesia? (Sotto questo profilo, dovrebbero impensierire anche le conseguenze antropologiche dei telefonini...). Non è la prima volta che gli studiosi più accorti e sensibili si sono posti quesiti angosciosi sul futuro del lavoro. Analoghe paure avevano suscitato anche le altre due «grandi trasformazioni» – definizione di Karl Polanyi – cioè la prima rivoluzione industriale e poi l'avvento del fordismo: nell'ultimo mezzo secolo, infatti, Georges Friedmann ha stigmatizzato la «frantumazione» del lavoro, Robert Blauner la sua «alienazione», Harry Braverman la sua «degradazione». (E il fordismo non esige la fretta di oggi...).

Colpisce peraltro che Sennett critichi il lavoro nel turbocapitalismo rifacendosi a un modello alternativo piuttosto tradizionale, cioè al lavoro artigiano, che gli intellettuali assumono spesso e volentieri come archetipo dell'*homo faber*, e del «produttore». (Anche il giovane Bauman, nelle *Memories of class*, fa derivare la formazione degli operai industriali dalla sottrazione del-

le abilità artigiane che in effetti sussistevano soltanto nel lavoro a mano svolto a domicilio). Ma il riferimento al lavoro degli artigiani è fuori luogo perché la loro particolare complessione professionale deriva da una diversità essenziale: rispetto agli altri, essi sono *padroni* del proprio lavoro perché padroni del suo prodotto. Non bisogna confondere il depauperamento del mestiere con lo spossamento della figura.

Il problema esiste, ma in pericolo non è tanto l'etica quanto il *sensu* del lavoro, quello cioè che conferisce identità e garantisce lealtà, che la fretta e la frenesia marginalizzano e sviscolano. «Il nuovo mondo del lavoro è troppo mobile perché il desiderio di fare bene una cosa per se stessa possa svilupparsi nel corso di anni e di decenni nell'esperienza del singolo individuo»: così Sennett. E ha ragione: non soltanto fretta e frenesia inducono superficialità e ansia, ma tutto il processo di flessibilizzazione del lavoro comporta rischi cui raramente si pensa, rischi che corre l'impresa stessa quando gestisce un personale troppo volatile. Poiché alla follia non c'è limite, certe aziende stanno già pensando alla scappatoia: esternalizzare la gestione del personale, cioè non occuparsi più della conclamata «risorsa umana». A livello macro, questa prospettiva fa temere un epilogo catastrofico, su cui è bene riflettere. Se il fordismo è andato in crisi perché la sua rigidità era arrivata all'estremo, il post-fordismo potrebbe andare in crisi anche prima perché ha portato all'estremo la flessibilità.

Per cui, alle parole di Sennett è bene aggiungere quelle di Richard Tawney – *grand commis d'État* ed eminente *lib-lab* inglese – che 85 anni fa ammoniva: «È ozioso illudersi che gli uomini diano il meglio di se stessi a un sistema in cui non hanno fiducia, o che abbiano fiducia in un sistema nel cui controllo non hanno alcuna parte» (*La società acquisitiva*, Torino, Utet, 1975).

## Fatti e misfatti del capitalismo flessibile

Massimo Paci

Come cambiano il lavoro e la politica nel capitalismo flessibile e globalizzato? E quali conseguenze ne discendono per la società? Sono queste le domande principali alle quali si propone di rispondere Richard Sennett in questo agile libro, che riprende il filo del discorso iniziato nel suo volume precedente (*L'uomo flessibile*), pubblicato in Italia da Feltrinelli nel 1999. Possiamo dividere l'analisi di Sennett in tre parti: la prima riguarda le caratteristiche dell'ordine capitalistico che ha dominato fino a oggi; la seconda è dedicata al cambiamento in atto e alle sue conseguenze sociali e culturali; la terza riguarda l'indicazione di alcune politiche per contrastare le conseguenze negative del nuovo capitalismo. È alle prime due parti che è rivolto lo sforzo maggiore di Sennett, mentre alle politiche per uscire dalla situazione attuale è dedicato uno spazio minore, prevalentemente nel breve capitolo finale.

L'ordine capitalistico oggi entrato in crisi è quello del «capitalismo sociale-burocratico», fondato essenzialmente su due istituzioni: il sistema produttivo fordista e il regime di *welfare* bismarckiano. Queste due istituzioni sono organizzate in modo piramidale, gerarchico e centralizzato: vere «prigioni burocratiche» o, richiamando Weber, «gabbie d'acciaio», all'interno delle quali l'individuo perde la sua indipendenza. A questo proposito è interessante notare che Sennett prende spesso come riferimento la Germania, oltre agli Stati Uniti. Egli sottolinea, ad esempio, che Bismarck – come Ford e più di Ford – ricercava espressamente la dipendenza dell'individuo dall'impresa e dallo stato sociale. Questo permette a Sennett di differenziarsi dalla maggior parte degli autori che hanno studiato il capitalismo industriale maturo, i quali hanno preferito parlare di fordismo *tout court* e, anche quando s'interessavano al *welfare*, lo consideravano come una sorta di «appendice» della grande fabbrica fordista.

Certo, nel caso americano c'è qualcosa di vero in quest'immagine: il *welfare* è stato (e in parte è ancora) una «appendice» dell'impresa. (Non a caso

\* Massimo Paci è docente di Sociologia del lavoro presso l'Università «La Sapienza» di Roma.

si parla in proposito di «*welfare* occupazionale», per indicare quest'origine aziendale di molti programmi sociali americani). Ma non è così in Europa, dove le cose, per quanto riguarda il *welfare*, sono andate in modo diverso e il sistema (bismarckiano, appunto) delle assicurazioni sociali dei lavoratori ha costituito, fin dall'inizio, un'istituzione autonoma, forte e centralizzata. L'apporto di Sennett qui è importante: ponendo sullo stesso piano il ruolo di Bismarck e quello di Ford, egli permette non solo di valorizzare il ruolo svolto dai sistemi nazionali di *welfare*, rispetto a quanto è stato fatto fino a oggi, nello studio del regime di regolazione sociale fordista, ma anche di «retrodattare» di quasi mezzo secolo e di connotare in termini anche europei l'inizio di tale regime. (Assente invece – notiamo di passaggio – è in Sennett ogni considerazione della famiglia, come terza istituzione fondamentale, accanto all'impresa e allo stato sociale, del sistema di regolazione complessivo: di essa non si parla in questo libro, anche se si potrebbe sottolineare, pure nel suo caso, la struttura «piramidale», fondata sul *male breadwinner* e la dipendenza delle mogli e dei figli che la caratterizza)<sup>1</sup>.

L'atteggiamento di Sennett verso il capitalismo sociale-burocratico, così inteso, è certamente critico: le sue istituzioni fondamentali – come abbiamo già detto – sono descritte come «prigioni burocratiche» o anche come «piramidi organizzative», che determinano nel lavoratore una situazione di dipendenza culturale ed economica. Tuttavia, a tali istituzioni Sennett riconosce anche il merito di aver garantito la stabilità economica e occupazionale nel medio-lungo periodo. Inoltre, pur trattando diffusamente nel libro della questione della «fine della abilità artigiana», non ricollega questo problema al capitalismo sociale-burocratico. Ciò appare sorprendente: è infatti opinione comune che la fine della abilità artigiana e della qualificazione del lavoro operaio sia dovuta proprio all'avvento dell'organizzazione taylorista e fordista della produzione. Sennett, invece, attira la nostra attenzione su un aspetto più recente di questo processo di dequalificazione, che coinvolge in particolare i ceti impiegatizi e dirigenziali dei settori tipici del nuovo capitalismo. Insomma, si ha quasi l'impressione che Sennett, pur criticando il capitalismo sociale-burocratico per la dipendenza in cui getta i lavoratori, non insista troppo nel mettere in evidenza i suoi aspetti negativi. Anzi, con una riflessione originale, il nostro autore sottolinea che, all'interno delle «prigioni burocratiche», il lavoratore non solo

<sup>1</sup> Per una visione del sistema fordista di regolazione sociale, fondato sulla complementarietà di queste tre istituzioni (grande impresa, stato sociale e famiglia), connotate da aspetti di «illibertà» nei confronti dell'individuo, mi permetto di rinviare a Paci, 2005.

godeva di maggiore stabilità economica, ma poteva realizzare anche una «carriera» (più burocratica che professionale, fatta di piccoli passi e piccole cose: un passaggio di reparto, uno scatto di anzianità, una minima promozione...), che gli permetteva tuttavia di mantenere una «continuità biografica» o di «programmare la propria vita» (sia pure – dice Sennett – tramite un adattamento psicologico del lavoratore che finiva per «ragionare come un burocrate»).

Nella parte del libro dedicata al cambiamento Sennett riprende, poi, l'idea della «società a breve termine» introdotta in *L'uomo flessibile*, sviluppandola in modo convincente (e letterariamente brillante). Si segnala qui non tanto l'analisi degli aspetti strutturali del cambiamento (il potere accresciuto degli azionisti, la ricerca di investimenti «a breve» e di rapidi guadagni, la flessibilizzazione delle strutture produttive, la «casualizzazione del lavoro»), che sono stati messi in evidenza anche da altri autori, quanto quella degli aspetti socio-culturali (l'ansia diffusa, l'isolamento e l'impossibilità di costruire legami sociali, lo «spettro dell'inutilità») e di quelli politici (il *marketing* della politica, l'influenza dell'immagine e i trucchi seduttivi della pubblicità, la perdita di fiducia nella politica). Il nuovo capitalismo impone di vivere senza prospettive precise, di abbandonare rapidamente le esperienze passate e di rinunciare a un progetto complessivo di vita. In definitiva, i cambiamenti in atto «non hanno portato libertà alle persone».

Nelle conclusioni del libro Sennett sposta lo sguardo verso il futuro, formulando alcune proposte per uscire dalla situazione attuale. Lo fa dichiaratamente in modo minimale, parlando di primi «esperimenti», che lasciano intravedere la possibilità di sviluppare nuove e più incisive politiche. Ma prima, in termini generali, egli accenna ad alcuni tratti culturali (il «ripudio della dipendenza», le «nuove qualità dell'io» e le «qualità potenziali della persona») che pure vengono sollecitati dal cambiamento in atto. Forse, possiamo cogliere qui un accenno di riconoscimento da parte di Sennett che c'è un portato progressivo, nell'attuale processo di individualizzazione, che va separato dall'incrostazione neoliberista entro cui è stato finora riduttivamente interpretato. Sul piano delle politiche sociali, Sennett indica poi alcune misure: l'incentivazione del lavoro *part-time* e, in particolare, del *job sharing*; il riconoscimento giuridico ed economico delle attività socialmente utili (come il lavoro di cura o l'impegno civile e sociale); l'introduzione di un reddito minimo di inserimento per i giovani; infine, la creazione a livello di comunità locale di «istituzioni parallele» (come agenzie per l'impiego, asili nido, servizi sociali, previdenza integrativa, in cui sindacati e associazioni volontarie possono

svolgere un ruolo significativo), volte a offrire risposte ai nuovi bisogni sociali, favorendo la partecipazione sociale. Si tratta, come si vede, di proposte interessanti che vengono però solo «suggestivamente» richiamate e non esaminate in dettaglio. Ma per questo non possiamo incolpare troppo Sennett, perché altrettanto viene fatto oggi da molti autori che, tanto dettagliati sono nel descrivere i fatti e i misfatti del capitalismo flessibile, quanto generici restano sulle riforme da introdurre<sup>2</sup>.

In definitiva, questo libro ci permette una comprensione più profonda del cambiamento in atto. L'approccio di Sennett, come egli stesso dice, è quello «dell'etnografo sociale», che pone in evidenza i valori e le norme di comportamento come si manifestano nel vissuto quotidiano delle persone. E a questo egli aggiunge capacità letterarie non comuni. Tuttavia, quest'approccio, tanto è valido nel permetterci di comprendere in profondità la società in cui viviamo, quanto si rivela inadatto a dirci qualcosa di preciso su come possiamo uscire da questa fase. È questo un limite della sociologia che Goldthorpe (2006) definisce «estetica o espressiva» (ponendo – tra l'altro – Sennett tra i suoi esponenti). Questa sociologia si distingue dalle altre (in particolare, da quella «cognitiva e scientifica») perché essa, secondo Goldthorpe (*ivi*, p. 276), «è interessata non già a ciò che è enigmatico nei fenomeni sociali, bensì a ciò che è in qualche modo evidente e percepito dalle persone comuni nel corso della loro vita quotidiana [...] Essa non cerca di persuadere attraverso la coerenza logica dei suoi argomenti, quanto piuttosto facendo appello alle esperienze personali [...] In questo senso le qualità letterarie, così come una certa capacità di evocare lo *Zeitgeist*, saranno molto più rilevanti per decretare il successo di un autore, rispetto per così dire alle competenze tecniche nella ricerca...». Detto questo, dobbiamo dire anche che il progresso delle nostre conoscenze trae vantaggio dall'esistenza di più approcci teorici e di ricerca sociale e che, da questo punto di vista, l'apporto di Sennett resta insostituibile.

## Bibliografia

- Goldthorpe J.H. (2006), *Sulla sociologia*, Bologna, Il Mulino.  
Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino (II° ediz. 2007).

<sup>2</sup> Per un tentativo di entrare nel dettaglio di alcune riforme sociali, emergenti oggi in Europa, mi permetto ancora di rinviare a Paci (2005), anche perché c'è una forte coincidenza tra di esse e quelle proposte da Sennett.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

La relazione di Bruno Trentin e quella di Adolfo Pepe sono state preparate per il Convegno *Giuseppe Di Vittorio e i fatti d'Ungheria, 1956*. Il Convegno è stato organizzato dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio il 12 ottobre 2006 in occasione del cinquantesimo anniversario della rivolta ungherese repressa dall'intervento militare sovietico.

## La Cgil e il '56: democrazia e autonomia

*Bruno Trentin*

Non è la prima volta che mi accade di rievocare la figura di Giuseppe Di Vittorio, e il suo ruolo in un anno – il 1956 – che rappresenta uno spartiacque nella storia del movimento operaio internazionale. Ma parlarne oggi, in modo non rituale o puramente celebrativo, per me significa riaprire una riflessione critica a tutto campo sulla vicenda del Pci e della sinistra italiana nel dopoguerra. Qui mi limito solo a segnalare quest'esigenza, che pure avverto da molto tempo.

Non credo di andare fuori tema, dunque, se mi chiedo fino a che punto la sinistra italiana abbia realmente metabolizzato la crisi di una vecchia cultura politica e dei suoi frutti più avvelenati, come la fatale subalternità corporativa delle lotte sociali, il primato del partito, l'impossibilità per il sindacato di esprimersi come soggetto politico. La domanda è giustificata, se si getta uno sguardo sui tormentati avvenimenti degli ultimi 15 anni.

Penso al sovraccarico di dispute astratte che hanno stressato la discussione sulla forma e sul nome del partito: del lavoro, o socialista, o riformista, o democratico. E alle difficoltà, invece, incontrate dalla costruzione di un nuovo soggetto unitario in grado di concorrere alla definizione di uno schieramento *federato*, in Italia e in Europa, delle forze progressiste.

Penso al modo in cui è stata vissuta quella che chiamo la «fatica del progetto», spesso vista come una specie di «onere improprio» gravante su una politica identificata – appunto – con il primato dei partiti e l'arte del governo.

A dire il vero, nessuno nega la necessità del progetto. Sono i suoi eventuali obiettivi vincolanti a infastidire quanti concepiscono l'«autonomia del politico» come la prerogativa esclusiva di una classe dirigente che decide pragmaticamente in base agli umori dominanti nella società civile.

Penso, infine, all'imbarazzo che persiste nei confronti di un passato che non andava rimosso o cancellato, ma rivisitato e superato laicamente, alme-

\* Il testo raccoglie alcuni appunti stesi da Bruno Trentin l'estate scorsa, che non gli è stato possibile rivedere e sviluppare per il convegno.

no prima di dedicarsi con frenesia ai cambi di nome. E prima che si allentassero i legami con quel mondo del lavoro subordinato che è sempre stato la ragion d'essere fondamentale di qualunque forza di sinistra. Un mondo in incessante e radicale trasformazione, certamente, ma non in via di dissolvimento dopo il crollo del comunismo sovietico.

Ecco perché, oggi, ricordo Di Vittorio. Perché, con la sua concezione dell'autonomia del sindacato, del sindacato come soggetto politico, ha saputo indicare una prospettiva riformatrice in cui proposta e iniziativa di massa erano unite da un nesso inscindibile, capace di vagliare la validità e la coerenza di ogni singola scelta politica in un processo democratico che sfuggisse alle insidie del trasformismo, del leaderismo e del consenso passivo verso i «capi».

L'autocritica seguita alla sconfitta della Fiom alla Fiat nel 1955 ne è una testimonianza limpida. «Anche se la colpa è al 99 per cento del padrone, se c'è un 1 per cento che ci riguarda – disse al direttivo della Cgil – è su questo che io voglio lavorare». E quel 1 per cento non era piccola cosa. Si trattava di riappropriarsi dei problemi della condizione operaia anche attraverso nuove forme di democrazia e rappresentanza sindacale.

Questa linea si affermò dopo uno scontro aspro che investì l'insieme del gruppo dirigente della Cgil, incontrando l'opposizione più dura in Lombardia, in alcune zone del Mezzogiorno e nella Fiom nazionale, alla cui direzione subentrarono Agostino Novella e Vittorio Foa. E si affermò nonostante l'ostilità manifesta del gruppo dirigente del Pci, diffidente nei confronti di una svolta che sostanzialmente sconfessava la sua posizione ufficiale. Posizione che attribuiva la sconfitta alla Fiat all'offensiva padronale e alla debolezza delle strutture politiche e sindacali di Torino.

Il dissenso tra Di Vittorio e Togliatti esplose in tutta la sua crudezza con i «fatti di Budapest» del 1956, come pudicamente vengono ancora chiamati. Su quel dissenso e su quei fatti sono stati versati fiumi di inchiostro. Anch'io ho cercato di darne una testimonianza diretta in uno scritto che, insieme a un ampio saggio di Adriano Guerra, è stato pubblicato alcuni anni fa (nel volume *Di Vittorio e l'ombra di Stalin*). Ne riprendo solo alcuni passaggi.

La posizione critica assunta dalla Cgil nei confronti dei «fatti di Poznan», dove i lavoratori polacchi in sciopero subirono una brutale repressione poliziesca (giugno 1956). Era la prima clamorosa prova della frattura tra potere e società apertasi nel «socialismo realizzato». Il Pci e la sinistra italiana tacquero. La Federazione sindacale mondiale (Fsm) cercò di isolare la Cgil dai

sindacati parastatali dei paesi del blocco sovietico. Solo il nuovo sindacato polacco ringraziò Di Vittorio e la Cgil per aver difeso le ragioni della protesta operaia.

La ferma condanna (condivisa sia da Di Vittorio sia da Fernando Santi) dell'intervento armato dell'Urss nella capitale ungherese: «La segreteria della Cgil di fronte alla tragica situazione determinatasi in Ungheria [...] ravvisa in questi luttuosi avvenimenti la condanna storica e definitiva di metodi antidemocratici di governo e di direzione politica che determinano il distacco fra dirigenti e masse popolari» (documento del 26 ottobre 1956).

L'attacco a Di Vittorio da parte della direzione del Pci, e l'aggressione faziosa, in particolare, di Giorgio Amendola, Giancarlo Pajetta, Paolo Bufalini e Mario Alicata. Solo Luigi Longo si distinse per la sua volontà di dialogo. E la figura di Longo va profondamente riconsiderata, contro molte caricature che ne sono state fatte. Penso alla sua analisi lucida e rispettosa dell'esperienza e dell'eredità togliattiana, che però non ne ignorava i limiti e le contraddizioni; ai primi contatti avviati (attraverso Giorgio Napolitano) con la Spd di Willy Brandt; all'apertura di un dialogo con le forze di sinistra che combattevano lo stalinismo (che andrà avanti fino alla partecipazione «autorizzata» – mia e di Rosario Villari – al convegno internazionale di Venezia sull'opposizione nei paesi dell'est, promosso dal Manifesto nei giorni immediatamente precedenti la cosiddetta «Biennale del dissenso» del novembre 1977. Partecipazione bollata da Armando Cossutta come antisovietica...).

L'attacco alla Cgil (che si sviluppò in tutte le sezioni del Pci) vide il suo culmine in una lettera di Togliatti, nella quale informava il comitato centrale del Pcus dell'esistenza nel Pci di «gruppi» che sostenevano l'insurrezione di Budapest. Nella lettera, inoltre, si sottolineava che tali gruppi esigevano che l'intera direzione del partito venisse sostituita, con Di Vittorio nuovo segretario.

Questa denuncia di carattere delatorio (nessun gruppo, come Togliatti sapeva bene, aveva avanzato la candidatura di Di Vittorio alla segreteria del Pci, né Di Vittorio l'avrebbe mai avallata), tendeva evidentemente a delegittimare il leader della Cgil fra i sovietici e, attraverso il loro intervento, nella Fsm.

La successiva dichiarazione di Di Vittorio (5 novembre 1956), volta a ridurre l'area del conflitto con Togliatti, ribadì comunque la validità della presa di posizione della segreteria confederale sui fatti d'Ungheria. E riaffermò la natura autonoma e unitaria della Cgil (proprio mentre si profilava una rot-

tura dei rapporti fra Pci e Psi), e il suo diritto a esprimersi – al pari dei partiti – sulla tragedia che incombeva sul movimento comunista.

Bisognerà attendere qualche decennio per l'ammissione di quella tragedia da parte del Pci, prima con un'intervista ad Alessandro Natta di Ugo Baduel su *L'Unità* (ottobre 1986) e, successivamente, con la partecipazione di Piero Fassino ai funerali simbolici di Imre Nagy a Parigi.

La Cgil, in ogni caso, ne tirò tutte le conseguenze. Innanzitutto rompendo con i sindacati di regime ungheresi, poi – constatata l'irriformalità della Fsm – scegliendo la strada dell'autonomia. Una strada che porterà all'avvio di rapporti sistematici con gli esponenti dell'opposizione in diversi paesi dell'orbita sovietica, fino all'aperto sostegno dato a Solidarnosc (movimento pur discutibile e complesso) ben prima del colpo di stato del generale Jaruzelski.

La rottura operata dalla Cgil nel 1956, tuttavia, non fu un fulmine a ciel sereno. Essa maturò dopo un lungo processo d'incubazione, scandito da una serie di altri fatti: le lotte per il Piano del lavoro; il programma di riforme elaborate anche mediante un confronto vivo con settori importanti della cultura economica e sociale italiana; il grande e articolato movimento di massa nelle campagne; gli scioperi «alla rovescio» per ottenere la costruzione di nuove centrali elettriche nel sud; il rilancio dell'azione rivendicativa contro le forme più odiose di sfruttamento e di limitazione della libertà sindacale nell'industria del nord; la battaglia per imporre una politica di riconversione dell'industria bellica. Insomma: un enorme patrimonio programmatico e rivendicativo, che rispecchiava l'autonomia – anche culturale – raggiunta dalla Cgil nel corso degli anni cinquanta. Una tensione progettuale e una capacità di lotta che mettevano oggettivamente in questione il monopolio dei partiti della sinistra non solo sulla politica internazionale, ma anche sulla politica economica e sul grande tema dei diritti individuali.

Penso, ancora, alla lungimiranza di Di Vittorio quando lanciò il grande obiettivo dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Penso al dibattito sul «Piano Vanoni» (concepito come risposta al Piano del lavoro): occasione di un altro attacco del Pci all'approccio critico ma costruttivo della Cgil (Amendola se ne lamentò fortemente sia al comitato centrale del partito sia in Parlamento), volto sempre alla ricerca di un interlocutore, fuori da una logica di opposizione subalterna. Lo stesso avvenne durante il confronto, duro ma dialogante, con Pietro Campilli, presidente della Cassa per il Mezzogiorno. Per non parlare delle divergenze sul «Piano Pieraccini», che aveva tra i suoi ispi-

ratori intellettuali del rango di Giorgio Ruffolo, su cui i deputati sindacalisti della Cgil si astenero, nonostante il voto contrario del Pci. Mentre nel 1970 fu il Pci ad astenersi sullo Statuto dei diritti dei lavoratori che, su impulso di Giacomo Brodolini e Gino Giugni, sanzionava con una legge dello Stato le conquiste dell'«autunno caldo».

Ora, quali sono state le ragioni di fondo – politiche e culturali – alla base di questo rapporto conflittuale tra la Cgil e il Pci, fra un grande leader sindacale come Di Vittorio e un grande leader politico come Togliatti, protagonista della costruzione della democrazia italiana e dell'inclusione – nel suo alveo – delle classi lavoratrici?

Un peso notevole, a mio avviso, lo hanno sicuramente avuto preoccupazioni di natura tattica, per cui ogni presunta «deviazione collaborazionista» della Cgil andava contrastata, in quanto rischiava di incrinare l'assunto secondo cui senza il Pci l'Italia non poteva essere governata.

Ma il motivo essenziale, come già accennato, ha le sue radici in un retroterra ideologico e teorico che risale agli albori del movimento socialista. Sta in quel *corpus* dottrinario della seconda e terza Internazionale che stabiliva una naturale – e rigida – divisione dei compiti fra sindacato e partito. Fra il sindacato–braccio del movimento sociale, e il partito–avanguardia (dei «colti») che interpreta i veri bisogni dei lavoratori, anche quando essi non ne hanno piena coscienza (la rude razza pagana che sa soltanto chiedere più soldi e se ne infischia dell'assetto istituzionale dell'impresa, della società e dello Stato).

È vero che all'VIII congresso del Pci la formula del sindacato come «cinghia di trasmissione» del partito fu formalmente bandita. Ma certo non fu bandito il principio del primato del partito nei confronti di un sindacato visto – nella migliore delle ipotesi – come apprendistato della politica, quasi ontologicamente inadatto a rappresentare un interesse generale. E sto parlando di un sindacato, la Cgil, che è stato un caso unico in Europa: una confederazione di categorie e di Camere del lavoro.

Sono questi dogmi che hanno reso i partiti sempre più delle organizzazioni autoreferenziali e che, attraverso la cosiddetta «delega salariale» al sindacato, li hanno allontanati da un'indagine viva e profonda dei mutamenti della società civile, indispensabile per ogni strategia politica.

Di Vittorio ha il merito storico di avere avviato la rottura delle liturgie del leninismo, anche grazie a un'acuta percezione della complessità del processo sociale, che spingeva obiettivamente il sindacalismo confederale in una di-

mensione politica: le riforme di struttura, le libertà e i diritti del lavoro, l'ampliamento della rappresentanza ai disoccupati e ai sottoccupati.

Sono dunque inaccettabili le vulgate che lo relegano nella cerchia dei capipopolo e dei tribuni dall'oratoria trascinante, o che vedono in lui soltanto il grande bracciante autodidatta, ignorando la sua statura – politica e culturale – di grande riformatore, affermatasi quando il Pci era ancora assai lontano dal percepire l'esperienza catastrofica del «socialismo reale».

Per un rinnovamento democratico (veramente democratico) delle forze socialiste, allora, occorre anche combattere questa mummificazione della figura di Di Vittorio e, facendo tesoro della sua lezione, occorre contrastare con fermezza tutte quelle derive culturali che tendono a riproporre una separazione concettuale tra lotta sociale e sedicente «vera politica».

Questa separazione ha avuto e ha tuttora delle implicazioni rilevanti per la stessa autonomia sindacale, su cui ha pesato, qualche volta drammaticamente, la gerarchia politica e *culturale* che i partiti hanno sempre teso a esercitare sulle scelte e sulla condotta del sindacato.

Lo testimonia anche una lettura attenta dei giornali di sinistra degli ultimi tre decenni, da cui si evince una vistosa divaricazione fra la cronaca politica e le lotte sociali e del lavoro. Un dato che rispecchia un collegamento fra partiti e società segnato da una forte sottovalutazione degli specifici e mutevoli contenuti del conflitto sociale, e delle implicazioni che essi possono avere sulla configurazione della stessa forma-partito. Si rifletta, in proposito, sulla parabola delle vecchie sezioni di massa, strutture separate dal resto dell'organizzazione del partito operaio, con il compito di seguire indifferentemente sindacato, cooperazione e artigianato.

Senza dimenticare, inoltre, che la pretesa di guidare politicamente (ancorché «in ultima istanza») le lotte sociali prescindendo dalle loro concrete finalità, e prescindendo dalla forza come dalle forme di rappresentanza del sindacato, è stata utilizzata come un formidabile pretesto dai movimenti extra-parlamentari e dai gruppi estremisti per delegittimare il sindacalismo confederale, e tentare di ricacciarlo nel tunnel della disgregazione corporativa e del ribellismo sociale.

Si rifletta, infine, su un paradosso, attestato dalla stessa letteratura sulla storia del movimento operaio italiano: mentre nei paesi anglosassoni e in Francia, dove esiste ancora una robusta tradizione corporativa e un rapporto subordinato del sindacato con la politica, la letteratura sul movimento operaio non conosce, in generale, una scissione fra cultura espressa dai movi-

menti sociali e politologia delle élites, in Italia, nell'Italia delle cooperative e delle Camere del lavoro, questa scissione è assai marcata.

E così, mentre abbiamo una letteratura sulla storia del movimento sindacale (soprattutto della Cgil) di altissimo livello, abbiamo una letteratura sulla storia dei partiti che ha adottato parametri e spettri di analisi molto diversi, che hanno fundamentalmente trascurato l'impatto delle lotte sociali (e dei loro contenuti) sul sistema politico e sulla vita delle istituzioni. Due storiografie parallele che non si incontrano mai e che rispecchiano una cultura divisa.

In conclusione, occorre riconsiderare la storia della Cgil di Di Vittorio dal 1945 a oggi sotto un duplice punto di vista: quello dell'impegno per la ricostruzione, faticosa e contrastata, di un sindacalismo non corporativo, non subordinato ai partiti ma capace di dialogare con loro in ragione della sua autonomia politica e culturale; e quello dell'impegno per la piena affermazione del valore dell'unità sindacale, nella consapevolezza della portata che il processo unitario può avere per lo sviluppo della comunità nazionale e per la difesa creativa della Costituzione repubblicana.

Questo vuol dire rimettere Giuseppe Di Vittorio al suo posto nella storia politica e sociale dell'Italia.



## La crisi del sistema delle relazioni internazionali dentro i paradigmi della guerra fredda

*Adolfo Pepe*

Lo scenario internazionale nel quale collocare gli avvenimenti in Ungheria del 1956 è dominato da una prima, breve ma intensa fase di distensione della *guerra fredda*. Due importanti episodi del 1953 contribuiscono a ridisegnare il quadro diplomatico e forniscono le linee guida della politica estera delle grandi potenze: la morte di Josef Stalin e le nuove scelte strategiche del gruppo dirigente sovietico; l'elezione alla presidenza degli Stati Uniti d'America del generale Eisenhower, accompagnata dalla nomina di John Foster Dulles alla carica di segretario di Stato. Per gli Stati Uniti sembrava significare il preludio a un certo dinamismo fortemente venato di anticomunismo: la teoria del contenimento veniva sostituita dalla teoria del *roll back*, disegnata per accentuare e acuire le tensioni all'interno dell'Unione Sovietica, nel tentativo di disarticolare il blocco di potere orientale e l'indiscussa egemonia sovietica richiamando la stessa Urss a un'applicazione più letterale degli accordi di Yalta.

Ma era nell'universo sovietico che si registravano le novità più indicative. Chiusa la questione coreana il 27 luglio 1953, l'Urss sembrava abbandonare la logica di ferrea contrapposizione con i sistemi capitalisti per aprire una nuova fase di distensione che lasciava intravedere la declinazione politica del concetto di coesistenza competitiva. Non a caso Malenkov affermava nell'agosto del 1953: «Crediamo fortemente che non esistano questioni controverse o importanti che oggi non possano essere risolte mediante mutue intese tra le parti interessate [...] Noi siamo favorevoli, come lo siamo stati in passato, alla coesistenza pacifica tra i due sistemi. Sosteniamo che non esistono ragioni obiettive di scontro tra gli Stati Uniti d'America e l'Unione Sovietica». Si apriva un processo tutt'altro che lineare e denso di tensioni tra un'ala destra del partito comunista sovietico, disposta a rivedere i presupposti della politica estera dell'Urss, e un'ala più conservatrice che, sulla scia de-

\* Adolfo Pepe è direttore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio e preside della Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

gli avvenimenti tedeschi del 1953, avversava qualsiasi cambiamento strategico e si appoggiava ai militari che andavano elaborando, da parte loro, la teoria del primo colpo. Ma nonostante le incertezze, il cammino di revisione della politica della «fortezza» di matrice staliniana continuò sulla scia di un rinnovato interesse che la nuova dirigenza sovietica, scaturita dalla soluzione centrista che aveva visto Kruscev accedere al vertice dello Stato, mostrava verso il movimento anticolonialista e verso la coalizione neutralistica.

La conferenza di Ginevra nel giugno del 1954 per un trattato di pace in Corea e per un armistizio nel Vietnam, dove la sconfitta militare francese aveva rimesso in discussione la stabilità dell'area, si caratterizzò per un rinnovato attivismo della diplomazia sovietica, fondamentale per giungere a un accordo tra le parti e fondamentale, soprattutto, per consentire alla Francia di Mendes France di disimpegnarsi dall'area di crisi senza un'aperta ammissione di sconfitta (l'attivismo della diplomazia sovietica in quest'occasione e i risultati che essa raggiunse non furono estranei alla decisione dell'assemblea francese di bocciare il trattato Ced per la costituzione di un esercito europeo integrato del 1954). Anche significativi eventi come l'adesione della Germania Occidentale alla Nato e la costituzione dell'Unione Europea Occidentale (Ueo) furono letti in una logica di distensione all'interno degli equilibri creati dalla *guerra fredda*, che prevedevano la possibilità di un tacito bilanciamento che puntualmente l'Unione Sovietica mise in atto con la costituzione del Patto di Varsavia l'11 maggio del 1955, lo stesso anno della firma del trattato di pace con l'Austria.

Sembrava superato per Mosca il tempo della chiusura verso l'esterno e il dominio delle preoccupazioni difensive doveva cedere il posto alla riassunzione di iniziative credibili in politica estera. La tappa più importante di questa ritrovata distensione delle relazioni internazionali fu la conferenza di Ginevra del 1955 che vide sedere allo stesso tavolo, per la prima volta dalla conferenza di Potsdam, il francese Faure, l'inglese Eden, per gli Stati Uniti Eisenhower e Dulles, per l'Unione Sovietica Bulganin, Kruscev, Molotov e Zukov. Pur non raggiungendo alcun risultato significativo la conferenza ebbe un fortissimo valore simbolico, tanto che s'iniziò a parlare del nuovo «spirito di Ginevra».

L'isolamento era una variabile della politica estera che non permetteva all'Unione Sovietica di intercettare le grandi spinte di novità provenienti soprattutto dal movimento nazionalista internazionale che, dopo aver dilagato in Asia (guerra di Corea) e aver coinvolto l'Africa (fine della dinastia Faruk),

minacciava di esplodere nella stessa Europa orientale fomentato dal nazionalismo titino. In un mondo in movimento, l'isolamento sovietico faceva emergere tutta la debolezza di un sistema di alleanze basato solo sulla coercizione e sull'immobilismo, incapace di reggere l'urto di forti pressioni esterne. Il viaggio di Kruscev a Belgrado alla fine del maggio del 1955 era destinato a disinnescare una di queste minacce esterne: il consolidamento della posizione di Belgrado su tutto lo scacchiere dell'Europa orientale e balcanica. Dopo l'alleanza tra Jugoslavia, Grecia e Turchia, era troppo importante che il sistema di Tito non apparisse come antagonista all'esperienza sovietica e questo anche a costo di riaprire, involontariamente, la polemica sul concetto di vie nazionali al comunismo e sulla nozione di internazionalismo socialista. Eppure questa contraddizione esisteva, e quando i gruppi dirigenti dell'Europa orientale cominciarono a chiedere coerenza con la premessa politica del viaggio a Belgrado tutto l'impianto strategico della nuova politica estera sovietica entrò in crisi.

Il nuovo attivismo sovietico, insieme ai commenti sul XX congresso del Pcus, riaprivano la discussione anche all'interno del blocco occidentale, soprattutto negli Stati Uniti d'America, dove le tesi di Dulles trovavano un critico lucido e credibile in George Kennan: «Non dobbiamo scoraggiare questa evoluzione accogliendola con selvagge millanterie secondo le quali essa rappresenta il trionfo e la rivendicazione della nostra politica e l'ignominiosa sconfitta di quei capi sovietici che si sono fatti promotori di tali cambiamenti». È fondamentale rilevare come proprio nel 1956 l'Alleanza atlantica entrava in una delle fasi più critiche della sua storia, rischiando seriamente di consegnare tutti i paesi di recente indipendenza nelle mani del nuovo dinamismo krusceviano, attirandoli verso il modello sovietico.

La reazione anglo-francese alla politica di Nasser e alla nazionalizzazione del canale di Suez del 1956 aprì la frattura del mondo occidentale. L'opzione militare degli europei, supportati dall'attacco preventivo israeliano, fu duramente contestata dall'amministrazione americana che scorgeva lucidamente il pericolo che l'occidente fosse associato all'idea di un nuovo, impossibile e deleterio colonialismo. Washington non avrebbe permesso un tale naufragio dell'immagine degli Stati Uniti nel mondo per difendere gli interessi francesi in Algeria o quelli inglesi nel Golfo Persico: quando l'intervento militare anglo-francese si concretizzò, la reazione fu quella di impiegare strumenti coercitivi per farla interrompere proprio contestualmente all'esplosione nel blocco sovietico della crisi d'Ungheria.

Nel paese di Nagy, e per altri versi nella Polonia di Gomulka, le contraddizioni della politica di destalinizzazione di Kruscev erano arrivate al punto più estremo, con una sollevazione popolare che aveva l'obiettivo di riformare il sistema ungherese attraverso un nuovo esperimento democratico. La grande tentazione americana di accentuare e far dilagare queste contrapposizioni era tutta nelle parole di Dulles: «Questi patrioti guardano alla libertà come a qualcosa di più importante della loro stessa vita. E tutti coloro che godono pacificamente di questa libertà hanno il dovere solenne di cercare con tutti i mezzi veramente utili che coloro che muoiono per la libertà non siano morti invano». Ma, in questo momento, le dinamiche della *guerra fredda* e la complessità dello scenario internazionale sconvolto dalla crisi di Suez imposero le loro logiche. Le azioni politiche coerenti con i presupposti ideologici cedevano il passo a un approccio più pragmatico, che serviva più efficacemente al bisogno di rispondere alla minaccia di un intervento sovietico in Egitto che aveva di fatto legato i diversi piani di crisi (Suez-Ungheria), restringendo la gamma delle opzioni delle scelte americane.

Destabilizzare l'Europa orientale con un appoggio diretto all'Ungheria significava destabilizzare lo scacchiere mediterraneo e mettere in pericolo gli interessi nazionali americani in quell'area, rischiando di estendere la crisi ai Balcani e al Medio Oriente e di farla diventare mondiale. La logica della contrapposizione delle sfere d'influenza forzava verso una soluzione di allineamento tra Washington e Mosca sulla crisi egiziana, mentre di fatto l'occidente accettava di non intervenire negli scenari di rinnovamento che la destalinizzazione apriva nell'Europa orientale. Sostanzialmente la coesistenza competitiva non lasciava margini per ridefinire in alcun modo la situazione geopolitica del continente europeo che, ormai pacificato, non costituiva più un terreno di scontro della *guerra fredda*, ma diventava un'area nella quale si applicava con rigore la logica della coesistenza prodotta al termine della fase di scontro frontale tra i sistemi. La presa di coscienza della progressiva marginalizzazione dell'Europa dallo scenario delle relazioni internazionali finì con l'accelerare definitivamente il processo di integrazione della parte occidentale del continente, fino alla stipula dei Trattati di Roma del 1957.

Non casualmente il rilancio decisivo del processo di integrazione giunse proprio durante la fase più acuta delle crisi di Suez e d'Ungheria. Il 6 novembre del 1956 il cancelliere della Repubblica Federale Tedesca, Konrad Adenauer, si recò in visita a Parigi per sbloccare lo stallo nel quale si trovavano

le trattative relative al mercato comune europeo e all'Euratom dopo la conferenza di Parigi. L'intesa tra Francia e Germania, sancita in maniera fortemente simbolica dal Patto dell'Eliseo nel 1963, vero e proprio asse per la costruzione dell'Unione Europea, rappresentò lo sforzo più compiuto e strategicamente più lungimirante per reagire alla perdita di influenza dell'Europa e permetterle di uscire, con fatica e gradualmente, dalla logica di marginalizzazione della coesistenza competitiva.

### 1. La crisi di modernizzazione nell'Urss

La crisi di modernizzazione dell'Unione Sovietica ruota attorno a tre direttrici fondamentali: la crisi della *leadership*; la crisi del modello di sviluppo socio-economico; la crisi innestata dalla dinamica delle relazioni internazionali.

La crisi d'Ungheria rappresenta un effetto non desiderato del tentativo della classe dirigente sovietica di avviare un processo di revisione, quantomeno parziale, della politica interna ed estera dell'Urss di Stalin. A partire dalla morte del dittatore nel 1953, nella lotta che si apre per la successione emergono figure politiche come Kruscev, Mikojan, Malenkov (almeno fino alla sua destituzione nel 1955), che mirano a una revisione relativa dell'eredità staliniana. L'obiettivo è condannare le degenerazioni della dittatura, soprattutto le persecuzioni di massa, il regime del terrore e il culto della persona, senza però aprire un vero e proprio processo critico di massa e un rinnovamento delle istituzioni. La partita che la classe dirigente sovietica apre all'indomani della fine dell'era del dittatore georgiano persegue precisi obiettivi: una riforma del sistema interno sovietico che permetta di abbattere il mito di Stalin riportando in auge il principio leninista della «direzione collegiale», disarticolando il culto della personalità e le degenerazioni più evidenti del terrore senza modificare in maniera radicale i principi di legittimazione propri della dittatura sovietica, al fine di rinnovare le basi del consenso sulle quali poggiava la dittatura stessa (il leninismo e i suoi principi non vengono messi in discussione, ci si limita a riflettere e a scontrarsi sulla loro applicazione o interpretazione).

La revisione selettiva della dittatura sovietica, da un lato, salvaguarda tenacemente le fondamentali istituzioni politiche costruite dalla rivoluzione leninista e rafforzate dalla dittatura stalinista, dall'altro, delinea le opportunità

per la riforma – timida e graduale – del sistema economico attraverso le direttive di Malenkov, destinate a sviluppare l'industria leggera e a innalzare il livello dei consumi di massa. E poi la revisione, questa volta profonda, della politica estera dell'Urss, con la rinuncia alla politica della «forzezza» e dell'isolamento a vantaggio di un nuovo attivismo sul palcoscenico delle relazioni internazionali (in questa chiave va letto l'interesse dell'Urss verso i paesi asiatici nel 1954-1955, il ritiro delle accuse alla Jugoslavia di Tito nel 1955, il trattato di pace con l'Austria dello stesso anno, la prima conferenza interalleata del dopoguerra a Ginevra nel 1955 a riarmo della Germania Occidentale già avvenuto).

È necessario leggere correttamente i limiti e i vincoli della politica revisionista sovietica a partire dal 1953, politica che avrà il suo culmine nel famoso discorso di Kruscev al XX congresso del Pcus del 1956 con il cosiddetto «rapporto segreto», per comprendere le dinamiche che essa aprì in tutto il mondo comunista, in particolar modo in quello degli Stati del Patto di Varsavia. La successione a Stalin e la critica ad alcuni aspetti del suo regime, in quello che possiamo definire un progetto di autoriforma della dittatura, fu avanzata da successori «staliniani» convinti che l'Urss potesse conoscere una forte fase espansiva, economica, politica e internazionale, a patto che non fosse frenata da certi aspetti dello stalinismo (la rivolta nella Germania Orientale del 1953 era stata uno specchio fedele delle tensioni generate dalla politica staliniana in campo economico e politico); questa eredità non soltanto è rintracciabile in una certa continuità di «metodi» con il periodo dal quale si voleva prendere in parte le distanze (l'eliminazione dai centri del potere di Beria avviene grazie agli stessi decreti eccezionali emanati all'indomani dell'assassinio di Kirov nel 1934, che servirono come appoggio giuridico per le repressioni staliniane), ma ha un contenuto politico di grande rilevanza.

Nessuno nella nomenclatura sovietica, infatti, aveva l'intenzione di riaprire il dibattito relativo alla lotta politica condotta da Stalin contro le opposizioni antipartito che portarono all'eliminazione di Troskij come di Kamenev o Zinovev o ancora Bucharin. La critica alle degenerazioni staliniane non doveva in alcun modo toccare la validità dell'impianto concettuale e fattuale del potere del partito né i processi di formazione e gestione della volontà politica in Unione Sovietica. Non esisteva alcun obiettivo, né di medio né di lungo periodo, di superamento della dittatura, che si traduceva nella difesa dei suoi meccanismi di potere e gestione sociale.

Ma le conseguenze del processo di destalinizzazione non potevano rimanere confinate all'interno degli orizzonti che la dirigenza sovietica auspicava. Il clima di distensione favorito dalla nuova politica estera, la revisione di molte condanne politiche dell'epoca staliniana (la rimozione di Molotov dalla carica di presidente della commissione per il riesame dei casi di repressione politica nel marzo del 1954 aprì la strada a numerose «riabilitazioni»), la discussione apertasi sulla funzione svolta dagli organi di polizia nel sistema politico e il loro intervento sulla composizione degli organi politici e per lo scioglimento di problemi di potere, e soprattutto l'affermazione di Kruscev del maggio 1955 a Belgrado di rilancio della possibilità di seguire vie diverse al socialismo, sembravano riaffermare la validità dei principi della sovranità e dell'eguaglianza di diritti nelle relazioni tra gli Stati socialisti.

La spinta verso un rilancio delle interpretazioni «nazionali» al socialismo fu molto forte e comportò un ripensamento profondo dell'idea di sovranità tra i paesi dell'Europa orientale, unita al rilancio della possibilità di reinterpretare l'esperienza della democrazia popolare in modo autonomo. Fu esattamente quello che avvenne soprattutto in Ungheria e in Polonia, dove tali discussioni superarono l'ambito ristretto dei quadri dirigenti del partito per coinvolgere la base degli iscritti e degli ambienti intellettuali. Il caso Gomulka e i fatti di Poznan infiammarono l'esperienza polacca, mentre lo scontro tra Nagy e Rakosi in Ungheria fece da sfondo alla straordinaria rivolta del 1956, con la quale un paese comunista provò a esprimere una nuova concezione della democrazia attraverso un'esperienza di liberazione ricca di suggestioni.

In questo periodo di transizione nacque un'alternativa riformatrice all'interno del mondo comunista, contraddistinta da una profonda caratterizzazione antistalinista; il dinamismo degli Stati socialisti aprì la prospettiva in molte ed eterogenee forze, tutte ancorate al socialismo anche se in termini «non conformisti», di ridiscutere i paradigmi dell'esperienza del socialismo reale interpretando il marxismo come un sistema aperto. La via delle riforme radicali, della possibilità di riappropriarsi dell'idea di un sistema economico plurisettoriale, supportato da un nuovo pluralismo politico, si chiuse con la sostituzione di Nikita Kruscev con Breznev nel 1964, mentre l'intervento militare sovietico nei paesi dell'Europa orientale simboleggiava in maniera icastica la sconfitta dei tentativi di cambiamento radicale sia in Unione Sovietica sia nei paesi della comunità socialista.

## 2. Lo sforzo di rinnovamento delle democrazie popolari

Il periodo che va dalla morte di Stalin nel 1953 alle crisi di Poznan e dell'Ungheria del 1956 è un periodo di grande fermento in tutto il blocco dei paesi comunisti. Il processo di destalinizzazione che si apre in Unione Sovietica, la rivisitazione che parte da Mosca delle direttrici della politica economica e della politica estera del paese guida del socialismo reale ha ripercussioni fortissime, in alcuni casi drammatiche, soprattutto nei paesi dell'Europa orientale. Non in tutti, naturalmente; in Cecoslovacchia, i cambiamenti intervenuti all'interno del partito comunista tra il 1953 e il 1956 impedirono la nascita di significativi movimenti popolari o di protesta all'indomani della pubblicazione del cosiddetto «rapporto segreto» di Kruscev al XX congresso del Pcus. Anzi, questi anni costituiscono il periodo di affermazione del monopolio di potere in ogni settore della vita sociale nelle mani di un ristretto gruppo del vertice comunista.

I paesi più coinvolti dalle trasformazioni in atto nei regimi comunisti furono la Polonia e l'Ungheria, due nazioni molto particolari nella costellazione degli alleati dell'Unione Sovietica. La Polonia, dalla fine della seconda guerra mondiale, rappresentava un caso spinoso per la politica sovietica. Per prima cosa aveva avuto un movimento di resistenza alla Germania nazionalsocialista di grande importanza e, anzi, era stata la prima vittima del regime di Hitler allo scoppio della guerra mondiale. Aveva avuto un governo in esilio, a Londra, e seppur liberata dall'Armata Rossa ricordava con dolore un intollerabile episodio politico: il patto Ribbentrop-Molotov. I rapporti tra Urss e Polonia non erano mai stati troppo semplici, in considerazione di quanto detto, senza dimenticare che proprio la Polonia era stata al centro di un lungo e aspro dibattito tra le potenze nelle conferenze interalleate di Yalta e Potsdam, dibattito che non di rado il nuovo segretario di stato americano Dulles richiamava con accenti polemicici. L'Ungheria rappresentava, invece, il paese sconfitto per eccellenza, avendo combattuto la seconda guerra mondiale al fianco dei tedeschi e contro l'Unione Sovietica. Questo dato la metteva in condizione di difficoltà e d'inferiorità all'interno del blocco orientale, permettendo all'Urss di stabilire in territorio magiaro un controllo politico e militare ancora più preponderante.

Il cosiddetto «ottobre» polacco si sviluppa sulla scia di una crisi interna al sistema comunista che fatica a ricomporre le tensioni generate da tre ordini

di problemi: una crisi economica sempre più accentuata, che paga il prezzo dell'industrializzazione forzata e di una politica spesso poco lungimirante nei confronti del mondo contadino (gravava sull'economia polacca, inoltre, la scelta di Mosca di imporre crescenti spese militari che non sempre il paese era in grado di sostenere senza importanti ripercussioni sul sistema economico); una crisi politica che riflette le ripercussioni dei cambiamenti avvenuti in Urss dopo la morte di Stalin, esplosa intorno alla questione delle vie nazionali al socialismo riproposta da Kruscev nel 1955 durante la sua visita a Belgrado, che ricomponeva la frattura tra l'Unione Sovietica e la Jugoslavia di Tito (direttamente legata a tale crisi bisogna considerare anche l'oggettiva difficoltà provocata dalla scomparsa di un'autorità come Stalin, il cui incondizionato riconoscimento non poteva essere sostituito da qualsivoglia *leadership* sovietica ne avesse preso il posto); una crisi sociale che si muove lateralmente alle due crisi suddette, ma che non nasce specificatamente dopo la morte di Stalin: è la crisi che si apre tra il regime comunista e il mondo cattolico e l'istituzione ecclesiastica. Questo scontro troverà un parziale ricomponimento grazie a una nuova intesa tra il partito e l'episcopato, dopo le elezioni legislative del gennaio 1957, durante il periodo della «piccola stabilizzazione». Di fatto, però, la crisi del sistema comunista polacco sarà anche la lotta delle diverse fazioni del partito che miravano a definire o ridefinire la propria influenza sul partito e sullo Stato – pensiamo a tal riguardo soprattutto alla feroce lotta di potere che si aprì tra il partito stesso e gli apparati di sicurezza. Il malcontento popolare fu certamente un fattore della massima importanza nell'ottobre polacco, ma non di rado divenne soltanto uno strumento utilizzato dai contendenti in lotta per affermarsi sui propri avversari.

Anche in questo contesto, però, la Cgil e Giuseppe Di Vittorio riuscirono a leggere in profondità le difficoltà di un modello socio economico obiettivamente in crisi e l'inammissibilità di un sistema coercitivo che negava ai lavoratori l'espressione del loro dissenso al di là e diversamente dalle analisi del Pci, che invece sottolineava la strumentalizzazione politica e reazionaria della protesta dei lavoratori polacchi. Di Vittorio aveva voluto sottolineare che se «non ci fosse stato il malcontento diffuso e profondo della massa degli operai» nessun tentativo di provocazione avrebbe potuto generare incidenti e proteste di quel genere. Esplicita fu in quell'occasione la critica di Di Vittorio ai sindacati polacchi, accusati di essersi distaccati «dalla massa dei lavoratori e dai loro bisogni» e per questo incapaci di assolvere il compito «di di-

fendere energicamente le giuste rivendicazioni dei lavoratori». E qualche settimana dopo i comunisti polacchi, su un loro organo ufficiale – il quotidiano *Tribuna Ludu* – ammettevano che «bisogna[va] accettare» le critiche di Di Vittorio, dichiarando indispensabile avviare un nuovo corso che modificasse il rapporto fra partito, sindacato e lavoratori.

Le caratteristiche proprie della crisi d'Ungheria del 1956, invece, sono il tentativo di tutto un popolo di liberarsi dall'oppressione sovietica per sperimentare la costruzione di una democrazia lontana tanto dai modelli di democrazia popolare quanto dai modelli di democrazia liberale, giudicati in larga misura una sorta di «democrazia formale». La rivolta d'Ungheria teorizzava un nuovo modello di democrazia nella quale i consigli operai fossero la base di una nuova rappresentatività. Avrebbero esercitato i tradizionali poteri della proprietà sul modello di un'assemblea di azionisti, eleggendo un *management* autonomo nella fase operativa, e garantendo al contempo la libertà sindacale, ponendo in questo modo i componenti dell'azienda nella possibilità di essere parte della proprietà e, contemporaneamente ma alternativamente, parte del lavoro dipendente, i cui interessi erano difesi da una rappresentanza sindacale (era molto rigida l'impossibilità di ricevere e accumulare più cariche nelle diverse rappresentanze). Inoltre, questa nuova struttura consiliare veniva formalmente introdotta nel quadro istituzionale attraverso la creazione, in una Repubblica parlamentare, di una seconda Camera (quella appunto dei Consigli) destinata a diventare un vero e proprio governo dell'economia.

L'obiettivo di fondo era moltiplicare le possibilità di rappresentanza e, quindi, il coinvolgimento attivo dei singoli cittadini, dando sostanza all'idea democratica di partecipazione popolare e riducendo quando possibile i margini di delega del potere per combattere eventuali derive oligopolistiche della democrazia (c'è una grande attenzione, ad esempio, al ruolo dei partiti e al pericolo che sottraggano margini di iniziativa e azione ai cittadini). Da questo punto di vista appare di notevole interesse analizzare le procedure formali con le quali vengono garantite tutte le elezioni a qualsiasi tipo di organismo nei giorni della rivolta: sostanza e forma tornano a essere, nell'esperienza ungherese, due momenti ugualmente importanti dell'esperienza democratica. Inoltre, venivano introdotte importanti riflessioni sul tema della proprietà generale e collettiva, che non doveva trasformarsi nell'assurdo passaggio della proprietà stessa dai privati a un nuovo soggetto dominante e burocratizzato come il partito o la nomenclatura del-

lo Stato (introduzione dei concetti di proprietà immediata e a corto raggio). La rivoluzione antitotalitaria si lega alla rivoluzione per la «democrazia radicale» intesa come frammentazione del potere, portando rapidamente e verticalmente al collasso del potere statale comunista.

### **3. Giuseppe Di Vittorio e la posizione della Cgil**

Dopo aver analizzato la crisi del 1956 sul piano internazionale e averne definito i contorni all'interno del più vasto scenario della crisi dei regimi delle democrazie popolari dopo il passaggio storico dell'apertura dei processi di destalinizzazione, risulterà più facile seguire le sue ripercussioni in Italia e, in particolar modo, all'interno della Confederazione generale del lavoro.

Il 27 ottobre 1956 la segreteria della Cgil di Giuseppe Di Vittorio emette un durissimo comunicato di condanna della «tragica situazione determinatasi in Ungheria, sicura di interpretare il sentimento comune dei lavoratori italiani».

L'avvio del processo di destalinizzazione a partire dal 1953 e, soprattutto, le conseguenze dell'intervento di Kruscev al XX congresso del Pcus, avevano segnato un rilancio della dialettica politica all'interno delle democrazie popolari favorendo, all'interno del socialismo internazionale, il confronto tra posizioni diverse sulla validità del sistema sovietico e sulla sua capacità di egemonizzare, attraverso l'esempio specifico di realizzazione storica di una società socialista, l'interpretazione della dottrina marxista. L'esperienza del cosiddetto «comunismo riformatore» con le sue posizioni antistaliniste, che avrebbe in seguito esteso la sua critica anche alle teorie leniniste nel tentativo di riconsiderare il marxismo come sistema aperto, capace di riappropriarsi delle idee relative a un sistema economico plurisettoriale e di quelle del pluralismo politico e ideale (programma dell'ottobre polacco e, in seguito, della Primavera di Praga), prometteva di liberare energie politiche, intellettuali e culturali, capaci di sottoporre a nuove categorie critiche l'esperienza del socialismo reale.

L'intervento militare sovietico per soffocare le rivolte in Polonia e in Ungheria nel 1956 chiariva i margini, invero ristretti, che la classe dirigente di Mosca intendeva consentire alla politica di «destalinizzazione», richiamando i partiti comunisti a un'interpretazione ortodossa – secondo le direttive sovietiche – del marxismo, reintroducendo l'iniziativa critica nelle anguste

strettezze della validità teleologica dell'esperienza dell'Urss e nelle altrettanto anguste strettezze della logica della *guerra fredda* e della contrapposizione tra i sistemi.

In questo contesto storico, il più grande sindacato confederale di sinistra del mondo occidentale e il suo segretario, Giuseppe Di Vittorio, avevano lo spessore morale per condannare lo spargimento di sangue in Ungheria e il coraggio politico per decretare «la condanna storica e definitiva di metodi di governo e di direzione politica ed economica antidemocratici, che determinano il distacco fra dirigenti e masse popolari». Una condanna che andava oltre l'istintiva commozione per la tragicità degli eventi e colpiva al cuore un sistema socialista nel quale la democrazia era stata sacrificata a un principio di autorità divenuto criterio di verità.

La sensibilità personale di un uomo come Di Vittorio, in cui l'interpretazione del marxismo era ancorata al vissuto personale di Cerignola, del mondo bracciantile, dell'antifascismo (con i pregi di una personalità straordinaria e con i limiti di un uomo che fatica a intercettare le analisi più innovative sulla trasformazione capitalistica), e la capacità della Cgil di interpretare la democrazia a partire dalle condizioni del lavoro, ancorandola all'idea di partecipazione, di difesa dei diritti umani e dei lavoratori, alla libertà di manifestare il dissenso (le linee guida proprie del patto costituzionale italiano), all'autonomia sindacale per la ricerca di un socialismo fondato sull'azione dei lavoratori e non sul trionfo dello Stato, forniscono la cornice nella quale inserire il comunicato del 1956.

Certamente il comunicato non rifletteva una valutazione politica compiuta, non ce ne sarebbe stato neppure il tempo, e non si poteva neanche definire il punto di arrivo di un'elaborazione teorica sul problema della riformabilità dei sistemi a socialismo reale, ma nonostante questo esprimeva, forse proprio in virtù dell'eccezionalità e imprevedibilità degli avvenimenti, il patrimonio valoriale genetico della confederazione; esprimeva il senso profondo della storia sindacale italiana, quel senso che non aveva bisogno di una profonda riflessione ma emergeva spontaneo come carattere identitario, forgiato nei lunghi decenni di lotte, rivendicazioni, sconfitte e conquiste che dal 1906 avevano reso la Cgil quell'organizzazione che nelle icastiche parole del 27 ottobre si ribellava a una repressione armata contro un popolo in lotta. Di fronte al conflitto tra le rivendicazioni dal basso e un meccanismo coercitivo e repressivo la Cgil, nel momento della spontaneità, non poteva avere dubbi, la sua storia non lo consentiva: in seguito sarebbero arrivate le ri-

flessioni politiche, ma sul momento non poteva prevalere che la solidarietà alla lotta di popolo e nessuno meglio di Giuseppe Di Vittorio poteva incarnare, con la sua storia personale, questa solidarietà.

Non è un caso che il comunicato di ottobre renda esplicita quella rottura del monopolio dei partiti della sinistra sul terreno della politica interna e internazionale, che nonostante il duro richiamo di Togliatti e del Pci alla subordinazione del sindacato nei mesi seguenti, sarà ribadita al congresso del Pci del dicembre del 1956 da Di Vittorio (rottura della teoria della «cinghia di trasmissione») e già esistente nella ricca e valida capacità progettuale della confederazione (Piano del lavoro) che segnerà il corso della storia della Cgil negli anni seguenti.

Mentre il partito comunista di Togliatti faticava a interpretare la valenza delle novità intervenute con il XX congresso del Pcus, di cui veniva letta soprattutto la pericolosità per la destabilizzazione dell'intero movimento comunista internazionale, e definiva l'intervento sovietico in Ungheria «un diritto e un dovere sacrosanto», la reazione della Cgil si concretizzava nell'intuitiva difesa della partecipazione come garanzia dei diritti di libertà e democrazia: «Il progresso sociale e la costruzione di una società nella quale il lavoro sia liberato dallo sfruttamento capitalistico sono possibili soltanto con il consenso e con la partecipazione attiva della classe operaia e delle masse popolari, garanzia della più ampia affermazione dei diritti di libertà, di democrazia e di indipendenza nazionale».

C'è nel sindacato italiano la coscienza del nesso tra democrazia, rapporto con le masse, condizione del lavoro e Stato: è l'enorme patrimonio programmatico e rivendicativo che nasce sulla base di questa comprensione che permette alla Cgil di alzare la sua voce quando le istituzioni intervengono a soffocare violentemente la protesta operaia nella Polonia del 1956 o l'insurrezione del popolo in Ungheria. Il 30 ottobre 1956 nella direzione del Pci, in un contesto dominato dalla tensione e dalla necessità di chiarire i rapporti tra sindacato e partito, Di Vittorio ribadisce con forza una convinzione che era stata l'anima del comunicato di ottobre: «Bisogna modificare radicalmente i metodi di direzione nei paesi di democrazia popolare e cambiare anche la politica economica. Certo bisogna sviluppare l'industria pesante, e anche bellica, ma i limiti devono essere concordati con la classe operaia. Dire queste cose apertamente e francamente, perché ci sia un legame profondo tra masse e governo. [...] Democratizzare profondamente è una condizione di salvezza del sistema socialista».

In questo, viceversa, il partito comunista sembrava scontare una classica diffidenza del marxismo teoria delle forme di governo, ritenute comunque incapaci di modificare l'essenza di uno Stato (diffidenza che si trasforma in difficoltà a elaborare una vera e propria teoria dei limiti dell'esercizio del potere). La degenerazione del sistema politico, inteso come sovrastruttura, non poteva che portare a una critica della struttura economica e nel riconoscimento delle difficoltà della trasformazione della proprietà e dell'economia. Non casualmente la rivolta ungherese, e l'elaborazione teorica di quell'esperienza, aveva come obiettivo di fondo quello di moltiplicare le possibilità di rappresentanza, quindi il coinvolgimento attivo dei singoli cittadini, dando sostanza all'idea democratica di partecipazione popolare e riducendo quando possibile i margini di delega del potere. Non a caso venivano introdotte importanti riflessioni sul tema della proprietà generale e collettiva, come già indicato in precedenza.

Non che Togliatti e il Pci non cogliessero gli errori e le degenerazioni nei paesi socialisti o non avvertissero la responsabilità della politica di Mosca di fronte alla crisi dei regimi dell'Europa orientale (nel contenuto, anche se non nella forma, Togliatti era sostanzialmente favorevole alla linea del XX congresso del Pcus), ma interpretavano gli avvenimenti comunque nel solco dell'intrinseca validità dell'esperienza storica della rivoluzione del 1917 e del sistema di socialismo reale, l'Urss, che a quella rivoluzione aveva dato forma e contenuto. Pur nella convinzione della necessità delle vie nazionali al socialismo e nell'indiscutibile ancoraggio del Pci ai valori della Costituzione italiana, vero riferimento valoriale dell'esperienza comunista italiana, quando le dinamiche politiche rischiavano di minacciare l'esistenza della patria del socialismo così come si era sviluppata attraverso la guida di Lenin e, con alcune degenerazioni, di Stalin, Togliatti non esitava ad affermare: «Si sta con la propria parte anche quando questa sbaglia». La posizione colpiva per l'unilateralità e per la mancanza di complessità del giudizio all'interno della direzione del Pci, molto schiacciata sulle logiche di contrapposizione di sistema che la crisi di Suez aveva fatto esplodere, soprattutto incapace di approfondire la critica fino a mettere in discussione la validità dei sistemi istituzionali e costituzionali del socialismo reale: l'Ungheria in questa logica diventava un'esperienza controrivoluzionaria da reprimere.

La Cgil, invece, dichiara esplicitamente un tema basilare della sua concezione di sviluppo: «Soltanto sulla via dello sviluppo democratico si realizza un legame effettivo, vivente e creatore fra le masse lavoratrici e lo Stato po-

polare». Quanto detto segnala una profonda diversità di vedute tra la confederazione sindacale e il partito comunista nel 1956; è opportuno ricordare che tali differenze avvengono all'interno di una cornice di riferimento identica: nessuno dei due soggetti pensa a una rottura con l'Unione Sovietica, ma in ultima analisi scommette sulla riformabilità di quel sistema e delle democrazie popolari. All'interno di questo comune convincimento si sviluppano piani molto diversi di analisi e di critica. Nello sciogliere il problema attraverso categorie analitiche che ne chiariscono la complessità, partito e sindacato portano dietro di sé la loro storia, la loro specificità culturale e la diversità delle loro esperienze, dei loro compiti e della loro attività. Un punto da mettere in evidenza, forse degno di un approfondimento maggiore, mi sembra essere la vicinanza tra le analisi del sindacato e quella degli intellettuali comunisti che in una lettera criticarono con forza la direzione del partito, affermando la necessità perché avvenisse «la costruzione del socialismo nelle sue uniche basi naturali: il consenso e la partecipazione attiva delle classi lavoratrici, nelle quali si deve aver fiducia». Parole che Di Vittorio non avrebbe fatto fatica a sottoscrivere.

Si è molto discusso, allora come negli anni seguenti, della presunta retromarcia di Di Vittorio nel discorso a Livorno del 4 novembre del 1956 e della capacità del Pci di rivendicare la propria supremazia sul sindacato e di riportare la Cgil su posizioni più ortodosse in merito ai fatti d'Ungheria. Per prima cosa, il discorso del 4 novembre non fu una vera e propria autocritica quanto piuttosto un tentativo di mediazione tra posizioni forse inconciliabili. Nelle difficoltà nelle quali si dibatteva in quei giorni la sinistra italiana non sfuggiva certo al segretario della Cgil la delicatezza del tema; soprattutto non sfuggiva il pericolo della rottura del valore dell'unità da sempre imprescindibile nell'esperienza politica e sindacale di Di Vittorio. Proprio nei giorni più drammatici della rivoluzione ungherese (quelli del 3 e 4 novembre, con il secondo intervento sovietico e la nascita del governo Kadar), Di Vittorio parla a Livorno e ribadisce con forza che «l'unità è un bisogno vitale di tutti i lavoratori»; è un discorso che ha un tono, e in qualche misura anche un contenuto, diverso da quello di ottobre, ma il segretario della Cgil non rinuncia a chiarire: «Il secondo impegno capitale, che dobbiamo trarre, è quello di una democratizzazione profonda dei poteri popolari e di tutte le organizzazioni proletarie e democratiche, per evitare la burocratizzazione e i distacchi così profondi tra i dirigenti e la base».

Le pressioni sul sindacato sono fortissime, si arriverà persino a un'accusa dal forte sapore delatorio da parte di Togliatti verso il segretario della Cgil, e le correnti, sindacali e politiche, che chiedono un riallineamento della confederazione alle posizioni del partito eserciteranno un condizionamento importante. Eppure la Cgil conserverà, pur se in un contesto di maggiore cautela politica, la determinazione nel rivendicare l'autonomia del sindacato e, quindi, le proprie specificità rivendicative, politiche e programmatiche, come ribadito con forza nel già ricordato discorso di Di Vittorio all'VIII congresso del Pci nel dicembre 1956.

La posizione di Di Vittorio era poi tutt'altro che ingenua a proposito dei rapporti internazionali. Da presidente della Federazione sindacale mondiale (Fsm) aveva sostenuto la necessità che quell'organismo avesse una visione davvero globale dei problemi del lavoro. Per rappresentare i lavoratori dei paesi occidentali, dei paesi socialisti e dei paesi coloniali ed ex coloniali, la Fsm avrebbe dovuto assumere come soggetto il mondo del lavoro al di là di ogni differenza di sistema politico, semplicemente sulla base di una visione universale e internazionale dei diritti dei lavoratori. La rinuncia a una visione universale avrebbe impedito alla Fsm di rappresentare pienamente quel soggetto. La proposta della «Carta dei diritti sindacali e dei diritti democratici dei lavoratori di tutto il mondo», avanzata nel congresso di Vienna del 1953, nasceva da questa esigenza. Alcuni passi di quel documento vale la pena rileggerli: «Noi esigiamo piena libertà di organizzazione sindacale per tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione, in tutti i paesi del mondo. [...] Noi esigiamo che tutte le organizzazioni sindacali siano libere e indipendenti e che nessun governo si arroghi l'assurda pretesa di immischiarsi nel loro funzionamento e nel loro orientamento. Noi rivendichiamo il pieno diritto di sciopero per tutti i lavoratori senza alcuna eccezione. Noi vogliamo che ogni lavoratore nel mondo intero sia libero di aderire all'organizzazione sindacale di sua scelta e di militare attivamente nelle sue file. Noi esigiamo che tutti i dirigenti sindacali, di ogni grado, siano eletti democraticamente dagli iscritti al sindacato».

Di Vittorio era ovviamente consapevole che simili dichiarazioni erano in contraddizione con la realtà dei sindacati sovietici. Ma si trattava appunto di affermare una visione cui anche i sindacati sovietici avrebbero dovuto adeguarsi. La scelta di campo di Di Vittorio, di fronte ai fatti di Ungheria, era da questo punto di vista semplicemente coerente. In più c'era in lui la consapevolezza che la crisi delle democrazie popolari avrebbe potuto determina-

re la sconfitta storica dell'intero movimento comunista, ormai incapace di rappresentare un modello universale di emancipazione.

Anche la Cgil, naturalmente, era destinata a scontare nei mesi seguenti la gradualità di un processo di rafforzamento della propria identità e della propria soggettività politica (interna e internazionale) che il comunicato di ottobre non aveva concluso bensì aperto. Successi e insuccessi, progressioni e bruschi ripensamenti si alterneranno nelle dinamiche interne alla confederazione negli anni sessanta e settanta. Ma il merito di Giuseppe Di Vittorio e del comunicato di ottobre resterà quello di aver indicato una via, di aver aperto una prospettiva critica a tutta la sinistra italiana, di aver ribadito, in un momento in cui logiche di politica estera, tattiche politiche e abitudini culturali consolidate lo rendevano estremamente difficoltoso, la forza e l'importanza di valori che la sinistra, e in genere la coscienza democratica del paese tutto, avrebbe considerato identitari.



DOCUMENTO



## Cattivo lavoro, call center e circolare Damiano

Giuseppe Lella

I lavoratori dei *call center* paiono ormai avviati a divenire il simbolo di una stagione: quella della «flessibilità», ovvero della «precarietà», secondo i punti di vista, che ha trovato nella produzione normativa della passata legislatura la sua esaltazione. La visibilità acquisita da questi lavoratori sui giornali e sulla stampa periodica, in televisione, nella musica pop e – soprattutto – in internet e sui nuovi mezzi di comunicazione, ne ha fatto l’emblema di quel «lavoro cattivo»<sup>1</sup> (sovente ricondotto ai cosiddetti *MacJobs*) che per anni è stato quasi del tutto assente dall’iconografia del mondo del lavoro proposta da una parte (quella vincente) del dibattito pubblico sulle trasformazioni del lavoro.

In attesa del «tavolo» che a partire da gennaio dovrebbe riscrivere integralmente le regole del mercato del lavoro, i lavoratori dei *call center*, eletti a simboli, al tempo stesso, dell’«epoca della precarietà» e dell’uso fraudolento del ricorso alla «parasubordinazione»<sup>2</sup>, erano inevitabilmente destinati a finire per primi al centro dell’attenzione. E a loro, in effetti, è stato dedicato il primo atto formale del nuovo governo in materia di lavoro: la circolare del ministro del Lavoro Cesare Damiano n. 17 del 14 giugno 2006.

\*Giuseppe Lella è dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso l’Università di Bari.

<sup>1</sup> Vedi le considerazioni di Voza (2004, p. 30), secondo cui il lavoro nei *call center* rappresenta «una nuova forma di alienazione, nella quale i lavoratori sono essi stessi il servizio, l’intelligenza della prestazione (a prescindere dal livello di professionalità richiesta); votati a soddisfare il pubblico, si affollano in un luogo remoto, controllati dal filo invisibile di un’impresa (in cui il “sorvegliante” prende le forme di un computer) e lasciati in pasto al mercato, ai consumatori». Sul lavoro nei *call center* vedi anche il recente Como (2006), p. 77 ss.

<sup>2</sup> Già nel 2003, De Luca Tamajo sottolineava come nel campo della parasubordinazione si facessero «rientrare addetti a *call center* o altre figure palesemente astrette nei classici vincoli spaziali, temporali e modali della subordinazione, con l’effetto di ampliare indebitamente la platea dei co.co.co. e di far impennare in modo anomalo le statistiche del lavoro parasubordinato».

Raramente un atto interpretativo del ministero, peraltro con ambizioni così volutamente in tono minore<sup>3</sup>, ha attirato un'attenzione così ampia da parte dei commentatori. Dalla prima pagina del più diffuso quotidiano italiano alle trasmissioni televisive di prima serata, la circolare Damiano e i suoi effetti sui lavoratori dei *call center* hanno assunto una notorietà che è andata ben oltre i confini del mondo dei giuslavoristi o degli operatori del settore, amplificata dall'esemplare vicenda relativa alla Atesia (azienda interessata da un accertamento degli ispettori del ministero del Lavoro, a seguito del quale circa 3.200 rapporti di lavoro sono stati qualificati come rapporti di lavoro subordinato, nonostante la loro riconducibilità a contratti di lavoro a progetto e nonostante l'esistenza di accordi sindacali aziendali che avevano discutibilmente avallato questa prassi aziendale).

Eppure, la lettura semplificata e farsesca che ne è stata offerta – da un lato e dall'altro – mostra come la notorietà di un atto possa spesso accompagnarsi alla sommarietà dei giudizi e delle valutazioni. Della circolare n. 17 rimane oggi quella distinzione tra *outbound* e *inbound* (operatori che effettuano chiamate verso l'esterno, ovvero che ricevono chiamate che arrivano dall'esterno), che lungi dall'esaurire il ragionamento in essa previsto rappresenta solo una parte (e non quella più rilevante) dello stesso.

## 1. I contenuti della circolare n. 17 del 14 giugno 2006

La circolare n. 17 del 2006, emanata dal nuovo ministro del Lavoro con l'evidente intento di limitare l'utilizzo del lavoro a progetto nelle aziende di *call center*, ha vissuto un vero e proprio paradosso: difesa dalla dottrina più vicina alle posizioni del precedente governo, in nome di una sua presunta legittimazione «postuma» della cosiddetta legge Biagi<sup>4</sup>, essa è stata attaccata dai commentatori più avversi a quella legislazione a causa dell'in-

<sup>3</sup> Come chiarito in apertura dalla stessa circolare «con il presente documento, questo ministero, congiuntamente con l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, intende pertanto fornire adeguate istruzioni con specifico riferimento ai *call center* valutando nel prosieguo l'opportunità di fornire con ulteriori provvedimenti indicazioni relativamente ad altre tipologie per le quali l'applicazione dell'art. 61 del d.lgs. n. 2761/2003 ha parimenti presentato profili di problematicità».

<sup>4</sup> Così, ad esempio, Cazzola, Tiraboschi (2006).

sufficienza dei criteri distintivi in essa contenuti a ricondurre all'area del lavoro subordinato tutta l'attività lavorativa svolta in queste aziende<sup>5</sup>.

In particolare, la sommaria e inesatta affermazione secondo cui il ministero del Lavoro avrebbe stabilito una sorta di presunzione assoluta di legittimità del ricorso al lavoro a progetto in tutti i casi in cui si sia in presenza di attività lavorative *outbound*<sup>6</sup> (vale a dire di collaboratori che contattano la clientela attraverso chiamate in uscita), si spiega solo con una lettura parziale dei contenuti della circolare e, in particolare, limitata solo al primo dei tre passaggi che rappresentano il cuore dell'atto ministeriale.

Questi tre punti possono così brevemente sintetizzarsi:

– l'astratta compatibilità delle collaborazioni a progetto con il lavoro nei *call center*;

– le caratteristiche che la prestazione deve avere in concreto perché si possa ricondurre a un contratto di collaborazione a progetto;

– le possibili modalità di coordinamento (legittime) dell'attività del collaboratore con l'organizzazione aziendale.

Ebbene, con riferimento al primo dei tre punti, occorre sottolineare che l'arguta soluzione individuata dal ministero pare il frutto di un ragionamento solo in parte condivisibile da un punto di vista logico-giuridico, ma i cui limiti, tuttavia, sono stati amplificati senza che si tenesse in alcun conto la prevalente rilevanza a fini qualificatori dell'elemento sostanziale, che emerge nel secondo e nel terzo punto.

In altre parole, la circolare – recepito l'orientamento giurisprudenziale<sup>7</sup> secondo cui i progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, pur potendo esse-

<sup>5</sup> Vedi, da ultimo, Como (2006), p. 77 ss.

<sup>6</sup> Vedi, in questo senso, Como (2006), secondo la quale sarebbe «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».

<sup>7</sup> Vedi, in particolare, il contenuto della sentenza del Tribunale di Torino del 5 aprile 2005, nella quale il giudice afferma che «anche accogliendo la più ampia tesi interpretativa, che ritiene che questo tipo contrattuale non sia di per sé riservato ad attività di carattere altamente specialistico o di particolare contenuto professionale, e possa riguardare prestazioni eventualmente identiche a parte dell'attività aziendale, non si può ignorare che il progetto, *ex lege*, deve avere una sua specificità. Anche a non intendere la specificità quale “individuazione” del progetto sul singolo collaboratore non si può accettare l'estremo opposto, verificatosi nel caso di specie, di una standardizzazione di centinaia di contratti a progetto in

re connessi all'attività principale o accessoria dell'impresa, come specificato dalla circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004, «non possono totalmente coincidere con la stessa o a essa sovrapporsi»<sup>8</sup> – si è dovuta confrontare con il problema rappresentato dalla configurabilità di un progetto con riguardo all'attività tipica delle aziende di *call center*. Non vi sono dubbi, difatti, che le concrete modalità operative di queste aziende rendano assai difficoltoso individuare un'attività che non coincida con quella aziendale, che consiste sempre e comunque nel contatto con una determinata clientela realizzato attraverso tecnologie di comunicazione a distanza.

Il dilemma è stato risolto attraverso la riconduzione del «progetto» alla nozione meta-giuridica di «campagna», «la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro a progetto»<sup>9</sup>, unico possibile riferimento idoneo «a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti, che l'operatore telefonico assume l'obbligo di eseguire entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro»<sup>10</sup>.

Solo riconducendo l'attività prestata dal collaboratore a una campagna (di cui devono essere espressamente indicate la durata, un committente ben individuato, un prodotto che ne sia oggetto e persino la tipologia di clientela da contattare) era possibile isolare una parte dell'attività aziendale, riconducendola a un risultato immediatamente apprezzabile tanto nella sua funzione economica quanto nella sua dimensione temporale, vale a dire a un «progetto». E solo qualora sia possibile rinvenire una campagna specifica e ben identificata – operazione tutt'altro che facile alla luce dei rigidi paletti posti dalla circolare<sup>11</sup> – si potrà astrattamente ipotizzare il ricorso al lavoro a progetto.

tutto e per tutto identici tra loro, e identici altresì all'oggetto sociale; tale standardizzazione conferma che ai collaboratori non è stato affidato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti, l'attività aziendale in se stessa».

<sup>8</sup> Vedi sul punto le considerazioni di Pennesi, Papa (2006), p. 14.

<sup>9</sup> Circolare ministero Lavoro (2006), n. 17.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> Afferma la circolare: «Ai fini della corretta e compiuta determinazione del risultato richiesto al collaboratore è dunque necessario che il progetto, programma di lavoro o fase di esso, sia qualificato tramite la specificazione:

a) del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna (con riferimento ai *call center* che offrono servizi in *outsourcing*, la campagna di riferimento sarà dunque quella commissionata da terzi all'impresa stessa);

Ne deriva, secondo la circolare, che l'uso del contratto disciplinato dagli artt. 61-69 del d.lgs. n. 276 deve ritenersi ipotizzabile esclusivamente nelle ipotesi di lavoro *outbound*, nel quale è ipotizzabile l'individuazione di una «campagna»<sup>12</sup>, mentre andrebbe radicalmente escluso nel caso di attività telefonica *inbound*, rispetto alla quale sarebbe impossibile individuare la «campagna» di riferimento<sup>13</sup>. Il che, lungi dal costituire una legittimazione del lavoro a progetto in tutte le ipotesi di *outbound* – che peraltro rappresentano, secondo le stesse aziende, circa il 10 per cento del traffico telefonico totale e una percentuale di poco superiore del personale occupato – rappresenta, innanzitutto, una radicale esclusione del ricorso a tale strumento in tutti i casi di lavoro *inbound*.

Le perplessità sull'equiparazione tra campagna e progetto/programma, da un lato, e quelle sull'utilizzo che la circolare fa di questa nozione, dall'altro, paiono – come anticipato – largamente eccessive se si guarda al prosieguo del ragionamento.

Respinta la tesi dell'assoluta rilevanza qualificatoria del mero dato formale rappresentato dal progetto (che pur sembrerebbe affacciarsi in alcuni – meno

b) della durata della campagna, rispetto alla quale il contratto di lavoro a progetto non può mai avere una durata superiore;

c) del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna (promozione, vendita, sondaggi ecc.);

d) della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore;

e) della tipologia di clientela da contattare (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi).

In considerazione di tali requisiti essenziali e qualificanti è senz'altro configurabile un genuino progetto, programma di lavoro o fase di esso, con riferimento alle campagne *outbound* nell'ambito delle quali il compito assegnato al collaboratore è quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile a un singolo committente».

<sup>12</sup> Secondo la circolare, «il lavoratore *outbound* infatti può prefigurare il contenuto della sua prestazione sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto».

<sup>13</sup> «Nelle attività *inbound* l'operatore non gestisce, come nel caso dell'*outbound*, la propria attività, né può in alcun modo pianificarla, giacché la stessa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche per un dato periodo di tempo. Ne consegue che il personale ispettivo, qualora verifichi che l'attività lavorativa come descritta è disciplinata da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, procederà, dovendo ricondurre tale attività alla subordinazione, adottando i conseguenti provvedimenti di carattere sanzionatorio e contributivo».

condivisibili – passaggi dell'atto<sup>14</sup>), ormai respinta non solo dalla giurisprudenza<sup>15</sup> ma persino dalla circolare n. 1 del 2004, dettata dallo stesso ministero del Lavoro in piena «epopea» del d.lgs. 276<sup>16</sup>, la circolare n. 17 del 2006 chiarisce che l'elemento rilevante per la riconducibilità dei rapporti di lavoro in *outbound* al lavoro autonomo è rappresentato proprio dalle concrete modalità di svolgimento della prestazione. Vale a dire che «il collaboratore a progetto [...] può essere considerato autonomo alla condizione essenziale che il collaboratore stesso possa *unilateralmente e discrezionalmente* determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa»; una «unilateralità» e una «discrezionalità» che trovano concretezza nei puntuali requisiti richiesti dallo stesso atto ministeriale, con un'enfasi evidente sulla dimensione temporale dell'autodeterminazione della prestazione.

È attraverso il riferimento a questi elementi, sui cui il ministero invita il proprio personale ispettivo a porre la massima attenzione, che si può realizzare «l'identificazione della fattispecie contrattuale concreta»<sup>17</sup>. Vale a dire che, al di là dell'astratta configurabilità di un progetto, l'indagine

<sup>14</sup> Vedi, ad esempio, l'affermazione contenuta nella prima parte della circolare secondo cui «la finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato».

<sup>15</sup> Come chiarito dal Tribunale di Milano (sentenza n. 822, 23 marzo 2006) «per la mancata individuazione del progetto si deve intendere sia la mancata individuazione formale del contenuto del progetto o programma nel contratto, sia la mancanza, in concreto, di questi ultimi, per mancata corrispondenza dell'attività di fatto svolta a quanto previsto nel contratto». La qualificazione del contratto di collaborazione come contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276 rappresenta peraltro, ad avviso dei giudici di merito, una presunzione relativa che può essere vinta dal ricorrente. Ne consegue, tuttavia, «l'inversione dell'onere della prova; la parte convenuta avrebbe dovuto e potuto offrire di provare l'autonomia dell'attività svolta, a prescindere dalla bontà del progetto» (Tribunale di Torino, 5 aprile 2005), «ben potendosi atteggare il concreto svolgimento del rapporto, anche in mancanza di specifico progetto, in termini di autonomia» (Tribunale di Torino, 10 maggio 2006).

<sup>16</sup> Secondo la circolare n. 1 del 2004, «le collaborazioni coordinate e continuative, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, restano caratterizzate dall'elemento qualificatorio essenziale, rappresentato dall'autonomia del collaboratore, dalla necessaria coordinazione con il committente, e dall'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione».

<sup>17</sup> Ghera (2006), p. 334.

dovrà riguardare «la natura del rapporto, ossia l'assetto di interessi che le parti hanno concretamente realizzato»<sup>18</sup>.

Certo, il margine di autonomia che deve essere riconosciuto al lavoratore può trovare delle limitazioni di non poco conto dovute al necessario coordinamento della sua attività con l'attività aziendale, limitazioni cui la circolare dedica la terza e ultima parte. È qui che il peso esercitato dalle organizzazioni datoriali in sede di concertazione dei contenuti dell'atto emerge con maggior evidenza: non tanto nella facoltà di individuare fasce orarie all'interno delle quali inserire l'eventuale prestazione del collaboratore<sup>19</sup>, né nella possibilità di prevedere la frequenza di giornate di formazione e aggiornamento aziendale, quanto nella possibile presenza di un assistente di sala «la cui attività può consistere nel fornire assistenza tecnica al collaboratore». È qui, difatti, attraverso un allargamento dei confini della «assistenza tecnica» consentita, che il potere direttivo e di controllo sull'attività prestata dal collaboratore rischia di riaffacciarsi<sup>20</sup>, dopo essere stato radicalmente escluso dall'atto ministeriale, sotto le mentite spoglie di un potere di coordinamento «ricostruito in modo talmente ampio da renderlo difficilmente distinguibile dal potere di conformazione della prestazione lavorativa tipico del lavoro subordinato»<sup>21</sup>, all'interno di un settore nel quale il controllo sulla prestazione è reso estremamente pervasivo già dalle tecnologie concretamente utilizzate.

Non a caso il ministero si affretta a ribadire, subito dopo aver ammesso la presenza dell'assistente di sala, che «è in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute».

## 2. La circolare n. 17/06 e il processo qualificatorio del rapporto

È evidente, dunque, che la dicotomia *inbound/outbound* non è affatto utilizzata dall'atto ministeriale quale criterio decisivo per distinguere l'area del la-

<sup>18</sup> D'Antona (1995), p. 75.

<sup>19</sup> Sull'irrelevanza della dimensione temporale nel lavoro a progetto vedi in giurisprudenza le recenti sentenze del Consiglio di Stato n. 1743/06 del 3 aprile 2006, e del Tribunale di Torino del 10 maggio 2006.

<sup>20</sup> Sul ruolo in sala del *team leader*, che finirebbe per indurre una sorta di autodisciplina dei lavoratori, vedi Como (2006), p. 79.

<sup>21</sup> Pinto (2006), p. 432.

voro subordinato da quella del lavoro autonomo; essa rappresenta, invece, nient'altro che un indice offerto al personale ispettivo, un «mero criterio indiziario della presenza o meno della subordinazione»<sup>22</sup>, diretto a escludere la parte più rilevante dei lavoratori dei *call center* dal potenziale campo di applicazione delle collaborazioni a progetto. Un indice che si somma a quelli ben conosciuti e da sempre utilizzati per compiere l'operazione di qualificazione del lavoro subordinato e per definire l'ambito di applicazione dello statuto protettivo a esso connesso<sup>23</sup>.

Se in un'ottica prevalentemente di «politica del diritto» la scelta del ministero pare diretta a ridurre drasticamente – sia pure in un quadro a legislazione invariata – l'ambito di applicazione delle collaborazioni autonome in un settore caratterizzato da una larga diffusione delle stesse (è la stessa organizzazione degli industriali a riconoscere che saranno decine di migliaia i collaboratori che vedranno «trasformato» il proprio rapporto di lavoro in lavoro subordinato), da un punto di vista più strettamente giuridico essa pare utile a dipanare alcuni dei tanti dubbi interpretativi nati dalla «sciatta formulazione delle norme»<sup>24</sup> di riferimento.

Nei tre anni seguiti all'approvazione del d.lgs. n. 276 del 2003, difatti, è emersa nella disciplina legale la presenza di dati normativi del tutto antinomici tra loro<sup>25</sup>; un'oscillazione continua e disarmante tra «attività» e «risultato»; una confusione evidente tra prestazione oggetto del contratto e modalità della sua erogazione. Elementi, questi, ancor più preoccupanti se si tiene conto che «l'introduzione, a opera degli artt. 61 e ss. del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, della figura del “lavoro a progetto”, lungi dal provocare soltanto un arricchimento delle tipologie contrattuali attraverso le quali il lavoro viene integrato nei processi produttivi, coinvolge le categorie fondative del diritto del lavoro e la storica dicotomia (autonomia-subordinazione) che ne ha disegnato i confini nel corso del secolo appena concluso»<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Magnani, Spataro (2004).

<sup>23</sup> Sulla qualificazione dei rilevanti problemi che l'interprete si trova ad affrontare vedi, da ultimo, Ghera (2006).

<sup>24</sup> Pinto (2006), p. 432. In senso assai critico sulla formulazione degli artt. 61-69 del d.lgs. n. 276 del 2003, si veda pure Magnani, Spataro (2004), p. 3, secondo i quali «se già non limpido era il disegno ispiratore, la sua concretizzazione normativa – che è poi ciò che rileva sommamente per l'interprete – è fonte di quell'affanno interpretativo cui si è fatto cenno».

<sup>25</sup> Pinto (2006), p. 459. Vedi il giudizio di Magnani, Spataro (2004), p. 3, secondo cui «la fattispecie è costruita con materiali di diversa ed eterogenea origine, di vecchio e nuovo conio».

<sup>26</sup> De Luca Tamajo (2003), p. 2.

Il tentativo del legislatore del 2003 di chiudere la partita classificatoria attraverso lo strumento del progetto/programma (quale che sia il significato da attribuire al secondo oscuro termine utilizzato dal d.lgs. n. 276, rispetto al quale è inutile pure far ricorso al vocabolario italiano<sup>27</sup>) si è rivelato ben presto velleitario alla luce degli stessi contenuti della disciplina legale: il richiamo a un «progetto» e, attraverso questo, a un «risultato» predeterminato dal committente in sede di definizione dei contenuti del contratto, non è riuscito a nascondere quello che lo stesso contenuto degli artt. 63 (corrispettivo) e 66 (sospensione del rapporto) del d.lgs. n. 276 rende evidente: vale a dire che l'obbligazione richiesta al collaboratore è un'obbligazione di durata perché, in realtà, il legislatore non attribuisce alcun rilievo giuridico al compimento di un *opus*<sup>28</sup>, in contrasto proprio con l'esigenza che secondo una parte della dottrina sarebbe a fondamento della «focalizzazione normativa» di questa nuova fattispecie<sup>29</sup>. Come recentemente chiarito dalla dottrina, difatti, «l'organizzazione “per progetti” dell'attività di impresa nulla indica circa il carattere subordinato o autonomo del rapporto giuridico intercorrente con i lavoratori in esso impegnati», assumendo «un valore esterno e non causale»<sup>30</sup>.

E del resto, è stato – come già ricordato – lo stesso ministro Maroni con la circolare n. 1 del 2004 a svalutare definitivamente il rilievo qualificatorio del progetto, affermando che esso «costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa» laddove «l'elemento qualificatorio essenziale, [è] rappresentato dall'autonomia del collaboratore»<sup>31</sup>.

Dunque il progetto/programma non condiziona la struttura dell'obbligazione, ma segna i limiti legali entro i quali il committente è legittimato a stipulare questo particolare modello negoziale<sup>32</sup>. Ed è quanto sembra confer-

<sup>27</sup> Vedi la secca annotazione di Pedrazzoli (2004), p. 690: «Di fronte a un tale bailamme, mi rifiuto di trarre lumi dal Devoto-Oli e pure dallo Zingarelli».

<sup>28</sup> Pinto (2006), p. 460.

<sup>29</sup> Secondo De Luca Tamajo (2003), p. 4-5, «le imprese appaiono, tra l'altro, sempre più bisognose di apporti più prossimi al “risultato” che alla messa a disposizione, apporti qualificati da uno specifico *know how* e da poteri di intervento, caratterizzati non da una vistosa soggezione gerarchica e da eterodirezione, bensì da varie forme di integrazione e di coordinamento con l'organizzazione aziendale, riconducibili solo con evidente difficoltà all'interno di una delle due categorie in cui tradizionalmente si inquadrono le attività lavorative».

<sup>30</sup> Pinto (2006), p. 454.

<sup>31</sup> Tanto che già Castelvetti (2004), p. 154, aveva sottolineato che «la novità della fattispecie del lavoro a progetto è una novità fino a un certo punto».

<sup>32</sup> Maresca (2004), p. 658.

mare oggi la circolare in commento: l'esistenza di un progetto/programma cui ricondurre la prestazione del collaboratore dei *call center* non incide sulla qualificazione del suo rapporto, se non in senso negativo (nel senso che l'assenza di un progetto, come nel lavoro *inbound*, implica l'impossibilità di ricorrere a questo modello contrattuale); ciò che determina la natura del rapporto è il contenuto della prestazione e le modalità della sua erogazione. Il lavoro *inbound* è lavoro subordinato, prima ancora che per l'impossibilità di individuare un progetto/programma, perché il lavoratore non ha alcuna possibilità di autodeterminare la propria prestazione<sup>33</sup>.

Trova ancora una volta conferma, così, l'insegnamento per cui il comportamento esecutivo delle parti «esercita un'essenziale funzione dichiarativa del rapporto giuridico instaurato»<sup>34</sup>, rendendo del tutto residuale tanto il rilievo della volontà da loro espressa<sup>35</sup> quanto quello di elementi esterni alla prestazione.

Alla luce di queste considerazioni, le critiche (e, naturalmente, in questa sede ci si limita a quelle tecniche, mettendo da parte quelle che arrivano dal mondo della politica) rivolte alla circolare paiono sorprendenti per lo meno sotto due profili: da un lato, essa è criticata poiché avrebbe «legittimato» il ricorso a uno strumento previsto dalla legge n. 30/03, dall'altro, s'intravede l'insofferenza nei confronti di un'operazione che si fonda sulla conferma del metodo qualificatorio classico basato sull'utilizzo in funzione qualificatoria del tipo definito dal legislatore, che produrrebbe, secondo i critici, inique distinzioni nel trattamento giuridico riconosciuto a lavoratori della stessa azienda<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Come afferma la circolare n. 17, «nelle attività *inbound* l'operatore non gestisce, come nel caso dell'*outbound*, la propria attività, né può in alcun modo pianificarla, giacché la stessa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche per un dato periodo di tempo».

<sup>34</sup> Mazziotti (1974), p. 220.

<sup>35</sup> Come ricorda Supiot (2003), p. 21, «nessun paese europeo ammette che le parti di un contratto di lavoro siano legate alla qualificazione giuridica di tale contratto, ciò che renderebbe facoltativa l'applicazione del diritto del lavoro. Il principio generale, presente ovunque, afferma che l'autonomia non dipende da una qualificazione convenzionale, ma da una situazione di fatto».

<sup>36</sup> Vedi, ad esempio, quanto sostenuto da Alleva (2004), p. 333, secondo cui «l'attuale situazione, che vede da un lato, il lavoro subordinato tutelato da garanzie normative, contrattuali e sindacali [...] e dall'altro, invece, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa privo di qualsiasi tutela, non è più tollerabile, e costituisce una discriminazione iniqua e priva di senso».

Quanto alla prima osservazione, la risposta è nelle considerazioni già svolte. In attesa di scoprire se la legge n. 30 (*rectius* il d.lgs. n. 276 del 2003) verrà emendata, superata, abolita o confermata, la circolare n. 17 ha un solo effetto certo: quello di ridurre in maniera decisiva il campo di applicazione degli artt. 61-69 con riferimento a un settore – quello dei *call center* – nel quale sono occupati centinaia di migliaia di lavoratori. Che si dipinga come uno strumento destinato a «rafforzare» o «confermare» la cosiddetta legge Biagi, in continuità con le tesi di chi ne esalta l'anima rigida e «laborista»<sup>37</sup>, è quantomeno paradossale.

Più seria e fondata appare la seconda delle critiche citate: quella per cui l'atto in esame mostrerebbe l'incapacità di leggere la *reale* situazione di sottoprotezione sociale e di dipendenza economica di *tutti* i lavoratori dei *call center*, a prescindere dalla modalità *inbound* od *outbound*, subordinata o parasubordinata, cui è riconducibile la loro prestazione<sup>38</sup>. A tutti i lavoratori dei *call center* dovrebbe dunque essere concessa quella via di fuga dalla precarietà, intesa come «insicurezza oggettiva e soggettiva»<sup>39</sup>, che la circolare riserva solo ad alcuni<sup>40</sup> (sia pure la larghissima maggioranza dei lavoratori coinvolti).

Si intuisce qui il fastidio per la scelta di confermare la dicotomia classica autonomia/subordinazione, quasi che possa o debba essere il potere esecutivo, in via interpretativa, a riproporre il «tentativo di superare la normazione per tipi» rinunciando a «individuare fattispecie legali come presupposto per l'applicazione dei diversi regimi giuridici»<sup>41</sup>.

Al di là della condivisibilità o meno dei presupposti del ragionamento, occorre ribadire che la scelta dal ministero appare, in realtà, assolutamente cor-

<sup>37</sup> Vedi Ichino (2006), ovvero Cazzola, Tiraboschi (2006).

<sup>38</sup> Si tratta di osservazioni che in termini generali possono ricondursi a quelle – relative al testo del d.lgs. n. 276 – formulate da Alleva (2004), p. 333, il quale sottolinea che la sottoprotezione del collaboratore si viene a configurare «non soltanto quando, come pur spesso accade, l'etichetta della collaborazione autonoma coordinata e continuativa (ora lavoro a progetto) costituisca solo una finzione sotto la quale si esercitano, invece, da parte del datore di lavoro tutti i poteri tradizionali e il lavoratore è pienamente assoggettato a eterodirezione [...] ma anche quando al prestatore sia lasciata effettivamente una più o meno ampia facoltà di gestire il proprio apporto lavorativo “coordinandolo” con l'organizzazione di impresa del committente [...]».

<sup>39</sup> Gallino (2006), p. 19.

<sup>40</sup> Così, ad esempio, Como (2006), p. 77 ss. Ma vedi pure l'affermazione ancor più esplicita di Sciotto (2006), secondo cui vi sarebbe «una logica che vuol dividere i lavoratori in garantiti e non, come disposto dalla circolare Damiano».

<sup>41</sup> Vedi De Luca Tamajo (2003), che afferma l'impossibilità di rinunciare a questa tecnica.

retta: al potere esecutivo spetta agire all'interno dei limiti tracciati dal legislatore, non modificarne o superarne le scelte. Né si può chiedere alla prassi amministrativa di realizzare, per altre vie, ciò che spetta unicamente al legislatore, vale a dire l'eventuale scelta di spostare le tutele dall'«eterodirezione» alla «dipendenza economica».

Alla circolare n. 17 andrebbe, al contrario, riconosciuto almeno un merito da parte di chi afferma di volersi battere contro la precarietà del lavoro: quello di aver avviato un'opera di bonifica imponente per il numero di lavoratori coinvolti, e di aver iniziato a restituire centralità al lavoro subordinato dopo la sbornia di «flessibilità tipologica» dell'ultimo decennio.

## Bibliografia

Alleva P. (2004), *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, p. 333 ss.

Castelvetri L. (2004), *Lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, p. 154.

Cazzola G., Tiraboschi M. (2006), *Collaboratori coordinati e continuativi e legge Biagi: una regolamentazione da rivedere?*, 25 luglio, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).

Como E. (2006), *Neo-taylorismo e organizzazione del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3, p. 77 ss.

D'Antona M. (1995), *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel rapporto di lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1.

De Luca Tamajo R. (2003), *Dal lavoro parasubordinato al lavoro «a progetto»*, in *Working papers M. D'Antona*, n. 9, <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/>.

Gallino L. (2006), *Presentazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3, p. 19 ss.

Ghera E. (2006), *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in Garofano D. (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Bari, Cacucci.

Ichino P. (2006), *La vera anima della Biagi*, in *Corriere della Sera*, 26 settembre.

Magnani M., Spataro S. (2004), *Il lavoro a progetto*, in *Working papers M. D'Antona*, n. 11, <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/>.

Maresca A. (2004), *L'opinione*, in Aa.Vv., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 7, p. 658.

Mazziotti F. (1974), *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, Jovene.

Pedrazzoli M. (2004), *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in Pedrazzoli M. (a cura di), Bologna, Zanichelli.

Pennesi P., Papa D. (2006), *Call center e collaborazioni: le indicazioni del Ministero*, in *Guida al Lavoro*, n. 26, p. 11 ss.

Pinto V. (2006), *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in Curzio P., *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, pp. 432 ss.

Sciotto A. (2006), *Zipponi: un nuovo «Libro Bianco» per fermare la precarietà*, in *Il Manifesto*, 11 ottobre.

Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro*, Milano, Carocci.

Voza R. (2004), *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci.



**Avviso comune fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil  
per la corretta attuazione delle istruzioni  
fornite dal Ministero del lavoro  
con la circolare n. 17 del 14 giugno 2006  
con specifico riferimento ai call center**

Addì, 4 ottobre 2006, in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, a conclusione di una serie di incontri di approfondimento circa i contenuti della circolare ministeriale n. 17 del 14 giugno 2006 con la quale sono state date istruzioni per il corretto ricorso alla figura dei collaboratori a progetto nell'ambito delle attività dei *call center*, Confindustria, unitamente a FITA ed Assocontact e le Segreterie Corifederali di CGIL, CISL, UIL hanno convenuto di definire con il presente avviso comune le procedure per favorire la corretta attuazione delle istruzioni medesime in tutte le aziende che operano nel settore dei call e contact center e telemarketing, ovunque localizzate.

A tal fine Confindustria e CGIL, CISL, UIL hanno assunto come presupposto delle procedure da attivare l'adozione, nella Legge Finanziaria per il 2007, di uno specifico intervento legislativo affinché in tutti i casi in cui un collaboratore coordinato e continuativo o con contratto a progetto ex art. 61 e seguenti del d.lgs. 276/03, sia interessato da percorsi di trasformazione che prevedano la successiva assunzione nell'ambito di specifici accordi aziendali, si proceda al versamento di una contribuzione aggiuntiva a quella già versata dalla medesima azienda, in parte a carico della stessa anche con versamenti rateizzati nel tempo, da accreditare sulla posizione previdenziale individuale già attivata per quel collaboratore autonomo presso la gestione separata INPS.

Le parti convengono altresì che per la completa efficacia in termini previdenziali della suddetta misura definita con la Legge Finanziaria per il 2007, si provveda con successivi provvedimenti in materia di disciplina della totalizzazione e della ricongiunzione dei diversi periodi contributivi.

Tutto ciò premesso, le parti convengono che:

1. per ciascuna realtà produttiva interessata, il percorso di trasformazione dei rapporti di collaborazione venga avviato, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con la definizione di un accordo sindacale con il quale si stabilisce:

1.1. che per le attività di *out bound* il ricorso al lavoro a progetto è consentito in coerenza con quanto previsto nella citata circolare ministeriale n. 17/06.

1.2. l'individuazione dei rapporti di collaborazione oggetto di trasformazione inerenti attività *in bound* svolte in via temporaneamente prevalente;

1.3. i tempi entro cui gli interessati formalizzeranno, in sede di conciliazione ex artt. 410 e 411 del c.p.c., l'accettazione della proposta di assunzione in un quadro transattivo che definisca ogni reciproca pretesa relativa ai pregresso periodo di collaborazione;

1.4. che i singoli contratti di assunzione verranno stipulati nei rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda e delle leggi vigenti;

1.5. che le assunzioni verranno effettuate con criteri di gradualità nell'arco di 12 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale, con quote trimestrali del 25%;

2. gli atti di conciliazione individuali che verranno perfezionati nell'ambito del percorso specifico definito dall'accordo sindacale, cui farà seguito la contribuzione aggiuntiva di cui in premessa, definiranno anche nei confronti dei terzi la posizione individuale del collaboratore per tutti i profili anche previdenziali, connessi alla qualificazione del rapporto.

3. Ai fini di una più efficace attuazione del programma di trasformazione delle collaborazioni le parti ritengono necessario altresì:

3.1. il finanziamento di un credito di imposta a favore delle trasformazioni da rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nonché l'adozione di provvedimenti legislativi per interventi in deroga di ammortizzatori sociali per le ipotesi di ristrutturazione/riorganizzazione di imprese del settore;

3.2. il ricorso alle risorse del fondo di accantonamento per la formazione costituito per i lavoratori parasubordinati con legge n. 289/2002, per il finanziamento di piani concordati di qualificazione/riqualificazione dei collaboratori con contratto a progetto impiegati nelle imprese del settore;

3.3. interventi legislativi per l'individuazione di criteri di congruenza per gli appalti pubblici delle attività del settore;

3.4. l'avvio di un confronto in sede confederale sui temi che interessano il migliore e più equilibrato sviluppo del settore; in tale contesto, ai sensi del d.lgs. n. 276/2003, le parti attiveranno un confronto per stabilire clausole più favorevoli per i collaboratori.

Ai fini della migliore gestione del percorso individuato nel presente avviso comune, le parti si attiveranno per fornire, ai livelli e nelle sedi più appropriate, le istruzioni, le indicazioni e l'assistenza ai rispettivi rappresentanti.

CONFINDUSTRIA

CGIL  
CISL  
UIL



TENDENZE



# L'evoluzione dei patti sociali in una prospettiva analitica

*Nicola Acocella, Giovanni Di Bartolomeo, Stefano Papa*

## 1. Introduzione

Politiche cooperative che coinvolgono lo Stato, i sindacati e le imprese sono comuni in tutta Europa; lo strumento tipicamente utilizzato per la loro realizzazione è quello del patto (sociale). In termini più generali queste politiche vanno inquadrare nel più complesso concetto di corporativismo.

Il concetto di corporativismo è di difficile definizione; inoltre, il termine è stato spesso utilizzato con sfumature diverse e, nel linguaggio comune, con diverse accezioni oppure confuso con altri termini simili, ma dal significato profondamente differente (come, ad esempio, quello di economia corporativa). Un ulteriore problema che sorge nella definizione di corporativismo è che questo concetto viene utilizzato da diversi studiosi di differenti discipline, quali sociologi, economisti, statistici, politici, le cui definizioni sono metodologicamente differenti.

Una definizione di corporativismo frequentemente utilizzata soprattutto dai sociologi è quella di Katzenstein (1985), che lo descrive come una forma di patto sociale tra le istituzioni governative e i gruppi di interesse di tipo centralizzato che hanno in comune obiettivi critici su cui il corporativismo garantisce una convergenza di politiche per il loro raggiungimento. Questa definizione è in linea con quella data da Olson (1982), secondo cui

\* Nicola Acocella è docente di Politica economica presso l'Università «La Sapienza» di Roma; Giovanni Di Bartolomeo è docente di Politica economica presso l'Università di Teramo; Stefano Papa è cultore di Economia politica presso l'Università di Teramo.

Gli autori ringraziano Marina Capparucci (Università «La Sapienza» di Roma) per i suoi commenti.

Questo articolo è parte di un progetto di ricerca condotto da Nicola Acocella e Giovanni Di Bartolomeo con Patrizio Tirelli e tiene conto dei contributi presentati al *workshop*, da essi organizzato, su *Unionized labour markets and macroeconomic policies*, a Milano (Università Bicocca) nel settembre 2006, e alla conferenza in onore di Ezio Tarantelli tenutasi presso l'Università «La Sapienza» di Roma nel marzo-aprile 2005.

i paesi corporativi sono *encompassing*, ossia sono in grado di «internalizzare» le eventuali esternalità negative o, in altre parole, di ridurre al minimo i costi sociali e il rischio di comportamenti individualistici e opportunistici. In tal modo il corporativismo consente il superamento del tipico problema del «dilemma del prigioniero» e il raggiungimento di una soluzione preferita da tutte le parti coinvolte<sup>1</sup>.

La definizione che gli economisti danno del corporativismo è in linea con quelle fornite dai sociologi, ma più legata con il formalismo matematico della modellistica. Burda (1997) definisce il corporativismo come uno strumento che porta al superamento di un'interazione non cooperativa tra i sindacati e il governo. Acocella e Di Bartolomeo (2006) definiscono il corporativismo come l'accordo, la negoziazione, la contrattazione, la collaborazione su problematiche di rilevanza nazionale che coinvolgono i maggiori gruppi di interesse sociali e le istituzioni<sup>2</sup>.

Le definizioni elencate derivano dai pionieristici studi di Cameron (1984), Lehmbuch (1984) e Tarantelli (1986a). Crouch (1985) pone esplicitamente l'accento sul fatto che il consenso è un elemento fondamentale che caratterizza il corporativismo in tutte le sue possibili definizioni. Lo stesso Tarantelli (1986b) evidenzia come un sistema, per essere definito corporativo, deve essere strutturato in modo che le parti sociali, o meglio le organizzazioni sindacali insieme alle autorità governative, condividano non solo gli obiettivi, ma anche gli strumenti e i tempi di attuazione delle politiche economiche che s'intendono adottare.

<sup>1</sup> Il «dilemma del prigioniero» è una situazione in cui il miglior risultato per ogni individuo è quello in cui egli compie una certa azione (assumendo un atteggiamento non cooperativo) e l'altro non la compie (assumendo un atteggiamento cooperativo). Tuttavia, essendo gli incentivi all'azione gli stessi per ogni individuo, il risultato finale sarà che entrambi compiranno la medesima azione, assumendo un atteggiamento non cooperativo e danneggiandosi a vicenda. Il risultato in cui entrambi non cooperano risulta, infatti, peggiore non solo rispetto al risultato migliore cui entrambi aspirano (il non cooperare con un atteggiamento cooperativo dell'altro), ma anche rispetto a quello in cui entrambi assumono un atteggiamento cooperativo. Coordinare le proprie decisioni migliorerebbe il risultato finale per entrambi.

<sup>2</sup> Una dettagliata definizione di corporativismo, orientata alla sua formalizzazione nei giochi di politica economica, è fornita da Cubitt (1995, pp. 248-249), che ne indica gradi ed elementi; il grado di corporativismo aumenta quando: 1) il sindacato dà più peso al costo dell'inflazione; 2) il sindacato dà più peso all'occupazione; 3) l'obiettivo di occupazione del sindacato si avvicina a quello del governo; 4) il sindacato e le istituzioni fissano la spesa e i salari in modo cooperativo.

Da una parte, se il corporativismo, in termini di consenso, è il prerequisito necessario per la collaborazione, dall'altra, lo strumento principale con cui questa prende forma è quello dei «patti sociali». Questi possono essere definiti come una specifica forma di macro concertazione o scambio politico tra rappresentanti del governo e di gruppi di interesse, che negoziano e coordinano politiche in determinati settori (mercato del lavoro, materie fiscali e politiche sociali) a diversi livelli: nazionale, settoriale, regionale e territoriale (vedi Rhodes, 2001; Visser, 2001). I patti sociali possono essere anche un'alleanza strategica (temporanea) tra governo e organizzazioni del lavoro per affrontare periodi di particolare difficoltà, causati da *shock* oppure da politiche impopolari richieste da particolari circostanze storiche, ad esempio nel caso del rispetto dei parametri di convergenza stabiliti dal Trattato di Maastricht (vedi Regini, 1997; Baccaro, Lim, 2006; Hanckè, 2006).

I patti sociali sono lo strumento principale su cui verte l'azione congiunta di governo e gruppi di interesse in un sistema corporativo, ossia in un sistema che deve essere credibile e basato sul consenso, quindi in grado di sostenere gli accordi stipulati. Una definizione formale dei patti sociali e degli altri strumenti che caratterizzano i sistemi corporativistici è stata proposta da Visser (2006a, 2006b): un patto sociale è definito come un accordo formale tra il governo e le parti sociali. Un accordo si definisce centralizzato (patto bilaterale) quando è sottoscritto formalmente dai sindacati e i rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro, con l'incoraggiamento del governo, ma senza un impegno formale di questo per la loro realizzazione e sostegno. Jelle Visser considera anche un'altra forma d'intervento pubblico, quando il governo interviene direttamente nel processo di negoziazione attraverso il suo potere *super partes* di regolatore.

Sull'evoluzione del corporativismo torneremo nel prossimo paragrafo, poiché lo scopo dell'articolo è proprio quello di analizzare l'evoluzione dei patti sociali. Evidenziando l'emergere di diverse e nuove motivazioni a sostegno di questi individueremo, sulla base delle loro caratteristiche, due distinti tipi di patti: patti di prima generazione (tipici degli anni settanta) e patti di seconda generazione (tipici, ma non esclusivi, degli anni novanta). L'articolo analizza il passaggio ai patti di seconda generazione, cercando di verificare la compatibilità delle principali spiegazioni intuitive proposte con il rigore formale della modellistica economica. Dal punto di vista metodologico, l'idea sottostante all'utilizzo di un modello è che i modelli economici formali servono per guidare la politica economica; non bastano, infatti, le regolarità statistiche oppure le intuizioni, ma devono essere individuati i nessi prin-

cipali tra le variabili che siano coerenti con la realtà e capaci di suggerirne la possibile evoluzione in linea con gli obiettivi degli operatori interessati.

Il resto dell'articolo è strutturato come segue. Il prossimo paragrafo si occupa di descrivere l'evoluzione dei patti sociali dalla prima alla seconda generazione. Il paragrafo 3 analizza le spiegazioni proposte e la loro compatibilità con l'analisi formale recentemente proposta dalla letteratura economica. Al quarto paragrafo sono affidate le conclusioni e alcune considerazioni più generali, anche con riferimento alle prospettive future dei patti sociali.

## 2. Dai patti di prima generazione a quelli di seconda

Gli strumenti corporativi, nelle loro diverse forme, hanno caratterizzato la storia di quasi tutti i paesi europei dal dopoguerra a oggi. Visser (2006a) approfondisce l'evoluzione del corporativismo da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, evidenziando l'impatto dell'intervento del governo nelle diverse forme. Egli sintetizza gli strumenti del corporativismo in misure indirette (patti bipartiti o accordi centralizzati) e misure dirette (patti tripartiti e interventi diretti), in base al coinvolgimento del governo. Nel primo caso il governo agisce indirettamente come arbitro o mediatore delle parti sociali, mentre nel secondo è direttamente coinvolto come parte in causa (oppure *super partes*<sup>3</sup>) della negoziazione.

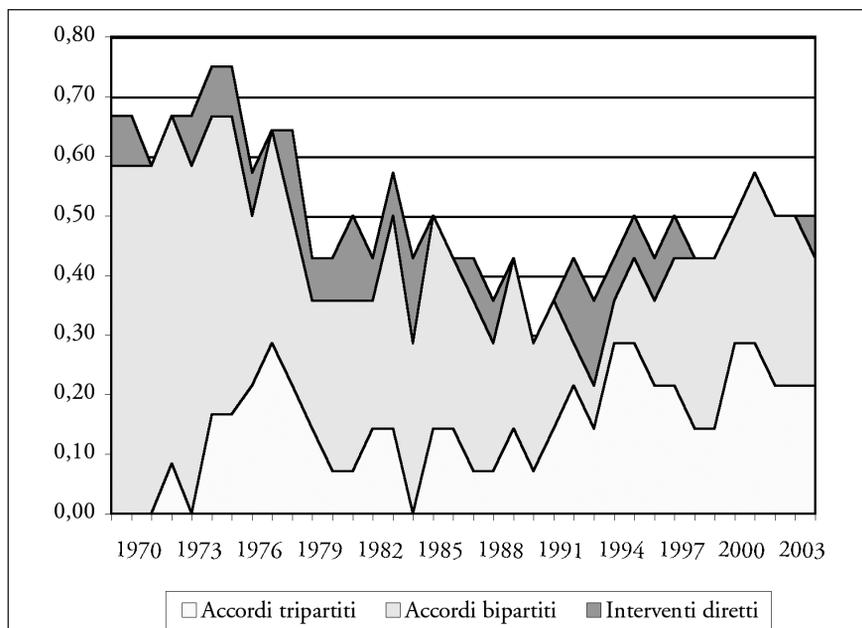
In maggior dettaglio, gli accordi bipartiti sono definiti come quelli in cui il governo è coinvolto indirettamente nel sostenere un accordo tra il sindacato e le associazioni dei datori di lavoro. Gli accordi tripartiti vedono il governo direttamente coinvolto nella negoziazione e nello scambio con le parti sociali (rappresentanti dei lavoratori e associazioni degli imprenditori). Con il termine interventi (propriamente) diretti s'intendono quelle misure con cui il governo impone dei vincoli ai possibili risultati della contrattazione oppure impone una pausa alla negoziazione dei rinnovi contrattuali.

Aggregando accordi tripartiti, bipartiti e interventi diretti<sup>4</sup> si ottiene una misura del corporativismo per i paesi europei, la cui evoluzione è rappresentata nella figura seguente.

<sup>3</sup> Nel caso degli interventi propriamente diretti, nel senso che andremo a definire.

<sup>4</sup> L'indice del corporativismo è ottenuto sommando i tre diversi indicatori degli strumenti diretti e indiretti. L'indice è espresso in termini percentuali. Si noti che nelle definizioni di Visser (2006a, 2006b) i diversi strumenti corporativi sono tra loro auto-escluden-

Fig. 1 – Andamento delle politiche corporative in Europa



Fonte: Visser (2006a).

Dalla figura emerge come, dopo un declino negli anni ottanta, le politiche corporative siano ritornate in auge negli anni novanta. Nel corso di tre decenni, tuttavia, l'intervento dello Stato non è mai scomparso. L'importanza degli interventi indiretti (patti bipartiti) si è ridotta, ma è stata sostituita, nel tempo, da quella degli interventi diretti (patti tripartiti). Negli anni novanta, patti tripartiti e patti sostenuti dal governo si sono diffusi in Europa, anche in paesi dove erano precedentemente sconosciuti.

La massima diffusione dei patti sociali si è avuta negli anni settanta quando, a seguito della sfavorevole congiuntura economica caratterizzata da stagflazione, questi assumono un ruolo cruciale nella gestione delle politiche macroeconomiche in molti paesi. In quegli anni, i patti garantiscono ai paesi scandinavi una *performance* macroeconomica al di sopra della

ti; quindi, in un generico paese si può osservare solo una tra le diverse opzioni: un patto tripartito, un patto bipartito, una misura diretta oppure nessun intervento. Sommando per paesi si ottengono i tre indicatori.

media dei paesi industrializzati. Nel sistema scandinavo si assiste alla piena evoluzione del corporativismo caratterizzato dalla «presenza cooperativa» di gruppi rappresentativi degli interessi di parti consistenti della società. Il sistema era basato su un vero e proprio contratto sociale tra governo e cittadini. Il governo s'impegnava ad assicurare uno standard di vita adeguato a tutti i cittadini attraverso la redistribuzione del prodotto nazionale (tramite il sistema fiscale), i rappresentanti delle parti sociali garantivano relazioni industriali non conflittuali, condizioni salariali concertate e flessibilità contrattuale, con il governo che agiva come datore di lavoro di ultima istanza.

I patti sociali tradizionali, stipulati sin dagli anni settanta, erano basati sullo «scambio politico» concordato tra organizzazioni sindacali e governo: i sindacati scambiavano moderazione salariale con l'aumento della spesa sociale (Summers *et al.*, 1993). Questi patti, tipici del modello scandinavo, possono essere definiti come patti di prima generazione (vedi Visser, 2006a)<sup>5</sup>.

L'evoluzione quantitativa delle politiche corporative nasconde i mutamenti strutturali di queste. Con il tempo, infatti, sono cambiate le prerogative e i fondamenti degli accordi, in particolare dei patti sociali. Verso la fine degli anni ottanta sono cominciati a emergere patti basati su fondamenti differenti. In particolare si sono osservati patti, che coinvolgono direttamente i governi, disegnati in modo da ridurre la spesa sociale. Individuare le motivazioni di questi patti, che possiamo definire di seconda generazione, è problematico. Essi sono fondati, infatti, sulla riduzione del ruolo della sfera pubblica e la salvaguardia dell'occupazione privata e del potere d'acquisto dei salari; sono perciò difficilmente conciliabili con la descrizione dei sistemi corporativi degli anni settanta.

Il primo accordo che può essere considerato di seconda generazione è il patto tripartito irlandese del 1987; quando, in una fase di profonda crisi economica<sup>6</sup>, le parti sociali negoziarono la riduzione della tassazione sui redditi e della spesa pubblica per sostenere il potere d'acquisto dei salari, la produzione,

<sup>5</sup> Per molti autori, i patti degli anni settanta (prima generazione) sembrano aver fallito quando esportati in altri contesti al di fuori di quello scandinavo. Esempi in questo senso di tentativi falliti sono stati l'Italia, il Regno Unito (Regini, 1984), il Belgio e l'Olanda (van Ruyssveld, Visser, 1996).

<sup>6</sup> Nel 1985 in Irlanda si osservava un aumento sostenuto del debito pubblico, una crescita dello 0,1 per cento (contro una crescita media del 3,7 degli anni settanta), un tasso di disoccupazione del 17,5 per cento.

l'occupazione e la competitività del sistema. L'accordo del 1987 ha costituito la base del miracolo irlandese nell'ultimo decennio del secolo (Freeman, 2006).

L'Olanda rappresenta un altro importante esempio di patti di seconda generazione<sup>7</sup>. Già nel 1983 si era avuta una drastica riduzione della spesa pubblica con il consenso delle organizzazioni dei lavoratori. Lo scambio politico avvenne sulla base della riduzione dei contributi per la sicurezza sociale dei lavoratori in cambio di un maggior impegno per una politica occupazionale. Lo scambio comportò, inoltre, una riduzione della tassazione per sostenere le imprese dal lato della domanda di lavoro. La concertazione ha aumentato la flessibilità del mercato del lavoro seguendo il modello americano, cercando però di mantenere, seppur con una riduzione delle spese annue, un modello di stato sociale di tipo tedesco.

Accordi di questo tipo sono emersi anche in altri paesi. Patti tripartiti sono stati formalizzati in Finlandia nel 1995 a seguito della profonda crisi innescata dal crollo del sistema sovietico. Portogallo, Grecia e Belgio si sono indirizzati sulla via dei patti sociali tra il 1996 e il 1998. Sul finire degli anni novanta, anche paesi tradizionalmente legati a un corporativismo basato sui patti di prima generazione, come Germania e Svezia, hanno sostenuto riforme volte a ridurre la sfera pubblica a vantaggio di quella privata<sup>8</sup>. Patti di prima generazione si sono invece registrati in Norvegia con gli accordi sulla politica dei redditi del 1992 e del 1999<sup>9</sup>.

Negli anni novanta, le politiche dei redditi, le contrattazioni salariali coordinate e i patti sociali sembrano essere avvenuti anche nell'ambito di sistemi decentralizzati<sup>10</sup>. In questo senso Fajertag e Pochet (2000) evidenziano come, nei nuovi patti sociali, un coordinamento debole (*soft*) sembra sopraffare il coordinamento forte (*hard*), caratteristico dei patti degli anni settanta e ottanta.

Negli anni novanta, non mancano anche esempi di fallimenti per mancanza di consultazioni e di accordo o di consenso sociale delle riforme da attuare o per il mancato sostegno del sindacato alle politiche governative. In

<sup>7</sup> Vedi Ebbinghaus, Visser (1997), Visser, Hemerijck (1997), Visser (1998).

<sup>8</sup> Esempi di tali aperture sono, in Svezia, la riforma concordata del sistema di contrattazione del 1997 e, in Germania, l'Alleanza per il lavoro del 2000.

<sup>9</sup> Vedi Eiro (2001) e Visser (2006b).

<sup>10</sup> Si noti, tuttavia, che il successo delle politiche di concertazione ha rafforzato in questi paesi la posizione del sindacato e sostenuto una nuova spinta verso una seppur blanda centralizzazione; ciò è quanto si registra in Irlanda e in Finlandia e, in maniera meno netta, in Olanda e in Belgio.

Danimarca, diverse riforme del mercato del lavoro sfumarono per la mancanza di un accordo tra le istituzioni e le organizzazioni sindacali sulla riforma del sistema di sicurezza sociale. In Grecia, misure unilaterali adottate dal governo sul mercato del lavoro generarono un profondo conflitto sociale legato proprio alla non condivisione degli obiettivi politici. In Italia, il primo governo Berlusconi crollò nel 1994 sotto le pressioni dei movimenti sindacati in un clima di forte scontro sociale sui temi delle riforme, in particolare in materia di previdenza sociale.

Il caso italiano, ma non solo, è comunque più difficile da schematizzare (Regini, 1997; Baccaro, 2003). I patti degli anni ottanta, del tipo di quelli di prima generazione, erano molto fragili e non sono riusciti a raggiungere i loro obiettivi (Regini, 1984). A questi patti è seguita una stagione di decentramento e di indebolimento del sindacato. Negli anni novanta, invece, l'Italia è stata senza dubbio al centro di una sostenuta attività di concertazione tra le organizzazioni sindacali e le istituzioni pubbliche in tema di riforme, in particolar modo in relazione allo stato sociale e al mercato del lavoro. Nel 1992 fu firmato l'accordo tripartito che aboliva l'indicizzazione salariale all'inflazione effettiva; nel 1993 fu introdotto un doppio livello di contrattazione, che legava il tasso di indicizzazione salariale al tasso di inflazione programmato dalle autorità governative; nel 1998 è stato firmato, sulla base del precedente accordo<sup>11</sup>, il patto sociale per l'economia, la crescita e l'occupazione tra il governo e le parti sociali, per coordinare le proprie politiche con l'obiettivo di realizzare un'immediata convergenza (socialmente condivisa) rispetto ai vincoli imposti dal Trattato di Maastricht per la creazione dell'Unione monetaria europea (Ume).

Le ragioni che hanno spinto i sindacati italiani a concertare le proprie politiche sono tuttavia meno chiare e, probabilmente, anche legate a problemi di rappresentanza e di ricerca di una propria identità (vedi Carriero, 2004).

In termini generali, le motivazioni proposte per spiegare i patti di seconda generazione sono varie e non si escludono a vicenda. Una prima intuizione si basa sulla riduzione della militanza sindacale, ossia della densità sinda-

<sup>11</sup> Il patto sociale comprende due livelli di contrattazione salariale: a livello nazionale (con tasso di incremento salariale fissato a un livello concordato pari al tasso di inflazione programmato con il governo) e uno a livello locale o territoriale (collegato con le *performance* aziendali).

cale, che si è ridotta negli anni ottanta (Visser, 2000, 2006b). La riduzione della militanza avrebbe portato a una riduzione del peso del potere contrattuale del sindacato, spingendolo a siglare patti sociali rivolti a una maggiore disciplina nelle richieste salariali oppure ad accettare una riduzione concertata di spesa pubblica.

Una seconda motivazione è fondata sull'ipotesi di un cambiamento delle preferenze del governo rispetto alla spesa pubblica e/o l'inflazione. In altri termini, negli anni novanta si è osservata, in molti paesi europei, la vittoria elettorale di partiti di centro-destra, tradizionalmente più avversi all'inflazione e alla crescita della spesa sociale rispetto a quelli di centro-sinistra (Hibbs, 1977, 1992). Uno «spostamento a destra» potrebbe essere legato a un cambiamento dell'elettore mediano che, comunque, comporterebbe anche politiche dei governi di sinistra orientate verso posizioni più conservative. La spiegazione di uno spostamento in questa direzione sarebbe da ricercarsi nei profondi cambiamenti politici a livello internazionale della fine degli anni ottanta, che sono culminati, dopo una fase di apertura, con la caduta dei regimi comunisti. Si sostiene che la contrattazione tra i sindacati e i governi «più a destra» favorirebbe la stipula di accordi di seconda generazione, date le preferenze di questi ultimi (più liberiste e meno orientate per la spesa sociale).

La terza motivazione proposta attribuisce l'evoluzione dei patti alla posizione maggiormente conservativa assunta dalle banche centrali a partire dagli anni ottanta in termini di una maggiore preferenza per la stabilizzazione dell'inflazione rispetto al reddito, che ha comportato politiche meno accomodanti nei confronti dell'inflazione. Politiche monetarie più restrittive, secondo quest'ipotesi, stimolerebbero comportamenti fiscali virtuosi, ad esempio a causa di un effetto disciplinante in un sistema di cambi fissi<sup>12</sup>, e quindi a sostenere accordi da parte del governo disegnati nella direzione di una maggiore restrizione fiscale.

Una quarta spiegazione, suggerita tra gli altri da Fiorito (2000)<sup>13</sup>, è legata alla necessità di rispettare le nuove regole e criteri imposti dall'Unione monetaria europea. Tra i prerequisiti essenziali all'entrata nell'Ume vi sono, infatti, il controllo dell'inflazione e la disciplina fiscale secondo le linee tracciate dall'accordo di Maastricht prima e dal Patto di stabilità e cre-

<sup>12</sup> Vedi Beetsma, Bovemberg (1998).

<sup>13</sup> Vedi anche Regini (1997), Visser (2002), Ferrera, Gualmini (2004).

scita poi. Si è sostenuto che i sindacati abbiano condiviso la svolta euro-peista di Maastricht e la creazione dell'Ume considerando elevatissimi<sup>14</sup> i costi derivanti da un'eventuale esclusione e abbiano, quindi, concertato moderazione salariale e riduzione della spesa pubblica con conseguente ri-dimensionamento dello stato sociale.

Un'ultima spiegazione, portata a sostegno dei patti implicanti una riduzione della spesa pubblica, è quella che si fonda sulla necessità di legittimazione del sindacato. In molti paesi europei, dopo il fallito tentativo negli anni settanta-ottanta di importare dai paesi scandinavi i patti sociali di prima generazione, i sindacati sono entrati in una fase di profonda crisi, testimoniata dalla caduta della loro densità sindacale e dal loro frazionamento o dalla nascita di nuovi soggetti di rivendicazione, come i Cobas in Italia. Negli anni novanta la priorità del debole sindacato sarebbe diventata, quindi, quella della legittimazione e della rappresentanza. Ciò avrebbe comportato, secondo alcuni, la sottoscrizione da parte del sindacato di accordi poco orientati verso le esigenze della base sindacale, ma che garantivano una legittimazione del sindacato come attore politico cooptato a livello istituzionale<sup>15</sup>.

Motivazioni come quelle riportate sono legate all'intuizione o all'osservazione di regolarità empiriche (poco frequenti nei casi in esame per il carattere specifico degli eventi considerati), ma le intuizioni, se pur spesso brillanti, sono altrettanto spesso fallaci. L'idea sottostante al nostro lavoro è che la guida della politica economica non si può basare su pure regolarità statistiche o intuizioni, ma va fondata su modelli economici formali, confutabili nella loro stessa logica interna, oltre che in termini fattuali, e che, quindi, permettono un dibattito oggettivo sulle argomentazioni a sostegno o contro gli interventi. Il prossimo paragrafo si occupa proprio di verificare la robustezza delle motivazioni presentate attraverso un modello teorico molto generale, che viene descritto in questa sede solo in termini concettuali.

<sup>14</sup> In termini di ricadute attese nella salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori e della loro occupazione.

<sup>15</sup> Si noti come, in Italia, forti contrasti all'interno del movimento sindacale (soprattutto nell'area Cgil) abbiano accompagnato questo processo di legittimazione attraverso la nuova primavera di politiche concertate. Molteplici e accese furono, infatti, le reazioni della base che accompagnarono il cambiamento delle politiche e delle strategie sindacali.

### **3. Le ragioni dei patti di seconda generazione**

#### ***3.1 I patti sociali in un'analisi formale***

I patti sociali sono studiati da un punto di vista formale da Acocella *et al.* (2006a, 2006b) in un gioco di politica economica. Questi autori considerano le interazioni e gli incentivi a firmare accordi tra sindacati e governo in un modello stilizzato dove i rappresentanti dei lavoratori e il governo interagiscono con le imprese e la banca centrale. L'articolo analizza gli incentivi sia per i patti di prima generazione, nati dallo scambio politico tra spesa pubblica<sup>16</sup> e moderazione salariale, sia per quelli di seconda, legati ad accordi per ridurre la sfera pubblica nell'economia e tendenti a salvaguardare occupazione privata e potere di acquisto dei lavoratori. Utilizzeremo questo contesto formale per verificare la consistenza delle motivazioni presentate precedentemente a fondamento dei patti, in particolare riguardo ai patti di seconda generazione. In altri termini, verificheremo se le motivazioni proposte sono in contrasto o meno con l'analisi formale.

Il modello può essere sinteticamente descritto nel modo seguente. Sindacato, governo e banca centrale determinano i propri strumenti: rispettivamente politica salariale, spesa pubblica (livello di stato sociale) e politica monetaria; le imprese determinano il livello di attività reale e quindi l'occupazione. La politica fiscale e la politica salariale, intesa questa come politica di *mark up* sul livello di salario concorrenziale, inducono distorsioni: a un più alto livello di salario reale o spesa pubblica corrisponde un minore livello di attività.

Sindacati e governo sono entrambi interessati alla spesa pubblica e all'occupazione. I sindacati hanno anche come obiettivo quello di garantire il potere di acquisto dei propri componenti (salari), mentre il governo è interessato al contenimento del tasso di inflazione. La banca centrale è principalmente interessata al contenimento dell'inflazione.

Salari e spesa pubblica possono essere determinati in modo cooperativo, tramite un accordo (patto) tra governo e sindacato, oppure in modo non cooperativo. La cooperazione implica che ogni soggetto decida la propria politica in modo da tener conto anche degli effetti delle proprie azioni su-

<sup>16</sup> In realtà, per spesa pubblica s'intende spesa sociale, ovvero quella parte di spesa pubblica condivisa dal sindacato. Nel prosieguo ometteremo di ripetere la precisazione, in quanto una discussione sulla composizione della spesa pubblica e sui suoi effetti distributivi è al di fuori dello scopo del presente lavoro.

gli obiettivi degli altri agenti. Naturalmente, un accordo deve soddisfare due requisiti per essere sostenibile: deve essere vincolante per coloro che lo sottoscrivono; deve apportare loro benefici netti. Noi ci soffermeremo sul secondo punto, dando per assodato il primo come prerequisito essenziale<sup>17</sup>.

Nel modello esiste un'inefficienza legata al fatto che il sindacato, quando determina la politica salariale in modo non cooperativo, non tiene conto degli effetti di questa sulla politica fiscale e viceversa. A livelli alti di *mark up* salariale corrisponde un più basso livello di attività, che rende più costosa la politica fiscale. Se quindi i sindacati operano politiche salariali aggressive, queste disincentivano il governo a operare politiche fiscali espansive a sostegno dello stato sociale, con danno anche per lo stesso sindacato.

I patti sociali di prima generazione internalizzano queste diseconomie: i sindacati operano politiche salariali meno aggressive per stimolare politiche fiscali più espansive e come risultato si osservano salari più bassi, maggiore occupazione e un più alto livello di stato sociale. I patti sociali di seconda generazione, in quest'ottica, si spiegano in modo simmetrico: un più alto livello di stato sociale richiede una maggiore tassazione distorsiva (implicando un minore livello di attività) e le politiche a salvaguardia del potere di acquisto dei lavoratori risultano più costose in termini di occupazione. In caso di accordo, i sindacati possono essere disposti a scambiare una politica salariale meno aggressiva in cambio di una riduzione della spesa pubblica, con ciò concorrendo a sostenere l'occupazione e la salvaguardia del potere di acquisto dei lavoratori stessi<sup>18</sup>.

In generale, non sarà disposto a concertare con il governo la propria politica nel caso in cui non esistano i prerequisiti per cui l'accordo venga rispettato (mancanza di un sistema corporativo) oppure, qualora questi requisiti esistano, nel caso in cui non sia interessato alla dimensione dello stato sociale. In tutti gli altri casi esiste un incentivo a concertare un accordo di prima o di seconda generazione. Il modello analizza le condizioni formali che possono comportare, dato il prerequisito corporativo, il passaggio da un patto di prima a un patto di seconda generazione. Queste condizioni sono legate alle preferenze relative del governo e del sindacato, e sono influenza-

<sup>17</sup> Si ricordi, come sottolineato nell'introduzione, che il corporativismo, cornice dei patti sociali, è fondato sul consenso.

<sup>18</sup> Si noti che politiche salariali meno aggressive in condizioni di riduzione della spesa pubblica (distorsione fiscale) possono implicare salari più elevati.

te da alcuni fattori esterni a queste, quali, ad esempio, l'aggressività della politica monetaria. In estrema sintesi, il passaggio dai patti di prima ai patti di seconda generazione avviene quando il peso della spesa pubblica sulle preferenze del sindacato si riduce, la banca centrale è più aggressiva rispetto all'inflazione oppure il governo lo è meno.

### ***3.2 Le motivazioni dei patti sociali***

Ci occupiamo ora di analizzare le principali spiegazioni portate a sostegno dei patti sociali alla luce delle predizioni del modello formale appena presentato. Naturalmente, la nostra analisi non è esaustiva né conclusiva; nel senso che consideriamo solo le principali spiegazioni proposte, limitandoci a osservare la consistenza delle spiegazioni con il modello formale. La loro coerenza con il modello non necessariamente implica la causalità né una *assoluta* veridicità.

La prima spiegazione si basa sulla riduzione della militanza sindacale. Nella nostra analisi formale una riduzione della militanza sindacale non ha effetti sugli incentivi a firmare un patto di seconda generazione. Gli incentivi, infatti, riguardano solo le preferenze relative *ceteris paribus* del sindacato sulla dimensione della sfera pubblica (spesa sociale) rispetto a quella privata (occupazione e salari). La riduzione della militanza non ha effetti su queste preferenze; quindi, non muta gli incentivi del sindacato a sottoscrivere un accordo di tipo diverso (ossia di seconda generazione).

L'idea che la sola riduzione della militanza abbia indebolito i sindacati e li abbia indotti a sottoscrivere accordi che non appartenevano alla loro tradizione (per cui non esistono incentivi) non può essere accolta nell'ambito del nostro modello. Infatti, i patti sociali sono di natura volontaria e si fondano sull'attesa di un beneficio netto atteso dai soggetti che li sottoscrivono.

Il discorso è differente qualora si ritenga che i sindacati abbiano accettato, in un momento di crisi di identità istituzionale, patti che non apportavano loro benefici in termini immediati per ottenere vantaggi in termini di rappresentatività in un'ottica di rilancio istituzionale. In questo caso la spiegazione sarebbe però concettualmente differente; torneremo sul punto più avanti.

Non possiamo escludere neanche la possibilità che, in conseguenza di un ridotto potere sindacale, siano nati patti sociali della seconda generazione nei quali il sindacato possa essere stato indotto ad accettare insieme riduzioni della spesa pubblica e, al tempo stesso, moderazione salariale, preferendo

questa alternativa a una unilaterale (maggiore) riduzione della spesa pubblica e, possibilmente, a una riduzione – anche essa non negoziata – dei salari.

La seconda spiegazione nasce dall'osservazione di uno «spostamento a destra» dei principali governi europei negli anni novanta. L'idea che i patti di seconda generazione emergano a causa dello spostamento a destra della politica si rivela fallace. Il sindacato, di fronte a un governo meno interessato al sostegno dello stato sociale, ha minore interesse a contrattare un patto di seconda generazione e più interesse a contrattare un patto di prima. La spiegazione è semplice, ma prima occorre chiarire un possibile equivoco. Quello che si confronta, quando si considerano gli effetti di un patto sociale, è la situazione cui si arriva attraverso il patto rispetto a quella di mancato accordo. In questo senso è molto pericoloso guardare soltanto alle «regolarità empiriche», poiché i patti sono esperimenti *una tantum* e la prova controfattuale degli effetti della loro implementazione o mancanza di implementazione non esiste.

Un esempio può aiutare a chiarire il punto sopra esposto. Si immagini uno spostamento a destra delle preferenze del governo; questo implica *ceteris paribus* una riduzione della spesa pubblica. In caso di patto sociale simultaneo al cambio di regime politico tale riduzione potrebbe essere minore o maggiore secondo il tipo di accordo con i sindacati (patto di prima o seconda generazione). Confrontando l'esito del patto con la situazione preesistente (ossia prima del cambio di regime) si osserverà erroneamente che il risultato dell'accordo è una riduzione della spesa pubblica, quindi tale patto sarà catalogato come un patto di seconda generazione anche se potrebbe non esserlo<sup>19</sup>.

Avendo chiarito i termini del confronto, è evidente che il sindacato sarà propenso ad accordarsi con il governo per un aumento della spesa pubblica (che paga in termini di minor sostegno ai salari e all'occupazione privata) quando questa è bassa (quando è in carica un governo di centro-destra) e viceversa (quando è in carica un governo di centro-sinistra). Infatti, come tutti gli economisti sanno, il valore di qualcosa è alto quando è raro; il valore della spesa è quindi alto quando il suo livello è basso e l'occupazione è sostenuta. Si evince dal nostro ragionamento, quindi, che è

<sup>19</sup> In altri termini, un patto per sostenere la spesa (prima generazione), quando questa si riduce, è sostanzialmente differente da un patto volto a ridurla ulteriormente (patto di seconda generazione), anche se alla fine il risultato statistico osservato è comunque una riduzione della spesa.

più probabile che un sindacato cambi la sua politica di patti sociali, da prima a seconda generazione, quando le preferenze del governo si spostano a sinistra e non a destra.

La terza spiegazione osserva come, dagli anni ottanta in poi, la banca centrale abbia assunto una linea politica conservatrice nei confronti dell'inflazione. L'analisi formale evidenzia come, secondo il regime di politica monetaria<sup>20</sup>, ci saranno distorsioni «in eccesso» provocate, in un caso, dal governo, in termini di maggior spesa nel settore pubblico, nell'altro caso, dal mercato del lavoro, in termini di un eccessivo aumento salariale. Una banca centrale conservatrice disciplina i governi a ridurre la distorsione fiscale, ma proprio per questo incentiva i sindacati a espandere le richieste salariali (distorsione sul mercato del lavoro)<sup>21</sup>. Una banca centrale più conservativa ha effetti ambigui. Da una parte, comportando una riduzione della spesa pubblica, aumenta gli incentivi del sindacato e del governo a sostenere i patti di prima generazione; dall'altra, comportando un aumento delle distorsioni salariali nel settore privato, essa si traduce in un incentivo per i sindacati e il governo verso i patti di seconda generazione. Il secondo effetto sembrerebbe prevalere sul primo. Tuttavia questa spiegazione va considerata con cautela per le ambiguità esposte e perché, in realtà, non è del tutto univoco uno spostamento negli anni novanta della banca centrale verso politiche meno accomodanti. Il cambiamento di regime monetario, secondo molti autori, sarebbe avvenuto in molti paesi già durante gli anni ottanta (si pensi, ad esempio, al divorzio tra la Banca d'Italia e il Tesoro).

La quarta spiegazione è legata agli accordi di Maastricht. In questo caso la valutazione dell'entrata (o non entrata) in Europa altera le preferenze dei sindacati. Essendo gli accordi definiti in termini di criteri sulla spesa pub-

<sup>20</sup> Per regime s'intende l'attitudine della banca centrale ad accomodare o meno le variazioni dell'inflazione. Una banca centrale accomodante (populista) tenderà a non restringere troppo l'offerta di moneta a seguito di incrementi di inflazione per evitare i costi della conseguente recessione. Al contrario, una banca centrale conservatrice non esiterà ad aumentare i tassi di interesse a seguito di un incremento dell'inflazione a prescindere degli effetti depressivi di questi sull'attività reale.

<sup>21</sup> In realtà, analizzando il problema della contrattazione salariale esiste anche un argomento che tende a compensare gli effetti, appena descritti, di sostituibilità strategica tra spesa pubblica e salari. In sistemi con contrattazione fortemente decentralizzata, infatti, una banca centrale conservativa potrebbe sostenere il coordinamento delle politiche salariali e ridurre le distorsioni sul mercato del lavoro. Si vedano Acocella *et al.* (2006), per uno studio sistematico, oppure Cukierman (2004), per una rassegna su tale tipo di meccanismi.

blica e sull'inflazione, la condivisione dell'obiettivo europeo comporta una sorta di «spostamento a destra» delle preferenze dei sindacati; tale spostamento è in linea con il sostegno ai patti sociali di seconda generazione.

La spiegazione europeista non è, quindi, in contrasto con l'analisi formale, ma è accettabile solo se valgono due requisiti: il sindacato condivide, e quindi sostiene, la creazione dell'Ume; la condivisione è sostanziale, nel senso che lo spostamento delle preferenze del sindacato non deve essere compensato da un pari spostamento delle preferenze del governo, poiché quello che spiega il passaggio ai patti di seconda generazione non è un cambiamento nella preferenza assoluta, ma un cambiamento della preferenza relativa del sindacato rispetto al governo. Il primo requisito sembra senza dubbio accettabile, mentre il secondo è più ambiguo.

La spiegazione dei patti sociali basata sulla svolta europeista sembra particolarmente utile per spiegare gli accordi degli anni novanta in Italia, Belgio, Grecia e Portogallo; appare invece più difficile per quanto riguarda i patti di seconda generazione osservati in Irlanda e Olanda per motivi di contenuto (erano rivolti più alla riduzione della spesa pubblica e meno alla moderazione salariale e all'inflazione) e per il periodo in cui sono stati osservati, molto prima degli accordi di Maastricht.

Si noti infine che, mentre l'argomento proposto è credibile per gli accordi di Maastricht, lo è molto meno se viene utilizzato per sostenere che accordi di seconda generazione siano più facilmente implementabili per via del Patto di stabilità e crescita. Questo è vero per diversi motivi: primo tra tutti il fatto che tale patto non sia in effetti una credibile minaccia di esclusione dalla Ume come, invece, lo era il mancato raggiungimento dei criteri di Maastricht per l'entrata nella Ume<sup>22</sup>.

La quinta spiegazione si basa sul cosiddetto *issue linkage*<sup>23</sup>, ovvero l'idea che l'allargamento delle negoziazioni a un numero maggiore di oggetti rende più facile il raggiungimento di un accordo. Un tipico esempio di *issue linkage* è rappresentato dagli accordi internazionali sull'ambiente. In questo caso, ad esempio, paesi ricchi e poveri difficilmente sono in grado di trova-

<sup>22</sup> Mentre la Grecia è stata esclusa dalla prima fase dell'Ume nel 1999 per il mancato raggiungimento dei criteri, il successivo mancato rispetto dei parametri del Patto di stabilità e crescita da parte di diversi paesi è stato affrontato in modo molto differente.

<sup>23</sup> L'idea dell'*issue linkage* nasce dagli studi sulle imprese multinazionali (Vaitsos, 1974, p. 124) e si estende in seguito a quelli sulla contrattazione degli accordi internazionali, in particolare modo in materia ambientale (ad esempio, Folmer *et al.*, 1993; Cesar, De Zeeuw, 1996).

re un accordo riguardo all'imposizione di tecnologie meno dannose per la salute ma più costose. In questo caso, oltre al problema di *free riding*<sup>24</sup> che l'accordo vorrebbe risolvere, esiste un problema di valutazione di costi e benefici, in quanto i paesi poveri danno alla tutela dell'ambiente un valore relativo (rispetto all'abbattimento dei costi di produzione) minore di quello attribuitogli dai paesi ricchi. Allargare le negoziazioni agli accordi sul commercio internazionale può essere fondamentale. Infatti i paesi poveri, più danneggiati dagli accordi per l'ambiente, potrebbero scambiare con i paesi ricchi minore inquinamento in cambio di accordi preferenziali per le importazioni e lo sviluppo. In altri termini, l'allargamento della materia del contendere (*issue linkage*) rende disponibili più soluzioni alternative, aumentando la probabilità che si possa trovare una soluzione negoziale favorevole per tutte le parti coinvolte.

L'applicazione dell'*issue linkage* ai patti di seconda generazione si fonda sull'idea che, negli anni ottanta, il sindacato in molti paesi sia entrato in una profonda crisi di «identità istituzionale». Le ragioni di tale crisi – come detto – sono probabilmente da cercare nell'impossibilità di importare il sistema concertato scandinavo in contesti in cui la coesione sociale era molto debole. In questo senso i patti degli anni novanta rappresenterebbero accordi che tendono ad allargare la materia della negoziazione (*issue linkage*), in cui politiche «impopolari» dal punto di vista della base sindacale vengono scambiate con vantaggi di tipo diverso rivolti a rafforzare la legittimazione del sindacato come parte sociale.

Si noti, infine, che probabilmente la tassonomia dei patti sociali è più complessa di quella qui presentata e le possibili spiegazioni più numerose. Ad esempio, i patti sociali degli anni novanta in paesi con forte preoccupazione riguardo al rispetto dei criteri imposti a Maastricht sono molto differenti dai precedenti patti sostenuti in altri paesi con problemi più legati alla situazione interna che non a quella europea, anche se entrambi comportavano una riduzione della spesa pubblica. Irlanda e Olanda, ad esempio, si fanno portatori dei patti di seconda generazione in momenti di grande crisi dell'occupazione, lontani dalla discussione riguardo ai criteri dell'Ume; in questi casi, la logica dei patti sembra essere stata quella di so-

<sup>24</sup> In questo caso vi è un problema del tipo del dilemma del prigioniero, già descritto in precedenza. In termini semplici, ogni paese preferirebbe utilizzare tecnologie inquinanti ma economiche, lasciando agli altri l'onere di introdurre tecnologie «pulite».

stenero il settore privato (più che risanare i conti e tenere l'inflazione sotto controllo), anche se a danno del settore pubblico. In linea con l'analisi formale i patti di seconda generazione diventano più desiderabili in situazioni di bassa crescita dell'attività reale e di elevati debiti (indicatori di una grande dimensione del settore pubblico); in questi casi, infatti, il valore relativo del sostegno del settore privato rispetto alla spesa sociale aumenta.

#### 4. Conclusioni

In questo articolo abbiamo analizzato l'evoluzione del corporativismo nei paesi europei dagli anni settanta a oggi, da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo. Dal punto di vista quantitativo, le politiche corporative, dopo un declino negli anni ottanta e un periodo d'oro negli anni settanta, sono ritornate in auge negli anni novanta, anche in paesi dove precedentemente erano sconosciute. Nel corso di tre decenni, tuttavia, l'intervento dello Stato non è mai scomparso, ma è rimasto piuttosto costante. L'importanza degli interventi indiretti si è ridotta, ma è stata sostituita, nel tempo, da quella degli interventi diretti. Dal punto di vista qualitativo, abbiamo osservato come i patti sociali si siano evoluti da patti di prima generazione, fondati su uno scambio tra aumenti di spesa pubblica e moderazione salariale (unico tipo di patto degli anni settanta), a patti di seconda generazione, che invece sostenevano, in diverse forme, riduzioni concertate della spesa pubblica (tipici, anche se non esclusivi, degli anni novanta).

Dopo aver evidenziato le caratteristiche dei diversi tipi di patti sociali, abbiamo cercato di verificare la compatibilità delle principali spiegazioni proposte per sostenere uno spostamento da patti di prima generazione a patti di seconda generazione con il rigore formale della modellistica economica. L'idea sottostante al nostro esperimento è che per guidare la politica economica non bastano le regolarità statistiche oppure le intuizioni, ma occorrono modelli economici formali, certamente «falsificabili», ma discutibili all'interno della loro stessa logica.

I nostri principali risultati sono che lo spostamento dei termini dei patti, derivante dalla condivisione della svolta europeista degli accordi di Maastricht e, per alcuni paesi, dal tentativo di legittimare il sindacato co-

me parte sociale, è compatibile con l'analisi formale ed è in grado di spiegare i patti sociali degli anni novanta in paesi come l'Italia, il Portogallo, il Belgio e la Grecia. Accordi sorti dopo profonde crisi occupazionali, invece, spiegano i casi dell'Olanda e dell'Irlanda, dove i patti sociali, molto prima di Maastricht, sono stati disegnati per ridurre la spesa pubblica a favore di quella privata attraverso un processo concertato volto a salvaguardare la crescita, l'occupazione e l'innovazione.

Altre spiegazioni – basate su una riduzione del potere contrattuale del sindacato negli anni ottanta, a causa della caduta del suo grado di militanza o per lo spostamento verso destra dei governi o per il soddisfacimento degli accordi presi con il Patto di stabilità e crescita – non sono da ritenersi coerenti con l'analisi formale. Ciò non esclude che alcune di queste spiegazioni possano trovare il loro fondamento in un diverso contesto formale che, tuttavia, richiederebbe di essere sviluppato.

Lo studio dei successi e dei fallimenti dei patti sociali, nonché delle loro motivazioni in termini di incentivi, è molto importante in chiave sia storica sia di politica economica. La comprensione diviene, infatti, elemento fondamentale per il loro utilizzo e la loro riuscita in una prospettiva futura, in un mondo che cambia e si avvia verso processi sempre più complessi e di natura globale.

In questo senso, la riflessione sulla posizione internazionale e la dinamica di sistemi economici come quello italiano ed europeo evidenzia come uno dei principali problemi degli ultimi anni sia costituito dallo sfavorevole andamento della produttività, che nel caso italiano è particolarmente accentuato ormai da un decennio. Un patto sociale capace di scambiare moderazione salariale, nell'immediato, contro politiche aziendali e pubbliche tese all'aumento della produttività, attraverso investimenti in nuove tecnologie e capitale umano nonché opportuni cambiamenti organizzativi, costituirebbe il miglior antidoto all'arretramento relativo del nostro sistema economico. Porrebbe altresì le basi per un successivo rilancio dell'azione sindacale in termini non inflazionistici e senza effetti dirompenti sul sistema industriale.

## Bibliografia

- Acocella N., Di Bartolomeo G. (2006), *Is corporatism feasible?*, in corso di stampa su *Metroeconomica*.
- Acocella N., Di Bartolomeo G., Hibbs D. (2006), *Labor market regimes and the effects of monetary policy*, in corso di stampa su *Journal of Macroeconomics*.
- Acocella N., Leoni R. (2006), *Social pacts, employment and growth: Essay in honor of Ezio Tarantelli*, Berlino, Physica-Verlag.
- Acocella N., Di Bartolomeo G., Tirelli P. (2006a), *From first- to second-generation social pacts*, in Acocella N., Leoni R. (2006), *op.cit.*
- Acocella N., Di Bartolomeo G., Tirelli P. (2006b), *The macroeconomics of social pacts*, presentato al workshop *Unionized labour markets and macroeconomic policies*, Milano, 6-7 settembre.
- Baccaro L. (2003), *What is alive and what is dead in the theory of corporatism*, in *British Journal of Industrial Relations*, 41, pp. 683-706.
- Baccaro L., Lim S.-H. (2006), *Social pacts as coalitions of «weak» and «moderate»: Ireland, Italy and South Korea in comparative perspective*, in *Ilo discussion paper*, n. 162.
- Beetsma R.M.W.J., Bovenberg A.L. (1998), *Monetary union without fiscal coordination may discipline policymakers*, in *Journal of International Economics*, 45, pp. 239-258.
- Burda M.C. (1997), *Whither corporatism? Corporatism, labor union and the safety net*, in *European Economic Review*, 41, pp. 653-646.
- Cameron D.A. (1984), *Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist society*, in Goldthorpe (1984), *op.cit.*, pp. 143-178.
- Carrieri M. (2004), *Sindacato in bilico*, Roma, Donzelli.
- Cesar H., De Zeeuw A. (1996), *Issue linkage in global environmental problems*, in *Economic policy for the environment and natural resources*, Cheltenham, E. Elgar.
- Crouch C.J. (1985), *Conditions for trade union wage restraint*, in Lindberg L.N., Maier C.S., *The Politics of Inflation and Economic Stagnation*, Washington (DC), Brookings Institution, pp. 105-139.
- Cubitt R.P. (1995), *Corporatism, monetary policy and macroeconomic performance: A simple game theoretic analysis*, in *Scandinavian Journal of Economics*, 97, pp. 245-259.
- Cukierman A. (2004), *Monetary institutions, monetary union and unionized labor markets – Some recent developments*, in *Monetary policy, fiscal policies and labour markets in Key aspects of macroeconomic policymaking in EMU*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Ebbinghaus B., Visser J. (1997), *A Dutch Miracle*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Eiro (2001), *EIRO Annual Review 2000*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fajertag G., Pochet Ph. (2000), *Social pacts in Europe. New dynamics*, Bruxelles, European Trade Union Institute and Observatoire Social Européenne.
- Ferrera M., Gualmini E. (2004), *Rescued by Europe? Social and labour market reforms from Maastricht to Berlusconi*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Fiorito R. (2000), *Il Paradosso della concertazione*, in *Rivista di Politica Economica Italiana*, 3, pp. 353-371.
- Folmer H., van Mouche P., Ragland S. (1993), *Interconnected games and international environmental problems*, in *Environmental Resource Economics*, 3, p. 313-335.
- Freeman R.B. (2006), *Searching for the EU social dialogue model*, in Acocella N., Leoni R. (2006), *op.cit.*
- Goldthorpe J.H. (1984), *Order and conflict in contemporary capitalism. Studies in the political economy of western European nations*, Oxford, Clarendon Press.
- Hanckè B. (2006), *Beyond social pacts. The changing shape of labor relations in E-MU*, presentato al workshop *Unionized labour markets and macroeconomic policies*, Milano, 6-7 settembre.
- Hemerijck A., Visser J. (1997), *A Dutch Miracle'. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Hibbs D.A. Jr. (1977), *Political parties and macroeconomic policy*, in *American Political Science Review*, 71, pp. 1467-1487.
- Hibbs D.A. Jr. (1992), *Partisan theory after fifteen years*, in *European Journal of Political Economy*, 8, pp. 361-373.
- Katzenstein P.J. (1985), *Small states in world markets, industrial policy in Europe*, Ithaca, Cornell University Press.
- Lehmbruch G. (1984), *Concertation and the structure of corporatist networks*, in Goldthorpe (1984), *op.cit.*, pp. 60-80.
- Olson M.J. (1982), *The Rise and Decline of Nations*, New Haven, Yale University Press.
- Regini M. (1984), *The Conditions for political exchange: how concertation emerged and collapsed in Italy and Great Britain*, in Goldthorpe (1984), *op.cit.*, pp. 124-142.
- Regini M. (1997), *Still engaging in corporatism? Recent Italian experience in comparative perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, 3, pp. 259-278.
- Rhodes M. (2001), *The political economy of social pacts: «Competitive corporatism» and European welfare reform*, in *The new politics of the welfare state*, Oxford, Oxford University Press, pp. 165-194.

- Summers L.H., Gruber J., Vergara R. (1993), *Taxation and structure of labor markets: The case of corporatism*, in *Quarterly Journal of Economics*, 108, pp. 385-411.
- Tarantelli E. (1986a), *Economia politica del lavoro*, Torino, Utet.
- Tarantelli E. (1986b), *The regulation of inflation and unemployment*, in *Industrial Relations*, 25, pp. 1-15.
- Vaitsos C. (1974), *Intercountry income distribution and transnational enterprises*, Oxford, Clarendon Press.
- van Ruysseveldt J., Visser J. (1996), *Industrial relations in Europe. traditions and transitions*, Londra, Sage,
- Visser J. (1998), *Two cheers for corporatism, one for market: Industrial relations, wage moderation and job growth in the Netherlands*, in *British Journal of Industrial Relations*, 36, pp. 269-292.
- Visser J. (2000), *From Keynesianism to the third way: Labour relations and social policy in Western Europe*, in *Economic and Industrial Democracy*, 21, pp. 421-456.
- Visser J. (2001), *Industrial relations and social dialogue*, in Auer P. (a cura di), *Changing Labour Markets in Europe. The role of institutions and policies*, Ginevra, Ilo, pp. 184-242.
- Visser J. (2002), *Unions, wage bargaining and co-ordination in European labour markets*, in *Wage and policy in the Eurozone*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.
- Visser J. (2006a), *Three decades of pacts and agreements. What's new?*, presentato al workshop *Unionized labour markets and macroeconomic policies*, Milano, 6-7 settembre.
- Visser J. (2006b), *Wage bargaining institutions in Europe. A happy marriage or preparing for divorce?*, in Acocella N., Leoni R. (2006), *op.cit.*

# La transizione al lavoro delle donne laureate. Tra vincoli sociali e strategie individuali

Maura Franchi

## 1. Introduzione

L'interpretazione delle dinamiche che caratterizzano la transizione al lavoro non può che essere collocata all'interno delle strategie di ingresso nella vita professionale e nella vita adulta. Non a caso le preferenze, le aspettative, le scelte di formazione successive alla laurea compongono sistemi di orientamenti e di azioni dotati di una «coerenza» interna, che mediano in vario modo i vincoli e le risorse disponibili indirizzandoli verso strade praticabili. In altri termini, gli individui mettono a punto strategie di ingresso nel lavoro orientate a raggiungere obiettivi lavorativi coerenti con i propri progetti di vita.

Nel susseguirsi delle esperienze e attraverso processi di «sperimentazione» e di «apprendimento», i progetti sono soggetti a ripensamenti e a revisioni, posti al vaglio delle condizioni reali, delle possibilità verificate, delle informazioni via via maturate, e mutano le aspettative stesse. Ciò che accade durante il percorso influenza in larga misura gli esiti che, proprio per questo, non risultano spiegati unicamente dalle variabili utilizzate nelle analisi sul mercato del lavoro (Franchi, 2005).

La visione dell'ingresso nel lavoro non come evento «puntuale», bensì come processo che si compie attraverso una pluralità di esperienze che consentono la graduale costruzione di un progetto professionale e di vita, cambia radicalmente la prospettiva con cui è stato analizzato sinora il passaggio dall'istruzione al mercato del lavoro. Mentre l'approccio corrente ha privilegiato il confronto tra «stati» visti in successione (studente, disoccupato, occu-

\* Maura Franchi è docente di Sociologia dello sviluppo e di Analisi dei modelli di consumo presso la Facoltà di Economia dell'Università di Parma.

Il saggio rappresenta un approfondimento delle differenze di genere rispetto alle analisi sulle transizioni al lavoro dei laureati contenute in Franchi M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.

pato), il paradigma della transizione assume che essa si realizzi attraverso una serie di eventi, in cui aspettative, vincoli e opportunità danno luogo a scelte dinamiche tra loro interdipendenti.

Quest'ipotesi cambia anche lo sguardo alle differenze di genere. Esse sono solitamente affrontate a partire da vincoli di varia natura che vengono ricercati nella segregazione dei percorsi formativi e della conseguente debolezza delle risorse umane in relazione alla domanda di lavoro, nelle discriminazioni operate dalla domanda nei processi di selezione e di reclutamento, nelle esigenze di conciliazione dei tempi correlati al duplice ruolo di madre e di lavoratrice.

La ricca letteratura degli *women's studies* ha messo in luce l'influenza nei comportamenti lavorativi di diversi aspetti quali i livelli d'istruzione, il matrimonio (e lo stato occupazionale del coniuge), la maternità, la qualità delle politiche pubbliche, i contesti del mercato del lavoro.

L'antinomia tra spiegazioni collocate sul versante dell'offerta e sul versante della domanda non coglie la reciproca influenza dei fattori in gioco. Al contrario, le strategie con cui le laureate affrontano la transizione al lavoro testimoniano i complessi processi di influenza, mettendo in luce comportamenti diversi con cui maschi e femmine in uscita dall'università affrontano la transizione al lavoro. A partire da questi è possibile interpretare le differenze che si producono negli esiti e nella collocazione lavorativa di uomini e donne pur in possesso delle stesse credenziali educative.

La peculiarità delle strategie di transizione messe in atto dalle giovani donne si colloca sul versante dell'assunzione anticipata dei vincoli, dando luogo a scelte (di formazione e di lavoro) che si confrontano con l'esigenza di costruire un progetto professionale compatibile con i propri orizzonti di vita.

Il saggio si propone di operare un confronto per genere dei comportamenti relativi all'ingresso dei laureati nel lavoro, descrivendo le differenze persistenti nei tempi di uscita dalla disoccupazione, nelle posizioni ottenute, nella qualità dei lavori e nelle retribuzioni<sup>1</sup>. A partire da queste differenze nel-

<sup>1</sup> I dati sono relativi ai laureati del 1998 intervistati a uno, a due, a tre e (attualmente) a cinque anni dalla laurea, da Almalaurea, consorzio di facoltà che da oltre un decennio conduce annualmente un'ampia rilevazione sull'intero universo dei laureati delle università che aderiscono al consorzio. Per il progetto di ricerca complessivo si veda Franchi (2005). Per gli aspetti metodologici, vedi la nota di Silvia Ghiselli contenuta nel volume citato. Per l'accesso alla banca dati si ringrazia il Prof. Andrea Cammelli, direttore del Consorzio.

le posizioni vengono ricercati indizi di «strategie» che concorrano a spiegare gli esiti stessi. Tali indizi sono rintracciabili soprattutto nel tipo di lavoro cercato e nelle aspettative lavorative. In particolare i comportamenti delle giovani laureate nel fronteggiare la transizione rinviano a strategie di assunzione anticipata dei vincoli futuri posti dalla conciliazione dei ruoli e dei tempi della vita personale.

Nel capitolo 2 viene illustrato il paradigma interpretativo sintetizzato dal concetto di transizione come spazio «strategico»<sup>2</sup>.

Nei capitoli successivi si analizzano i principali indicatori delle persistenti differenze tra donne e uomini: i tempi d'ingresso nel lavoro, le posizioni di approdo e la relazione tra porti d'ingresso nel lavoro e profili lavorativi (cap. 3); le differenze di reddito, che restano a sfavore delle donne in tutti i corsi di laurea, per tutti i profili professionali e che tendono ad aumentare (cap. 4); le aspettative verso il lavoro confrontate con i fattori di soddisfazione registrati a distanza di tre anni (cap. 5).

Il capitolo 6 analizza la mobilità lavorativa nella prima fase della carriera lavorativa, mettendo in luce come il fatto di avere figli rappresenti per le donne un più forte ostacolo al cambiamento di lavoro e alla mobilità sul mercato.

Il capitolo 7 colloca nell'assunzione anticipata dei vincoli correlati alla futura conciliazione dei ruoli e delle aree della vita il fattore decisivo che orienta le strategie di transizione delle laureate. Infine, nelle conclusioni, si riassumono i fattori chiave che distinguono i modelli di transizione delle laureate da quelli dei colleghi maschi.

## **2. Il paradigma interpretativo: l'ingresso nel lavoro come «transizione»**

La fase che segna il passaggio dall'università al lavoro è connotata da elevata incertezza non solo per la difficoltà di disporre di informazioni sul mercato del lavoro ma, prima ancora, per la difficoltà di mettere a fuoco attitudini e preferenze e di delineare il progetto da perseguire. Tanto più elevato è il livello d'istruzione, tanto meno vincolato appare il destino lavorativo, di fronte a un sistema delle professioni sempre più variegato e in continua evoluzione e tanto maggiore appare il grado di incertezza: l'am-

<sup>2</sup> Per una trattazione più approfondita si rinvia a Franchi (2005).

piezza del ventaglio delle opportunità rende più complesse le decisioni, accentuando la percezione di difficoltà.

La mobilità che segna le prime esperienze alla fine del percorso d'istruzione non è solo l'effetto della flessibilità delle norme di accesso all'occupazione, ma è anche l'espressione del carattere di *sperimentazione* che si accompagna a progetti non ancora chiaramente definiti. Anche per questo il periodo che segna la conclusione degli studi appare strutturalmente contrassegnato da elevata turbolenza, da incertezza e da progressivo apprendimento. L'incertezza è correlata oltre che alle condizioni dei mercati locali del lavoro e alla scarsità delle informazioni disponibili, anche alla difficoltà di proiettarsi in un contesto professionale, mettere a fuoco gli obiettivi da raggiungere e le vie da percorrere.

Da queste considerazioni si comprende perché il concetto di «transizione» sia più adeguato rispetto a quello di «ingresso al lavoro». Nella figura della transizione non è rappresentato un evento puntuale, ma una serie variamente combinata di eventi, di esperienze, di decisioni che conducono a un esito che rappresenta il personale punto di equilibrio tra aspettative e opportunità, tra i desideri e i vincoli con cui un individuo si trova a fare i conti. L'esito, pertanto, si colloca in un ambito di *equilibri mobili* che si costruiscono via via e dipendono dalle esperienze effettuate, dalle risorse disponibili, ma anche dai progetti di vita personali.

Nel cammino della transizione tutto è in movimento: maturano le capacità e le competenze alla prova con gli ambienti organizzativi, aumentano le informazioni di cui si dispone, ma cambiano anche i desideri, si precisano meglio le preferenze e così il progetto si modifica o prendono corpo i progetti. Mentre si mescolano formazione e lavori, luoghi e posizioni destinati più tardi a dare vita a più chiare definizioni dell'identità professionale, si compie insieme una ricerca dell'occupazione e anche della propria identità adulta.

Il punto di approdo non è sempre definito pienamente e non è chiara la direzione verso cui si sta andando: sovente l'unica certezza è ciò che non si vuole fare. Si può ipotizzare, infatti, che i vincoli (ciò che non si può fare) siano inversamente proporzionali al livello di istruzione.

Ovviamente le strategie non si definiscono in modo avulso dai contesti sociali: le risorse offerte dalla famiglia, ad esempio, mantengono un peso rilevante come, d'altra parte, il contesto dei mercati del lavoro che fanno da cornice all'inserimento lavorativo.

La condizione sociale e culturale della famiglia plasma precocemente orientamenti e attitudini, scelte scolastiche e professionali come è stato già messo in luce da tempo (Bourdieu, 1973). I percorsi di istruzione universitaria e le scelte successive alla laurea restano fortemente influenzate dalla famiglia di origine, soprattutto dal livello di scolarità dei genitori. Tuttavia, il paradigma della transizione sottolinea l'impossibilità di ricondurre ogni scelta a elementi di tipo ascrittivo. Neppure è possibile ipotizzare strategie puramente razionali, anche per la non conoscenza da parte degli attori delle alternative in gioco: non è detto infatti, che gli attori siano in grado di operare un calcolo razionale dei vantaggi attesi e dei costi delle alternative in gioco<sup>3</sup>.

Neppure sembra sufficiente il riferimento al paradigma valoriale, in quanto le rappresentazioni che gli individui si formano dei fatti sociali e le aspettative sono condizionate dalle esperienze. Il paradigma valoriale presenta elementi di riduzione e di eccessivo determinismo; infatti, esso riduce l'intenzionalità soggettiva all'adesione a un riferimento valoriale *dato*, segnando in tal modo una certa separazione tra valori ed esperienza e sottovalutando l'importanza di quest'ultima.

In sostanza, dunque, il paradigma della transizione si discosta da quelli strutturali, del calcolo costi/benefici e dell'approccio valoriale, in quanto in questi è sottovalutata sia l'interazione tra aspettative ed esperienza sia il ruolo dell'apprendimento che da essa deriva. Al contrario, tra rappresentazioni, immagini sociali ed esperienza si determina un costante moto circolare che dà luogo, insieme all'acquisizione di risorse, all'adattamento dei comportamenti e delle strategie sia ai contesti sia alle proprie mutate aspettative.

Il passaggio dall'istruzione al lavoro non può essere, quindi, visto come un evento puntuale, ma come una serie di passaggi che comportano: un *percorso* compiuto attraverso spostamenti nel mercato del lavoro, con passaggi tra differenti esperienze di lavoro e di formazione; l'acquisizione di *competenze*, attraverso un certo numero di esperienze lavorative anche discontinue; l'approdo, dopo una fase più o meno lunga, a una posizione lavorativa stabile.

<sup>3</sup> Il paradigma intenzionale ipotizza che gli individui, trovandosi di fronte a percorsi di azione diversi, li valutino e scelgano sulla base delle ricompense future che possono essere sensatamente attese (Boudon, 1973); tuttavia, come è stato messo in evidenza, il corso delle azioni prescelto non è il più delle volte quello che massimizza i risultati, bensì quello che soddisfa meglio un determinato sistema di preferenze.

Il punto di vista prospettato assume l'ipotesi che: l'instabilità connessa all'ingresso rappresenti una condizione diffusa e tendenzialmente «naturale» di ingresso nel lavoro; al termine di questa fase, più o meno lunga, vi sia un condizione di «stabilizzazione» lavorativa; il carattere, volontario o subito, della condizione di instabilità che si associa all'ingresso nel mercato del lavoro, il fatto che essa corrisponda a sperimentazioni intenzionali o alla difficoltà di trovare un'occupazione, dipende da molteplici fattori correlati alle caratteristiche dei giovani e a quelle dei mercati nei quali essi si muovono.

Non tutti i percorsi, pertanto, hanno gli stessi esiti. Le dinamiche che si delineano durante la transizione istruzione-lavoro riflettono la complessità dei fattori in gioco, fattori che acquistano una migliore intelleggibilità solo spostando il punto di osservazione sul percorso e non ci si limiti a misurare gli esiti occupazionali.

Nella fase della transizione, attraverso esperienze di varia natura, azioni di ricerca di informazioni, opportunità formative e contatti con il mondo del lavoro, i giovani laureati disegnano ed esprimono strategie, più o meno compiute o coerenti.

Assumere la capacità degli individui di formulare strategie non significa ipotizzare che questi si muovano in un orizzonte di informazioni perfette, né che compiano le proprie scelte in modo razionale orientati da meri criteri di calcolo. Si tratta, però, di riconoscere che i vincoli strutturali non determinano automaticamente i gradi di libertà di scelta di un soggetto, né spiegano le scelte compiute all'interno di una gamma di possibilità comunque aperta.

### **3. Occupazione, tempi d'ingresso nel lavoro delle laureate, approdo alla stabilità e posizioni**

Riprendiamo ora le categorie interpretative proposte per verificare le differenze nei comportamenti che caratterizzano la transizione al lavoro. La base empirica di riferimento è rappresentata dall'osservazione delle posizioni di lavoro raggiunte a tre anni dalla laurea<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> I dati sono relativi ai laureati del 1998. Il fatto che la rilevazione effettuata da Almalaura sia stata di recente estesa anche a cinque anni dalla laurea ha consentito di operare confronti anche più lunghi.

### 3.1. Distribuzione nei corsi di laurea ed esiti occupazionali

Quattro gruppi di laurea – giuridico, economico-statistico, letterario e linguistico – insieme raggruppano più della metà della popolazione femminile. Più della metà dei maschi si distribuiscono in tre gruppi di lauree: nell'ordine economico-statistico, giuridico e ingegneria. Le ragazze caratterizzano in modo pressoché totale alcune lauree: sono il 91 per cento del gruppo linguistico, il 90 dell'insegnamento, l'80 di psicologia, il 78 del gruppo letterario. I maschi per contro costituiscono l'85 per cento dei corsi di laurea in ingegneria. La presenza di maschi e femmine è simile tra i laureati di scienze politiche, di architettura e di economia (Almalaurea, 2004).

La distribuzione di maschi e femmine in corsi di laurea spiega solo in parte le differenti posizioni nell'occupazione. È vero, infatti, che alcuni gruppi di lauree (in particolare ingegneria e architettura) segnalano, oltre a tempi di ingresso nel primo lavoro più brevi, più brevi tempi di approdo a posizioni stabili; mentre altri, al contrario, hanno più lenti tempi di raggiungimento della stabilità, dovuti sia alla necessità di periodi di formazione *on the job* (è il caso dei giuristi) sia al fatto che l'accesso al lavoro stabile è regolato da concorsi pubblici (è il caso dell'insegnamento).

Tuttavia, le differenze nei tassi di occupazione si riproducono nella quasi totalità dei corsi di laurea e tendono a crescere nel tempo anche all'interno dello stesso corso. A cinque anni dalla laurea tra gli ingegneri sono occupati il 96 per cento dei maschi e il 92.5 delle femmine, tra gli architetti il 98.5 per cento dei maschi e il 93.5 delle femmine, tra gli economisti rispettivamente il 95.9 e il 91.2 per cento, tra i giuristi il 91.0 e l'85.1 per cento, nel gruppo letterario l'83.5 e il 79.6 per cento (Almalaurea, 2004). Le differenze oscillano tra i quattro e i sei punti percentuali, ma sono regolarmente a sfavore delle donne.

Sia nei corsi di laurea a presenza fortemente sbilanciata a favore degli uomini, come nel caso di ingegneria, sia in quelli a presenza fortemente femminile, come per la laurea in lettere, sia, infine, nei corsi a presenza equamente distribuita (economia, architettura e giurisprudenza), si verifica alla fine del triennio una diversa distribuzione di maschi e femmine nelle posizioni dipendenti, autonome e atipiche. Come indica la Tab. 1, esemplificando alcuni corsi di laurea, le differenze rispetto al lavoro autonomo sono ben 11 punti tra i laureati in architettura, 7 tra i laureati in ingegneria; 5 tra i laureati in economia e altrettanti tra i laureati in lettere; sono invece mo-

deste (3 punti) tra i laureati di giurisprudenza, in ragione di un percorso di approdo al lavoro di tipo professionale che si rivela assai lungo per tutti.

Se sommiamo le laureate che non lavorano a quelle in posizioni atipiche vediamo che le laureate che si trovano in posizioni instabili (sia perché hanno contratti precari sia perché impegnate in percorsi di formazione ancora alla ricerca di un'occupazione) sono il 37,9 per cento tra le laureate in architettura (i maschi sono il 19,8), il 58,4 per cento tra le laureate in giurisprudenza (maschi: 49,6), il 58,1 per cento tra le laureate in lettere (maschi: 58,5), il 33,6 per cento tra le laureate in economia (maschi: 30,1) e il 25,9 per cento tra le laureate in ingegneria (maschi: 14,3) (Tab. 5).

Se consideriamo la probabilità di raggiungere un approdo stabile la differenza tra maschi e femmine resta elevata anche nelle lauree forti: è pari a 12 punti tra i laureati in ingegneria, a 6 punti tra i laureati in economia, mentre è di soli 2 punti, questa volta a sfavore dei maschi, tra i laureati in lettere.

La scelta dei corsi di laurea influenza, quindi, in misura rilevante le posizioni ricoperte, tuttavia neppure la scelta per le donne di corsi maschili come ingegneria e per gli uomini di corsi femminili come lettere conduce a un'omologazione nelle posizioni, smentendo l'ipotesi che sia principalmente la diversa distribuzione nei percorsi d'istruzione a determinare le successive differenze nelle posizioni lavorative.

### ***3.2. Tempi d'ingresso nel lavoro***

A un anno dalla laurea le laureate lavorano in percentuale di poco inferiore rispetto ai loro colleghi maschi (54 per cento contro 57) ma cercano lavoro in misura maggiore (27 per cento contro 22). Simile è la percentuale di coloro che non cercano lavoro, anche se sono diverse le ragioni: per i maschi il dato esprime l'impegno nella leva, per le femmine la maggiore tendenza ad acquisire ulteriori credenziali educative attraverso il prolungamento dell'investimento formativo.

L'analisi dei tempi d'ingresso nel lavoro segnala una sostanziale analogia di opportunità nelle aree del centro nord e una persistenza di differenze al sud.

L'analisi delle funzioni di sopravvivenza nello stato di disoccupazione per territorio indica che l'andamento della curva del sud è costantemente al di sopra di quella del nord (Fig. 1)<sup>5</sup>. In generale, entro tre mesi dalla laurea al

<sup>5</sup> Per gli aspetti metodologici si rinvia alla nota di Silvia Ghiselli in Franchi (2005).

nord hanno trovato lavoro il 38 per cento dei laureati e al sud il 26. Dopo sei mesi la percentuale sale al 55 al nord e al 39 al sud; entro un anno la probabilità di lavoro riguarda il 76 per cento dei laureati al nord e il 49 al sud. I divari tendono ad aumentare con il tempo, almeno fino a un anno, mentre successivamente il divario tende a ridursi. Per i laureati la probabilità di restare disoccupati si riduce più velocemente per i maschi che per le femmine, mentre il divario tra maschi e femmine tende ad aumentare con il tempo<sup>6</sup>.

Come si può notare le differenze tra uomini e donne risultano enfatizzate dai divari territoriali: se al nord sono poco visibili, restano invece ben evidenti al sud. La parità tra maschi e femmine, segnalata dai dati medi nelle regioni centro-settentrionali, non deve indurre a interpretazioni troppo ottimistiche circa l'efficacia della laurea nell'eliminare le differenze di genere: infatti il servizio militare dei ragazzi contribuisce a occultare i tempi di ingresso più lunghi incontrati dalle ragazze nell'ingresso nel lavoro. Al nord le differenze di genere sono contenute rispetto a quelle registrate da altri segmenti di popolazione in ingresso nel mercato del lavoro. Si può concludere che la laurea riduce le differenze di genere nelle opportunità d'ingresso nel mercato, ma anche che queste riemergono con maggiore evidenza nelle aree in cui sono più problematiche le opportunità di occupazione.

### ***3.3. Porti d'ingresso nel lavoro e approdo alla stabilità***

La distribuzione per posizione lavorativa delle laureate che dopo un anno dalla laurea sono occupate descrive i differenti «porti d'ingresso» nel lavoro. Il 45.2 per cento delle donne contro il 32.5 degli uomini ha un contratto instabile. All'interno dei contratti instabili, inoltre, le laureate hanno in misura maggiore contratti a tempo determinato (19.0 per cento contro 10.4) e in misura lievemente inferiore contratti di apprendistato (12.4 per cento contro 15.6); le ragazze hanno più di frequente dei maschi contratti di collaborazione e occasionali o sono senza contratto (34.5 per cento contro 27.3).

Una significativa parte delle ragazze si dispone tra le fila del precariato dell'insegnamento o lavora nel settore pubblico in attesa di un concorso che consenta di conquistare un posto stabile. I maschi che lavorano nell'industria con contratti di apprendistato raggiungono la stabilità in tempi contenuti.

<sup>6</sup> La permanenza nello stato di disoccupazione influenza negativamente la possibilità di trovare lavoro più per le femmine che per i maschi (Borzaga *et al.*, 2001)

Si tratta di differenze non clamorose, che però segnalano che le ragazze si dispongono lungo trafilie di carriera diverse da quelle dei colleghi maschi. I passaggi da contratti instabili a contratti stabili risultano più problematici per le ragazze, come dimostrano le minori percentuali di transizione dal tempo determinato verso il tempo indeterminato e da un contratto di apprendistato a uno a tempo indeterminato. È più probabile, inoltre, che esse abbiano un contratto di collaborazione al terzo anno se si trovano in questa condizione al primo. Anche a cinque anni dalla laurea, quando 83 maschi su 100 hanno contratti stabili, solo 68 donne su 100 hanno raggiunto la stabilità (Almalaurea, 2004).

Per le laureate appare meno probabile che tra il primo anno e il terzo si verifichi un passaggio dal tempo indeterminato al lavoro autonomo: ciò significa che una volta raggiunta una posizione di lavoro stabile le ragazze sono meno proiettate a cambiamenti verso attività di tipo professionale. È meno probabile, inoltre, che si verifichi un passaggio da contratti di collaborazione verso il lavoro autonomo. Meno probabile che le ragazze restino in posizioni di lavoro autonomo anche quando lo sono al primo anno: segno che il lavoro autonomo è considerato per lo più dalle ragazze una condizione temporanea in vista di un lavoro dipendente.

È più probabile che, da ognuno dei porti d'ingresso considerato, le ragazze escano dal lavoro per rientrare in formazione: tale probabilità raggiunge punte elevate tra coloro che al primo anno sono collaboratrici e tra coloro che hanno un contratto autonomo. Il dato sta a significare che le ragazze si trovano più spesso in condizioni lavorative che non ritengono soddisfacenti o sono maggiormente coinvolte in fenomeni di perdita del posto di lavoro, ma conferma anche la tendenza femminile a investire in formazione come via per superare la trappola della precarietà o il sottoinquadramento.

Tutti gli indicatori convergono nel segnalare una minore propensione da parte delle laureate verso posizioni di tipo indipendente. Come vedremo, ciò solo in parte può essere ricondotto a una diversa distribuzione di maschi e femmine per tipi di laurea, ma allude a strategie professionali diverse. In sostanza, le laureate sembrano più orientate alla stabilità del lavoro dipendente, ma anche meno in grado di raggiungerla: la stabilità è più agognata, ma meno probabile nel breve periodo, più sofferta e spostata in avanti nel tempo.

### **3.4. La coerenza del lavoro con il titolo di studio**

Tanto nelle prime esperienze di lavoro quanto nel triennio successivo, che le donne siano collocate in mansioni meno qualificate è segnalato da alcuni indicatori, tra cui la necessità della laurea per il posto ricoperto<sup>7</sup>. I maschi si trovano in attività più qualificate e la differenza è più forte laddove si esprime la domanda di lavoro privata.

A un anno dalla laurea il 53,7 per cento dei maschi e il 47,1 delle femmine dichiara la laurea necessaria per la posizione ricoperta. Il 14,3 per cento delle ragazze contro il 9,8 dei colleghi maschi dichiara la laurea assolutamente inutile nel lavoro svolto. Le differenze non sono drammatiche, ma segnalano porti d'ingresso di minore qualità per le donne.

Tra il primo e il terzo anno cresce di 11 punti la percentuale di donne che si trova in posizioni in cui la laurea è necessaria, nello stesso tempo la percentuale di uomini che occupano posti di lavoro che richiedono la laurea cresce di 9 punti: resta quindi superiore a quella femminile, ma con una differenza più contenuta.

Il dato relativo all'utilizzo delle competenze conferma il maggiore rischio delle laureate di trovarsi in una posizione di sottoinquadramento, pure all'interno di un quadro non confortante per tutti i laureati. Al primo anno il 61 per cento delle donne (contro il 54 degli uomini) considerano ridotto l'utilizzo delle competenze. La differenza potrebbe essere ancora più clamorosa se non intervenisse a ridurre parzialmente il divario la percezione delle insegnanti di svolgere un'attività qualificata e coerente con ciò per cui hanno studiato. Dopo tre anni 55 ragazzi su 100 sono approdati a posizioni in cui l'utilizzo delle competenze è elevato, mentre 48 ragazze su 100 si trovano in una posizione di sottoutilizzo. La differenza relativamente modesta è spiegabile con il maggiore peso tra le ragazze di profili legati all'insegnamento cui viene per lo più attribuito dai laureati un buon utilizzo delle competenze acquisite.

### **3.5. I profili professionali**

La distribuzione per profili professionali dei laureati risulta fortemente segnata dal genere: le donne pesano quattro volte di più degli uomini tra gli insegnanti, quasi il doppio tra i collaboratori, mentre sono un terzo tra i

<sup>7</sup> Abbiamo considerato come «necessaria» la laurea allorché essa sia richiesta per legge o sia richiesta dal datore di lavoro per ricoprire quella determinata posizione.

dirigenti e la metà tra i professionisti. La distribuzione nel sistema delle professioni testimonia che uomini e donne si indirizzano in direzioni diverse: le donne all'insegnamento e al settore pubblico, gli uomini al lavoro nel privato e al lavoro autonomo. A distanza di tre anni dalla laurea donne e uomini sono arrivati a diversi approdi: la differenza più rilevante è rappresentata dal peso di maschi e femmine nel lavoro autonomo (rispettivamente 30 e 15 per cento) e nelle posizioni atipiche (19 e 35 per cento)<sup>8</sup>, mentre è analoga la distribuzione tra i dipendenti.

La distribuzione nelle professioni ha conseguenze importanti sul reddito e sulle possibilità di crescita; anzi, da questa sembra scaturire uno dei fattori di disuguaglianza nei rendimenti dell'istruzione universitaria. Coloro che scelgono il lavoro professionale alla fine del triennio hanno un reddito più elevato, esprimono maggiore soddisfazione per la condizione raggiunta, sono meno coinvolti in fenomeni di sottoinquadramento, sentono di utilizzare le competenze acquisite con il titolo di studio e considerano la laurea necessaria. Coloro che si indirizzano verso il lavoro dipendente nel privato raggiungono una posizione stabile in un arco temporale breve; coloro che si orientano verso il settore pubblico arriveranno alla stabilità in un tempo assai più lungo<sup>9</sup>.

Diversi indizi convergono nel delineare un quadro segnato dalle disuguaglianze. Mentre sono simili i tempi d'ingresso nel lavoro e comunque segnati dai contesti del mercato del lavoro locale<sup>10</sup>, sono diversi i rendimenti dell'istruzione: le laureate impiegano più tempo a raggiungere posizioni contrattuali stabili, svolgono con maggiore probabilità attività per cui la laurea non è richiesta e si trovano più spesso in mansioni in cui non utilizzano le competenze maturate nel corso degli studi. In sostanza, più facilmente lavorano in posizioni non coerenti con il titolo, contrassegnate da sotto inquadramento, e hanno un reddito inferiore.

<sup>8</sup> Abbiamo compreso sotto questo termine tutte le forme contrattuali diverse dal contratto dipendente a tempo indeterminato e dal lavoro autonomo.

<sup>9</sup> Non a caso le ragazze a tre anni dall'ingresso nel lavoro costituiscono il 70 per cento dei lavoratori atipici.

<sup>10</sup> Essere donna ed essere meridionale significa sperimentare una doppia difficoltà che, come abbiamo visto, si riflette sui tempi di ingresso nel primo lavoro. Al sud le scarse opportunità di lavoro penalizzano le laureate spingendole a una lunga trafila di precarietà, accompagnata da ricorrenti investimenti in formazione.

#### 4. Le differenze di reddito

Cinque anni dopo la laurea il salario medio è pari a 1.417 euro per i maschi e a 1.115 euro per le donne<sup>11</sup>. La differenza tende a crescere nel tempo: infatti questa è pari a 218 euro dopo un anno, 237 euro dopo tre anni e 302 dopo cinque<sup>12</sup>.

È interessante notare che a distanza di cinque anni dalla laurea (Tab. 2) le differenze sono comprensibilmente le più basse nell'insegnamento, in cui le retribuzioni sono vincolate ai meccanismi di regolazione contrattuale, sono simili per le lauree di architettura e giurisprudenza, che vedono una quota significativa di lavoro professionale, mentre il *gap* maggiore si produce tra i laureati in economia, con una differenza percentuale del 21,57 per cento<sup>13</sup>.

Le differenze di reddito non sono riconducibili alla distribuzione per profili in quanto si riproducono, in modo più o meno marcato, all'interno di ciascun profilo e sono più forti nel caso di lavoro senza contratto (Tab. 3).

La differenza retributiva tra uomini e donne è più forte nel settore privato che in quello pubblico (Tab. 4). Per le donne essere collocate nel pubblico o nel privato fa poca differenza in termini di livelli retributivi,

<sup>11</sup> Le differenze di reddito sembrano accentuarsi all'interno di una riduzione complessiva delle retribuzioni dei laureati. Per il laureati nel 2002, a un anno dalla laurea, il reddito medio era pari a 912 euro per le donne e a 1.130 per gli uomini; per i laureati nel 2003 il reddito si riduce complessivamente, attestandosi a 864 euro per le donne e a 912 per gli uomini (Almalaurea, 2004). La retribuzione delle laureate non raggiunge il 70 per cento di quella maschile (Almalaurea, 2004) L'analisi dei differenziali salariali tra uomini e donne in Europa dimostra che i rendimenti dell'istruzione sono in Italia più alti che nella media dell'Unione Europea, nel senso che un laureato guadagna in Italia circa il doppio rispetto a un lavoratore con titolo di studio elementare. Tuttavia il rendimento dell'istruzione terziaria per le donne è inferiore: mentre nel primo caso il confronto mette in evidenza un rapporto pari a 165 (uomini laureati) su 85 (uomini con licenza elementare), nel caso delle donne il rapporto è pari a 127.5 (donne laureate) su 80.1 (donne con licenza elementare). Il rapporto tra donne e uomini (i dati sono riferiti al 1993) è pari al 60,6 per cento nel caso di soggetti in possesso di laurea e pari all'80,7 per cento per soggetti in possesso di diploma (Biagioli, 2003).

<sup>12</sup> I dati si riferiscono ai valori registrati nella rilevazione effettuata nel 2002, anno in cui è stata introdotta la variabile nella rilevazione. I dati si collocano all'interno di una tendenza che vede un peggioramento dei livelli di reddito per maschi e femmine: il valore medio scende, nella rilevazione del 2003, a 969 euro contro 1.015 del 2002.

<sup>13</sup> I laureati in economia si inseriscono più probabilmente in posizioni dipendenti in imprese private.

che restano nei due casi sostanzialmente simili, mentre la differenza tra i due settori è assai più rilevante per gli uomini.

Si può concludere, quindi, che la scelta delle donne di indirizzarsi verso il settore pubblico esprima qualche forma di razionalità, sia pure di tipo difensivo, rispetto a una domanda di lavoro che mantiene comportamenti penalizzanti nei loro confronti soprattutto nel settore privato.

## 5. Le aspettative rispetto al lavoro

### 5.1. Le aspettative alla laurea

Sulle differenze di atteggiamenti verso il lavoro la letteratura si è soffermata a lungo. Si è fatto riferimento a modelli di socializzazione primaria e costrutti d'identità che orienterebbero i comportamenti delle donne verso la sfera privata piuttosto che verso la sfera lavorativa. È stato sottolineato come la doppia presenza (nella famiglia e nel mercato), che contraddistingue la condizione della donna adulta, non abbia solo implicazioni organizzative, ma influenzi la costruzione dell'identità inducendo un costante pendolarismo e l'orientamento alla conciliazione di ruoli sociali diversi.

L'analisi delle preferenze e delle attese delle laureate conferma una divaricazione negli approcci con cui donne e uomini in possesso di laurea iniziano la carriera lavorativa.

Gli attributi del lavoro ritenuti più importanti segnalano uno schema di preferenze assai diverso sulla base del genere<sup>14</sup>. Le donne esprimono in misura minore attese di carriera (-8 punti), di guadagno (-7 punti) di indipendenza (-6 punti), di tempo libero (-6 punti); esprimono invece aspettative più elevate a proposito di stabilità (+11 punti), un lavoro che soddisfi gli interessi culturali (+6 punti). Sono analoghe le propensioni verso le possibilità di crescita professionale, valore espresso come rilevante in modo pressoché generalizzato da tutti i laureati (Tab. 5).

<sup>14</sup> La domanda sulle aspettative si articola su 8 *items* (carriera, coerenza, guadagno, indipendenza, crescita professionale, interessi culturali, stabilità, tempo libero), su ognuno dei quali è possibile esprimere una risposta graduata su cinque livelli di intensità da «moltissimo» a «per nulla». Abbiamo scelto di considerare insieme le modalità moltissimo e molto e di riferire a queste i confronti. Le percentuali sono calcolate su coloro che rispondono, escludendo quindi le mancate risposte.

## 5.2. I fattori di soddisfazione

Se osserviamo a distanza di tre anni i fattori di soddisfazione espressi (Tab. 6), possiamo ricavare qualche indizio ulteriore sia per verificare se le attese sono state in qualche modo confermate dall'esperienza, sia per analizzare le differenze di genere nelle valutazioni<sup>15</sup>. Innanzitutto si può notare che le percentuali che si esprimono su ognuno dei valori proposti sono considerevolmente e costantemente più basse rispetto a quelle che venivano espresse in termini di aspettative. I giudizi segnalano che tutti i laureati a distanza di tre anni hanno registrato uno scarto tra aspettative ed esperienza concreta. Ciò si può notare a proposito del guadagno, della carriera, della coerenza, della stabilità, dell'acquisizione di professionalità. Si può notare che lo scarto per le donne è assai più forte su ognuna delle voci ricordate. Le donne rispetto ai colleghi esprimono minore soddisfazione in termini di guadagno (-11 punti), di carriera (-11 punti), di indipendenza (-10 punti), di coerenza (-6 punti), di professionalità (-5 punti), di tempo libero (-5 punti); differenze più modeste si registrano rispetto ad altri fattori quali la possibilità di soddisfare interessi culturali (-3 punti), la stabilità (-2 punti).

Ritornando alle preferenze e rileggendole alla luce dei giudizi di soddisfazione successivamente espressi, si può anche notare che le donne esprimono un quadro complessivamente realistico in termini di aspettative. È possibile che le diverse preferenze di maschi e femmine verso gli ambiti professionali e i valori del lavoro abbiano già interiorizzato le probabilità di riuscita di alcune strategie rispetto ad altre e la diversa probabilità di successo delle strategie stesse.

Le valutazioni sull'esperienza lavorativa in corso danno conto abbastanza fedelmente di ciò che sembra accadere nella fase della transizione per maschi e femmine. Sulle valutazioni sembra riflettersi una sostanziale delusione per la qualità del lavoro svolto, che non ha risposto alle attese soprattutto in termini di guadagno, ma nemmeno in termini di prospettive di carriera.

Le modeste differenze di valori espressi da donne e uomini a proposito della stabilità dice che le donne, pur avendola raggiunta in misura inferiore, la collocano in un orizzonte di previsione relativamente rassicurante. Il forte

<sup>15</sup> Il questionario elenca opportunamente tra i fattori di soddisfazione gli stessi *items* già considerati a proposito delle attese, aggiungendo agli stessi due ulteriori variabili: il luogo di lavoro e i colleghi. Anche in questo caso abbiamo considerato le risposte moltissimo/molto

scarto tra attese e risultati è visibile per tutti soprattutto sul versante della crescita professionale, della carriera e del guadagno.

Alla domanda circa il lavoro desiderato le laureate indicano una netta preferenza verso il settore pubblico e un minore orientamento verso il lavoro autonomo, anche in corrispondenza a corsi di laurea con una forte vocazione in tal senso. Ad esempio, tra i laureati in architettura dichiara di preferire un lavoro autonomo il 24 per cento delle femmine e il 35 dei maschi, tra i giuristi il 23 per cento e il 35, tra i laureati in economia il 10 per cento e il 20, tra gli ingegneri il 7 per cento e il 12, tra i laureati in lettere rispettivamente il 7 per cento e il 16.

Le aspettative rispetto al tipo di lavoro di donne e uomini sono diverse, a conferma che le rappresentazioni della posizione nella professione sono filtrate dal genere anche all'interno di uno stesso corso di studi. Le donne tendono sempre a preferire un impiego pubblico e si indirizzano in misura minore verso il lavoro in proprio, anche nelle lauree che a esso sono più orientate. Come abbiamo visto, è questo il settore in cui i differenziali salariali sono minori e le discriminazioni all'ingresso meno forti in ragione dei meccanismi concorsuali meno discriminanti. Scegliendo il settore pubblico le laureate esprimono una minore proiezione verso prospettive di carriera e di guadagno, puntando sulla stabilità e sulla possibilità di svolgere un lavoro orientato da motivazioni di tipo sociale<sup>16</sup>.

## 6. La mobilità lavorativa nella prima fase della carriera

La letteratura ha più volte sottolineato come gli impegni familiari incidano nelle carriere lavorative. Anche tra i laureati che si trovano all'inizio del percorso lavorativo i vincoli familiari incidono nella possibilità di muoversi sul mercato del lavoro, ma in misura diversa per maschi e femmine.

Si può ipotizzare che la disponibilità ai cambiamenti incida nella capacità di intercettare le opportunità di miglioramento che si prospettano durante i primi anni di lavoro. È stato già sottolineato come i carichi familiari e le strategie familiari rendano le donne meno disponibili a spostarsi per lavoro, con conseguenti penalizzazioni in termini di carriera (Luciano, 1989; Bernardi,

<sup>16</sup> È più forte tra le ragazze la spinta verso un lavoro che consenta di realizzare gli interessi culturali connessi al corso di studi e meno marcato l'orientamento al guadagno.

1999). Inoltre, mentre le storie lavorative maschili sono decisamente omogenee e risultano influenzate pressoché esclusivamente dalla zona di residenza, quelle femminili appaiono fortemente differenziate al loro interno in quanto risentono in misura sensibile degli effetti dello stato civile e della presenza di figli, oltre che del livello di scolarità. Le donne più istruite tendono ad avere carriere costituite da un numero maggiore di episodi lavorativi e di più lunga durata rispetto alle donne con bassa scolarità: queste disparità di lunghezza e di articolazione delle storie professionali risultano ancora maggiori nel caso del confronto tra donne nubili e coniugate e si accrescono ulteriormente quando la contrapposizione riguarda le donne senza figli e quelle con figli. Il matrimonio e la maternità hanno un'influenza forte sulle carriere femminili, esercitando un duplice condizionamento: non si limitano a incrementare i rischi di uscita definitiva delle donne dal mercato, ma ne irrigidiscono la carriera (Bison, Pisati, Schizzerotto, 1996).

Dovremmo quindi aspettarci di trovare che anche per le giovani laureate la disponibilità a cambiare lavoro vari in relazione alla condizione matrimoniale e alla presenza di figli. Se questo fosse vero, per le giovani donne laureate coniugate la possibilità di ricercare e raggiungere le migliori posizioni risulterebbe più difficoltosa rispetto ai ragazzi con analoghe credenziali educative.

Tra le laureate nubili, al contrario, potremmo aspettarci una maggiore mobilità di quella verificata dai loro colleghi maschi. Ciò in ragione del fatto che le donne risultano in maggiore percentuale collocate in posizioni lavorative instabili. Le disuguaglianze di genere nelle ricompense ottenute a parità di qualificazione formale dovrebbero spingere le donne con elevata scolarità a cercare più a lungo per trovare buoni rapporti di impiego.

Per verificare questa ipotesi, abbiamo considerato i laureati (distinti per genere) che hanno mantenuto il lavoro nei tre anni e coloro che lo hanno cambiato; abbiamo inoltre considerato i tassi di mobilità di coloro che sono soltanto coniugati e di coloro che hanno figli<sup>17</sup>. I dati indicano che tra gli occupati coniugati la differenza in termini di stabilità (intesa come mantenimento dello stesso posto di lavoro) è analoga (la percentuale è pari al 72.1% degli uomini e al 70.1% delle donne (il 70.1% delle coniugate ha mantenuto lo stesso posto. Analoghe sono le differenze tra donne e uomini non co-

<sup>17</sup> Il dato medio può nascondere condizioni diverse: da un lato la precarietà dell'occupazione e, dall'altro, la tendenza a mantenere il posto una volta trovato.

niugati: per entrambi il tasso di permanenza è intorno al 60%. La presenza di figli determina invece una differenza decisamente più forte. Non solo si riduce per entrambi la propensione alla mobilità, ma per le donne si riduce in misura sensibilmente maggiore.

I soggetti senza vincoli, con una differenza modesta tra i due sessi, hanno una maggiore propensione alla mobilità. Il fatto di avere assunto responsabilità familiari induce a maggiore cautela rispetto ai cambiamenti, probabilmente anche a minore disponibilità a una mobilità che metta in discussione gli equilibri personali raggiunti.

La presenza di figli per le donne induce differenze più forti che per gli uomini. La probabilità che una donna coniugata con figli sia mobile è di gran lunga inferiore a quella di un maschio nella stessa condizione.

La propensione alla stabilità aumenta in modo considerevole, quindi, per le donne in presenza di figli, mentre resta pressoché invariata (con un aumento di soli tre punti) per i maschi che hanno figli rispetto a quelli che sono coniugati. Nella fase d'ingresso nel lavoro la presenza di figli rappresenta un fattore fortemente condizionante, assai più per le donne che per gli uomini, nella ricerca di posti di lavoro migliori che consentano processi di crescita professionale.

## 7. Le strategie di assunzione anticipata dei vincoli

Le differenze nella collocazione di donne e uomini laureati sono emblematicamente espresse dal reddito. Le donne godono sempre di redditi più bassi; il *gap* tende ad aumentare nell'arco dei cinque anni successivi all'acquisizione del titolo (Almalaura, 2005). Come abbiamo visto, la spiegazione di tali differenze non può essere ricondotta unicamente alla diversa distribuzione per corsi di laurea in quanto si manifesta all'interno degli stessi corsi.

Neppure appare sufficiente il richiamo al funzionamento delle organizzazioni e a meccanismi di cooptazione nella carriera che privilegierebbero la trasmissione di modelli organizzativi maschili (Moss Kanter, 1977; Luciano, 1989; Gherardi, Poggio, 2003). Nella prima fase della vita lavorativa, il mercato assai più che l'impresa è il luogo in cui gli individui si mettono alla prova. In una fase contrassegnata per tutti dall'accumulazione di esperienze e dall'apprendimento di competenze è improbabile che giochi un ruolo forte il confronto tra differenti modalità di «presenza» nel lavoro, anche se, come ab-

biamo visto, i comportamenti in termini di mobilità risultano diversi per uomini e donne che hanno vincoli familiari, ancora di più in presenza di figli.

A giustificare i differenziali salariali intervengono anche le posizioni in cui le laureate sono collocate, caratterizzate da minore qualificazione e prestigio<sup>18</sup>. Le imprese, ipotizzando maggiori costi di sostituzione in caso di maternità e per il carico familiare delle donne, tendono ad affidare loro mansioni di minore responsabilità, a più facile sostituibilità e a minore costo.

Le giovani donne si trovano a fare i conti con modelli di divisione del lavoro domestico che affidano ancora a esse gran parte del lavoro di cura, con modalità di organizzazione del lavoro extradomestico che non tengono conto di questa asimmetria. Non a caso le difficoltà di conciliare la carriera lavorativa e la vita familiare spingono le donne istruite a procrastinare nel tempo la scelta della convivenza o della nascita di un figlio.

Le differenze negli esiti rispecchiano anche i comportamenti messi in atto da maschi e femmine al termine del percorso d'istruzione. Le donne si dirigono in maggiore percentuale verso il pubblico impiego e meno verso il lavoro autonomo, esprimono un maggiore orientamento verso valori espressivi e relazionali rispetto a quelli acquisitivi e strumentali; al momento della laurea evidenziano una certa maggiore adattabilità. L'elevata percentuale di laureate che non indicano preferenze per il tipo di lavoro sembra alludere alla convinzione di doversi «adattare» alle opportunità incontrate, ma anche una maggiore difficoltà a definire una strategia e a indirizzarsi verso una traiettoria precisa. In tale approccio potrebbe essere letta un'auto-rappresentazione di debolezza, l'idea che si debba accogliere ciò che capita<sup>19</sup>. Differenzia gli atteggiamenti delle laureate anche la maggiore propensione a investire in formazione. Dalle trappole dei cattivi lavori (sperimentati o attesi) le ragazze cercano di uscire acquisendo credenziali educative. Ma questo comportamento può rappresentare a sua volta una trappola, in quanto rinvia il contatto con il lavoro e allunga i tempi verso la stabilità incidendo negativamente sul reddito futuro (Franchi, Seravalli, 2005).

<sup>18</sup> Non sembra plausibile, invece, ricondurre la condizione di maggiore precarietà contrattuale delle laureate a discriminazioni dal versante della domanda: una ragione non secondaria è rappresentata dalla scelta di occupazioni che hanno tempi di approdo alla stabilità particolarmente lunghi.

<sup>19</sup> Sarebbe questo un indizio dell'approccio «evenenziale» nella costruzione del percorso professionale che sembra contrassegnare i comportamenti di una parte delle donne anche quando collocate a livelli professionali elevati (Gherardi, Poggio, 2003).

Le laureate, pur esprimendo la stessa intenzione di lavorare dei loro colleghi maschi<sup>20</sup>, si indirizzano verso settori e posizioni che daranno luogo a rendimenti salariali inferiori e che implicano più lunghi tempi di attesa della stabilità.

La spiegazione va ricercata su un insieme di fattori la cui combinazione può variare nei diversi contesti del mercato del lavoro e professionali, ma che può essere descritta in termini di strategie di anticipazione dei vincoli. Spesso la discriminazione è opaca alla coscienza soggettiva, oppure viene in qualche modo razionalizzata facendo ricorso a stereotipi auto-discriminatori come lo scarso interesse a ruoli di tipo gerarchico. I meccanismi che producono la disparità nelle possibilità di carriera inducono molte donne a modificare le proprie mete e le proprie strategie, adeguandole realisticamente alle opportunità concrete. Così le donne, anche quando altamente qualificate, si dichiarano meno orientate alla progressione gerarchica e alla carriera.

Le diverse aspettative relative al lavoro sembrano confermarlo. Anche nei corsi di studio che preludono a carriere «maschili», come nel caso di ingegneria, le differenze di genere non sono annullate in virtù di una sorta di omologazione dei comportamenti femminili a quelli tipici del contesto organizzativo proprio del mercato di sbocco. Al contrario, nei corsi di laurea in cui la presenza femminile è largamente maggioritaria – è il caso di lettere – le differenze sembrano ridursi.

Il prolungamento dell'investimento in formazione risulta per le donne efficace nell'attenuare i differenziali retributivi e, soprattutto, nell'indurre una maggiore coerenza tra posizione nell'occupazione e titolo di studio<sup>21</sup>. La più forte propensione delle donne all'acquisizione di maggiori credenziali educative e formative sembra dimostrare una razionalità, anche se non dà luogo alla stessa probabilità di approdare alla fascia più elevata di reddito. Il mercato interno risulta invece particolarmente premiante in termini di reddito per i maschi, a conferma della disparità nelle opportunità di carriera anche tra i laureati.

<sup>20</sup> Nessuna laureata sceglie di stare fuori dal mercato del lavoro, al nord come al sud, anche se per le ragazze le differenze di opportunità presenti nei mercati del lavoro hanno un peso rilevante.

<sup>21</sup> Il prolungamento della formazione rafforza ancora di più per le donne che per i maschi la probabilità di essere collocate in una posizione coerente con il titolo di studio (Franchi, Seravalli, 2005).

La spiegazione di tali differenze di opportunità non sembra attribuibile a problemi «attuali» di conciliazione della presenza nella famiglia e nel mercato, in quanto, la percentuale di laureate con figli è assai modesta. Tra i laureati che avevano contratti diversi dal lavoro dipendente stabile al primo anno, i maschi hanno una probabilità doppia di avere un reddito superiore alla media, segno che le carriere esterne sul mercato del lavoro configurano per uomini e donne punti di approdo differenti.

La scelta delle professioni rafforza i percorsi d'istruzione, come dimostra il fatto che anche nei corsi di laurea che preparano alla «libera professione» come architettura e di giurisprudenza le laureate si indirizzano in misura decisamente inferiore verso il lavoro autonomo. È possibile che in tutto ciò si esprima la persistenza di rappresentazioni sociali che spingano le donne verso occupazioni considerate più adatte alle immagini dei ruoli sociali. Per la stessa ragione si verificano processi di auto-selezione maschili, per cui gli uomini tendono a scartare i posti di lavoro che offrono scarse prospettive di retribuzione e di carriera e il bacino di reclutamento di molti comparti terziari finisce per restringersi alla sola offerta femminile.

In questa scelta è possibile, però, scorgere anche qualche indizio di strategia che fa i conti con il contesto di opportunità sperimentato (o ipotizzato) e che, pur avendo un valore difensivo, indica personali tentativi di governare i vincoli assumendoli anticipatamente.

Prendiamo l'esempio della forte e persistente preferenza delle laureate verso il settore pubblico. In primo luogo, i meccanismi concorsuali tipici dell'amministrazione pubblica sono meno discriminanti di quelli espressi dalla domanda privata. Le differenze di reddito tra uomini e donne sono più modeste, per cui le donne sanno che saranno soggette a minori discriminazioni di quelle che potrebbero incontrare nelle imprese private.

Ma la scelta del settore pubblico mette in luce un fattore interpretativo ancora più rilevante nello spiegare la persistenza delle differenze nel lavoro: la consapevolezza di dovere sopportare il carico della doppia presenza nel momento in cui si deciderà di formare una famiglia.

La previsione di doversi fare carico dei lavori di cura e di gestione della vita quotidiana non è infondata. Difficile sostenere che la scelta di un lavoro che consenta la conciliazione dei tempi esprima semplicemente la persistenza di stereotipi. Le numerose informazioni disponibili sull'articolazione dei tempi di lavoro (retribuito e non) mostrano come il proble-

ma della doppia presenza venga affrontato dalle donne mediante orari di lavoro retribuito inferiori a quelli maschili, accompagnati però da un impegno di tempo complessivo sensibilmente superiore (Saraceno, 1990).

Le laureate si proiettano verso il lavoro cercando un'occupazione stabile. Ancora più dei maschi laureati vivono l'incertezza connessa all'attesa della stabilità e la traducono in ricerca di garanzie; ancora più dei loro colleghi accettano lo scambio tra stabilità e qualità del lavoro. Così finiscono in molti casi a ricoprire occupazioni terziarie di routine che, grazie a orari più ridotti e alle specifiche modalità di organizzazione del lavoro, sono considerate maggiormente compatibili con la possibilità di conciliare il lavoro con altre sfere della vita. Le retribuzioni inferiori e le scarse opportunità di carriera sono i prezzi pagati per ottimizzare la compatibilità interna del modello della doppia presenza che resta all'orizzonte.

Nelle scelte che segnano già i primi passi sulla strada della transizione al lavoro si ravvisa, quindi, una sorta di assunzione anticipata della conciliabilità dei tempi che induce le donne a trovare condizioni che consentano di sostenere equilibri di vita complessi e a rinunciare (almeno in parte) a una competizione considerata troppo gravosa.

Alla fase della ricerca del superamento dei vincoli che ha segnato le rappresentazioni collettive delle generazioni di donne degli anni settanta, sembra abbia fatto seguito una fase in cui i vincoli vengono assunti come imm modificabili e s'individuano strategie di adattamento o di aggiramento degli ostacoli.

Ma forse le laureate segnalano in modo più marcato una tendenza diffusa tra i giovani, anche quando in possesso di titoli di studio elevati, a un ridimensionamento dello spazio del lavoro negli orizzonti di vita. Questo è in parte l'esito di una realistica considerazione degli scarsi ritorni di un investimento lavorativo che non sembra dare luogo a riconoscimenti apprezzabili, ma in parte è l'espressione della ricerca di uno spazio per le relazioni non compresso dal vincolo di un tempo tutto orientato al lavoro.

## 8. Conclusioni

Le differenze tra donne e uomini laureati all'ingresso della vita lavorativa si manifestano su molteplici piani, dando luogo a «modelli di transizione» che presentano alcune specificità: queste s'innestano sulla distribuzione

per corsi di laurea, ma ruotano attorno a diverse preferenze indotte, a loro volta, da attese e timori.

I comportamenti di donne e uomini dopo la laurea esprimono alcune evidenti divaricazioni. Per le donne: ricerca di coerenza *vs.* remunerazione, scelta di profili impiegatizi *vs.* attività professionale, attesa della stabilità nel lavoro *vs.* mobilità alla ricerca di miglioramenti, investimento in formazione *vs.* crescita sul mercato interno. Per gli uomini: maggiore propensione al lavoro professionale, più diffusa priorità a obiettivi di guadagno e di carriera, lavoro nel privato *vs.* lavoro nel pubblico, minore attenzione alla coerenza con gli studi e ai valori espressivi del lavoro.

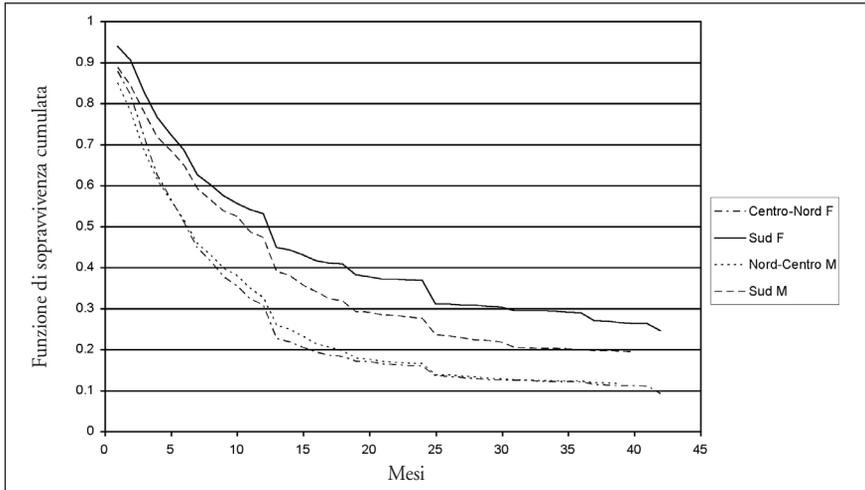
Il modello di transizione delle donne ruota attorno all'assunzione anticipata dei vincoli, siano essi correlati alla ricerca di compatibilità con gli equilibri di vita ipotizzati, siano essi relativi alle discriminazioni attese (temute) dal versante delle imprese.

Le ragazze scelgono le strade che consentiranno di affrontare meglio i futuri problemi di conciliabilità dei tempi (in questo senso si spiega la preferenza per il lavoro dipendente, che offre una maggiore stabilità e un orario di lavoro più contenuto rispetto al lavoro autonomo, che comporta orari più lunghi e maggiore investimento personale); si rivelano meno difficili e discriminatorie (il settore pubblico si rivela meno discriminatorio sia in termini di meccanismi d'accesso sia in termini di reddito rispetto al privato); corrispondono a preferenze maggiormente in linea con le possibilità di successo degli obiettivi impliciti nelle stesse (il minore interesse al guadagno e il maggiore interesse ai contenuti del lavoro espresse dalle aspettative, di fatto anticipano le esperienze future), consentono, anche attraverso investimenti formativi lunghi, di raggiungere una maggiore coerenza con il percorso d'istruzione; corrispondono alle immagini socialmente accettate circa le attitudini delle donne e incontrano minori resistenze dal versante della domanda.

La scelta del percorso d'istruzione è il riflesso di differenti previsioni e aspettative occupazionali. Non a caso la distribuzione delle donne nei corsi di studio indica una distribuzione squilibrata verso quelle posizioni che consentono un migliore equilibrio delle sfere della vita e, in primo luogo, la conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato. Del resto è "sensato" che le donne privilegino occupazioni impiegatizie nella pubblica amministrazione, poiché queste presentano minori problemi di compatibilità con il lavoro riproduttivo e minori discriminazioni nella carriera.

## Appendice

Fig. 1 – Tempi di ingresso nel lavoro per genere e area (centro-nord e sud)



Tab. 1 – Situazione occupazionale a tre anni dalla laurea per posizione e per genere (%)

		<i>Stabili dipendenti</i>	<i>Autonomi</i>	<i>Atipici</i>	<i>Non occupati</i>	<i>Totale</i>
Architettura	F	13.2	48.9	25,4	12.5	100,0 (280)
	M	14.0	66.1	14.7	5.1	100,0 (292)
Legge	F	27.6	14.1	16.1	42.3	100,0 (747)
	M	26.1	24.3	13.6	36.0	100,0 (494)
Ingegneria	F	56.8	17.3	16.0	9.9	100,0 (81)
	M	65.3	20.5	9.1	5.2	100,0 (464)
Economia	F	61.3	5.1	17.8	15.8	100,0 (493)
	M	56.8	13.1	12.4	17.7	100,0 (525)
Lettere	F	37.4	4.6	38.7	19.4	100,0 (677)
	M	31.2	10.4	33.8	24.7	100,0 (154)

Tab. 2 – Reddito per gruppi di laurea e per genere a 5 anni dalla laurea

<i>Gruppi lauree</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Architettura	1150	1293	143	12.43
Ingegneria	1414	1561	147	10.39
Economia	1247	1516	269	21.57
Lettere	1073	1181	108	10.06
Insegnamento	1062	1137	75	7.06

Tab. 3 – Reddito per profili per genere a 5 anni dalla laurea

<i>Profili giuridici</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Quadro	1600	1843	+ 243	15.19
Imprenditore	1532	1643	+ 111	7.24
Lavoratore in proprio	1188	1523	+ 335	28.20
Impiegato	1227	1429	+ 202	16.46
Libero professionista	1171	1389	+ 218	18.62
Collaboratore	1115	1271	+ 156	13.99
Insegnante	1072	1187	+ 115	10.73
Senza contratto	640	917	+ 277	43.28
Totale	1195	1430	+ 235	19.66

Tab. 4 – Reddito per settore di lavoro maschi e femmine a cinque anni dalla laurea

<i>Settore</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Differenza (v.a.)</i>	<i>Differenza (%)</i>
Pubblico	1102	1302	+ 200	18.15
Privato	1122	1446	+ 324	28.88
Differenza	+ 20	+ 144		

*Tab. 5 – Aspettative elevate per genere (% moltissimo/molto)*

	<i>F</i>	<i>M</i>
Carriera	67.0	74.8
Coerenza	69.2	66.4
Crescita professionale	92.5	90.9
Guadagno	60.6	67.6
Indipendenza	63.4	69.5
Interessi culturali	70.3	63.4
Stabilità	74.6	63.3
Tempo libero	38.2	44.1

*Tab. 6 – Fattori di soddisfazione del lavoro per genere (% moltissimo/molto)*

	<i>F</i>	<i>M</i>
Carriera	29.0	40.4
Coerenza	43.0	49.4
Guadagno	26.9	37.9
Professionalità	53.0	58.4
Interessi culturali	47.5	50.5
Indipendenza	54.6	64.9
Stabilità	45.3	47.6
Tempo libero	30.7	25.9
Luogo di lavoro	59.4	59.1
Collegli	72.9	71.4

## Bibliografia

- Abbatecola E. (1999), *Modelli relazionali maschili e femminili nel job searching. Riflessioni dalla letteratura*, in *Quaderni di Sociologia*, vol. XLIII, n. 20, pp. 128-145.
- Almalaurea (2003), *Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*, Bologna.
- Almalaurea (2004), *Profilo dei laureati 2003*, Bologna.
- Almalaurea (2005), *Condizione occupazionale dei laureati. Indagine 2004*, Bologna.
- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, n. 32, pp. 3-6.
- Bernardi F. (1999), *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Milano, Franco Angeli.
- Biagioli M. (2003), *Formazione e valorizzazione del capitale umano: un'indagine su microdati nei paesi dell'Unione Europea*, in Antonelli G. (a cura di), *Istruzione, economia e istituzioni*, pp. 139-162, Collana della Società Italiana degli Economisti, Bologna, Il Mulino.
- Bianco M.L. (1993), *Percorsi della segregazione femminile*, in *Polis*, VII, 2, agosto, pp. 277-300.
- Bison I., Pisati M, Schizzerotto A. (1996), *Disuguaglianze di genere e storie lavorative*, in Piccone S., Saraceno C. (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino.
- Borzaga C., Iorio R., Valline B. (2001), *Accesso al lavoro e salari dei laureati in un contesto ad elevata occupazione: il caso della provincia di Trento*, *Rivista di Politica Economica*, luglio-agosto, pp. 245-281.
- Boudon R. (1973), *L'inégalité des chances*, Paris, Colin, trad. It. *Istruzione e mobilità sociale*, Bologna, Zanichelli, 1979
- Bourdieu P. (1973), *La distinction*, Minuit, Paris, trad. It. *La distinzione*, Bologna, Il Mulino (1979)
- Cammelli A. (a cura di) (2005), *La transizione dall'università al lavoro in Europa e in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cammelli A., Ghiselli S. (2002), *I laureati in Storia: quale futuro dopo la laurea?*, in *Contemporanea*, V, n. 1.
- Capecchi V. (a cura di) (1983), *Prima e dopo il diploma: percorsi maschili e femminili*, Bologna, Il Mulino.
- Cavalli A., Facchini C. (2001), *Scelte cruciali. Indagine IARD su giovani e famiglie di fronte alle scelte alla fine della scuola secondaria superiore*, Bologna, Il Mulino.
- Dei M. (1987), *Lo sviluppo della scolarità femminile in Italia*, in *Polis*, 1, pp. 143-158.
- Franchi M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli.
- Franchi M., Seravalli G. (2005), *I laureati nella transizione al lavoro: tra attesa della stabilità e ricerca di coerenza*, in Almalaurea (a cura di) (2005), *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, Bologna, Il Mulino.

- Franchi G., Mapelli B., Librando G. (1987), *Donne a scuola*, Milano, Franco Angeli.
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino*, Milano, Etas.
- Ghiselli S. (2005), *Note metodologiche*, in Franchi (2005), *op.cit.*
- Istat (2003), *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati – Indagine 2001*, Roma, Istat.
- Istat (2004), *Forze di lavoro. Media 2003*, Roma, Istat.
- Luciano A. (1989), *Donne e uomini in gara. Genere e conflitto organizzativo*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 43, pp. 99-115.
- Moss Kanter R. (1977), *Men and women of the Corporation*, New York, Basic Books – trad. it. (1988), *Maschile e femminile in azienda. Due culture a confronto*, Milano, Olivares.
- Piazza M. (2003), *Le trentenni. Fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori.
- Pisati M., Santoro M. (1996), *Dopo la laurea: status, sfide e strategie*, Bologna, Il Mulino.
- Pisati M. (2002), *Diventare adulti in vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, in Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *op.cit.*
- Roveri L. (1990), *Indagine multiscopo sulle famiglie e l'uso del tempo in Italia*, in *Istat Notiziario*, dicembre.
- Saraceno C. (1990), *Statuto di genere e cittadinanza nella società del welfare*, in *Problemi del Socialismo*, n. 5, pp. 137-155.
- Schizzerotto A., Bison I., Zoppé A. (1995), *Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere*, in *Polis*, IX, 1, aprile, pp. 91-112.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Seravalli G. (2003), *Flessibilità e sistema economico e sociale*, in Cidospel (a cura di), *Flessibilità e lavoro, Sociologia del Lavoro*, 90, Milano, Franco Angeli.
- Sorvillo M.P., Ungaro P. (2005), *Dopo il titolo: laureati e diplomati italiani a confronto*, in Cammelli A. (a cura di) (2005), *La transizione dall'università al lavoro in Europa e in Italia*, Bologna, Il Mulino.

***Hannibal ad portas!***  
**Il sistema contrattuale svedese**  
**davanti alla sfida dell'internazionalizzazione**

*Christer Thörnqvist*

**1. Introduzione**

Quello sindacale è sempre stato un fenomeno dislocato su almeno due livelli: da un lato, i sindacati hanno operato in un ambito eminentemente nazionale, o anche regionale; dall'altro, il movimento sindacale ha mantenuto profonde radici internazionali. Tradizionalmente e per lungo tempo ciò ha costituito più un fattore di forza che una debolezza. Cento o più anni fa, i sindacati nazionali potevano unirsi in nome delle stesse rivendicazioni, come ad esempio le otto ore di lavoro giornaliero o contro il crumiraggio, spesso operante a cavallo dei confini nazionali. Quando nel 1864 – a Londra – venne costituita l'Associazione internazionale dei lavoratori, meglio nota più tardi come Prima Internazionale, la principale finalità consisteva nel prevenire il crumiraggio, oltre che impedire – più in generale – la concorrenza salariale (*wage dumping*) fra i lavoratori. A quel tempo il termine *wage dumping* non esisteva ancora, ma la convocazione di un'Internazionale da parte dei sindacalisti britannici scaturiva direttamente dal problema rappresentato allora dall'importazione di forza lavoro a basso costo, a opera del padronato inglese, dalla vicina Francia, dal Belgio e dalla Germania. Il capitalismo non conosce confini, aveva annunciato Marx, e infatti – nelle parole del sindacalista e studioso svedese Åke Wedin (1984, p. 90) – l'internazionalismo operaio fu all'origine una reazione difensiva contro l'internazionalismo degli affari, cioè la ricerca delle imprese nazionali europee di conseguire un mutuo sostegno a livello transnazionale. Quando i sistemi nazionali di relazioni industriali divennero più complessi e sofisticati, le politiche sindacali si adatta-

\* Christer Thörnqvist è docente di Relazioni industriali presso la facoltà di Sociologia dell'Università di Gotheborg.

L'autore ringrazia per la collaborazione, i pareri e i suggerimenti Dick Larsson, Salvo Leonard e Margaretha Mellberg.

rono di conseguenza nei relativi contesti nazionali, senza tuttavia perdere di vista la prospettiva internazionale. In una prospettiva transnazionale, non vi è stata una lacerante contraddizione fra i sistemi nazionali di relazioni industriali e le politiche sindacali; per lo meno non dal punto di vista dell'Europa occidentale. Oggi invece, agli inizi del nuovo millennio, non è più così agevole – per i sindacati europei – occuparsi di questioni internazionali, neppure distinguerle da quelle più propriamente nazionali.

I sindacati svedesi sono comunemente ritenuti i più forti a livello mondiale, e per molti aspetti tale impressione può corrispondere al vero, tuttavia – paradossalmente – alcuni dei fattori che in quel sistema di relazioni industriali hanno reso così potente le organizzazioni sindacali potrebbero anche divenire – sotto l'egida della nuova legislazione comunitaria – un problema per tanti lavoratori di questo paese. La principale causa è che altri lavoratori, in alcuni dei paesi vicini alla Svezia, appartenuti al vecchio blocco sovietico e ora nuovi membri dell'Unione Europea, sono assai meno organizzati. Ma ancora più cruciale è che il sistema svedese delle relazioni industriali è basato sulla contrattazione collettiva assai più che sulla legislazione statutale. Grazie alla forza del movimento operaio, il sistema contrattuale si è rivelato particolarmente benefico per i lavoratori svedesi e per le loro organizzazioni sindacali. I vantaggi determinati da questo sistema hanno però reso i sindacati meno accorti riguardo ai possibili futuri svantaggi o alle sue debolezze. Il principale ramo politico del movimento operaio svedese, il partito socialdemocratico, si è adoperato per adattare le politiche europee del mercato del lavoro al sistema svedese, piuttosto che adattare quest'ultimo a quello dell'Unione Europea (Lundgren Rydén, 2001).

Un elemento importante di questo sistema consiste nell'assenza di una determinazione per legge del salario minimo, essendo infatti i contratti collettivi a contenere specifiche clausole a riguardo. Dal momento che la contrattazione collettiva arriva a coprire quasi il 90 per cento dei lavoratori svedesi, tutti i settori in cui si articola il mercato del lavoro risultano coperti. Ci si potrebbe chiedere cosa accadrebbe se un'azienda stipulasse un contratto collettivo con un altro sindacato che accetti retribuzioni e/o condizioni di lavoro nettamente peggiorative. Non si tratta, in realtà, di una questione meramente retorica; essa è oggi infatti una pratica comune in molte imprese straniere operanti in Svezia, che però fanno uso di forza lavoro non svedese. Quest'articolo intende concentrarsi sul perché un sistema che storicamente si è rivelato così capace di apportare vantaggi ai propri lavoratori e alle ri-

spettive organizzazioni sindacali di rappresentanza possa mostrarsi così carente una volta che viene esposto al capitale straniero proveniente il più delle volte da economie relativamente deboli e meno sviluppate. Il movimento sindacale svedese si è infatti rivelato ben preparato di fronte alle sfide prodotte dalle grandi multinazionali; occorre ora chiedersi se tale preparazione, e le misure che ne sono state la traduzione, possono ritenersi ancora efficaci contro le nuove minacce rappresentate dal cosiddetto *social dumping*. Detta altrimenti: può il sistema svedese mantenere il suo tradizionale potere contrattuale all'interno della nuova cornice normativa posta dall'Unione Europea? Il prossimo paragrafo intende tracciare un rapido affresco dei principali attori che operano nel mercato del lavoro svedese. Il paragrafo ancora successivo descrive più in dettaglio come si è strutturato e funziona il sistema svedese; infine, l'ultimo paragrafo si occupa delle nuove sfide che investono oggi questo modello.

## 2. Il mercato del lavoro svedese e i suoi attori

Le relazioni collettive nel mercato del lavoro svedese sono state tradizionalmente molto centralizzate, con forti e altamente rappresentative associazioni nazionali sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro, in grado di coprire tutti i settori dell'economia. Un altro e ugualmente importante caratteristica del sindacalismo svedese è il rapporto fra i livelli organizzativi centrali e quelli locali. Nella maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale, i sindacati negoziano direttamente solo le retribuzioni a livello di settore, laddove svariate forme di consigli aziendali dei lavoratori si occupano del confronto a livello aziendale. I sindacati svedesi negoziano anche a livello di azienda, nell'ambito della cornice stabilita nel contratto nazionale di categoria.

L'elevata densità associativa dei sindacati svedesi è spesso ricondotta al cosiddetto sistema Ghent. In breve, esso consiste nella gestione sindacale di fondi assicurativi contro la disoccupazione, finanziati con sussidi statali. Un assetto che la Svezia condivide in Europa soltanto con la Danimarca, la Finlandia e il Belgio, che non a caso pone i sindacati di questi quattro paesi in testa alle classifiche mondiali inerenti alla *membership* sindacale. Il fatto che i sindacati amministrino questo sistema li porta più facilmente in contatto con quanti sono alla ricerca di un impiego o stanno percependo un sussidio di disoccupazione, favorendone di conseguenza l'affiliazione sindacale (We-

stern, 1997; Leonardi, 2006). D'altra parte, sebbene l'importanza del sistema Ghent sui tassi di sindacalizzazione risulti del tutto intuibile, sarebbe riduttivo ritenerla l'unico fattore esplicativo. Secondo Kjellberg (2002, 2006) vi sarebbe un'altra e non meno pregnante variabile, consistente nella combinazione fra un forte livello di organizzazione centrale e il livello locale. La centralizzazione previene la frammentazione della copertura sindacale, promuove il potere contrattuale e facilita il perseguimento di politiche salariali «solidaristiche», come vedremo meglio fra breve. D'altra parte, il decentramento – costituito da una vasta articolazione di sindacati locali di settore bene integrati in organizzazioni nazionali – avvicina il sindacato alla base più compatta e attiva dei suoi membri. Si tratta qui di uno degli elementi più importanti del sindacalismo svedese, che include una struttura a quattro livelli: l'organizzazione sul luogo di lavoro; il sindacato locale di settore; il sindacato nazionale, di norma settoriale; la confederazione sindacale centrale. Un assetto originariamente concepito dai sindacati operai (*blues collars*), ma che è stato successivamente emulato da quelli impiegatizi (*white collars*). I sindacati negoziano formalmente con le loro controparti datoriali ai tre livelli più bassi, fra i quattro testé menzionati, laddove il livello confederale è così forte da predisporre la cornice anche per i livelli più bassi. Un vantaggio cruciale di quest'assetto, per i sindacati, risiede nel sostegno che esso arreca nel mantenimento di un'elevata densità organizzativa anche nelle piccole e medie imprese. I sindacati dispongono infatti di attivisti locali dotati di risorse significative per organizzare i lavoratori anche nei luoghi di lavoro più piccoli, ma anche di un forte *back up* centrale, che può determinare una pressione a portare nelle aziende tematiche come l'orario di lavoro, la salute e sicurezza, la formazione professionale, la lotta alle discriminazioni sessuali, il salario minimo. È importante sottolineare come l'effetto congiunto dell'elevato tasso di sindacalizzazione, insieme alla vasta copertura contrattuale, faccia sì che vi siano in definitiva poche differenze «collettive» concernenti queste materie, che possono essere correlate alla dimensione d'impresa.

A questo punto occorre ricordare quali sono i sindacati e quali le organizzazioni datoriali con cui si negozia. In ragione delle antiche e profonde radici storiche del centralismo contrattuale svedese, vi furono inizialmente due sole grandi associazioni delle parti sociali, a fianco dello Stato: e cioè la Confederazione svedese dei sindacati (Lo) e la Confederazione svedese dei datori di lavoro (Saf). Quest'ultima ha mutato nome nel 2000, divenendo la Confederazione delle imprese svedesi (*Svenskt näringsliv* – Sn), a seguito del-

la fusione con la Federazione dell'industria (*Industriforbundet* – If). La If era un'associazione delle grandi imprese dei comparti industriali più legate all'export, e fra If e Saf si erano col tempo determinate sovrapposizioni, dal momento che molte grandi imprese erano già affiliate a entrambe le organizzazioni.

La confederazione sindacale Lo organizza esclusivamente i *blue collars* (lavoratori manuali; operai; esecutivi; *ndt.*); si tratta qui di una caratteristica peculiare del sindacalismo scandinavo, quella cioè di separare i sindacati in ragione del carattere manuale ed esecutivo, o meno, dell'inquadramento professionale. La prima confederazione centrale per impiegati salariati, in Svezia, fu fondata nel 1931. Nel 1944 quella confederazione si fuse con altre organizzazioni minori e diventò la Confederazione svedese degli impiegati salariati (Tco). Vi è poi un ulteriore distinguo; i lavoratori professionisti il cui impiego richiede un'istruzione di livello universitario sono di norma affiliati a una propria confederazione (Saco), fondata nel 1947. Un'ulteriore differenza fra queste tre centrali sindacali risiede nel fatto che mentre gli affiliati della Lo sono sindacati di settore, il Saco affilia soltanto su base occupazionale. La Tco ha un modello misto rispetto ai due precedenti, articolato fra un 50 per cento del primo tipo e un altro 50 dell'altro. Sia il Tco sia il Saco organizzano lavoratori sia del settore privato sia di quello pubblico. Le differenze di sindacalizzazione fra i due settori sono comunque molto forti, ancor più che nel caso degli operai. Fra tutti gli impiegati salariati globalmente intesi (Tco, Saco e altri sindacati minori non affiliati a nessuna di queste due confederazioni), il tasso era pari al 78 per cento nel 2001. Nel settore privato, comunque, solo il 69 per cento degli addetti era sindacalizzato, laddove nei comparti pubblici questa quota sale addirittura fino al 91. Inoltre, l'81 per cento delle lavoratrici impiegate ha una tessera sindacale, a fronte del 73 per cento dei colleghi maschi. Da questo punto di vista, legato al genere, non vi sono differenze significative fra settore pubblico e settore privato (Kjellberg, 2002, pp. 48-56).

L'alto tasso di sindacalizzazione fra impiegati e quadri professionali costituisce in Svezia un importante ingrediente della copertura sindacale complessivamente alta. Una densità associativa che è rimasta piuttosto stabile – fra l'80 e l'85 per cento – fra gli anni ottanta e novanta. Un ulteriore elemento di questo successo è rappresentato dalla copertura associativa di tutti i settori dell'economia, anche quelli tradizionalmente difficili per un sindacato, come nel caso dei comparti del commercio. Vi è

poi l'elevata *membership* fra le donne, fra le più alte – nel complesso – rispetto alla maggior parte dei paesi.

Dove invece i sindacati svedesi mostrano di avere le maggiori difficoltà, a partire dagli anni novanta, è fra i giovani e gli immigrati (Kjellberg, 2000, 2002). Un altro elemento di complicazione, in ambito contrattuale, è costituito dal fatto che laddove le tre confederazioni sindacali organizzano tanto i lavoratori del settore privato quanto di quello pubblico, la stessa cosa non vale per le associazioni datoriali. Ciò si è rivelato con forza negli anni novanta, da quando cioè gli accordi formali a livello apicale e confederale sono stati rimpiazzati da un modello contrattuale settoriale. Nel settore privato la stessa associazione affiliata alla Saf contrae con le sue controparti di tutte e tre le confederazioni sindacali, vale a dire Lo, Tco e Saco. Lo stesso sindacato, di norma, conclude diversi accordi di ambito settoriale. Nel settore pubblico, la parte datoriale è stata tradizionalmente organizzata in due confederazioni: l'Associazione svedese degli enti locali (*Kommunförbundet*) e la Federazione dei consigli provinciali svedesi (*Landstingsförbundet*). La prima rappresenta gli interessi amministrativi, professionali e datoriali di 290 autorità locali del paese. La seconda rappresenta lo stesso genere di interessi, per conto di 18 consigli provinciali e due regioni. Al momento in cui scriviamo, le due confederazioni sono in procinto di fondersi in una soltanto, un processo che dovrebbe concludersi entro il 1° gennaio 2007. La nuova confederazione stipulerà accordi, con la propria controparte della Lo, che sono di norma settoriali, ma – per lo meno nel comparto delle amministrazioni municipali – con clausole vincolanti per ciò che attiene agli incrementi retributivi per l'intero comparto. Per ciò che concerne gli impiegati nel settore pubblico, le confederazioni datoriali si confrontano contrattualmente con cartelli sindacali in rappresentanza delle organizzazioni affiliate a Tco e Saco (Stokke, 2002, pp. 672-674; Thörnqvist, 2006).

Le due organizzazioni sindacali nazionali di gran lunga più grandi sono entrambe affiliate alla Lo, e sono rispettivamente il sindacato dei lavoratori comunali (*Kommunal*) e la nuova federazione dei lavoratori manifatturieri *If Metall*. *Kommunal* è l'organizzazione più grande, in rappresentanza associativa e negoziale di 583.300 addetti «attivi». Circa l'80 per cento sono donne. Contando pure i pensionati, gli studenti e i disoccupati che gravitano intorno a questo comparto, il sindacato ha più di 600.000 membri. I gruppi occupazionali che appartengono a questo sindacato variano su un'ampia gamma di impieghi, da quelli legati alla cura della salute alle infermiere, dagli ad-

detti alle pulizie e alla raccolta dei rifiuti, ai bidelli, agli insegnanti d'asilo, ai vigili del fuoco e svariati altri servizi. Nel complesso, si tratta di un ottavo circa dell'intera forza lavoro svedese (Kommunal, 2006). La seconda maggiore organizzazione sindacale è l'*If Metall*, fondata il 1° gennaio di quest'anno, dalla fusione del vecchio sindacato dei lavoratori industriali (*Industrifaket*) con quello dei metalmeccanici (*Metall*). Una fusione scaturita dall'intento di creare, per il tramite di questa fusione, un fronte contrattuale più forte. Le due organizzazioni contano circa 450.000 membri, in settori e comparti come quelli dell'industria metalmeccanica e plastica, della componentistica per le costruzioni, le miniere, la siderurgia, il tessile e l'abbigliamento, i centri di riparazione meccanica (If Metall, 2006).

### **3. Il sistema contrattuale alla prova: il caso dei lavoratori manuali dell'industria metalmeccanica**

Potrebbe darsi che la descrizione sommaria fin qui svolta, dei diversi livelli e attori del sistema contrattuale, risulti più complicata che non chiarificatrice al lettore con poca o nessuna familiarità col sistema sindacale svedese. In questo paragrafo proveremo dunque a chiarire meglio alcuni suoi aspetti, descrivendolo in una maniera più concreta. Come punto di partenza, a tal fine, si veda la Tab. 1, nella quale rendiamo schematicamente i rapporti fra le organizzazioni e le strutture contrattuali. Per facilitare il lettore la tabella mostra solo un esempio, che nella fattispecie è quello che attiene al funzionamento normale del procedimento negoziale per gli operai del settore metalmeccanico. Questo procedimento negoziale – si badi – costituisce una sorta di ideal-tipo, un modello per la contrattazione anche in altri comparti, dal momento che tutte le parti operanti nel mercato del lavoro svedese concordano nel ritenere l'industria per l'export il punto di riferimento in tema di salario. Il ruolo di leader e apripista salariale delle industrie rivolte all'export in generale, e di quelle metalmeccaniche in particolare, risale a un accordo del 1948, detto «della razionalizzazione», siglato allora dalle due maggiori organizzazioni delle parti sociali (Lo e Federazione delle industrie metalmeccaniche), recepito legalmente per la prima volta solo nel 2000, col fine di ritrarre e rafforzare – in quell'anno – l'Istituto nazionale svedese per la mediazione e la conciliazione. Una volta riformato, l'Istituto ha assunto la responsabilità non solo in materia di controversie di lavoro e conciliazione, ma an-

che in tema di salute e di formazione globale dei salari (Government Bill, 1999/2000, n. 32; Djerf, 2006; Elvander, 2006). Per capire il sistema svedese delle relazioni industriali, si potrebbe dunque dire che l'industria metalmeccanica rappresenti una sorta di «contrattazione per principianti».

*Tab. 1 – Il sistema contrattuale svedese nell'industria metalmeccanica (lavoratori manuali)*

<i>Soggetto contrattuale sindacale</i>		<i>Soggetto contrattuale datoriale</i>
Confederazione sindacale nazionale (Lo) (2 milioni di iscritti)	Livello interconfederale	Confederazione datoriale nazionale (Sn)
Sindacato di categoria If Metall (450.000 iscritti)	Livello di settore	Federazione datoriale di categoria (Vi)
Sindacati locali di categoria (52 nel paese con almeno 2 ombudsman per ciascuna)	Livello regionale/locale	Non vi è una rappresentanza datoriale definita e comparabile
Sindacato locale o aziendale, in rappresentanza di 12.500 luoghi di lavoro in tutto il paese	Livello aziendale	Singolo datore di lavoro/management, supportato all'occorrenza dall'associazione di categoria

Guardando la parte alta della figura, sia If Metall sia Vi sono attori forti e importanti nell'ambito delle loro rispettive confederazioni: Lo e Sn. Nell'epoca più gloriosa del modello svedese, dal 1956 alla metà degli anni ottanta, Lo e la vecchia Saf siglavano accordi che, fra le altre cose, stabilivano i limiti per la formazione del salario. L'industria metallurgica, quella metalmeccanica in particolare, era sempre sulla prima linea dei negoziati che precedevano la chiusura degli accordi. La lunga stagione della contrattazione ai massimi livelli viene definitivamente interrotta negli anni novanta, quando la Saf si ritira unilateralmente da ogni ulteriore contrattazione interconfederale con qualsiasi controparte sindacale. L'obiettivo principale è stato quello di decentralizzare, o anche smantellare, l'intera struttura contrattuale svedese, al fine di conseguire maggiore flessibilità del mercato del lavoro, specialmente di portare a casa differenziali salariali più divaricati. Inoltre, il ritiro costituiva anche un attacco ideologico tanto alle tradizionali politiche del lavoro quanto al movimento sindacale nel suo complesso. Quello metalmeccanico è stato il primo settore che si è incamminato verso il decentramento contrattuale. Già nel



1983 il sindacato dei meccanici aveva accolto un'offerta dalla propria controparte padronale, nel senso di concludere un accordo di settore senza prima attendere l'esito dei negoziati interconfederali fra Saf e Lo. Il decentramento e l'individualizzazione non si sono spinti fin dove gli imprenditori avrebbero sperato, essendovi piuttosto stato un rimpiazzo attraverso un modello nazionale di contrattazione settoriale (Thornqvist, 1998, 1999). Particolarmente importante è stata la sigla del cosiddetto «Accordo sullo sviluppo industriale e la formazione del salario» da parte di tutte le organizzazioni affiliate alla Saf nei comparti esposti alla concorrenza internazionale e dalle rispettive controparti sindacali. In pratica, con questo accordo la Saf ha posto fine alla sua lotta per il decentramento contrattuale, confermando che l'industria dell'export deve rimanere il traino salariale del paese (Elvander, 2002).

In un certo senso si è trattato di un ripristino del modello svedese, sebbene non esattamente dello stesso modello di un tempo. Il differenziale fra le industrie rivolte all'export e il settore pubblico – che poi è anche quello fra comparti a dominanza maschile e femminile – è cresciuto, e ciò per via del ruolo apripista dell'industria dell'export.

Tuttavia, come accennavamo prima, l'Istituto nazionale per la mediazione ha assunto dal 2000 in avanti alcune delle funzioni regolative già esercitate dagli accordi interconfederali; un fatto che ha favorito sia bassi livelli di inflazione sia la crescita dei salari reali negli ultimi anni, contrariamente che nei primi anni novanta, quando il Saf ha disdetto i negoziati interconfederali (Larson, 2006). La copertura contrattuale è oggi estremamente elevata nel settore metalmeccanico; qualcosa come il 98 per cento di tutti i luoghi di lavoro, sia grandi sia piccoli. La contrattazione nazionale di settore fra If Metall e Vi pone la cornice generale, ma la ragione per cui gli accordi collettivi sono in Svezia così forti e inclusivi va cercata a livello di azienda o, più esattamente, nel legame fra il livello di settore e quello aziendale. Il primo livello, quello nazionale di settore, è centrale nella maggior parte dei paesi occidentali, ma il collegamento fra le negoziazioni in quest'ambito e la distribuzione dei suoi esiti nelle aziende interessate varia considerevolmente. Diversamente dallo standard all'interno dell'Unione Europea, la Svezia non prevede consigli aziendali dei lavoratori; il livello aziendale dei negoziati su salario o condizioni di lavoro è seguito dal sindacato locale di categoria. Quando viene firmato un contratto di settore in paesi come l'Olanda o la Germania, per alcuni versi comparabili alla Svezia, spetta agli organismi di rappresentanza aziendale dei lavoratori negoziare e prendersi cura degli interessi dei lavoratori a quel livel-

lo. Un sistema per molti versi analogo a quello vigente in Italia, fin quando sono rimaste in funzione le vecchie Commissioni interne. Con l'istituzione dei Consigli di fabbrica prima, e delle Rsu poi – nel luglio del 1993 –, il sistema contrattuale ha certamente assunto caratteristiche più affini a quelle svedesi, ma con alcune differenze. Da un lato, infatti, le Rsu hanno il diritto esclusivo di informazione e consultazione, dall'altro, condividono il potere negoziale con le organizzazioni sindacali esterne che hanno siglato il Ccnl, applicato in quella specifica azienda o unità produttiva. Il sistema a due livelli della contrattazione collettiva italiana rende inoltre chiara la distinzione fra le materie soggette di essere negoziate all'uno piuttosto che all'altro livello, secondo il cosiddetto principio di specializzazione. Nel caso svedese tutti questi diritti appartengono alla stessa organizzazione, vale a dire al sindacato di categoria e alle sue diramazioni locali. Inoltre, mentre i lavoratori nelle aziende italiane con meno di 15 dipendenti sono di fatto esclusi dalla possibilità giuridica di usufruire dei diritti sindacali garantiti nel luogo di lavoro dallo Statuto del 1970, i dipendenti delle piccole e piccolissime aziende svedesi possono sempre godere del sostegno del loro sindacato. Un elemento che si è rivelato particolarmente positivo quando si è trattato di determinare la materia salariale, senza differenze fra le piccole e medie imprese, da un lato, e le grandi imprese, dall'altro. Di fatto, i sindacati svedesi sono normalmente in grado di influenzare i salari anche in aziende dove non hanno propri iscritti.

Tornando nuovamente alla Tab. 1, e rivolgendo l'attenzione al terzo livello, troviamo i sindacati locali di categoria supportare i rappresentanti sindacali in azienda, ma anche negoziare per adattare il contratto nazionale in aziende in cui non vi sono propri rappresentanti. I rappresentanti sindacali di azienda negoziano per la distribuzione degli incrementi salariali a livello di luogo di lavoro, in base a parametri performativi individuali o di gruppo di lavoro. La domanda è cosa accade se tali rappresentanti aziendali non vi sono. È in casi come questi che il sistema contrattuale svedese mostra la sua forza, per lo meno dal punto di vista dei lavoratori. Se l'azienda è affiliata a un'associazione datoriale, tipo Vi e dunque allo Sn, il sindacato, ad esempio l'If Metall, può forzare l'azienda a stipulare un accordo aziendale in linea con quello di categoria. Se invece l'azienda non è affiliata ad alcuna associazione datoriale, il sindacato dispone ancora del diritto di intraprendere un'azione industriale per forzare il datore di lavoro a richiedere l'affiliazione a un'associazione datoriale rappresentativa, o quanto meno di accettare di sottoscrivere l'accordo vigente più significativo. Vi è qui un punto cruciale: se non c'è

un accordo collettivo locale/aziendale vigente, il sindacato e il singolo datore di lavoro possono stipulare un accordo «derivato», che per la maggior parte dei suoi contenuti è una piattaforma dell'accordo settoriale, alle volte leggermente adattato al luogo di lavoro in questione; un adattamento di norma basato su accordi locali in aziende comparabili dello stesso ambito. Il termine svedese per questo tipo di accordi è *hangvtal*, che è poi una metafora traducibile come accordo onnicomprensivo *overarching*. Se per qualche ragione il datore si rifiuta di siglare un tale accordo, il sindacato può convocare uno sciopero fra i suoi iscritti nel luogo di lavoro, e se ancora non ci dovessero essere iscritti, può avviare una vertenza, ponendo il più delle volte sotto boicottaggio l'azienda. In quest'ultima circostanza, il principale obiettivo consiste nell'evitare il *dumping* salariale, cioè impedire che lavoratori non sindacalizzati lavorino per retribuzioni molto più basse dei colleghi sindacalizzati di imprese di analoga tipologia. Questo sistema rappresenta la ragione principale per cui i dipendenti delle piccole imprese possono ottenere gli stessi salari dei colleghi di quelle più grandi e profittevoli. D'altra parte, da una prospettiva internazionale è relativamente poco costoso per gli imprenditori licenziare i propri dipendenti. Se un'attività economica va così male da non potere più a lungo sopportare lo sforzo di mantenere la propria forza lavoro, è possibile licenziare i dipendenti con un preavviso relativamente breve – in nessun caso più di sei mesi – e successivamente non dover pagare nulla o assumere alcuna responsabilità sociale. I sindacati svedesi hanno in definitiva ritenuto che salari più alti siano la cosa più importante, e ciò per via della robusta rete protettiva in caso di disoccupazione, anche se i buchi in tale rete protettiva sono divenuti sempre più ampi nel corso degli anni novanta, con un *trend* che non sembra ancora essersi rovesciato.

#### **4. Perché il sistema svedese delle relazioni industriali è oggi sfidato**

È utile ribadire che anche se la Tab. 1 mostra il processo negoziale e di determinazione del salario per gli operai manuali del settore metalmeccanico, il sistema funziona più o meno alla stessa maniera in tutti i comparti e fra i maggiori raggruppamenti occupazionali, quanto meno fra quelli per così dire «tradizionali». Le eccezioni si riscontrano in effetti in settori nuovi, come l'Ict, in cui la contrattazione collettiva è piuttosto debole. Gli addetti a questo tipo di comparti sono generalmente ben pagati. La carenza di accordi col-

lettivi potrebbe riguardare alcune materie, quali ad esempio l'orario di lavoro, la salute e sicurezza nel luogo di lavoro (lo stress è, ad esempio, un problema molto serio nell'Ict), o ancora riguardo alla sicurezza dell'impiego, mentre invece risulta di scarsa gravità rispetto alla determinazione del salario. Inoltre, la copertura contrattuale è cresciuta al passo col calo della *new economy*. Nel momento in cui è diventato ovvio alla maggior parte della gente che il cielo non era l'unico limite allo sviluppo dell'Ict e delle compagnie «punto.com», che nel caso svedese si è verificato a cavallo del millennio (Elmbrant, 2005), gli addetti dell'Ict hanno cominciato a essere più desiderosi di essere protetti da accordi sindacali.

Per quale via, a questo punto, un sistema di questo tipo complessivamente inteso, e la posizione sindacale al suo interno in particolare, possono essere minacciati nella loro ragion d'essere? La risposta può considerarsi più agevole di quanto non appaia di primo acchito, ma al tempo stesso piuttosto paradossale. In virtù della forza del contratto collettivo di lavoro, la legislazione svedese non contempla clausole inerenti al salario minimo. Infatti, lo abbiamo detto, questo viene determinato a livello di contratto nazionale di categoria. In base alla maggior parte degli accordi collettivi, il salario minimo è oggi più basso del sussidio di disoccupazione. Ragion per cui l'importanza di questo genere di clausole è sempre meno cruciale. Malgrado il percettore del sussidio debba accettare un impiego se gliene si offre uno, si è compreso quanto scarsamente possibile risulti assumere qualcuno per un salario più basso del sussidio di disoccupazione, il cui livello ha di fatto rimpiazzato le clausole sui minimi salariali nella veste di livello salariale più basso (Junesjö, 1998, pp. 68-69). Sino a tempi molto recenti, la mancanza di un minimo salariale fissato per legge non costituiva un problema, ma le cose sono cambiate con la trasposizione della direttiva sui lavoratori transfrontalieri e col dibattito sulla direttiva in materia di servizi, nonché le altre due concernenti la libertà di movimento dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea. Ma prima di procedere oltre, ancora un ultimo schematico riepilogo su come si compone e stratifica la retribuzione «normale»:

1. definizione del salario minimo
2. minimi salariali negoziati a livello aziendale
3. incremento concordato del salario minimo
4. incremento salariale generale concordato centralmente
5. incremento individuale o collettivo

(Fonte: Stokke, Thörnqvist, 2001)

Un tasso salariale minimo è definito mediante accordo collettivo di settore (1), e gli incrementi sono negoziati a intervalli regolari (3). La maggior parte dei lavoratori hanno salari più alti; un tasso minimo più alto nella loro azienda e gli aumenti del salario minimo significano perciò poco per loro (2). Inoltre, a livello settoriale le parti negoziano oltre gli aumenti generali dati a tutti i lavoratori, senza riguardo per il loro salario corrente (4). Dopo che un accordo di questo tipo è stato siglato, le parti a livello aziendale contrattano incrementi collettivi o aumenti individuali, circa cioè allo slittamento salariale (5).

Nell'invocare il decentramento della formazione del salario a livello di azienda, nella prima metà degli anni novanta, la Saf mirava a colpire in particolar modo la quarta componente, la crescita contrattuale concordata a livello nazionale. L'argomento principale era che tali incrementi non tenevano in alcun conto le condizioni delle singole aziende, e che essi costituivano un ostacolo a perseguire la necessaria flessibilità salariale nelle imprese rivolte all'export. Prevedibilmente, era l'associazione datoriale di questo tipo di industrie – la Vi – a esercitare la pressione più forte in questa direzione (Stokke, Thornqvist, 2001, p. 261). Una delle ragioni del risentimento datoriale verso questo sistema di formazione del salario era che in esso il nesso fra *performance* aziendale e paga effettiva fosse in Svezia particolarmente debole. Sulla base dei dati riferiti all'industria metalmeccanica per il biennio 1993-94, l'economista svedese Bertil Holmlund (1997, p. 261) riscontrava un'evidenza scarsamente significativa sul fatto che la *performance* avesse influito sulla determinazione del salario dei lavoratori non manuali; addirittura nessuna influenza nel caso degli operai. In ogni caso, dopo la stipula dell'accordo del 1997, la Vi non ha più premuto per un ulteriore decentramento del sistema contrattuale. Analogamente, il maggior problema da un punto di vista sindacale non è tanto una minaccia nei riguardi della contrattazione collettiva o del contratto collettivo. Anche se gli imprenditori hanno cessato di attaccare il sistema contrattuale, non hanno mai smesso di lottare per una crescita della flessibilità salariale. Uno dei modi con cui spesso, e con successo, gli imprenditori hanno osteggiato forti aumenti dei salari, nonché la spirale salari-prezzi, è stato quello di raffrontare la situazione svedese con quella di altri paesi. In altre parole, i lavoratori svedesi non possono pretendere salari più alti di quelli dei colleghi di altri paesi che fanno la stessa cosa e della stessa qualità, e in molti casi anche presso la stessa impresa. Un caso particolarmente saliente è stata la formulazione della cosiddetta «norma europea» nel

1994, divenuta più importante nelle tornate negoziali del 1995 e accettata sia dai sindacati sia dai datori di lavoro (Elvander, 1997, pp. 52-60).

Le ragioni per le quali i sindacati hanno accettato la norma europea era che essa permetteva loro di effettuare un raffronto coi paesi che avevano avuto forti aumenti salariali, come ad esempio la Germania. Ciò nondimeno, a molti sindacalisti – in Svezia come in altri paesi dell’Unione Europea – i raffronti su salari, normative e standard all’estero è più probabile che inducano ad abbinamenti col «*dumping* sociale». All’epoca in cui la Svezia entrò a far parte dell’Unione (1° gennaio 2005) non vi erano impedimenti di natura giuridica contro il mantenimento del sistema contrattuale svedese; esso non interferiva con la normativa comunitaria sul libero movimento di lavoro, capitale ecc. (Ahlberg, Bruun, 1996, p. 172). D’altro canto, né il forte sistema contrattuale svedese né il più potente movimento sindacale avevano il diritto di dire la propria sulla libertà dell’impresa di acquistare o delocalizzare all’estero proprietà e attività economiche. I sindacati dispongono di un diritto di informazione e consultazione, ma se l’azienda decide di chiudere uno stabilimento in Svezia per spostarne l’attività in un paese dove i costi sono più bassi, i sindacati non dispongono di strumenti legali da impiegare e per poter intraprendere azioni industriali di alcun tipo.

Un esempio emblematico si ha recentemente, quando il sindacato dei meccanici tedeschi, l’*Ig Metall*, dopo un lungo sciopero intrapreso tra il febbraio e il marzo di quest’anno contro la chiusura dello stabilimento di Norimberga, riesce a ottenere una liquidazione per i lavoratori licenziati che, agli occhi di molti dei dipendenti interessati, è risultata molto buona. Lo stabilimento apparteneva al gruppo multinazionale svedese Electrolux, e il punto cruciale è che un’azione simile sarebbe stata ed è del tutto illegale in qualunque unità produttiva nella madre-patria, cioè in Svezia. Non importa quanto forte sia il sistema contrattuale svedese; esso ha ancora le sue radici in mezzo secolo fa, quando situazioni di questo tipo non erano ancora prevedibili. Il contratto collettivo e buone relazioni tripartite avevano molte volte salvato i lavoratori dal ricorso a massicci licenziamenti, crumiraggi, serrate devastanti e altri strumenti del conflitto industriale a opera dei datori di lavoro, ma la vendita di un intero stabilimento produttivo e lo spostamento in un altro paese non era concepito come una misura del conflitto industriale, pertanto i sindacati restavano e restano legati all’obbligo di pace ogni qual volta una situazione di questo genere si viene determinando. Come si è già avuto modo di ricordare prima, è comparativamente più economico licen-

ziare in Svezia che non in altri paesi; la legislazione, che in larga misura si è prodotta sotto la spinta e l'iniziativa di una centrale sindacale come la Lo, ha garantito la sicurezza dell'impiego contro licenziamenti ingiustificati, nonché l'assunto fondamentale in base al quale «l'ultimo dentro è il primo a uscire» (all'inglese, *last in first out*), ma non ha posto al riparo i lavoratori contro gli effetti negativi della competizione dei bassi salari degli altri paesi. Il sistema, da questo punto di vista, è sembrato ritorcersi contro lo stesso sindacato.

Mentre scriviamo queste note, nella primavera del 2006, la questione più scottante in Svezia non è rappresentata dal *dumping* sociale minacciato per il tramite delle delocalizzazioni all'estero, bensì dai movimenti di capitale e lavoro verso la Svezia. Non essendovi qui un salario minimo stabilito dalla legge, parecchie imprese straniere, specie nel settore delle costruzioni, hanno provato a impiegare lavoro a basso costo proveniente da paesi dove appunto è basso il costo del lavoro. Come si mostrava prima, un effetto della contrattazione collettiva è che in pratica nessun dipendente ha rischiato, ancora di recente, di ricevere soltanto il salario minimo. Le clausole contrattuali in questa materia sono esistite, nella contrattazione collettiva, principalmente per ragioni storiche, come piattaforma di base per i negoziati a livello locale. Piuttosto le importanti clausole riguardo alla formazione del salario sono state sull'incremento minimo (e non dunque sull'entità, *ndt.*) della paga vigente. Vi sono stati tentativi di fissare salari minimi anche più bassi di quelli determinati dalla contrattazione collettiva. In particolare, nel corso degli anni ottanta alcuni armatori hanno provato ad aggirare i contratti collettivi impiegando marinai provenienti da paesi a basso costo del lavoro, come le Filippine o l'Estonia. Per evitare il *dumping* sociale, i sindacati, in particolare la federazione di categoria affiliata alla Lo, hanno contrastato questo tentativo mediante scioperi di solidarietà o ponendo le imbarcazioni sospette sotto boicottaggio nei porti svedesi in cui erano ancorate. L'apice di quella vertenza si ebbe nel 1989, col boicottaggio della M/S Britannia, battente una bandiera di comodo e con un equipaggio a basso costo delle Filippine, un conflitto che finì allora davanti al tribunale del lavoro. La risoluzione giudiziaria di quel contenzioso non si diede prima di due anni dal suo inizio. In vero la compagnia armatrice non aveva compiuto nulla di illegale, sentenziò la corte, come neanche il sindacato dei marinai. Il cosiddetto caso *Lex Britannia*, ora trasposto come emendamento alla legge svedese sulla codeterminazione, diede al sindacato il diritto di intraprendere iniziative di lotta – compreso il boicottaggio, i picchetti o gli scioperi di solidarietà – in collegamento coi rap-

porti di lavoro non soggetti alla legislazione svedese. Tali azioni erano da considerare permesse se i sindacati avessero potuto dimostrare, ad esempio, che le attività della compagnia straniera, temporaneamente o durevolmente operante in Svezia, generino un rischio di *dumping* sociale. Inoltre, queste azioni sono state ammesse anche qualora il sindacato in questione dovesse non avere alcun membro nel luogo di lavoro, nonché nel caso che vi sia un valido accordo collettivo da parte dell'impresa o dei lavoratori del paese di provenienza (Junesjö, 1998).

Dunque il sistema svedese è uscito assicurato, ma non per sempre. Qualche anno dopo quella vicenda la Svezia è entrata a far parte dell'Unione Europea, e il problema è diventato a questo punto se le norme della *Lex Britannia* contrastano col diritto comunitario e qualcuna delle direttive che concorrono a comporlo. Particolarmente cruciale è divenuta, ed è ancora, l'interpretazione della direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori, in particolare dopo l'allargamento dell'Unione, a partire dal maggio 2004. La direttiva sui distacchi stabilisce che le condizioni di impiego del paese ospitante, vale a dire del paese in cui la prestazione viene svolta, dovrebbero applicarsi come minimo di riferimento. Nelle parole di Woolfson e Sommers (2006), l'approccio svedese alla regolazione del mercato del lavoro – per far sì che le direttive europee possano conciliarsi con un approccio non statualistico ma «volontaristico», basato sulla contrattazione collettiva – potrebbe costituire un significativo rafforzamento dal punto di vista dei lavoratori, ma solo se si fonderà ancora sul mantenimento di elevati livelli di sindacalizzazione. Tale approccio sarà invece indebolito qualora il potere della contrattazione collettiva dovesse diminuire.

La sfida più insidiosa si è avuta in Svezia alla fine dell'autunno 2004, quando un'impresa lettone di costruzioni, la Laval un partneri, ha argomentato che – poiché essa faceva uso solamente di lavoratori lettoni, e aveva stipulato un contratto collettivo lettone – non sussisteva alcun obbligo affinché essa dovesse pagare un minimo salariale (svedese, *ndt.*). L'impresa lettone era stata incaricata dall'amministrazione municipale di Vaxhalom (poco fuori Stoccolma) di ristrutturare un vecchio edificio scolastico. La Laval aveva ottenuto l'appalto dopo aver concorso con altre imprese di costruzioni, presentando il preventivo più economico, e per realizzare i lavori al prezzo concordato Laval avrebbe utilizzato solo lavoratori lettoni, poco costosi, sul cantiere. Il sindacato svedese delle costruzioni, *Byggnads*, non ha accettato la tesi secondo la quale i lavoratori lettoni vanno pagati in base al

contratto collettivo del loro paese di provenienza. Se sono utilizzati in Svezia a loro spetta un salario svedese, nonché competere in termini svedesi. Su questo presupposto, *Byggnads* ha intrapreso un boicottaggio contro l'impresa lettone, così da bloccare il cantiere dal novembre 2004 al febbraio 2005, sostenuto da azioni di solidarietà da parte di altre organizzazioni sindacali. «In Svezia la legge svedese», era lo striscione che si poteva leggere davanti ai picchetti del cantiere. Per il sindacato delle costruzioni non si trattava di una lotta del tutto inedita. Da gennaio a novembre del 2004 *Byggnads* aveva già intrapreso 21 vertenze contro altrettante aziende che si rifiutavano di applicare il contratto collettivo di lavoro; 9 di queste erano, per inciso, straniere. La novità, questa volta, era dovuta alle complicazioni giuridiche determinate dal recente allargamento dell'Unione Europea, che ha provocato una *escalation*, al punto che i due governi interessati si sono inseriti nel dibattito generale. I partiti del centro-destra, allora all'opposizione, e gli imprenditori del settore privato hanno preso le difese della Laval, accusando il sindacato svedese di protezionismo e xenofobia. Il 7 dicembre 2004, la Laval si è rivolta al tribunale del lavoro svedese, invocando la rimozione dei blocchi e delle azioni di solidarietà, ritenute illegali, nonché una sentenza di risarcimento per i danni subiti. Dopo due settimane, la Corte ha emanato una sentenza provvisoria, con la quale si sanciva il carattere non illegale delle azioni intraprese dal sindacato svedese, ritenute dunque lecite. Sentenza ripresa e confermata nel grado successivo di giustizia. Quando è apparso ormai ovvio che la magistratura non avrebbe comportato la fine del boicottaggio, la Laval si è ritirata. E così è stata un'impresa svedese a rilevare i lavori di appalto, nel rispetto delle condizioni contrattuali previste nel paese (Woolfson, Sommers, 2006).

La confederazione svedese delle imprese ha comunque proseguito il caso per conto suo, senza ormai la Laval, e questo è adesso giunto presso la Corte dell'Unione Europea, il cui verdetto è atteso entro la fine del 2006. A prima vista sembrerebbe che i sindacati svedesi hanno difeso se stessi, insieme al sistema contrattuale di cui sono attori. D'altra parte, la magistratura del lavoro svedese ha solamente riconosciuto i diritti del sindacato a intraprendere azioni di lotta in difesa di un contratto collettivo svedese, che non dice nulla dei diritti degli imprenditori a tentare di evitare un contratto collettivo o di ricercarne uno ai più bassi termini possibili. La Corte europea non cambierà questo quadro; tutto ciò che essa potrà fare è verificare i diritti sindacali a intraprendere azioni di lotta.

In conclusione, i contratti collettivi dei sindacati svedesi – un tempo così solidi – possono ora ritorcersi a loro danno. Le imprese meno inclini al rispetto dei diritti dei lavoratori, o alla ricerca di buone relazioni col sindacato, possono ingaggiare lavoratori stranieri ai salari più bassi possibili secondo i contratti collettivi, salari che significano soltanto la soglia di base per ulteriori negoziazioni o come paghe di ingresso per i lavoratori più giovani e ancora inesperti. Non importa se l'azienda sia svedese o straniera, i sindacati possono solo intraprendere azioni vertenziali per stabilire o proteggere il contratto collettivo, e non anche per cambiarlo o interpretare quello vigente. Innalzare i minimi salariali nei contratti collettivi sarà dunque, senza dubbio, il compito cruciale per i sindacati svedesi; per lo meno nel futuro più immediato. Le associazioni datoriali, Sn in particolare, resisteranno sicuramente a qualunque innalzamento, dunque i sindacati possono solo aspettarsi una lunga stagione di lotta contro il *dumping* sociale, lotta rispetto alla quale gli esiti appaiono del tutto incerti.

Il rischio per il *dumping* sociale, mediante l'uso di forza lavoro straniera a basso costo, non è tuttavia un problema esclusivo dei lavoratori svedesi; se però i potenti sindacati svedesi potranno essere sconfitti per questa via, c'è da presumere che gli altri sindacati vengano immediatamente dietro nella fila. Se il capitale internazionale può ritorcere un contratto collettivo contro i sindacati svedesi, esso sarà in grado di ritorcerlo contro qualunque altro lavoratore o sindacato. I sindacati svedesi hanno già altre volte attuato difese contro le multinazionali, ma la nuova situazione impone un nuovo internazionalismo, dove i lavoratori europei saranno in grado di evitare fra loro un gioco a somma zero che alla fine potrebbe colpire anche i lavoratori dei paesi con bassi salari, che potrebbero pure beneficiare nel breve periodo di questa competizione. All'inizio di quest'articolo abbiamo usato una espressione di Ake Wedin (1984), secondo la quale «l'internazionalismo operaio» è stato alle origini, in larga parte, una reazione all'«internazionalismo degli affari». Noi aggiungiamo che quando i sistemi nazionali delle relazioni industriali diventano più complessi e sofisticati, le politiche sindacali diventano anch'esse più adatte ai contesti nazionali. Più probabilmente ancora, la sola risposta sindacale per difendersi è, sul lungo periodo, quella di creare un nuovo «internazionalismo operaio», in grado di confrontarsi col nuovo «internazionalismo degli affari». Tale internazionalismo non può discendere dagli esempi della Svezia, dell'Italia o di qualunque altro paese, ma deve innanzitutto fare i conti su come incorporare i sindacati e i lavoratori nei paesi dove si praticano



bassi salari. Non sono dunque i lavoratori degli stati baltici o dell'Asia orientale, ad esempio, a rappresentare la minaccia delle truppe di Annibale nel cuore dell'Europa dei nostri tempi. Sono le imprese che li utilizzano soltanto per il loro basso costo, senza alcuno sforzo rivolto ad altri miglioramenti.

## Bibliografia

- Ahlberg K., Bruun N. (1996), *Kollektivavtal i EU: Om allmängiltiga avtal och social dumping*, Stoccolma, Juristförlaget.
- Djerf O. (2006), *Lönebildning i ny ekonomisk-politisk regim*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stoccolma, Medlingsinstitutet, pp. 96-111.
- Elmbrant B. (2005), *Dansen kring guldkalven: Så förändrades Sverige av börsbubblan*, Stoccolma, Atlas.
- Elvander N. (1997), *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot*, in Elvander N., Holmlund B., *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot: Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Solna, Arbetslivsinstitutet, pp. 5-89.
- Elvander N. (2002), *The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, pp. 197-216.
- Elvander N. (2006), *Medling – Den senaste utvecklingen*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stoccolma, Medlingsinstitutet, pp. 112-45.
- Government Bill 1999/2000*, n. 32.
- Holmlund B. (1997), *Some New Evidence on Wage Behaviour in Sweden*, in Elvander N., Holmlund B., *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot: Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Solna, Arbetslivsinstitutet, pp. 91-107.
- If Metall (2006), [www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se), homepage, 1 gennaio.
- Junesjö K. (1998), *Strejk – En demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden*, Stoccolma, Lo.
- Kjellberg A. (2000), *The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions*, in Waddington J., Hoffmann R. (a cura di), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, pp. 529-573.
- Kjellberg A. (2002), *Ett nytt fackligt landskap – I Sverige och utomlands*, in *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, n. 86-87, pp. 44-96.
- Kjellberg A., (2006), *The Swedish unemployment system: will the Ghent system survive?*, in *Transfer*, n. 1.

- Kommunal (2006), [www.kommunal.se](http://www.kommunal.se), homepage, 1 gennaio.
- Larson R. (2006), *Ett systemskifte i medlingsverksamheten*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stocolma, Medlingsinstitutet, pp. 66-95.
- Leonardi S. (2006), *Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-system*, in *WSI Mitteilungen*, n. 2.
- Lundgren Rydén L. (2001), *Balansgång av (s) i EU*, in *Internationella Studier*, 4, pp. 54-62.
- Stokke T.A. (2002), *Conflict Regulation in the Nordic Countries*, in *Transfer*, vol. 8, pp. 671-687.
- Stokke T.A., Thörnqvist C. (2001), *Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, pp. 245-267.
- Thörnqvist A. (2003), *From Centralized Self-regulation to Organized Decentralization: Occupational Health and Safety (OHS) in Sweden 1940-2002*, in Fleming D., Thörnqvist C. (a cura di), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization – Converging and Diverging Tendencies*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 15, pp. 167-191.
- Thörnqvist C. (1998), *The Swedish Discourse on Decentralisation of Labour Relations*, in Fleming D., Kettunen P., Søborg H., Thörnqvist C. (a cura di), *Global Redefining of Working Life – A New Nordic Agenda for Competence and Participation?*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 12, pp. 267-291.
- Thörnqvist C. (1999), *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, pp. 71-87.
- Thörnqvist C. (2006), *Changing Industrial Relations in the Swedish Public Sector – New Tensions within the Old Framework of Corporatism*, in via di pubblicazione su *International Journal of Public Sector Management*.
- Wedin, Å. (1984), *Facklig utbildning i en föränderlig värld*, in *Inte bara ord: Arbetarrörelsen och den internationella solidariteten*, Arbetarrörelsens internationella centrum, Stocolma, Tiden.
- Western B. (1997), *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*, Princeton (New Jersey), Princeton University Press.
- Woolfson C., Sommers J. (2006), *Labour Mobility in Construction: European Implications of the Latvian Construction Company Laval and Partners' Dispute with Swedish Labour*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, pp. 49-68.

[Traduzione di Salvo Leonardi]

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'innovazione, 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 Meghnagi - 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 Eliana 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 Garibaldi* - 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 Bosche* - 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*

n. 3/2006 [27]

*Editoriale.* Dalle liberalizzazioni alla crescita: la concorrenza è necessaria ma non basta di *Giacinto Militello*

*Tema.* I «McJobs». La precarietà del lavoro nella società del rischio - Presentazioni di *Luciano Gallino* - Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato di *Christian Dufour, Adelheid Hege* - Il commercio al dettaglio in Europa: via alta o salari bassi? di *Marteen van Klaveren* - Neo-taylorismo e organizzazione del lavoro nei *call center* di *Eliana Como* - Le badanti come nuove figure sociali di *Giovanni Mottura* - Caratteri del lavoro di cura delle badanti di *Mara Tognetti Bordogna* - Il caso francese alla luce delle recenti rivolte contro la precarietà di *Maria-Teresa Pignoni* - *Ars precariandi*. Percorsi artistici in tempi precari di *Elena Persano*

*Fondazione Giuseppe Di Vittorio.* Mercato del lavoro in Europa: problemi e prospettive - Presentazione di *Adolfo Pepe* - Il coordinamento aperto delle politiche sociali di *Marzia Barbera* - Politiche sociali e politiche di liberalizzazione dei mercati: il caso Bolkestein di *Massimo Pallini* - Il lavoro flessibile nel caso italiano di *Dino Greco* - La *flexicurity* nei paesi scandinavi di *Paolo Borioni* - Il mercato del lavoro in Germania di *Wilhelm Adamy* - I problemi del *welfare* dopo Lisbona di *Michael Braun* - Il pilastro del diritto del lavoro di *Lola Licerias* - Dalla strategia di Lisbona alle politiche di sostegno all'occupazione di *Fulvio Fammoni*

*Confronto.* San Precario lavora per noi, di Aris Accornero - Un compromesso storico per allontanare la precarietà di Mimmo Carrieri - Come contrastare la precarietà di Claudio Treves

*Tendenze.* Il patto della Moncloa di Gianni Loy - Dinamiche innovative, relazioni industriali, performance. Un'indagine sulle imprese manifatturiere di Reggio Emilia di Luca Delsoldato, Paolo Pini - L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto di Andrea Vaona

pubblicità  
UNIPOL 1

pubblicità  
UNIPOL 2

Quella nuova!