

## INDICE

ARGOMENTO	5
Una nuova fase della concertazione. <i>Intervista a Guglielmo Epifani</i> (a cura di Mimmo Carrieri)	7
TEMA	
Dal protocollo al patto sociale	17
<i>Mimmo Carrieri</i> <i>Introduzione. Le basi di una nuova stagione di accordi sociali</i>	19
<i>Riccardo Leoni</i> Il crollo della produttività in Italia. Le mancate complementarità tra nuove tecnologie, cambiamenti organizzativi e coinvolgimento dei lavoratori	27
<i>Leonello Tronti</i> Il nodo della produttività e il patto sociale	53
<i>Paolo Pini</i> Impresa, innovazione, relazioni industriali nei sistemi locali regionali	67
<i>Agostino Megale</i> La questione salariale	87
DOCUMENTO	107
Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita (20 settembre 2006)	109
CONFRONTO	
<i>Tracciare confini. Realtà e metafore della distinzione,</i> di Gian Primo Cella	121
<i>Paolo Marchetti</i> L'attraversamento dei confini nella teoria sociale	123

<i>Lorenzo Speranza</i>	
Quando i confini diventano una metafora dell'azione sociale	131
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO	143
<i>Luigi Biondi</i>	
Immigrazione italiana e movimento operaio a San Paolo. Un bilancio storiografico	145
TENDENZE	169
<i>Francesco Sinopoli</i>	
Organizzazione del lavoro e classificazione professionale tra ideologie giuridiche e iniziativa sindacale	171
<i>Emanuele Toscano</i>	
Movimento <i>alterglobal</i> e nuove forme di conflittualità	225

## ARGOMENTO



## Una nuova fase della concertazione. *Intervista a Guglielmo Epifani*

**Quaderni:** Sono stati mesi di importanti eventi per le organizzazioni sindacali: la nuova concertazione, una concertazione rivisitata e un accordo importante, poi validato da un referendum caratterizzato da un'ampia partecipazione. Si potrebbe partire da questo aspetto, dal lato sindacale della questione – poi magari allarghiamo il raggio del ragionamento – perché continua a esserci in alcuni settori politici e in una parte degli opinionisti l'aspettativa di dare una spallata al sindacato, considerato come un ostacolo al mutamento. Invece, ancora una volta – con una qualche sorpresa anche da parte di osservatori vicini – il sindacato ha dimostrato di essere vivo e vitale, anche perché su scala europea non esistono altre organizzazioni capaci di far esprimere nella stessa misura attraverso il voto su accordi sociali milioni di persone. Qualcuno dice, ad esempio Boeri, che non hanno votato i lavoratori delle piccole imprese, o che non hanno votato tutti gli iscritti ai sindacati e così via. In ogni evento sociale esistono diverse chiavi di lettura, quindi ci sono commentatori che – come è naturale – tendono a guardare il bicchiere mezzo vuoto. È comunque opinione condivisa che si sia trattato di un fenomeno di ampie proporzioni, che ha dimostrato come il sindacato italiano sia un soggetto con forti radici organizzate, che fornisce anche un contributo fondamentale dentro il nostro sistema per l'attivazione di reti di democrazia partecipata.

**Epifani:** Sì, è esattamente così. Noi siamo riusciti, in una difficile fase politica segnata da un governo molto diviso al proprio interno e da un attacco fatto a più voci e con più motivazioni al ruolo e alla forza del sindacalismo confederale, a rovesciare sostanzialmente questa tendenza, rimettendo il sindacato e le sue proposte, soprattutto i lavoratori e i pensionati, al centro della vita politica pubblica, al centro del paese. Raggiungendo un obiettivo importante: i contenuti del Protocollo – dove più e dove meno, con più o meno forza – segnano infatti un avanzamento nelle condizioni di vita, dei diritti e di reddito di milioni di persone in Italia. Tutto questo è stato possibi-

le grazie a due scelte precise. La prima è aver recuperato un rapporto di unità con le altre organizzazioni sindacali. Tema non facile e neanche scontato, sia perché su qualche aspetto permangono divisioni, sia perché veniamo da lacerazioni molto profonde – penso al mercato del lavoro, a tutte le politiche del lavoro di questi anni. La seconda scelta, sulla quale noi abbiamo insistito in modo particolare, è l'essersi affidati alla democrazia dei lavoratori e dei pensionati per la convalida dell'accordo. Quindi, se posso dire...

**Quaderni:** Non era scontato, perché questo orientamento non è automaticamente presente nel codice genetico di tutte le organizzazioni sindacali.

**Epifani:** Esatto, non c'era nel codice, nei riferimenti anche congressuali delle altre organizzazioni. Da parte loro si è trattato di un passo in avanti che noi abbiamo apprezzato. Abbiamo messo in campo una proposta rivendicativa condivisa da tutte le organizzazioni sindacali, attraverso la ricerca di una mediazione avanzata in termini unitari, in cui ognuno ha rinunciato a qualcosa. Siamo così riusciti, malgrado le difficoltà dell'interlocuzione con il governo e con il sistema delle imprese – una buona parte di questo confronto, in realtà, poi non c'è stato –, ad arrivare a una conclusione che abbiamo giudicato positivamente, sulla quale abbiamo fatto 50.000 assemblee tra luoghi di lavoro e leghe dei pensionati in tutto il paese. Aver portato al voto, in un periodo di tempo ravvicinato, molto più breve della volta precedente, più di cinque milioni di persone; aver avuto la più alta percentuale di «sì» a un accordo interconfederale mai registrata nel nostro paese, è stato davvero un fatto, in qualche misura, straordinario. E per quanti tentativi goffi si siano fatti – all'inizio anche all'interno della Cgil, poi soprattutto fuori – di sminuire la portata di questa partecipazione, il valore dell'esito referendario e la straordinaria vittoria dei «sì» segnano anche un punto di non ritorno. Se riusciamo, infatti, a mantenere una rotta unitaria e a far crescere, attraverso regole condivise, un percorso di partecipazione democratica, allora imbocchiamo la strada giusta per rafforzare il sindacalismo di valore confederale in Italia. Sottolineando così la nostra positiva e fortunata «anomalia», di cui abbiamo parlato altre volte: dove esiste un sindacato a carattere confederale, questi mantiene una forza di radicamento e ha una prospettiva di lavoro e di iniziativa; dove il sindacato si abbarbica, per storia o per incapacità di rinnovamento, attorno a un'idea corporativa o tradunionistica, entra forse irrimediabilmente in crisi.

**Quaderni:** Passiamo ora a parlare dei contenuti più importanti dell'accordo, perché su questo si è manifestato un dibattito anche scientifico, oltre che politico, caratterizzato da approcci differenziati. Tra i diversi punti di vista possiamo segnalare come alcuni analisti sostengano che si configuri un accordo tradizionale; in particolare Ferrera sul *Corriere della Sera* ha parlato di un'intesa costruita prevalentemente per le fabbriche fordiste. Altri, come Accornero, hanno invece sostenuto che sia stato realizzato il migliore accordo degli ultimi vent'anni, probabilmente il migliore accordo di concertazione, se lo si esamina sotto il profilo dell'entità cospicua delle risorse utilizzate. Si potrebbe aggiungere che la valutazione positiva è da estendere anche alla direzione di marcia prescelta, che consiste in un ridisegno progressivo del welfare più a misura dei cambiamenti sociali del lavoro in corso. Nello stesso tempo non va sottaciuto che permangono allo stato delle zone grigie, quali ad esempio quelle riguardanti le tutele previdenziali di prospettiva delle giovani generazioni. Nonostante questo testo sia stato continuamente messo in discussione dentro un lungo percorso di aggiustamenti, il contenuto dell'accordo si muove comunque in una direzione innovativa. Siamo di fronte al primo accordo non di concertazione classica, ma di concertazione – per così dire – più prossima all'agenda del post-fordismo.

**Epifani:** Questo accordo ha, riguardo ai contenuti, due caratteristiche che lo rendono un po' unico. La prima è il fatto che si tratta di un accordo sostanzialmente acquisitivo: in tutte le parti delle richieste iniziali, raffrontate al risultato dell'accordo, c'è un avanzamento. C'è sul problema del reddito, a partire dai pensionati, ma ovviamente non solo; c'è per quanto riguarda la contrattazione, con la detassazione e il recupero della decontribuzione nel secondo livello di contrattazione; c'è sulle figure più a rischio dei processi produttivi e sugli ammortizzatori sociali. La richiesta di aumento dell'indennità di disoccupazione e la piena pensionabilità di questa indennità, ad esempio, il movimento sindacale la avanzava da vent'anni, e non era mai stata raggiunta. Neanche il Patto per l'Italia, che pure la contemplava, era stato onorato su questo punto. La stessa cosa avviene sulla parte più controversa, quella relativa al mercato del lavoro: si può eccepire che non si è fatto tutto, ma che si sia trattato di un passo in avanti, con l'eliminazione sostanziale di due figure importanti della legge 30, *job on call* e *staff leasing*, e anche con la messa in atto di un principio regolatorio più forte sul tempo determinato, è indubitabile.

La seconda caratteristica è l'ampiezza delle materie. Non si tratta solo di un accordo e di una piattaforma acquisitiva, bensì di un accordo che ha una latitudine sociale davvero unica, perché noi finiamo per abbracciare, nelle risposte, praticamente tutta la rappresentanza del lavoro: pensionati, lavoratori dei settori più forti, lavoratori dei settori più deboli, come edilizia e agricoltura, giovani, precari, donne, migranti. Nel poco o tanto che sia, in questo Protocollo ognuna di queste figure trova attenzione e risposte a una parte dei suoi problemi: per i migranti, penso alle pensioni; per la parte più debole, l'indennità di disoccupazione e gli ammortizzatori sociali; per la parte più forte, il secondo livello di contrattazione; per i pensionati, l'aumento delle pensioni e l'aggancio al costo della vita; per i giovani, dal riscatto della laurea alla totalizzazione dei contributi, e il fatto di aver avuto come riferimento per il contributivo futuro alle carriere intermittenenti il 60 per cento dell'ultima retribuzione; per le donne, l'allungamento del part-time, una misura molto importante vista la frequenza che hanno le donne nell'utilizzo di questo strumento. E poi la difesa dei sessant'anni del pensionamento di vecchiaia, cosa assolutamente non scontata, solo per citare un altro aspetto. Un accordo acquisitivo, quindi, che parla a tanti. Così spiego anche l'alto livello di partecipazione e di voto.

Noi abbiamo avuto due posizioni critiche riguardo la partecipazione. La prima è quella che ricordavi tu, come Boeri ad esempio, una posizione ormai talmente ipercritica che, alla fine, non si fonda più su nulla, perché fuori dell'Italia il nostro risultato ha colpito praticamente tutti, governi e sindacati. Non c'è al mondo un'esperienza di partecipazione e di democrazia di queste dimensioni, supera tutte quelle che sono in grado di fare i partiti. La seconda è quella di tutti coloro che hanno avanzato sospetti sull'affluenza al voto in qualche area del paese. Ma non è così: nell'accordo del 1993 il Mezzogiorno, sul terreno del pensionamento di anzianità, si sentiva e si sente tuttora sostanzialmente estraneo. Di fronte a un accordo che invece parla di contributi e di indennità di disoccupazione, ritorna interessato in maniera molto più forte. Nel 1993 i pensionati erano meno coinvolti, lo erano indirettamente per l'equilibrio generale del sistema; oggi lo sono molto di più, come soggetti del loro reddito e della loro certezza di prospettiva. E un discorso simile si potrebbe fare per i giovani dei call center. È stato un accordo molto ampio, che ha riguardato tutti: così spieghiamo la partecipazione al voto, che è stata davvero impressionante, perché – ripeto – rispetto al 1993 abbiamo avuto molti

più partecipanti pur avendo dieci giorni in meno, cioè un terzo dei giorni a disposizione dell'altra volta.

**Quaderni:** Veniamo ora a un aspetto critico. Nelle dinamiche concertative i governi svolgono un ruolo essenziale e in Italia questo ruolo si è tradotto in una funzione maieutica: pensiamo al famoso patto del 1993. Nell'attuale processo di concertazione il governo ha mostrato una pluralità di posizioni, che ha finito con il rendere più macchinosi e tortuosi gli approdi decisionali. Questo andamento zigzagante, questa complessità interna della coalizione di governo non hanno sicuramente aiutato. Non hanno aiutato neanche a gestire bene la qualità e l'immagine dei risultati raggiunti, dato che il governo ha acquisito poco, in termini di consenso, da un'operazione che invece è stata altamente innovativa. Vorrei sapere, anzitutto, quali sono le tue opinioni intorno a questo *decision making* ad andamento irregolare. Ma anche su quello che si presenta come il vero problema: il fatto cioè che un governo di centro-sinistra deve essere assolutamente omogeneo intorno alla concertazione, non può avere pezzi pregiudizialmente ostili agli accordi triangolari, che di conseguenza hanno come proprio obiettivo di rinegoziare continuamente i risultati raggiunti. Questo produce l'instabilità di qualunque dinamica pattizia, danneggiando sia il governo sia le parti sociali.

**Epifani:** Da questa vicenda bisognerà trarne, con un po' di ponderazione, qualche elemento di riflessione sulle modalità dei processi concertativi, l'autonomia delle determinazioni delle parti sociali, le prerogative del Parlamento, perché ovviamente la lunga sequenza di problemi che questa trattativa ha portato riguardano il cuore della questione. La vicenda si è svolta in una situazione di rapporto col governo particolarmente complicata, perché il governo aveva, nella sua maggior parte, una determinazione a procedere lungo la strada della concertazione. Le divisioni sul merito, anzitutto all'interno della maggioranza hanno reso più complesso questo processo e molto meno lineare. Anche noi, però, abbiamo avuto una difficoltà e una crisi nella convinzione di una parte della rappresentanza sociale: un'altra novità rispetto al 1993 è che questo Protocollo è stato firmato da pochi, non da tanti. Il grosso del mondo dell'impresa non l'ha sottoscritto, e questo segna l'altra parte del contesto delle difficoltà. Siamo arrivati al punto che la Confcommercio ha detto di non voler fare andare avanti il contratto collettivo non avendo firmato il Protocollo: un assurdo, ma così è stato formalmente dichiarato al tavolo. Si è verificata anche una terza situazione strana: la Cgil è stata sosteni-

trice di una concertazione a tre, malgrado le difficoltà e le divisioni all'interno del governo, mentre in qualche passaggio altre confederazioni sono sembrate più indulgere in un rapporto a due con Confindustria. Naturalmente, poi, c'è anche chi, all'interno del governo, preferiva che non ci fosse alcuna concertazione né a due né a tre.

Cosa risulta da tutto questo? Il governo non è riuscito a dare, dal suo punto di vista, un'immagine riformatrice di questo processo di concertazione. E paradossalmente, mentre il sindacato – e lo si è visto nel voto – è stato in condizione di catalizzare consensi e partecipazione a questa scelta, il governo, firmato il Protocollo, è sceso nel gradimento dei sondaggi. Perché? Lì naturalmente hanno fatto premio le divisioni, la rissosità, la mancanza di valorizzazione dell'accordo. Cosa che a noi non è successa, perché abbiamo mantenuto un profilo unitario, siamo andati in mezzo a lavoratori e pensionati, ne abbiamo valorizzato i contenuti. Finito l'accordo, ho letto le dichiarazioni di qualche importante esponente politico. Bertinotti ha parlato di sovranità del Parlamento, Antonello Soru ha proposto recentemente una concertazione futura basata su un mandato definito da una delega, seguita dall'esercizio concreto dell'attività negoziale, cui spetta di riempire di contenuti la delega, con lo scopo di non mettere in conflitto le funzioni e le prerogative del Parlamento con le funzioni delle parti sociali. Tutto questo mi fa dire che una riflessione si può fare.

Con il governo D'Alema-Ciampi noi avevamo fatto, sul finire degli anni novanta, un ragionamento e anche un protocollo di formalizzazione della concertazione. Credo che la materia si possa riprendere e aggiornare, perché questa vicenda ha messo in sofferenza, in una parte dello schieramento politico, il tema della concertazione. E siccome non è interesse nostro contrapporre la democrazia sociale alla democrazia parlamentare, né le prerogative delle parti sociali rispetto a quelle del Parlamento e viceversa, siamo disponibili a un confronto che salvi la concertazione, la radichi in procedure più certe e, contemporaneamente, metta anche le Camere in condizioni di non sentirsi espropriate se un accordo firmato tra le parti poi viene difeso in Parlamento. Naturalmente in questo c'è una responsabilità del governo: avevamo infatti chiesto all'esecutivo, prima di sedersi al tavolo con noi, di esprimere un punto di vista unitario all'interno della sua maggioranza. Se avesse fatto questo, anche con qualche difficoltà iniziale, si sarebbe potuto arrivare a un quadro più certo e chiaro. Noi abbiamo avuto una prima fase in cui il governo discuteva con noi e con i partiti al proprio interno. Faceva due tratta-

tive, per altro senza dire neanche le stesse cose agli uni e agli altri. Inoltre, un governo che firma un accordo non può mettere la fiducia solo alla fine: deve dire prima alla sua maggioranza che una parte di emendamenti non sarà accettata, perché altrimenti fa un avanti e indietro che poi determina problemi anche nel rapporto con l'autonomia del Parlamento. Su questi due punti è mancata una determinazione sia prima del confronto sia prima del dibattito parlamentare. In questi due passaggi è prevalsa l'idea di lasciar fare e di tirare le redini alla fine. Secondo me, e questo si era capito, non era il metodo corretto.

**Quaderni:** Questo metodo di concertazione, se ben condotto, lascia sperare sulla replicabilità di futuri accordi che, come sostengono tutti gli studiosi del tema, vedono necessariamente il sindacato come uno dei protagonisti fondamentali, perché – non bisogna dimenticarlo – il sindacato entra nella sfera delle decisioni pubbliche attraverso la concertazione. Questa costituisce la risorsa in più per la sua azione, che va ad aggiungersi alla storia di rappresentanza, contrattazione e conflitto, su cui si basa il retroterra tradizionale dei movimenti sindacali europei. I sindacati hanno quindi un forte interesse a mantenere un quadro aperto a prospettive concrete di concertazione. Rispetto a questo scenario si addensano però alcuni problemi. Essi attengono sia ai presupposti dell'azione dei soggetti pubblici (aspetto che abbiamo adesso ricordato) sia al fatto che alcuni settori del mondo dei datori di lavoro preferiscono stare alla finestra: aderiscono alle prassi pattizie qualora ne traggano convenienza, ma non aderiscono all'idea del concertare come metodo permanente di risoluzione delle controversie sociali. Nello stesso tempo cresce anche nel mondo scientifico uno scetticismo crescente intorno alla bontà degli accordi triangolari, dovuto al fatto che la concertazione viene presentata come un processo decisionale lungo, faticoso; per cui cresce la tentazione di fare ricorso agli automatismi del mercato, oppure a scelte unilaterali e per decreto prese da governi e leader «forti»: in entrambi i casi questo – viene detto – permetterebbe scelte più rapide e il superamento di lungaggini inutili. Cosa si può fare in prospettiva per rilanciare la concertazione, rendendo nello stesso tempo più agile il processo decisionale che la accompagna?

**Epifani:** Intanto bisogna sgombrare il campo da due pregiudizi. Il primo l'ho visto riemergere nel dibattito parlamentare: l'accordo tra parti sociali è un accordo corporativo. Io non penso sia così: un accordo fatto tra le confederazioni è un accordo generale. L'alternativa a questo è la corporativizzazio-

ne del conflitto e delle richieste. Non a caso, la motivazione di coloro che nel sistema delle imprese non hanno condiviso e firmato il Protocollo si basa su ragioni di natura specifica e settoriale. Sbaglia quella parte del Parlamento che ritiene che un accordo tra le parti e il governo è un accordo corporativo, fatto anche contro gli interessi generali che il Parlamento esprime. Un accordo di concertazione può essere buono o meno, può essere corretto e meno, ma in sé è un accordo generale e come tale deve essere compreso anche dal potere legislativo e dal Parlamento, anche come antidoto alla frantumazione che invece, senza accordi di concertazione, è destinata a crescere. Il secondo pregiudizio è relativo alla lunghezza del percorso democratico e alla velocità dei processi o all'esigenza della velocità dei processi, riproposto spesso anche dal presidente di Confindustria, che naturalmente è mutuato da un fatto oggettivo: in un mercato senza regole, a competizione globale, come quello di oggi, la funzione di tempo è più essenziale rispetto al passato.

Venticinque anni fa partecipai a un bellissimo convegno, dal tema *La velocità e la politica*, in cui intervenni sostenendo anche delle tesi. Quindi il tema non è affatto nuovo: è «nuovista» chi lo pone oggi, ma in realtà ha una storia e una tradizione alle spalle. Non c'è dubbio che il percorso democratico è più lento, mentre un percorso autoritario è più veloce. Ma la democrazia è fatica. Il confronto, la mediazione, la ricerca del consenso è fatica. Sono convinto che si possa accelerare il tempo del percorso democratico, ma non credo che si possa arrivare a mettere il tempo sopra ogni cosa. C'è una grande questione che riguarda la democrazia, la dignità delle persone, non solo del mondo del lavoro, che questo tema reclama. Io sono un forte difensore dell'esigenza di velocizzare i processi, ma non fino al punto da metterli in contrapposizione con le regole fondamentali della rappresentanza plurale, dove «plurale» significa più interessi e più soggetti in campo, con cui dover fare conto.

**Quaderni:** Un'ultima questione. Questo numero della rivista è dedicato all'ipotesi, avanzata già da qualche tempo da un gruppo di economisti e di studiosi, di un *Patto sociale per la produttività e la competitività* che potrebbe dare vita a un passaggio ulteriore di questo processo di concertazione. Qui si stagliano due tipi di ostacoli. Il primo è che, per fare una cosa del genere, bisogna avere un atteggiamento di cooperazione più forte con il sistema delle imprese, un'intesa non episodica ma strutturale, di lungo periodo. Il secondo è che non basta la fissazione di regole centrali: servono invece comporta-

menti attivi a livello micro e a livello locale, cioè comportamenti degli attori concreti, mediante adempimenti, patti locali; diciamo pure un lavoro di cooperazione molecolare. Ti sembra questa una prospettiva praticabile. Quali problemi vedi?

**Epifani:** Io penso che il secondo atto di quest'accordo che abbiamo firmato dovrebbe essere l'apertura di un grande confronto sul tema dello sviluppo, della produttività e di una nuova politica dei redditi, intendendo per «nuova politica dei redditi» una politica che, a differenza di quella del 1993, si ponga esplicitamente l'obiettivo di far crescere i redditi reali dei lavoratori. Non a caso, anche sul problema della manutenzione dell'accordo del 23 luglio, ho chiesto che il governo fosse attore fondamentale dell'iniziativa perché, anche se vedo che la memoria viene usata secondo le convenienze, quell'accordo ha visto tutti i soggetti, e sottolineo tutti. Quindi immaginare che si possa rifare un modello contrattuale, una revisione, anche una semplice riflessione, senza avere al tavolo tutti i contraenti di quell'accordo, mi pare uno di quegli effetti distorsivi della velocità che poi non produce assolutamente nulla.

Quindi io sono convinto di questa scelta. Ma ci sono due problemi. Il primo è che se il governo supera questa fase, avrà di fronte a sé ancora un tempo, un'ambizione e una capacità riformatrice. Se resta in carica, il governo non potrà vivere solo di riflesso del dibattito sulle riforme elettorali o istituzionali: dovrà essere anche soggetto attivo di una politica che affronta questi temi. La logica vuole, pure con l'incognita di quello che sarà, che l'esecutivo si misuri con questa prospettiva riformatrice. Il secondo è se, in questa prospettiva, tutti gli attori siano in condizione di far prevalere un interesse generale. Noi abbiamo già visto che nell'accordo sul welfare l'interesse generale è prevalso per una parte, non per tutti. È necessario, quando affrontiamo temi come lo sviluppo, la produttività o le regole del sistema contrattuale unitario, che tutti facciano valere un principio di responsabilità di un bene condiviso: questo, secondo me, è l'altro passaggio che può rendere più incerta questa discussione.

Questo è l'obiettivo che un paese dovrebbe porsi, soprattutto un paese come il nostro, dove i tassi di crescita sono stati e si mantengono più bassi, ormai da dieci anni, di quelli della media europea: l'obiettivo, quindi, di una politica adatta a sostenere la crescita e anche la produttività. In secondo luogo, c'è il tema della redistribuzione, del potere d'acquisto dei salari, delle retribuzioni, che ormai si sta imponendo come grande questione sociale, an-

che di giustizia, di eguaglianza, di dignità del valore del lavoro, cui un governo, tanto più se di centro-sinistra, dovrebbe mettere mano. Solo che, per fare questo, ci vuole un governo che abbia un po' più di forza e di unità di quella che ha messo in campo nel passaggio precedente, perché ci vuole un'autorevolezza in grado di tenere insieme tutti gli interlocutori, di avere degli obiettivi ben precisi. Questa è la scommessa, e anche il punto in cui il nuovo anno dovrebbe far maturare le condizioni per sciogliere positivamente questi interrogativi.

*A cura di M.C.*

TEMA

*Dal protocollo al patto sociale*



## *Introduzione*

# Le basi di una nuova stagione di accordi sociali

*Mimmo Carrieri*

1. L'accordo dello scorso luglio tra governo e parti sociali ha segnato il ritorno sulla scena della concertazione sociale, che tanto aveva inciso nella regolazione economica italiana degli anni novanta. In quel periodo la concertazione – a partire dal protocollo «fondamentale» del luglio 1993 – è stata associata soprattutto alle politiche dei redditi, che già nel dopoguerra europeo erano state il teatro principale delle intese tra istituzioni pubbliche e grandi organizzazioni di rappresentanza sociale. Questa materia – quasi mai da sola, ma in modo ricorrente – continua a essere uno dei momenti centrali intorno cui ruotano le decisioni pattizie assunte a livello nazionale. Ovviamente vi sono oscillazioni che condizionano la logica degli attori e cambiano le priorità delle diverse fasi: in questo ciclo i governi sono meno pressati dall'istanza del controllo dell'inflazione, che in passato è stata così rilevante, e sono più interessati a intervenire sui regimi di welfare (Baccaro, Simoni, 2006). Ma in generale la politica dei redditi resta una partita rilevante nella regolazione dei capitalismi europei.

Eppure la concertazione – o gli accordi tripartiti, o i patti sociali, o comunque la si voglia definire – ha spesso operato come una chiave di volta attraverso la quale passano numerose *policies* essenziali per combinare in modo equilibrato economia e società. Dieci anni fa l'importanza della concertazione sembrava assodata, a partire dalla valutazione – largamente condivisa – del ruolo cruciale giocato dall'accordo Ciampi-Giugni del 1993, tanto nell'assestare i comportamenti virtuosi della finanza pubblica che nel garantire assetti regolati e funzionanti alle relazioni industriali.

Dopo una fase di oscuramento oggi torna sulla scena un accordo – faticoso nella gestione, ma importante nei contenuti – tra i soggetti del triangolo concertativo. Continuano in molti paesi a essere effettuati accordi ascrivi-

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

bili a questo tipo: la novità è la loro tendenza a oltrepassare i confini europei, fino a toccare interessanti *case studies* in realtà come quella coreana e sudafricana (Baccaro, 2007). Ma questo strumento di decisioni pubbliche, adottato da molti decenni e teorizzato da un trentennio (Schmitter, 1981), continua a cambiare continuamente nelle procedure – che diventano più complesse e meno lineari – e negli oggetti che scandiscono nuove agende. Per quanto utilizzato in periodi diversi e con fortune alterne nella maggioranza dei paesi dell'Europa occidentale (con l'eccezione di Francia e Gran Bretagna), non si può mai considerarlo affermato una volta per tutte. Anche nel recente caso italiano la concertazione ritrovata è alla ricerca di rilegittimazione: sempre più essa viene criticata nelle modalità decisionali – considerate spesso troppo farraginose – e nella qualità delle decisioni assunte, che vengono contestate per non essere abbastanza efficienti. Ritorna anche nei critici della concertazione (Monti, 2007) una questione già evidente trent'anni fa ai primi studiosi del neo-corporativismo, quella della capacità delle grandi organizzazioni di perseguire interessi generali e di non sacrificare parti della società (Monti cita i giovani e gli anziani non autosufficienti), le cui istanze non sono sufficientemente organizzate e sono quindi sottorappresentate.

Appare però anche vero che la concertazione, data per spacciata negli anni ottanta, risorge continuamente dalle sue ceneri, dimostrandosi un criterio di regolazione non permanente – a differenza dello Stato e del mercato – ma duttile e adattabile (non casualmente uno dei suoi teorici ha parlato di «Sisifo corporatista» per sottolineare questa polivalenza di funzioni: Schmitter, Grote, 1997). Anche nel caso del Protocollo 2007 non è infondato parlare dell'avvio di una «nuova concertazione». Il «nuova» deve essere inteso come una nuova fase di concertazione, in grado di dettare un'agenda in parte diversa e in sintonia con le mutate esigenze della regolazione sociale ed economica. La necessità di un rilancio della concertazione nel nostro paese deriva dal lungo periodo di oscuramento che essa ha intenzionalmente subito durante il governo della passata legislatura. Come è noto, la coalizione di centro-destra aveva programmaticamente escluso il ricorso al metodo della concertazione dal suo orizzonte d'azione, proponendo un più vago «dialogo sociale», che nei fatti tendeva a ridurre gli spazi decisionali delle parti sociali.

Non dobbiamo però dimenticare che la concertazione, realizzata nel decennio scorso, non è stata affossata solo dal governo Berlusconi. La sua marginalizzazione era già stata avviata da alcuni anni, ed era dovuta in primo luogo

go (ma non solo) alla crescente freddezza da parte della Confindustria. Il mutamento di convenienze negli attori imprenditoriali, operatosi già nel 1999-2000 e chiaritosi pienamente con la leadership di D'Amato, costituisce un fattore decisivo nello spiegare il progressivo affievolimento delle prospettive del metodo concertativo negli anni seguenti. Nello stesso tempo non possiamo nasconderci che il modello dei patti sociali degli anni novanta era entrato in crisi, apparendo non più replicabile in modo meccanico. Quindi diventa utile chiarire in quale senso si possa parlare adesso di una ripresa della concertazione e in quale accezione.

L'opinione di molti studiosi è che questo obiettivo continui ad avere, in particolare per il mondo sindacale, un elevato potere simbolico, oltre a rivestire un grande potenziale pratico. Tra i soggetti coinvolti dalle prassi patizie il sindacato è quello che nutre storicamente – e per evidenti ragioni – il maggiore interesse a consolidare questo strumento di regolazione. Come ha mostrato un'abbondante letteratura (si veda, da ultimo, la mirabile ricostruzione di Streeck, 2006), l'ingresso nel *decision making* economico e sociale delle grandi rappresentanze funzionali (in primo luogo, i sindacati) ha forzato il paradigma della politica classica, allargando l'arena dei soggetti «politici» e dotati di influenza decisionale. Per le organizzazioni sindacali la concertazione sancisce l'accesso alla sfera delle decisioni pubbliche, quindi costituisce una grande opportunità. Invece è – ed è stato – più discontinuo l'interesse dei governi, spesso influenzato dal colore politico e quasi sempre dall'orientamento *pro-labour* (o *anti-labour*). Ma negli ultimi quindici anni non sono mancati momenti di tensione con i sindacati in diversi paesi anche da parte di governi e partiti di centro-sinistra o scelte decisionali per decreto effettuate da governi «amici» (un esempio di scuola è quello della Gran Bretagna neo-laburista). Ancora più altalenanti appaiono le motivazioni delle associazioni datoriali, specie da quando esse esprimono maggiore preferenza verso regole definite in ambito decentrato (cosa che avviene con chiarezza da circa un ventennio). Soprattutto non va dimenticato che, se per i sindacati la concertazione resta un'opzione ottimale, per il mondo imprenditoriale si configura sempre come una *second best*, da cogliere nelle fasi in cui appaia conveniente.

Per i sindacati, invece, la concertazione costituisce una doppia opportunità. Permette alle organizzazioni che la praticano di essere legittimate come partner di macrodecisioni in ambito politico-istituzionale. Inoltre, mediante questo accesso essi gettano le basi per ottenere benefici che impattano – se

ben costruiti – sull’insieme del lavoro dipendente. Per questa via i sindacati hanno ottenuto storicamente sostegni legislativi verso i diritti dei lavoratori, allargando al lavoro salariato le maglie della cittadinanza sociale. Certo, questo avviene dentro un processo di contemperamento e mediazione tra punti di vista inizialmente contrapposti, e dentro una logica di giochi a somma positiva e di «scambio politico» (secondo la felice e fortunata concettualizzazione di Pizzorno, 1977). Infatti, le intese di concertazione non costituiscono automaticamente un esito efficace, indicano piuttosto la voglia che esprimono interessi differenziati di convergere nella ricerca di soluzioni comuni. Una ricerca spesso lunga e faticosa: anche quando coronata da accordi, non sempre idonea a produrre le conseguenze volute (anche in Italia un classico esempio di accordi tripartiti che hanno prodotto effetti non desiderati è quello del Lodo Scotti del 1983).

Ma, detto che i sindacati sono gli attori che condensano il bisogno più chiaro di regolazioni concertative, sarebbe utile mettere a fuoco perché gli accordi tra governi e parti sociali sarebbero preferibili ad altre modalità decisionali. La spiegazione più forte consiste nel fatto che solo le grandi (*encompassing*) organizzazioni di rappresentanza possono ragionare e mobilitarsi per la produzione di beni pubblici (sviluppo e innovazione, occupazione, equità sociale ecc.). Nei casi in cui queste organizzazioni sono capaci di tenere sotto controllo gli interessi più particolari dei loro aderenti e i comportamenti più opportunistici (quelli dei *free riders*), esse internalizzano gli interessi generali e permettono di perseguire, con ragionevoli prospettive, il perseguimento di beni pubblici. Questo consente anche di capire perché i governi possono arrivare a codecidere con le grandi organizzazioni di rappresentanza sociale e invece possono al più negoziare con i piccoli gruppi, che danno voce comunque a interessi settoriali (diversamente da quello che sostiene Monti, 2007, che rivendica in chiave neo-liberale una parità di trattamento tra gli interessi in gioco).

2. Il recente Protocollo non costituisce un evento emblematico solo in ragione del ritorno in campo della concertazione. Esso è stato seguito da una vasta consultazione referendaria di lavoratori e pensionati, che ne ha confermato largamente il gradimento da parte dei diretti interessati. Perché questo referendum occupa un posto analitico di tutto rilievo (e tale che nei prossimi numeri di *Quaderni* sarà utile tornarvi sopra con riflessioni più in profondità)? Le ragioni sono di diverso tipo.

La prima è l'elevata partecipazione (più di cinque milioni di votanti), che indica la persistenza, e forse il consolidamento, dei legami sociali del sindacalismo confederale italiano. Una partecipazione che ha colpito molti osservatori per le sue dimensioni, che non erano previste e che in queste proporzioni non ha probabilmente riscontri nei paesi europei. In questo senso si può ritenere che non si sia trattato solo di un evento sindacale, ma abbia rivestito un significato più ampio di natura democratica. Una partecipazione volontaria e disinteressata in materia di accordi sociali costituisce un importante sintomo di reattività del mondo del lavoro, sicuramente una rilevante risorsa democratica su cui contare nei grandi snodi decisionali. Una partecipazione dai confini almeno in parte diversi da quella che si registrava nello stesso periodo nelle primarie del Partito Democratico: un segnale di una società fortemente mobilitata, nonostante le incertezze, che tende a tradurre anche le sue critiche e le aspettative deluse in comportamenti attivi.

Un seconda ragione è che il risultato, che ha espresso un consenso molto forte (superiore all'80 per cento) verso il Protocollo, ha superato decisamente le quote di analoghe verifiche svoltesi in passato. Dal momento che la società italiana – come dicono vari studi – appare segnata da malessere e pessimismo verso il futuro, questo esito appare il frutto di un ragionamento collettivo, spesso capace di prescindere dall'interesse immediato o corporativo. Nell'insieme indica la percezione che si sia trattato – come ha ricordato più volte il ministro del Lavoro (Damiano, 2007) – di un accordo acquisitivo, che allarga le risorse a disposizione del lavoro dipendente e getta le basi per una significativa rimodulazione del welfare italiano. Questo non significa che dubbi o riserve siano spariti. Di essi sono testimonianza i risultati negativi o altalenanti di molte fabbriche settentrionali, soprattutto meccaniche. Vanno presi sul serio anche questi dati, non immediatamente riconducibili alle posizioni contrarie espresse dalla Fiom, denotanti una protesta che trae origine in nodi non risolti di rappresentanza del lavoro operaio.

Una terza ragione di interesse consiste nella riaffermazione di un collegamento chiaro tra azione sindacale e sistema politico: la stessa sorte e l'indirizzo del governo Prodi sono stati intrecciati con evidenza – nel dibattito pubblico – all'andamento del referendum. Questa è la conferma che i sindacati, quando sono dotati di una rilevante influenza, possono giocare un ruolo importante nella sfera pubblica, specie quando il loro consenso sia necessario ai governi: in questo caso la debolezza numerica del governo di centro-sinistra ha sicuramente contribuito ad amplificarne il ruolo. Va comunque

rilevato che da questa intesa sono uscite conseguenze non previste: un governo, ancora diviso e condizionato da una continua ricontrattazione delle decisioni, che non riesce a capitalizzare l'innovazione compiuta; i sindacati confederali più legittimati e uniti di quanto non siano stati da diversi anni.

Infine, tra le ragioni importanti, può essere anche segnalata quella dell'avvenuta istituzionalizzazione della democrazia referendaria come strumento di accompagnamento della concertazione centrale. In diversi paesi cresce la sensibilità dei sindacati per questi meccanismi di partecipazione democratica, in presenza di accordi nazionali che richiedono, per il loro carattere non sempre univoco e spesso controverso, una sanzione sociale, che si può ottenere mediante il coinvolgimento dei diretti interessati (Baccaro, 2007). Nel caso in oggetto questa verifica si è tradotta in un interessante esercizio di «democrazia deliberativa», nel corso del quale i quadri e i dirigenti sindacali hanno funzionato anche come canali di informazione, comunicazione e discussione con una parte significativa del mondo produttivo italiano, aiutando la formazione collettiva degli orientamenti di quanti hanno partecipato.

**3.** Anche se questo accordo si caratterizza, secondo alcuni autorevoli osservatori (Accornero, 2007), come il migliore dell'ultimo ventennio, esso può essere considerato una tappa intermedia del percorso di concertazione. Siamo solo alla delineaione iniziale di una cornice di misure di protezione sociale più in linea con il lavoro post-fordista, alla creazione dei presupposti per un avvicinamento graduale a meccanismi di tutela e sicurezza più adeguati ai lavori temporanei e flessibili. Sarebbero quindi necessari altri accordi, o comunque equivalenti misure di regolazione socio-economica.

In questo senso i contributi presentati in questo numero aiutano a fissare altri obiettivi per l'azione delle parti sociali in accordo con i soggetti pubblici, come quello di un patto per la produttività e la competitività. I saggi che seguono (Leoni, Tronti e Pini) mostrano con numerosi argomenti, tanto con evidenze empiriche che con richiami al dibattito teorico comparato, come il deficit di innovazione nel nostro sistema produttivo sia divenuto preoccupante e questo renda ormai stringente impostare interventi per innalzare la propensione verso i cambiamenti tecnici e organizzativi di tutti gli attori. Il ritardo e le esigenze di modernizzazione attraversano tutto il sistema produttivo, e non sono concentrati solo nelle pubbliche amministrazioni, come si tende a dire da una parte dei commentatori. In particolare, il riposizionamento del nostro apparato produttivo dipende soprattutto dalla creazione

nelle imprese di un circolo virtuoso tra relazioni industriali, comportamenti delle parti e cambiamenti di natura tecnica e organizzativa (come è mostrato nell'appello per un nuovo patto di Acocella, Leoni, Tronti, 2006). È la complementarità tra coinvolgimento dei lavoratori (e del sindacato), management più orientato all'innovazione e cambiamenti organizzativi che può consentire un'inversione di tendenza. Soprattutto sarebbe decisivo che le parti passassero da forme di collaborazione episodica a una cooperazione abituale e strutturata anche in ambito micro. Insomma, è necessario immaginare un patto di lungo periodo, capace di mobilitare tutte le forze produttive. Il contributo che gli attori privati offrono alla regolazione non è dunque finito, ma si misura con nuove sfide.

## Bibliografia

- Accornero A. (2007), *La precarietà del lavoro: argini, alternative, rimedi*, in Perulli A. (a cura di), *Le riforme del lavoro*, Matelica (Mc), Halley Editrice.
- Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2006), *Per un nuovo patto sociale sulla produttività e sulla competitività*.
- Baccaro L. (2007), *La political economy della concertazione*, in *Stato e Mercato*, n. 1.
- Baccaro L., Simoni M. (2006), *I governi e la concertazione. Perché alcuni la vogliono e altri no*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1.
- Damiano C. (2007), *L'attuazione del programma dell'Unione*, in Perulli A. (a cura di), *op.cit.*
- Monti M. (2007), *Due scelte per Veltroni*, in *Corriere della Sera*, 2 luglio.
- 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.
- Schmitter Ph. (1981), *Ancora il secolo del corporativismo?*, in Maraffi M. (a cura di), *La società neocorporativa*, Il Mulino, Bologna.
- Schmitter Ph., Grote J. (1997), *Sisifo corporatista: passato, presente e futuro*, in *Stato e Mercato*, n. 2.
- Streeck W. (2006), *Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1.



# **Il crollo della produttività in Italia.**

## **Le mancate complementarità tra nuove tecnologie, cambiamenti organizzativi e coinvolgimento dei lavoratori**

*Riccardo Leoni*

### **1. L'evidenza empirica**

Il tema della produttività nel nostro paese non sembra più di tanto al centro dell'attenzione né dell'analisi economica né delle Autorità della politica economica, né tanto meno dei commentatori delle politiche pubbliche. Ci si limita a richiamarlo, a evocarlo, a citarlo, ma senza che traspaia (salvo poche eccezioni) la consapevolezza che si tratti di un problema risolutivo per la vita economica e lo sviluppo civile del paese<sup>1</sup>. Eppure la produttività dovrebbe essere l'argomento chiave dell'analisi economica e delle politiche.

Il termine generico «produttività» si riferisce alla produttività del lavoro, definita come produzione di beni e servizi per unità di lavoro. Il lavoro però non è l'unico input, né è misurato in un unico modo: possiamo avere il numero degli occupati, le ore lavorate pro-capite, le qualificazioni dei lavoratori, occupati dipendenti e indipendenti, lavoratori full time e part-time, a tempo indeterminato e determinato. Come si può capire, la produttività è un indicatore complicato da misurare, che richiede di essere ricavato da informazioni statistiche di base, interne ed esterne alle aziende: non è un dato immediato, bensì va calcolato, anzi «stimato». E su queste stime s'inseriscono una serie di problemi che forse scoraggiano l'impegno di molti, e che vanno dalla misurazione del valore aggiunto nel settore dei servizi (privati e pubblici) alla misurazione delle attività economiche svolte dalle multinazio-

\* Riccardo Leoni è docente di Economia del lavoro e di Economia dell'innovazione nel Dipartimento di Scienze economiche H.P. Minsky dell'Università di Bergamo.

La ricerca è stata svolta nell'ambito di un progetto di ricerca finanziato dall'Ateneo (2006).

<sup>1</sup> Vale la pena di ricordare che il Pil raddoppierebbe in 25 anni se la produttività aumentasse del 3 per cento ogni anno, mentre esso impiegherebbe 70 anni se il tasso annuale di crescita fosse solo dell'1 per cento. Se invece la produttività retrocedesse, allora il livello del Pil potrebbe essere mantenuto solo al costo di un maggior impiego di lavoro e di macchinari.

nali all'interno o all'esterno delle singole economie, ai gradi di armonizzazione dei dati utilizzati (prezzi edonici, per isolare i miglioramenti qualitativi; modalità di misurazione del fattore «lavoro»: ore, lavoratori, dipendenti).

In questo scritto ci concentreremo sulla Ptf (Produttività totale dei fattori), definita come produttività combinata di lavoro e di capitale (fisico) impiegati nei processi produttivi, in quanto approssima meglio i guadagni di efficienza complessiva non attribuibili ai singoli fattori. Vale la pena però di ricordare che per lungo tempo questa variabile è stata considerata un indicatore «che misurava la nostra ignoranza» (Abramovitz, 1956; Hulten, 2000). L'ironia della sorte vuole che questa concezione continui in un certo qual senso a imperversare ancora nel nostro paese.

Concentrarsi sulla Ptf significa anche accettare le analisi secondo cui il crollo della produttività, che si è registrata a partire dal 1995, è di natura strutturale, non attribuibile a una modificazione dei prezzi relativi dei fattori (Fachin, Gavosto, 2007). Ma su quest'aspetto si ritornerà più avanti nel testo.

Comunque, quale che siano i metodi di misurazione e le definizioni adottate (produttività del lavoro o Ptf), le stime disponibili ci indicano che in Italia è avvenuto non solo un crollo nella crescita della produttività, con addirittura un'inversione di marcia (Tab. 1). *Il gap che l'Italia ha accumulato rispetto agli altri paesi appare impressionante: dall'11,5 per cento nei confronti della Germania si arriva al 17 degli Stati Uniti.* Sono dati allarmanti, ma dovrebbero non solo angustiare tutti gli attori sociali, ma anche pressare la ricerca economica applicata per scoprirne le ragioni.

Le conseguenze di un simile pessimo andamento sono molteplici, e vanno dai salari reali<sup>2</sup> (e conseguente sostenibilità della domanda aggregata) ai tassi di interesse, dalla sostenibilità del debito pubblico alla politica fiscale, dalle aspettative alla competitività delle nostre esportazioni. Quest'ultima situazione è segnalata anche dall'indicatore del costo del lavoro per unità di prodotto, che mentre nel caso italiano è sempre positivo (facendoci ovviamente peggiorare in termini di competitività), nei nostri principali *competitor* (Francia e Germania) assume un segno negativo (Tab. 2), consentendo loro – a parità di tutte le altre condizioni – di poter guadagnare o quantomeno di difendere le quote di mercato nel commercio mondiale (Graf. 1).

<sup>2</sup> Si rimanda, per questo aspetto, all'analisi di Tronti in questo stesso volume.

*Tab. 1 – Andamento di lungo periodo della produttività totale dei fattori, 1985-2005  
(variazioni % medie annue in ciascun periodo)*

<i>Periodo</i>	<i>Italia</i>	<i>Francia</i>	<i>Germania</i>	<i>Regno Unito</i>	<i>Usa</i>	<i>Giappone</i>
1985-90	1.5	2.1	n.d.*	0.7	0.8	3.1
1990-95	1.2	1.1	n.d.	1.6	1.5	0.7
1995-00	0.3	1.4	1.3	1.5	1.4	1.3
2000-05	-0.6	0.9	0.7	1.3	1.7	1.4
<i>Variazione cumulata**</i>						
1995-2000	1.5	7.0	6.5	7.5	7.0	6.5
2000-2005	-3.0	4.5	3.5	6.5	8.5	7.0
1995-2005	-1.5	11.5	10.0	14.0	15.5	13.5
Gap 1995-2005	Italia rispetto a	-13.0	-11.5	-15.5	-17.0	-15.0

Nota bene: i dati provengono da una banca dati armonizzata.

\* n.d. = non disponibile.

\*\* Ottenuta (per semplicità) come somma algebrica dei tassi annui di variazione.

Fonte: Oecd (2007), *Productivity Database*, luglio.

*Tab. 2 – Costo del lavoro per unità di prodotto nei principali paesi dell'area euro  
(variazioni % annue)*

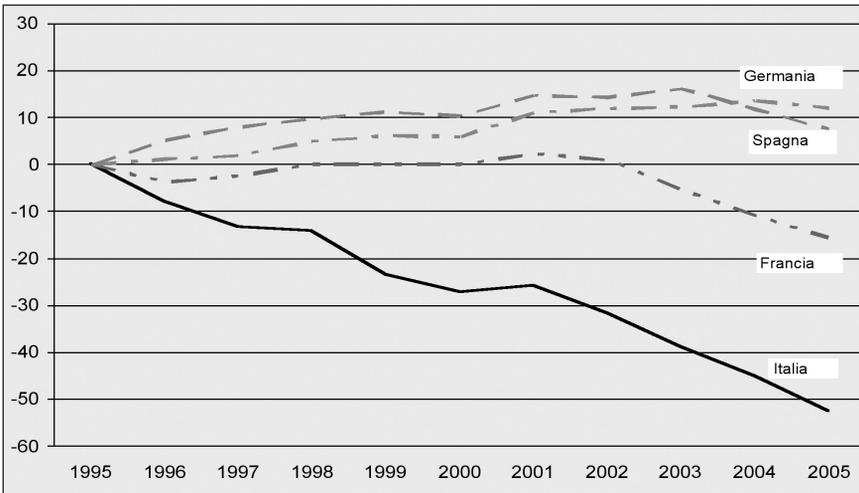
<i>Anno</i>	<i>Italia</i>	<i>Francia</i>	<i>Germania</i>
<i>Industria in senso stretto</i>			
2004	3.9	0.2	-3.7
2005	2.4	-2.4	-4.0
2006	1.4	-0.6	-3.7
<i>Servizi privati</i>			
2004	2.9	1.5	-0.3
2005	3.0	2.3	-0.3
2006	2.9	2.3	-0.2

Fonte: Banca d'Italia (2007), *Relazione annuale*, Roma, Banca d'Italia.

In un contesto internazionale caratterizzato da un'intensificata competizione internazionale; l'avvento delle nuove tecnologie basate sulla microelettronica (Ict); un aumento dell'incertezza, con un accorciamento del ciclo economico; infine, per quanto riguarda il vecchio continente, una valuta unica che non ammette svalutazioni al suo interno, la dinamica della produttività costituisce la variabile strutturale «chiave» per affrontare il mare aperto di un mondo economico complesso e in aperta competizione.

Dopo l'entrata in vigore dell'euro, la deriva della competitività delle nostre produzioni è stata invece ripetutamente puntellata – senza successi, come si evince da Graf. 1 – da interventi nel mercato del lavoro costituiti dal pacchetto Treu del 1997, dalla legge Biagi del 2003 e dai reiterati sgravi fiscali sul costo del lavoro<sup>3</sup>.

*Graf. 1 – Dinamica del rapporto tra il volume delle esportazioni di beni di Italia, Francia, Germania e Spagna e quello del commercio mondiale (variazioni percentuali cumulate rispetto all'anno 1995)*



Fonte: Banca d'Italia (2006), *Bollettino economico*, n. 47, p. 25.

<sup>3</sup> Nel grafico si riflettono ovviamente, dall'entrata in vigore dell'euro, anche gli andamenti della valuta europea rispetto al dollaro: in ogni caso, nel corso degli anni 2000 questo vale per tutti e quattro i paesi considerati.

Le conseguenze sulla crescita del nostro paese rispetto a quella degli altri nostri *competitor* incominciano a evidenziarsi dalla seconda metà degli anni novanta (Tab. 3): se si prescinde dalla Germania, alle prese per tutto il decennio con i processi di unificazione economica e sociale delle due aree tedesche, e a partire soprattutto dalla seconda metà del decennio scorso, il differenziale rispetto alla Francia è dell'1 per cento annuo; alla Spagna del 2, che sale al 2,5 nel secondo quinquennio; agli Stati Uniti del 2,2 per cento, che scende all'1,6 nel secondo quinquennio. Nel 2006 il differenziale riprende anche nei confronti della Germania. *In termini cumulativi si rileva in un decennio una mancata crescita del 10 per cento rispetto alla Francia e di circa il 22 rispetto a Stati Uniti e Spagna.*

*Tab. 3 – Andamenti di lungo periodo del Pil*

<i>Periodi</i>	<i>Italia</i>	<i>Francia</i>	<i>Germania</i>	<i>Spagna</i>	<i>RegnoUnito</i>	<i>Stati Uniti</i>
<i>Variazioni % medie annue in ciascun periodo</i>						
1991-1995	1,3	1,2	1,5	2,0	1,7	2,5
1996-2000	1,9	2,9	2,0	3,9	3,2	4,1
2001-2005	0,6	1,5	0,6	3,1	2,5	2,4
2006	1,9	2,0	2,8	3,9	2,8	3,4
<i>Variazione cumulata *</i>						
1996-2005	12,5	22,0	13,0	35,0	28,5	32,5
<i>Mancata crescita Pil</i>						
1996-2005	Italia rispetto a	-9,5	-0,5	-22,5	-16,0	-20,0

\* Ottenuta (per semplicità) come somma algebrica dei tassi annui di variazione.  
*Fonte:* Eurostat.

## 2. Le modeste spiegazioni in circolazione

Nel dibattito pubblicistico il tema della produttività è affrontato da parte degli industriali con l'asserzione che è una questione essenzialmente di diseconomie esterne alle fabbriche, attribuibili alle inefficienti infrastrutture, quindi alla negligenza, all'incompetenza e all'inefficienza delle istituzioni pubbliche. Da parte sindacale si rivendica, invece, un maggior impegno da parte delle imprese nei confronti degli investimenti, delle innovazioni e della ricerca, senza però riuscire ad andare molto oltre queste tradizionali declinazioni.

Le cause dei magri risultati sono diverse e non è facile farne la contabilità, soprattutto non è facile attribuire dei pesi ai vari fattori: fra tutti, in ogni caso, dobbiamo mettere l'accresciuta competitività delle economie, soprattutto da parte di quelle asiatiche (Cina e India) e di quelle dei paesi dell'Europa dell'Est.

### 2.1 Euro e competitività

L'euro è una delle cause additate come responsabile della caduta di competitività delle nostre esportazioni. Benché l'apprezzamento dell'euro (causa congiunturale ed esogena alle imprese) sia in parte responsabile delle difficoltà delle vendite all'estero dei prodotti italiani, noi riteniamo che la perdita di competitività abbia radici strutturali; la specializzazione italiana in prodotti ad alto contenuto di lavoro non qualificato esaspera la competitività di prezzo e questa risente pesantemente della sfavorevole dinamica dei costi, in parte ascrivibili al maggior costo del lavoro e, in misura maggiore, al calo della produttività.

### 2.2 Dimensione delle imprese, specializzazione produttiva e competitività

Un'altra causa che viene spesso additata è connessa alla maggiore incidenza delle nostre piccole e medie imprese (pmi) rispetto a quelle dei nostri principali *competitor* in Europa (Tab. 4). La quota di occupazione impegnata nelle piccole dimensioni (da 1 a 49 addetti) supera del 25 e del 35 per cento quelle rispettivamente della Francia e della Germania. Eppure queste nostre pmi, incastonate dentro un'organizzazione produttiva distrettuale, hanno per un lungo periodo rappresentato un forte vantaggio competitivo, o se non altro la loro dimensione non è stata di detrimento alla dinamica della performance nel passato, assicurata proprio nei di-

stretti dall'interazione e dalla cooperazione tra imprese di piccole dimensioni (Viesti, 1992). L'argomentazione si limita a indicare che di fronte al nuovo contesto competitivo i distretti sembrano in difficoltà, senza però specificarne le «ragioni ultime», aggiungendo che i vantaggi oggi non sarebbero più tali, ma anzi si sarebbero capovolti in un punto critico, in quanto non basterebbe più limitarsi a produrre beni a prezzi competitivi, battaglia persa in partenza con i paesi emergenti.

L'argomentazione del «nanismo» delle nostre imprese manifatturiere si presenta in forma intrecciata con quella della specializzazione produttiva, ovvero quella di pmi che operano prevalentemente nei settori a bassa tecnologia, che hanno poca dimestichezza con l'innovazione (spese in ricerca e sviluppo), con il marketing, con la commercializzazione su scala internazionale, con la diversificazione degli sbocchi commerciali.

*Tab. 4 – Composizione percentuale delle imprese del settore manifatturiero in Europa, e degli addetti per classe dimensionale (2004)*

<i>Classe di addetti</i>	<i>Germania</i>	<i>Spagna</i>	<i>Francia</i>	<i>Italia</i>	<i>Finlandia</i>	<i>Svezia</i>	<i>Regno Unito</i>
<i>Numero di imprese</i>							
1-49 addetti	89,8	96,8	96,1	97,8	95,4	96,7	93,3
50-249	8,2	2,8	3,1	2,0	3,7	2,6	5,4
oltre 250	2,1	0,5	0,8	0,3	0,9	0,7	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Numero di addetti</i>							
1-49 addetti	22,8	50,6	31,0	56,9	24,2	28,8	30,3
50-249	23,7	23,2	21,7	21,0	23,7	22,6	25,5
oltre 250	53,6	26,3	47,2	22,1	52,1	48,6	44,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Fonte:* Eurostat.

Pur riconoscendo una qualche fondatezza all'argomentazione, quanta parte del deficit di produttività può spiegare l'insieme di questi fattori? Foresti *et al.* (2007) ci offrono a questo riguardo i risultati di due interessanti esercizi di simulazione.

Il primo si riferisce al *livello* di produttività che le imprese italiane registrerebbero se avessero una strutturazione dimensionale e settoriale diversa, ad esempio simile a quella di qualche paese europeo nostro *competitor*. La tecnica impiegata consente di quantificare tre effetti: quello dimensionale; quello settoriale; quello competitivo, cioè quella parte di deficit di produttività che sarebbe attribuibile – a parità di struttura settoriale e dimensionale – alla specificità dell’impresa media italiana. Se si assumesse come riferimento la matrice produttiva spagnola, la produttività delle imprese italiane aumenterebbe del 5 per cento; con la matrice inglese l’aumento sarebbe del 24,1. Se assumessimo una matrice media di Francia, Germania e Regno Unito la produttività salirebbe del 21 per cento. Rimarrebbe pertanto ancora da spiegare l’80 per cento del deficit di produttività, tutto attribuibile al terzo degli effetti sopra richiamati, quello della competitività.

Il secondo esercizio, simile al precedente, si concentra sulla *dinamica* della produttività che, come si è visto nel primo paragrafo di questo scritto, è andata via via peggiorando tra il 1996 e il 2005. In questo secondo caso, la quota riconducibile al fattore «settore e dimensioni» è ancora più bassa: si riduce al 10 per cento nei confronti della Francia, al 30 del Regno Unito, al 12 della Germania<sup>4</sup>.

Possiamo concludere, quindi, che la questione settore-dimensione del nostro apparato produttivo manifatturiero non sembra costituire il problema principale del crollo della produttività degli ultimi dieci anni.

### **2.3 Spese in ricerca e sviluppo, investimenti in Ict e produttività**

L’andamento della produttività potrebbe essere dipeso dalla bassa propensione delle imprese italiane a investire in ricerca e sviluppo, oppure a investire nelle tecnologie microelettroniche? Se si osservano congiuntamente le Tab. 5-6 (la prima relativa alla quota di imprese impegnate in attività di innovazione, la seconda alla spesa totale in ricerca e sviluppo rispetto al Pil), si rileva effettivamente una minore propensione delle nostre imprese a impegnar-

<sup>4</sup> Questo tipo di stime conteggia anche gli effetti della piccola dimensione d’impresa sulla produttività, stimati da Pagano, Schivardi (2003) e da Michelacci, Schivardi (2007), effetti dovuti alla limitata diversificazione del rischio idiosincratice delle imprese familiari. Le stime di Foresti et al., riportate nel testo, sono compatibili con quelle di Daveri, Jona-Lasinio (2005), ottenute con tecniche di *shift shares*: queste indicano che la contenuta dinamica della produttività è un fatto più riconducibile a problemi interni a tutte le imprese di ogni settore, piuttosto che alla sfavorevole evoluzione settoriale della nostra matrice produttiva.

si sul fronte dell'innovazione. Si tenga conto, però, che questi dati risentono anche della questione del nanismo delle nostre imprese e del fatto che queste sono impegnate in settori a scarso valore aggiunto. Applicando un coefficiente di rivalutazione del 20 per cento, pari al contributo medio sopra evidenziato relativo all'abbassamento della produttività ascrivibile alla nostra peculiare specializzazione per settori e dimensioni, la quota delle imprese innovatrici si allineerebbe al livello della Francia, della Svezia e della Finlandia. Il deficit italiano delle spese in ricerca e sviluppo rispetto al Pil salirebbe a un valore dell'1,3 per cento, ancora inferiore del 30 per cento rispetto alla media dell'Europa<sup>5</sup>.

*Tab. 5 – Quota di imprese innovatrici nel settore manifatturiero, 1998-2000  
(valori percentuali)*

<i>Paesi</i>	<i>Imprese innovatrici</i>	<i>Imprese non innovatrici</i>
Italia	40,2	59,8
Germania	66,5	33,5
Francia	46,0	54,0
Spagna	37,6	62,4
Svezia	47,7	52,3
Finlandia	49,4	50,6

*Fonte:* Eurostat, Cis3.

*Tab. 6 – Spesa totale per ricerca e sviluppo (in % del Pil)*

<i>Paesi</i>	<i>1995</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Ue-15	1,88	1,97	1,91
Germania	2,19	2,52	2,50
Francia	2,29	2,18	2,14
Italia	1,00	1,14	1,10

*Fonte:* Eurostat.

<sup>5</sup> Risultati simili ottengono Foresti *et al.* (2007), tab. 5, p. 16.

Secondo Trento (2007)<sup>6</sup> la criticità del nostro sistema innovativo sembra tuttavia legata non tanto, o non solo, al peso ridotto delle attività di ricerca e sviluppo, quanto alla loro incapacità di sostenere la crescita d'impresa. L'indicazione – che però non offre traccia per cogliere nello specifico in cosa si estrinsechi questa «incapacità» – potrebbe trovare un primo chiarimento nell'analisi di Sestito (2006), secondo cui non sono i settori produttori delle Ict a far mancare il loro contributo positivo alla dinamica della produttività, quanto la stragrande maggioranza delle altre imprese, che si collocano nei settori *utilizzatori* delle nuove tecnologie. La spiegazione appare convincente: se si osserva però la Tab. 7, dalla quale emerge che il nostro paese effettua investimenti nelle nuove tecnologie rispetto al Pil in misura non dissimile a quella degli altri paesi europei nostri *competitor* (ad esempio, la Germania), si apre il quesito del perché le nostre imprese, nonostante l'immissione di tecnologie Ict pari a quella dei nostri concorrenti, non registrino incrementi ma addirittura decrementi di produttività. Siamo in presenza di qualcosa di simile a quanto è successo negli Stati Uniti dieci anni fa, riassunto nel cosiddetto «paradosso di Solow», vale a dire di investimenti in nuove tecnologie senza che queste contribuissero a far crescere la produttività. Come argomenteremo più avanti, la soluzione del puzzle risiede nei cambiamenti organizzativi, da intendersi come complementari a quelli tecnologici.

Tab. 7 – Investimenti in Ict

<i>Periodi</i>	<i>Italia (in €)</i>	<i>Francia (in €)</i>	<i>Germania (in €)</i>	<i>Spagna (in €)</i>	<i>Regno Unito (in £)</i>	<i>Stati Uniti (in \$)</i>
<i>Variazioni % medie annue in ciascun periodo</i>						
1991-1995	4,1	2,6	-0,8	1,9	10,5	14,0
1996-2000	9,7	14,2	8,7	13,3	10,5	8,5
2001-2005	-1,9	0,8	-4,6	0,4	-3,3	-1,1
<i>Quote medie annue in ciascun periodo degli investimenti in Ict rispetto al Pil (a prezzi correnti)</i>						
1991-1995	1,8	1,6	2,1	2,0	2,4	3,1
1996-2000	2,1	2,3	2,2	2,5	3,3	4,2
2001-2005	1,9	2,5	2,0	2,1	2,9	3,8

Fonte: Oecd (2007), *Productivity Database*, luglio.

<sup>6</sup> Trento era, al momento di pubblicazione dello scritto citato, direttore del Centro studi di Confindustria.

## 2.4 Altre «residuali» spiegazioni

Nel dibattito internazionale e nazionale sugli andamenti della Produttività totale dei fattori (Ptf) sono presenti altre indicazioni e problemi, che vale la pena di passare brevemente in rassegna:

- i prezzi dei prodotti dell'industria delle Ict (computer, semiconduttori ecc.) si sono ridotti vistosamente nel corso degli ultimi 15 anni; tale caduta dei prezzi sarebbe stata però ancora più accentuata se in essi non si fosse riflesso anche l'aumento della qualità (come capacità di calcolo, maggiori velocità ecc.) dei prodotti stessi. I vari indici dei prezzi utilizzati per deflazionare le grandezze espresse in valore introducono pertanto delle distorsioni che, se non considerate, portano a sottostimare in misura diversa, secondo i vari paesi, le quantità di investimenti e di output reali effettivamente realizzati. Triplett (2001), in un lavoro per l'Oecd, ha utilizzato delle funzioni edoniche di prezzo per stimare le possibili distorsioni che si inseriscono nei processi di calcolo della produttività dei diversi paesi, mostrando che tali distorsioni sono di entità però molto modesta, attorno allo 0,1 per cento;

- le difficili stime del valore aggiunto di alcuni settori dei servizi, che sono significativamente cresciuti negli ultimi dieci anni (ad esempio, la sanità), renderebbero problematici i risultati sulla dinamica della Ptf: pur essendo un argomento pertinente, ci si chiede però quale incidenza possa avere nel calcolo della dinamica della produttività, tenendo conto che l'argomento va riferito al differenziale della dinamica della produttività rispetto ai suoi trend di lungo periodo, e che in ogni caso il crollo della produttività è comune anche al comparto industriale: fatto uguale a 100 il livello dell'anno 2000, la Ptf media del settore dell'industria in senso stretto è arrivata a 95,7 nel 2005 (Istat, 2007b);

- un altro argomento che viene spesso avanzato è quello secondo cui gli indicatori stimati di Ptf non tengono conto dell'evoluzione della qualità del capitale umano (espresso dai livelli medi di istruzione) che si inserisce nei processi produttivi. Le correzioni stimate da Brandolini, Cipollone (2001) e dal Groningen Growth and Development Centre dell'Università di Groningen (Olanda) non sono tali però da scalfire più di tanto lo *slowdown* della produttività italiana;

- le rigidità nei mercati rendono difficili i processi di aggiustamento della matrice produttiva ai cambiamenti richiesti dai mercati internazionali. Quelle operanti nei mercati dei prodotti scoraggerebbero l'ingresso di nuove imprese e di investimenti dall'estero, e disincentiverebbero un'allocazione effi-

ciente delle risorse, con effetti negativi sulla produttività, sull'innovazione e sull'adozione di nuove tecnologie. Particolarmente critico sarebbe l'effetto negativo esercitato dalla regolamentazione sull'entrata di nuove imprese, dal momento che queste adottano più facilmente nuove tecnologie e contribuiscono maggiormente alla crescita della produttività settoriale rispetto alle imprese già operanti sul mercato. Le rigidità invece presenti nei mercati del lavoro spingerebbero all'appropriazione di rendite da parte dei lavoratori tramite attività di lobby per il mantenimento dei regimi di protezione dell'impiego. Gli studi condotti da Nicoletti, Scarpetta (2003; 2005) mostrano inoltre che in mercati troppo regolamentati, gli incentivi all'innovazione (misurata dalla spesa in ricerca e sviluppo), sarebbero minori, con probabili effetti negativi sulla crescita della produttività totale dei fattori. Le simulazioni effettuate (*ibidem*) mostrano che per un paese come l'Italia, accreditato molto spesso come fra i paesi più rigidi, nel caso si allineasse, nell'arco di un decennio, al paese Ocse meno regolamentato, gli effetti sulla Ptf sarebbero pari a una variazione media annua dello 0,7 per cento. Lo stesso valore però lo si otterrebbe se le stesse misure venissero introdotte in Germania (0,7 per cento) e in Francia (0,6), per cui una deregolamentazione di tipo europeo non altererebbe la posizione relativa del nostro paese;

- la caduta della produttività del lavoro in Italia sarebbe avvenuta come conseguenza dell'alterazione dei prezzi relativi tra lavoro e capitale, ovvero per effetto dell'immissione nei processi produttivi di forza lavoro meno qualificata e meno costosa, avvenuta con la proliferazione di lavoratori precari e marginali. Questa spiegazione (rivendicata da Cnel, 2007) equivale a un movimento *lungo* l'isoquanto, ovvero a una caduta nell'intensità di capitale per il fatto che il lavoro è diventato meno costoso rispetto ai beni strumentali. Questo processo di riaggiustamento nel mix dei fattori, e la conseguente caduta della produttività «generica» del lavoro, essendo accompagnata da un'analoga caduta nelle remunerazioni e quindi nel costo del lavoro, non dovrebbe aver alterato il costo del lavoro per unità di prodotto. Di conseguenza, la competitività (di prezzo) – *ceteris paribus* – non ne dovrebbe aver risentito (a meno della rivalutazione dell'euro). Il problema che però stiamo qui affrontando (il crollo della produttività definita dalla Ptf) è di tipo strutturale (Fachin, Gavosto, 2007), non riconducibile alla variazione dei prezzi relativi dei fattori. Ciò però non significa negare che un contributo negativo sia derivato *anche* da questa fonte, attraverso il peggioramento della qualità della forza lavoro immessa, che indirettamente influenza anche la Ptf. Ma su

questi aspetti Brandolini, Cipollone e il *Groningen Centre* – citati in precedenza – documentano influenze piuttosto modeste;

• letture congiunturali sull'evoluzione della produttività italiana sono presenti nella letteratura d'annata, quali ad esempio quelle:

– dell'Isae (2007), che sottolinea che nel corso degli ultimi anni ci sarebbe stato un rimescolamento nella popolazione degli esportatori, leggendo in ciò un avvenuto cambiamento strutturale nell'apparato produttivo industriale. Ciò sarebbe stato alimentato da investimenti in razionalizzazioni e in nuovi prodotti. Occorre però rilevare che le razionalizzazioni non sono equivalenti alle re-ingegnerizzazioni degli apparati produttivi, che consistono nel trasformare il disegno organizzativo della macrostruttura, mutando le «funzioni» in «processi» e decentrando le responsabilità e il potere verso le posizioni medio-basse. Su questi aspetti si tornerà fra poco più avanti nel testo;

– dell'Istat (2007b), che invece propende per una posizione prudente (se non scettica) sulla reale portata del mutamento di questi ultimi anni, derivante da una sottolineatura di una serie di aspetti di inerzia, quali ad esempio quelli di staticità delle specializzazioni, di forti ritardi nella crescita dimensionale, di una produttività persistentemente modesta, che caratterizzano il settore industriale;

– della Banca d'Italia (2007), che sulla base di indagini *ad hoc* condotte presso un campione di aziende scorge elementi di un lento processo di distruzione creatrice, con la riallocazione della produzione dalle imprese espulse dal mercato a quelle già presenti e in grado di reggere le nuove sfide competitive; allo stesso tempo si indica anche che le imprese «dovranno puntare sull'innovazione organizzativa e di prodotto» (p. 104). Ma per innovazioni organizzative ci si attarda ancora a indicare quelle riguardanti solo funzioni non strettamente produttive, quali ad esempio quelle del design, del marchio, del marketing, delle reti commerciali, senza alcun accenno invece a quei cambiamenti organizzativi connessi all'impostazione macro-strutturale delle attività interne, secondo la linee dei «processi» anziché quella delle «funzioni», e alle nuove pratiche di lavoro.

*Il fatto che le spiegazioni sopra richiamate (nanismo delle imprese, settori maturi e scarsa propensione a investire in ricerca e sviluppo) arrivino a «spiegare» al massimo fino a un 40-50 per cento circa del deficit di produttività rispetto ai nostri concorrenti, e che gli investimenti in Ict non appaiano inferiori a quelli dei nostri concorrenti (ad esempio, la Germania), lasciano aperto il quesito di fondo: quali sono dunque i principali fattori del crollo della produttività in Italia?*

### 3. La «vera» questione: le mancate complementarità

È ampiamente riconosciuto che, mentre le spese in ricerca e sviluppo e le competenze di scienziati e tecnici laureati sono importanti input per innovazioni di successo, queste non sono le uniche risorse. Lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi dipende, in modo critico, anche dalle competenze sviluppate dai dipendenti *on-the-job*, nel processo e nella soluzione dei problemi tecnici e produttivi che essi incontrano nelle fasi di test, di produzione, di implementazione e di commercializzazione dei nuovi prodotti e processi. Lo sviluppo di queste competenze non dipende però solo dalla qualità dell'istruzione, ma anche dal lavorare in appropriate strutture organizzative e in stimolanti luoghi di lavoro. Ma i luoghi di lavoro richiedono di essere disegnati per promuovere l'apprendimento attraverso il *problem solving*, e per incoraggiare effettivamente l'impiego di queste competenze innovative.

L'innovazione non è un processo lineare, bensì un processo complesso e interattivo, che coinvolge diversi *feedback* fra diversi operatori e funzioni, così come molteplici interazioni con clienti e fornitori.

La ricerca delle ragioni della caduta della Ptf nel nostro paese, rispetto ai concorrenti di frontiera, deve scavare nella direzione dei disegni organizzativi che risultano associati a livello di performance distintiva, tenendo in particolare considerazione tre aspetti: il cambiamento nella *natura* del lavoro che si è determinata con l'invasivo permearsi delle Ict: le attività sono sempre più ad alto contenuto cognitivo e relazionale, in quanto nell'automazione c'è un aumento e una diffusione del comportamento decisionale; l'accresciuta incertezza e variabilità generata dalla globalizzazione dei mercati, che inibisce la codificazione e l'incorporazione delle conoscenze nella macchina, ovvero fa prevalere il sapere tacito su quello esplicito, e le routine da sviluppare sono quelle dell'apprendimento e del *problem solving*; la scarsa diffusione, in Italia rispetto ai paesi del Centro-Nord d'Europa e agli Stati Uniti, delle forme organizzative dell'impresa ispirate al movimento della *lean production* (Womack *et al.*, 1991) e alle *comunità di pratica* (Wenger, 1998), nell'ambito delle quali il lavoro di gruppo favorisce la produzione e lo scambio di conoscenze e l'apprendimento costituisce *la* nuova forma di lavoro (Zuboff, 1988, p. 494).

Per tentare di fornire le vere ragioni della caduta della Ptf nel nostro paese possiamo capovolgere la lettura dei risultati delle ricerche di frontiera, andando cioè ad analizzare le ragioni della maggiore performance dei nostri

concorrenti. Come si vedrà, esse riguardano aspetti «interni» alle imprese, più che fattori «esterni», di contesto, e sono raggruppabili in tre grandi categorie, che andiamo a esporre.

### **3.1 Disegni organizzativi, gestione delle risorse umane e produttività**

Per gli Stati Uniti, Black, Lynch (2004) dimostrano che la crescita media annua del 4,7 per cento dell'output delle imprese manifatturiere statunitensi della seconda metà degli anni novanta è stata sostenuta da un aumento della produttività pari all'1,6 per cento, di cui ben l'1,4 (pari quindi all'89 per cento della produttività stessa) attribuibile a processi di re-ingegnerizzazione dei luoghi di lavoro e all'impiego di nuove pratiche di gestione delle risorse umane che rafforzano la responsabilità e il potere delle risorse umane tramite una riduzione dei livelli gerarchici, un aumento dell'autonomia del lavoro di squadra, una formazione di natura cognitiva e relazionale (e non solo tecnica) della *workforce*, un sistema degli incentivi che premia l'apprendimento dei lavoratori e il miglioramento delle loro prestazioni piuttosto che lo sforzo quantitativo e, infine, un energico coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali. Tutte caratteristiche che contribuiscono a determinare un luogo di lavoro ad alta performance (*High Performance Work Organization*) (Levine, 1995). Sulla stessa linea si collocano i risultati di Ichniowski *et al.* (1997), che indicano una produttività del 6,7 per cento più elevata nei sistemi innovativi di gestione delle risorse umane, del 3,2 più elevata nei sistemi basati sull'*high-teamwork* e dell'1,4 più alta nei sistemi d'impresa a pronunciata «comunicazione aziendale».

Per il Regno Unito, Patterson *et al.* (1997) trovano che il 17 per cento di variazione nei profitti d'impresa è dovuto a innovazioni organizzative e a nuove pratiche di gestione delle risorse umane, mentre solo l'8 per cento è dovuto a spese in ricerca e sviluppo, il 2 alle strategie e l'1 alle tecnologie. Per la Germania, Bauer (2003) e Zwick (2004) trovano un impatto significativo dei nuovi disegni organizzativi e tecniche di gestione delle risorse umane sulla produttività delle imprese manifatturiere. Greenan (1996) su dati francesi, Caroli, Van Reenen (2001) su dati sia francesi sia inglesi, Askenazy (2000) su quelli americani, dimostrano che le riorganizzazioni dei luoghi di lavoro e l'adozione delle nuove pratiche di lavoro favoriscono, e sono a propria volta favorite, da livelli alti di qualificazione della forza lavoro occupata.

Per l'Italia, Cristini *et al.* (2003) sono in grado di provare – purtroppo su un campione di sole 100 imprese industriali localizzate solo al Nord – la re-

lazione positiva tra *bundles* di nuove pratiche (combinazione di re-ingegnerizzazione dei luoghi di lavoro e nuove modalità di gestione delle risorse umane) e performance d'impresa. Il grosso limite per il nostro paese è che queste nuove modalità organizzative sono poco diffuse rispetto ai nostri concorrenti.

### ***3.2 Disegni organizzativi, gestione delle risorse umane e sviluppo delle competenze***

Le caratteristiche dei luoghi di lavoro quali quelle sopra richiamate contribuiscono a generare uno sviluppo delle competenze dei lavoratori coinvolti (a prescindere dalla formazione formale) grazie all'attività ripetuta di *problem solving*. La prova di questa asserzione è presente in Koike (1994) per il Giappone, in Green *et al.* (2001) per l'Inghilterra, in Leoni, Gaj (2007) per l'Italia. Bartel *et al.* (2004) per gli Stati Uniti documentano l'esistenza e la persistenza di un genuino effetto del luogo di lavoro sul modo in cui il singolo lavoratore vede il suo ruolo e la sua organizzazione, aggiungendo – rispetto alle precedenti ricerche – che le attitudini dei lavoratori risultano essere fortemente correlate anche ai risultati economici dell'organizzazione. In Freeman, Kleiner (2000) e in Cristini (2007) troviamo anche la prova che questo tipo di caratteristiche organizzative risultano associate a una maggiore soddisfazione dei lavoratori nei loro luoghi di lavoro.

### ***3.3 Disegni organizzativi, gestione delle risorse umane e innovazioni di prodotto***

Tradizionalmente l'innovazione di prodotto è stata riferita all'attività schumpeteriana di ricerca e sviluppo o di brevetti e attività correlate con la dimensione dell'impresa (Acs, Audretsch, 1991). Nel corso del tempo la ricerca ha registrato tre ulteriori sviluppi: il primo, costituito dalle opportunità tecnologiche che le imprese incontrano nei vari settori (si veda ad esempio Geroski, 1990); il secondo, basato sulla connessione tra innovazioni e potere di mercato dell'impresa (*ibidem*); il terzo, rappresentato dalle interazioni sia di tipo verticale dell'impresa con altre imprese sia di tipo orizzontale con altre istituzioni (centri di ricerca, università, consulenze ecc.) (Hippel, 1988).

Le recenti ricerche di Laursen, Foss (2003) per la Danimarca, di Michie, Sheehan (2003) per l'Inghilterra, di Pini, Santangelo (2005) per l'Italia, mostrano invece che esiste un legame tra configurazione interna dell'organizza-

zione e innovazione, in particolare tra sistemi di gestione delle risorse umane e innovatività del prodotto. Il nesso di causalità viene giustificato da due ragioni: l'organizzazione basata sui «processi» (rispetto a quella basata sulle «funzioni») pone il *process-owner* a diretto contatto con i problemi dei clienti, e a questo fa seguito un maggior grado di densità nelle loro relazioni (in questa direzione si era già mosso Lundvall, 1988, quando ha investigato l'interazione tra utilizzatore-produttore e innovazione di prodotto); la decentrazione delle responsabilità e la diffusa attività di *problem-solving*, la formazione di gruppi di lavoro interfunzionali (ad esempio, circoli di qualità), nonché l'operare dei sistemi di suggerimenti dal basso tendono a generare più conoscenza, che si traduce in un maggior flusso di innovazione dei prodotti (oltre che a continue miglie dei processi).

### 3.4 La complementarità come fattore chiave

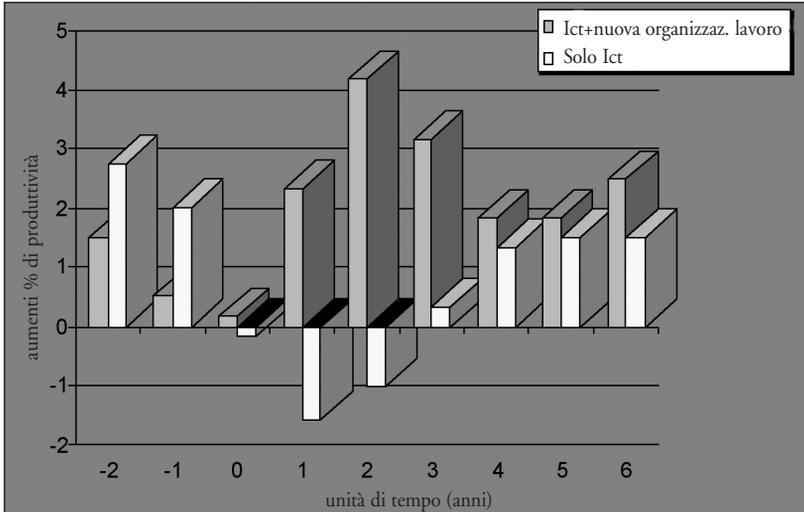
Altri ricercatori hanno successivamente fatto rilevare che i risultati sono influenzati, oltre che dagli *asset* intangibili (quali quelli sopra richiamati), *anche* da alcuni beni tangibili, precisamente da Ict (Brynjolfsson, Hitt, 2000; Bresnahan *et al.*, 2002; Brynjolfsson *et al.*, 2002; Cristini *et al.*, 2007). Gli stessi ricercatori hanno però fatto rilevare che i risultati più significativi delle ricerche sopra richiamate riguardano non tanto il contributo «additivo» dei singoli investimenti alla performance d'impresa, quanto la complementarità che emerge tra i vari investimenti. L'idea originale di una concettualizzazione dell'organizzazione come complementarità di elementi altamente eterogenei risale ai lavori di Milgrom, Roberts (1990; 1995), che dapprima forniscono un sistematico trattamento della complementarità dell'organizzazione basata sulla proprietà di supermodularità della funzione del rendimento d'impresa, poi modellano il raggrupparsi delle pratiche risultanti dalla complementarità tra innovazioni tecnologiche e cambiamenti organizzativi diretti verso una maggiore flessibilità dell'impresa.

Per avere un'idea della differenza di risultato sulla produttività tra imprese che effettuano solo cambiamenti tecnologici (Ict) e imprese che effettuano *contemporaneamente* investimenti tecnologici e investimenti nella nuova organizzazione del lavoro, si osservi il Graf. 2, che riporta l'esperienza rilevata all'interno di un campione di oltre duemila imprese industriali danesi. La via puramente tecnologica alla produttività non è pagante.

I mancati adeguamenti dell'organizzazione del lavoro alle peculiarità delle nuove tecnologie riducono i rendimenti degli investimenti, siano essi in Ict

che in ricerca e sviluppo. Questo risultato era fra l'altro già stato segnalato per l'Italia anche da due ricercatori della Banca d'Italia (Bugamelli, Pagano, 2001).

Graf. 2 – Investimenti in Ict, nuova organizzazione del lavoro e produttività



Fonte: Danish Ministry of Business and Industry, Technological and Organisational Change (1996), *Implications for Labour Demand, Enterprise Performance and Industrial Policy*, Copenhagen.

La base di questi risultati risiede nei concetti di «capitale intangibile» (Lev, 2001) e di «capitale organizzativo» (Lev, Radhakrishnan, 2003), quali elementi analiticamente distintivi e rilevanti rispetto ai tradizionali fattori della produzione. L'ipotesi di complementarità (opposta a quella tradizionale di sostituibilità) ha cominciato a dar luogo a una concettualizzazione dell'impresa come un *pool of factor complementarities* (Lindbeck, Snower, 2003) o anche come un insieme di *dynamic organizational capabilities* (Cristini *et al.*, 2005), sulla quale in Italia c'è una scarsa se non nulla attenzione, se si escludono quattro indagini di taglio accademico e localmente molto circoscritte, volte a misurare il grado di diffusione di un simile modello<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Trattasi delle ricerche di Leoni *et al.* (2001; 2004), riferite al comparto manifatturiero della provincia di Bergamo; Pini (2005), riferita a un solo settore industriale della provincia

#### 4. Come aumentare strutturalmente la produttività in Italia? La nostra proposta

Di fronte al lento cambiamento del modello organizzativo, l'Unione Europea aveva già indicato una decina di anni fa<sup>8</sup> le linee e gli strumenti per accelerare il superamento del modello tradizionale di organizzazione del lavoro. Tali indicazioni sono state poi riprese nelle strategie dell'Unione di Lisbona-2000. Sulla falsariga di queste indicazioni si sono peraltro già mossi diversi governi del Centro-Nord dell'Europa con programmi quali il *Man, Technology and Organisation* della Svezia, il *Fnuwdp* della Finlandia, il *Nova* della Danimarca, il *Pdw* dell'Inghilterra, il *Nwo* dell'Irlanda, il *Wtp* della Germania.

Noi crediamo ci siano oggi in Italia tutte le condizioni perché la questione della produttività venga affrontata, e con urgenza, attraverso un *patto sociale* tra imprese, sindacati e governo, quale quello che abbiamo lanciato con i colleghi Nicola Acocella e Leonello Tronti (e ripreso in questo volume). Il Patto prevede uno scambio politico tra una moderazione nella *crescita del salario reale*, e *investimenti nei cambiamenti organizzativi e Ict*, con un impegno del governo di incentivare gli stessi investimenti (attraverso una riduzione dell'Irap, ad esempio<sup>9</sup>) e di introdurre gli stessi cambiamenti organizzativi nella pubblica amministrazione.

Una condizione preliminare al Patto è quella enunciata da Tronti (2007, in questo volume), riguardante una correzione significativa della primaria distribuzione del reddito (questione salariale richiamata anche ultimamente da Draghi) in linea con la moderna teoria economica dei salari di efficienza: i livelli delle remunerazioni costituiscono un importante strumento di motivazione all'impegno, al coinvolgimento e allo sforzo, da cui consegue una crescita della produttività.

L'intelaiatura del Patto proposto contempla:

- un accordo quadro a livello nazionale tra le parti sociali, in cui si definiscono i connotati dei processi riorganizzativi che devono essere avviati nelle imprese;

di Reggio Emilia; Albertini, Paiola (2006), riferita alla provincia di Brescia; Della Torre (2006), riferita alla provincia di Milano.

<sup>8</sup> Comunità Europea (1997), *Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro. Libro verde*, Bruxelles.

<sup>9</sup> La bontà dell'automaticità in tema di accesso agli incentivi, rispetto a quelli basati su procedure di selezione, è accreditata anche da Banca d'Italia (2007, p. 105).

- un accesso delle imprese a fondi pubblici, a condizione che sia stato firmato un accordo a livello decentrato tra impresa e Rsu sui cambiamenti organizzativi da implementare (in linea con l'accordo quadro nazionale);
- per le piccole imprese si prevede il ricorso al meccanismo dei patti territoriali (o ad altre esperienze, come quella di Federtrasporti di Bologna);
- l'impianto contrattuale sui due livelli non viene toccato, ma rafforzato/integrato:

a) a livello nazionale, il «protocollo organizzativo» è riconducibile alla seconda parte dell'accordo di luglio del 1993;

b) a livello decentrato, l'incentivo all'accesso a fondi pubblici dovrebbe stimolare la diffusione della contrattazione sui temi organizzativi. A questi progetti/contratti si dovrebbero agganciare anche le rilevanti risorse delle politiche industriali e formative già presenti nel paese: ad esempio, Sviluppo Italia e Italia Lavoro, gli enti bilaterali, il Dipartimento per lo sviluppo, i fondi per la formazione continua, l'Isfol ecc.

A nostro parere, i punti qualificanti della proposta sono costituiti dal fatto che la giustificazione strategica del Patto proposto, e del sottostante programma di sviluppo dei luoghi di lavoro, scaturisce:

- da una politica industriale macro, connessa a una dinamica della produttività *di ampio spettro* (e non limitata ad alcuni settori selezionati e tecnologicamente avanzati) e *sistematica* (che non può che essere quella che deriva da un'interazione mutualmente rinforzante tra cambiamenti tecnologici, cambiamenti organizzativi e nuove pratiche di gestione delle risorse umane);

- da una politica di relazioni industriali ispirata alla seconda parte dell'accordo del luglio 1993, che contiene come principio qualificante l'assunzione della performance aziendale come punto di convergenza degli interessi dei lavoratori e dell'impresa, che però esige – come corollario – una partecipazione organica dei lavoratori e dei loro rappresentanti;

- dal fatto che il patto sociale e il programma sottostante puntano alla diffusione delle migliori pratiche organizzative di standard internazionale, piuttosto che attardarsi nella ricerca di modelli locali (o localistici), in quanto le prime sono collaudate rispetto alla crescita della produttività, alla migliore qualità delle posizioni di lavoro e al maggior *ben-essere* dei lavoratori nella loro vita lavorativa;

- sul piano operativo, l'obiettivo è un intervento indiretto, che – sulla base di un riferimento nazionale alle *best practice*, condiviso e legittimato dalle

parti sociali con la sottoscrizione di un Patto – attivi a livello periferico (impresa o stabilimento) il coinvolgimento e la partecipazione dei vari attori (imprenditore, manager, lavoratori e loro rappresentanti), rispetto a una vecchia tradizione che vede i piani disegnati a livello nazionale da «esperti» e guidato da strutture centralizzate;

- sempre sul piano operativo, il Patto deve essere accompagnato e sostenuto da un'accreditata struttura nazionale di riferimento (sulla falsariga di quanto è stato realizzato in Olanda), formata da un certo numero di esperti, chiamati a operare in network e in team;

- a livello locale, le parti sociali (i cosiddetti *player*) devono dar luogo a un gruppo di lavoro che vede coinvolti l'imprenditore e/o manager e i rappresentanti dei lavoratori, e che deve individuare quali *best practice* avviare per ottenere un'impresa «internamente flessibile», basata *sui processi* (e non più sulle funzioni), *sul lavoro di squadra e sul coinvolgimento* dei lavoratori e dei sindacati, *sulla costruzione di polivalenze e policompetenze*, infine *sull'apprendimento continuo individuale e collettivo*.

Riteniamo che la strada della nuova organizzazione del lavoro indicata dal Patto metta in discussione anche la tesi dell'ineludibilità della frammentazione spersonalizzante del lavoro, derivante dalla convenienza delle imprese di assemblare in un sito un oggetto, ma di parcellizzare la costruzione di singoli pezzi in siti diversi, con *outsourcing* in tutte le direzioni e in tutti i continenti. Crediamo che possa essere ripresa, valorizzata, ma anche qualificata, la tesi secondo cui la soggettività degli individui sarebbe fortemente caratterizzata dall'attività lavorativa svolta, una soggettività che pone il lavoro (o meglio, l'«opera» nel senso della Arendt) al centro dell'identità personale e della costruzione di senso delle vite individuali e collettive, a condizione che i luoghi di lavoro abbiano caratteristiche appropriate quali quelle che sono state identificate dal filone di ricerca delle *High Performance Work Organization*, cui la nostra proposta si riferisce.

## Bibliografia

Abramovitz M. (1956), *Resource and Output Trends in the US since 1870*, in *American Economic Review*, 42, n. 2.

Acs Z.J., Audretsch D.B. (1991), *R&D, Firm Size and Innovative Activity*, in Acs Z.J., Audretsch D.B. (a cura di), *Innovation and Technological Change. An International Comparison*, Ann Arbor, University of Michigan Press.

Albertini S., Paiola M. (2006), *Strategie competitive e gestione delle risorse umane nelle medie imprese bresciane. Risultati indagine 2003 nelle imprese manifatturiere della provincia di Brescia*, rapporto di ricerca, Dipartimento di Economia aziendale, Università di Brescia.

Askenazy P. (2000), *Innovations and Employment: Evidence from American Manufacturing*, in Vivarelli M., Pianta N. (a cura di), *The Employment Impact of Innovation. Evidence and Policy*, Londra, Routledge.

Banca d'Italia (2006), *Bollettino economico*, n. 47, Roma, Banca d'Italia.

Banca d'Italia (2007), *Relazione annuale*, Roma, Banca d'Italia.

Bartel A., Freeman R., Ichniowsky C., Kleiner M. (2004), *Can a Work Organization Have an Attitude Problem? The Impact of Workplaces on Employees Attitudes and Economic Outcomes*, in *CEP discussion paper*, n. 636, Londra, London School of Economics.

Bauer T.K. (2003), *Flexible Workplace Practices and Labour Productivity*, in *IZA discussion paper*, n. 700, Bonn.

Black S., Lynch L. (2004), *What's Driving the New Economy? The Benefits of Workplace Innovation*, in *Economic Journal*, 114.

Brandolini A., Cipollone P. (2001), *Multifactor Productivity and Labour Quality in Italy, 1981-2000*, in Banca d'Italia, *Temi di Discussione*, n. 422.

Bresnahan T., Brynjolfsson E., Hitt L.M. (2002), *Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence*, in *Quarterly Journal of Economics*, 117, n. 1, pp. 339-376.

Brynjolfsson E., Hitt L.M. (2000), *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance*, in *Journal of Economic Perspective*, 14, n. 4.

Brynjolfsson E., Hitt L.M. (2003), *Computing Productivity: Firm-Level Evidence*, in *Review of Economics and Statistics*, 85, n. 4.

Brynjolfsson E., Hitt L.M., Yang S. (2002), *Intangible Assets: Computers and Organizational Capital*, in *Brooking Papers on Economic Activity*, n. 1, pp. 137-181.

Bugamelli M., Pagano P. (2001), *Barriers to Investment in ICT*, in Banca d'Italia, *Temi di Discussione*, n. 420.

Caroli E., Van Reenen J. (2001), *Skill-Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments*, in *The Quarterly Journal of Economics*, CXVI, n. 4.

Cnel (2007), *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*, Roma, Cnel.

Comunità Europea (1997), *Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro. Libro verde*, Bruxelles.

Cristini A. (2007), *High Performance Workplace Practices from the Employees' Perspective*, mimeo, Oxford University-Università di Bergamo, maggio.

Cristini A., Gaj A., Labory S., Leoni R. (2005), *Dynamic Organizational Capabilities: A Unifying Framework for New Work Practices, Product Innovation and Competences Formations*, in Leoni R., Usai G., *Organizations Today*, Londra-New York, Palgrave Macmillan.

Cristini A., Gaj A., Leoni R. (2007), *Direct and Indirect Complementarity between Workplace Reorganization and New Technology*, mimeo, Dipartimento di Scienze economiche H.P. Minsky, Università di Bergamo, ottobre.

Cristini A., Gaj A., Labory S., Leoni R. (2003), *Flat Hierarchical Structure, Bundles of New Work Practices and Firm Performance*, in *Rivista Italiana degli Economisti*, n. 2, agosto.

Daveri F., Jona-Lasinio C. (2005), *Italy's Decline: Getting the Facts Right*, in *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*.

Della Torre E. (2006), *Imprese moderne, nuovi sistemi di lavoro e relazioni industriali*, tesi di dottorato, Dipartimento di studi del Lavoro e del welfare, Università di Milano.

Fachin S., Gavosto A. (2007), *The Decline in Italian Productivity: A Study in Estimation of Long-Run Trends in Total Factor Productivity with Panel Cointegration Methods*, in *LLEE Working Document*, n. 50, Roma, Università Luiss.

Foresti G., Guelpa F., Trenti S. (2007), *Quali leve per il rilancio dell'industria? La questione dimensionale*, in *Collana Ricerche*, n. 2, Servizio Studi, Intesa San Paolo.

Freeman R., Kleiner M. (2000), *Who Benefits Most from Employee Involvement: Firms or Workers*, in *American Economic Review*, n. 2, maggio.

Geroski P.A. (1990), *Innovation, Technological Opportunity and Market Structure*, in *Oxford Economic Papers*, 42, n. 3.

Green F., Ashton D., Felstead A. (2001), *Estimating the Determinants of Supply of Computing, Problem Solving, Communication, Social and Team-working Skills*, in *Oxford Economic Papers*, 3, pp. 406-433.

Greenan N. (1996), *Innovation technologique, changements organisationnels et evolution des compétences: une étude empirique sur l'industrie manufacturière*, in *Economie et Statistique*, 8, n. 298.

Hippel von E. (1988), *The Sources of Innovation*, New York, Oxford University Press.

Hulten C.R. (2000), *Total Factor Productivity: a Short Biography*, in *NBER working paper*, n. 7471.

Ichniowski C., Shaw K., Prennushi G. (1997), *The Effects of HRM Systems on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines*, in *American Economic Review*, 87.

Isae (2007), *Le previsioni per l'economia italiana*, Roma, Isae, marzo.

Istat (2007a), *Rapporto annuale: la situazione del Paese nel 2006*, Roma, Istat.

Istat (2007b), *Misure di produttività dei fattori 1980-2006*, Roma, Istat.

Koike K. (1994), *Learning and Incentive Systems in Japanese Industry*, in Aoki M., Dore R. (a cura di), *The Japanese Firm. Sources of Competitive Strength*, Oxford, Oxford University Press.

Laursen K., Foss N.J. (2003), *New Human Resource Management Practices, Complementarities and the Impact on Innovation Performance*, in *Cambridge Journal of Economics*, n. 27.

Leoni R., Cristini A., Mazzoni N., Bazzana E., Gaj A. (2004), *Disegni organizzativi, stili di management e performance d'impresa. Risultati dell'indagine 2003 nelle imprese industriali della provincia di Bergamo*, rapporto di ricerca, Dipartimento di Scienze economiche, Università di Bergamo.

Leoni R., Gaj A. (2007), *Apprendimento «informale» e sviluppo delle competenze «chiave» nei luoghi di lavoro. La rilevanza dei disegni organizzativi*, paper presentato alla Conferenza nazionale Aiel, Napoli.

Leoni R., Cristini A., Mazzoni N., Labory S. (2001), *Disegni organizzativi, stili di management e performance d'impresa. Risultati di un'indagine in un campione di imprese industriali*, Monografia n. 1, Dipartimento di Scienze economiche, Università di Bergamo.

Lev B. (2001), *Intangibles. Management, Measurement and Reporting*, Washington, Brookings Institution Press.

Lev B., Radhakrishnan S. (2003), *The Measurement of Firm-specific Organization Capital*, in *NBER working paper*, n. 9581.

Levine D. (1995), *Reinventing the Workplace. How Business and Employees Can both Win*, Washington, Brookings Institutions Press.

Lindbeck A., Snower D. (2003), *The Firm as a Pool of Factor Complementarities*, in *IZA discussion papers*, n. 822, Bonn.

Lundvall B.A. (1988), *Innovation as an Interactive Process: from User-producer Interaction to the National System of Innovation*, in Dosi G. et al. (a cura di), *Technical Change and Economic Theory*, Londra, Pinter Publishers.

Michie J., Sheehan M. (2003), *Labour Market Deregulation, «Flexibility» and Innovation*, in *Cambridge Journal of Economics*, 27, n. 1, pp. 123-143.

Michelacci C., Schivardi F. (2007), *Does Idiosyncratic Risk Matter for Growth?*, mimeo, Cemfi-Università di Cagliari.

Milgrom P., Roberts J. (1990), *The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization*, in *American Economic Review*, 80.

Milgrom P., Roberts J. (1995), *Complementarities and Fit: Strategy, Structure and Organizational Change in Manufacturing*, in *Journal of Accounting and Economics*, 19.

Nicoletti G., Scarpetta S. (2003), *Regulation, Productivity and Growth*, in *Economic Policy*, 36.

Nicoletti G., Scarpetta S. (2005), *Regulation and Economic Performance: Product Market Reforms and Productivity*, in Oecd, *Oecd Economics Department*, working paper, 460, Parigi.

Nonaka I., Takeuchi H. (1995), *The Knowledge-Creating Company*, Oxford, Oxford University Press [trad. it. (1997), *Creare le dinamiche dell'innovazione*, Milano, Guerini e Associati].

Pagano P., Schivardi F. (2003), *Firm Size Distribution and Growth*, in *Scandinavian Journal of Economics*, 105.

Patterson M., West M.A., Lawthom R., Nickell S. (1997), *The Impact of People Management Practices on Business Performance*, in *People Management*, n. 22, Londra, Institute of Personnel and Development.

Pini P. (a cura di) (2005), *Innovazione, relazioni industriali e risultati d'impresa*, Milano, Franco Angeli.

Pini P., Santangelo G.D. (2005), *The Underlying Internal Processes of Incremental and Radical Innovations: An Empirical Analysis of the Reggio Emilia Industrial Districts*, in *Quaderno n. 25*, Dipartimento di Economia, istituzioni, territorio, Università di Ferrara.

Sestito P. (2006), *Mercato del lavoro e capitale umano: progressi, difficoltà e vie d'uscita*, in *Rapporto Ipi*, Roma.

Trento S. (2007), *Innovazione e crescita delle imprese nei settori tradizionali*, in *C-SC working paper*, n. 57.

Tronti L. (2007), *La questione produttività e il patto sociale*, in questo numero.

Triplett J.E. (2001), *High-tech Industry Productivity and Hedonic Price Indices*, Parigi, Oecd, cap. 4.

Viesti G. (1992), *Crisi ed evoluzione dei distretti industriali*, in Onida F., Viesti G., Falzoni A. (a cura di), *I distretti industriali: crisi o evoluzione?*, Milano, Egea.

Wenger E. (1998), *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*, Cambridge, Cambridge University Press [trad. it. (2006), *Comunità di pratica. Apprendimento, significato e identità*, Milano, Raffaello Cortina Editore].

Womack J., Jones D., Roos D. (1991). *The Machine that Changed the World*, New York, Rawson/Macmillan [trad. it. (1991), *La macchina che ha cambiato il tempo*, Milano, Rizzoli].

Zuboff S. (1988), *In the Age of the Smart Machine*, New York, Basic Books [trad. it. (1991), *L'organizzazione interattiva*, Milano, Ipsoa].

Zwick T. (2004), *Employee Participation and Productivity*, in *Labour Economics*, n. 11.

# Il nodo della produttività e il patto sociale

*Leonello Tronti*

## 1. La questione: produttività del lavoro e crescita economica

Da ormai molti anni l'economia italiana stenta a crescere. Il problema, periodicamente segnalato dal governatore della Banca d'Italia, rimbalza con enfasi varia sulle pagine dei giornali, nei programmi televisivi, nei rapporti delle agenzie tecniche, nei documenti delle parti sociali.

All'idea che l'economia non cresca il paese sembra, però, indifferente. Saranno state le accuse di uso politico dei dati lanciate dalla precedente maggioranza governativa contro chiunque documentasse il declino delle forze propulsive del sistema economico, le levate di scudi degli ecologisti contro il Pil come misura del benessere o le accuse di infondatezza delle statistiche ufficiali lanciate da varie voci della cultura, dell'opinione pubblica e della politica, ma la bassa crescita e il rallentamento o addirittura il declino della produttività in Italia non fanno notizia, non allarmano nessuno.

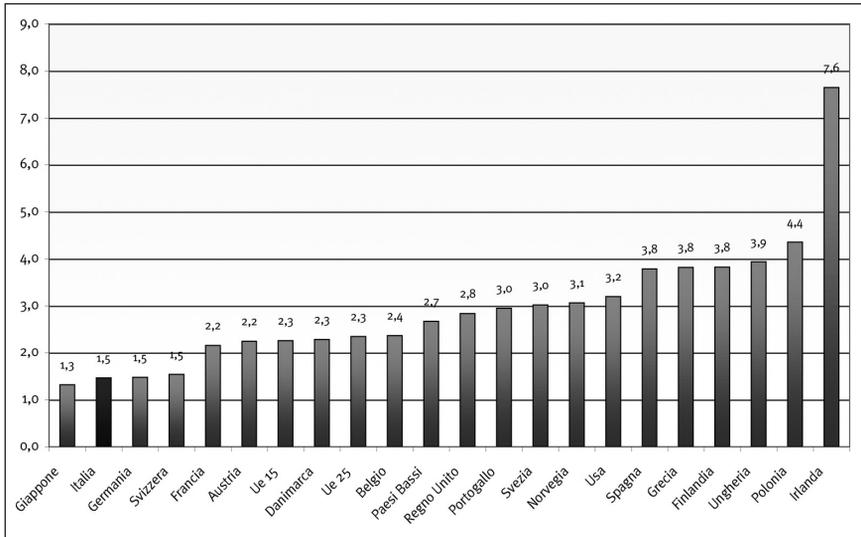
I motivi di questa generale anestetizzazione li vedremo dopo; ma da subito è necessario ribadire che, se il rallentamento della crescita economica per un anno o due, inquadrato in un periodo di «normale» sviluppo, può essere trascurato dai non addetti ai lavori, il caso in cui l'economia declina (almeno relativamente a quelle concorrenti) per un periodo superiore al decennio costituisce un problema gravissimo, che non può in alcun modo essere trascurato né dalla cultura<sup>1</sup>, né dall'opinione pubblica, né dalla politica, né – a maggior ragione – dalle parti sociali.

\* Leonello Tronti è dirigente di ricerca dell'Istat.

L'articolo è presentato dall'autore a titolo personale e pertanto non coinvolge l'Istituto di appartenenza.

<sup>1</sup> Esistono fortunatamente alcune lodevoli eccezioni al «silenzio assordante» della cultura sulla crisi di produttività di lungo periodo dell'economia italiana, tra le quali si segnalano i lavori di Gallino (2003; 2006), Sylos Labini (2004), Boeri *et al.* (2005), Saltari, Travaglini (2006). Ma il problema resta ignorato o, tutt'al più, appena sfiorato da con-

Fig. 1 - Crescita reale media annua del Pil. Anni 1995-2006  
(tassi medi annui di variazione percentuale)



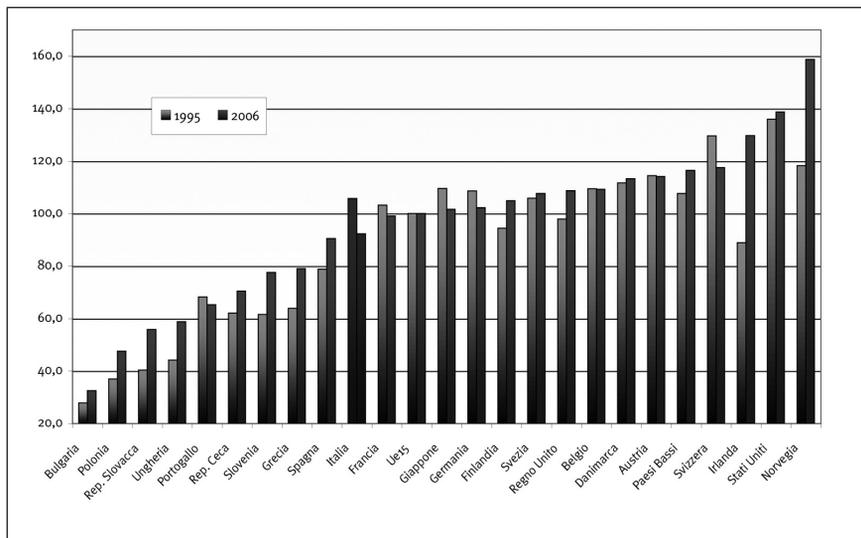
Fonte: Eurostat.

Per rendercene meglio conto, esaminiamo le dimensioni del problema. Se guardiamo la dinamica del prodotto lordo in termini reali, dopo il 1995 l'economia italiana ha avuto per 11 anni un tasso di crescita medio annuo dell'1,5 per cento, inferiore a quello medio europeo (2,3 per cento) e a quelli di Francia (2,2), Regno Unito (2,8), Stati Uniti (3,2), Spagna e Grecia (entrambi 3,8) (Figura 1). Tra i 22 paesi considerati nella Figura 1, solo il Giappone presenta una performance peggiore (1,3 per cento), mentre Germania e Svizzera sono allineate con l'Italia.

Accumulandosi nel tempo, differenze anche piccole (e queste non lo sono) producono effetti rilevanti. Gli italiani, che nel 1995 disponevano di un reddito per abitante al di sopra della media europea, maggiore di quello del Regno Unito e prossimo a quello di paesi tradizionalmente prosperi come la Francia o la Svezia, dopo più di un decennio di crescita lenta si trovano otto punti sotto la media europea, 17 punti sotto il Regno Unito (Figura 2).

vegni, associazioni scientifiche e reti di ricerca, quasi che si trattasse di un argomento confinato a pochi specialisti.

Fig. 2 – Pil pro capite in parità di potere d'acquisto. Anni 1995 e 2006  
(numeri indice in base media Ue15=100)



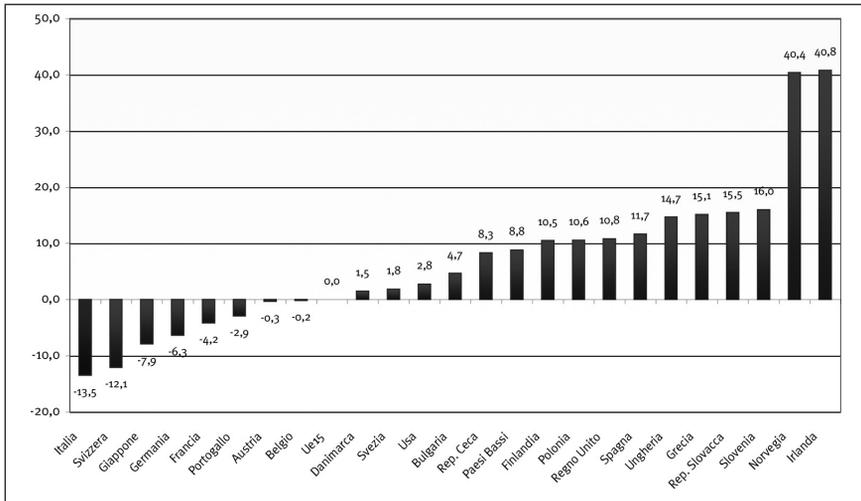
Fonte: Eurostat.

La cattiva performance di lungo periodo dell'economia italiana risalta in modo ancor più vivido se si osservano i movimenti dei diversi paesi rispetto al *benchmark* del reddito pro capite dell'Europa a 15 (Figura 3). Tra il 1995 e il 2006 l'Italia ha subito un vero tracollo (-14 punti percentuali), assai più grave dei pur rilevanti ridimensionamenti di Germania (-6 punti), Francia (-4 punti) e Portogallo (-3 punti). Nel frattempo il Regno Unito migliorava la sua posizione relativa di 11 punti, la Spagna di 12, la Grecia di 15<sup>2</sup>.

Poiché nel periodo la popolazione è rimasta pressoché costante e l'occupazione è cresciuta in misura significativa, la ragione del grave declino dell'economia italiana non può che essere attribuita alla bassa crescita della produttività. È qui che si è spezzato il circolo virtuoso alla base del precedente successo dell'economia italiana. Se dalla fine della guerra fino a metà degli

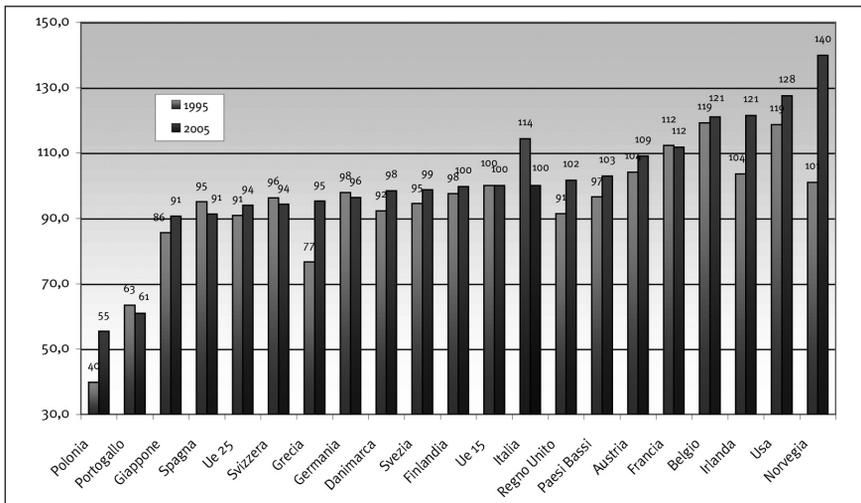
<sup>2</sup> Detto altrimenti, il nostro reddito si è ridimensionato per un importo pari al 7 per cento del reddito medio europeo nei confronti di quello dei tedeschi, al 9 nei confronti dei francesi, all'11 nei confronti dei portoghesi, al 25 nei confronti degli spagnoli, al 28 nei confronti dei greci.

Fig. 3 – Pil pro capite relativo. Differenze tra 2006 e 1995  
(differenze tra numeri indice in base media Ue15=100)



Fonte: Eurostat.

Fig. 4 – Pil per occupato relativo. Anni 1995 e 2006  
(numeri indice in base media Ue15=100)



Fonte: Eurostat.

anni settanta la produttività cresceva in Italia sempre un po' più della media europea, consentendoci di guadagnare lentamente terreno, migliorando progressivamente il nostro tenore di vita sino a livelli paragonabili a quelli dei grandi paesi europei, da allora la tendenza favorevole si è dapprima interrotta e poi, dagli anni novanta, siamo precipitati in una caduta senza precedenti nella storia repubblicana e unica tra i paesi europei.

In termini di produttività per occupato, se nel 1995 i lavoratori italiani presentavano più di 14 punti percentuali di vantaggio rispetto al valore medio dell'Unione Europea, oggi quel vantaggio è completamente perduto (Figura 4). Ciò che ancora ci tiene agganciati alla media europea è la durata degli orari di lavoro che, data l'ancora scarsa diffusione del lavoro a tempo parziale, risultano in media relativamente lunghi (vedi Tronti, 2005a; Istat, 2006). In altri termini, dato il decennale declino della posizione relativa dell'Italia, il valore di quanto produce in un anno il lavoro di un italiano è ancora non inferiore al valore medio dell'Unione soltanto perché i nostri lavoratori sono impegnati in misura superiore agli altri con contratti di lavoro a tempo pieno<sup>3</sup>.

Se, però, andiamo a verificare l'evoluzione della produttività oraria (che ovviamente è un indicatore di produttività più corretto, perché indipendente dalla durata dell'orario annuo), anche questa magra consolazione viene meno. Nel 1995 la produttività oraria media dell'economia italiana superava di cinque punti la media europea; ma nel 2006, dopo un vero e proprio tracollo di 15 punti (Figura 5), non ne superava il 90 per cento.

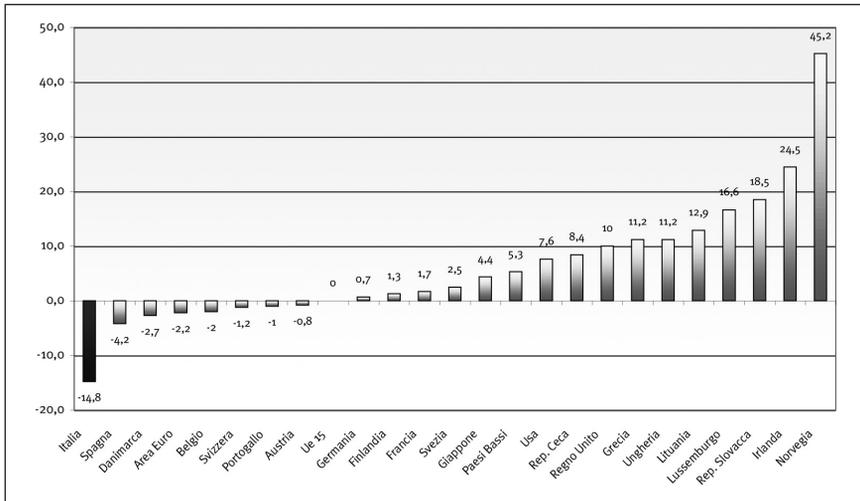
La gravità del tracollo italiano risalta a fronte della sua singolarità. Mentre l'Italia ristagnava o peggiorava, gli altri grandi paesi europei mantenevano o miglioravano la loro posizione relativa: la Germania con un piccolo avanzamento (0,7 punti), la Francia con un vantaggio più forte (1,7 punti), il Regno Unito con un miglioramento netto (10 punti).

La grave anomalia italiana si colloca nel quadro delle profonde trasformazioni strutturali che hanno attraversato il sistema economico e il mercato del lavoro<sup>4</sup>. Anzitutto il lento e progressivo esaurirsi dell'esodo agri-

<sup>3</sup> Bisogna peraltro ricordare che il nostro tasso di occupazione è significativamente inferiore alla media europea, e dunque il numero relativamente elevato di ore lavorate l'anno, applicandosi a una quota della popolazione comparativamente ridotta, non è indice di un impegno lavorativo della popolazione elevato.

<sup>4</sup> Si vedano i lavori citati alla nota 1 e, per un interessante modello teorico che si attaglia bene al caso italiano, Blanchard, Giavazzi (2003).

Fig. 5 – Pil per ora lavorata relativo. Differenze tra 2006 e 1995  
(differenze tra numeri indice in base media Ue15=100)



Fonte: Eurostat.

colo e il venir meno dei benefici effetti della sostituzione di posti di lavoro agricoli a bassa produttività con posti assai più produttivi nell'industria e nei servizi. Poi la cosiddetta «terziarizzazione dell'economia», ovvero l'aumento, assoluto e relativo, dell'occupazione nei servizi (attività generalmente a produttività bassa, o comunque stazionaria) a scapito della manifattura (a produttività più elevata e dinamica); quest'ultima spiazzata o delocalizzata verso paesi con costi molto inferiori. Il processo si è intrecciato con il forte aumento di lavoratori stranieri e/o impiegati con contratti temporanei o collaborazioni, spesso in occupazioni poco qualificate, poco remunerate e a bassa produttività. Peraltro, la flessibilizzazione, quando non la precarizzazione del lavoro, si è scaricata prevalentemente al margine dell'occupazione, sulle giovani generazioni in ingresso nel mercato, contenendone la remunerazione e spesso sottovalorizzandone il capitale umano. E ancora il peso del debito pubblico, la fine dell'era delle svalutazioni competitive, il venir meno del ruolo trainante delle imprese pubbliche nell'area strategica degli investimenti in tecnologia e innovazione, cui si è accompagnata nel privato una lunga stagione di «cattivi padroni» e *raider* (vedi, ad esempio, Mucchetti, 2003; Gallino, 2005), più

impegnati ad acquisire, spezzettare e rivendere le imprese che a innovarle e riorganizzarle per tenere testa al mercato globale.

Queste grandi trasformazioni, che peraltro hanno interessato in varia misura anche altre economie avanzate, hanno certamente influito sui ritardi di aggiustamento dell'economia italiana con forza maggiore. Perché?

## **2. Distribuzione primaria del reddito e produttività: il «nuovo scambio politico»**

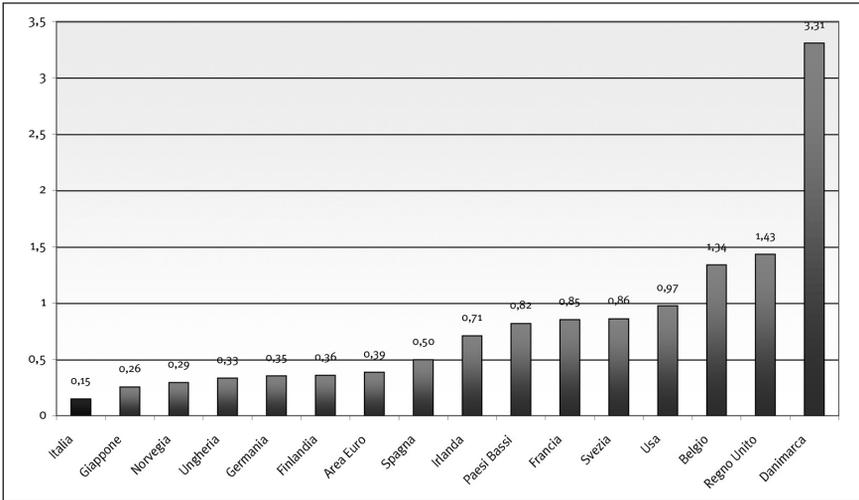
Dal punto di vista delle relazioni industriali, la chiave di lettura della crisi di produttività dell'economia italiana sta nel processo di distribuzione primaria del reddito. Da molti anni la maggioranza dei paesi avanzati assiste a un imponente fenomeno redistributivo, e l'Italia non fa eccezione (Zenezini, 2004; Tronti, 2005b). La quota dei redditi da lavoro si riduce e, all'inverso, cresce quella dei profitti. Secondo il nuovo *Productivity Database* dell'Ocse, tra il 1992 e il 2006 la quota dei profitti è cresciuta di otto punti percentuali in Spagna, di sei nell'area dell'euro, di cinque in Giappone, di quattro in Germania.

Alcuni paesi (Irlanda, Finlandia, Norvegia, Ungheria), nei quali l'aumento ha assunto proporzioni spettacolari (oltre 10 punti), hanno goduto di una crescita economica superiore agli altri. Altri, in cui la distribuzione primaria del reddito è rimasta sostanzialmente immutata (Regno Unito, Danimarca, Belgio, Polonia, Grecia), hanno goduto di performance di lungo periodo variamente positive; e così è stato anche per Francia, Olanda e Stati Uniti, dove la quota dei profitti è cresciuta, ma di poco.

Nel caso italiano, tra il 1992 e il 2001 la quota dei profitti è cresciuta di più di 11 punti, per poi tornare a cadere di circa due punti dal 2002, a fronte dell'andamento negativo della produttività del lavoro. Ma la divergenza italiana non sta tanto nell'entità dell'aumento, quanto nella sua inutilità. L'aumento della quota dei profitti può infatti essere considerato come parte di un «nuovo scambio politico» tra lavoratori e imprese, nel quale la maggiore remunerazione del capitale è una sorta di contributo straordinario che i lavoratori, in questa fase dello sviluppo capitalistico, pagano alle imprese per consentire loro di riorganizzarsi e sostenere l'urto combinato delle nuove tecnologie e dei nuovi, agguerriti concorrenti sul mercato globale.

Il risultato di questo nuovo scambio politico (per lo più implicito, ma non per questo meno cogente) nei diversi paesi si può valutare rapportando il tasso di crescita del prodotto lordo all'aumento della quota dei profitti (Figura 6).

Fig. 6 – Elasticità della crescita del Pil all'aumento della quota dei profitti.  
Anni 1992-2005 (valori percentuali)



Fonte: Oecd, Eurostat.

Per tutti e 15 i paesi considerati, l'elasticità della crescita economica alla quota dei profitti tra il 1992 e il 2005 risulta positiva, e per nove di essi è superiore al valore di un mezzo: ciò vuol dire che l'aumento di un punto della quota dei profitti si è coniugato, in media, con almeno mezzo punto di crescita l'anno. Ciò non prova affatto che sia stata la redistribuzione a causare la crescita, ma almeno segnala che le due cose si sono verificate assieme.

Il risultato migliore è quello della Danimarca, dove a ogni punto di aumento dei profitti hanno corrisposto più di tre punti di crescita; mentre Regno Unito, Belgio, Stati Uniti, Svezia, Francia, Olanda e Irlanda si collocano, nell'ordine, nell'intervallo tra un'elasticità di 1,4 e una di 0,7 punti. L'Italia presenta, come è ovvio attendersi sulla base di quanto abbiamo sin qui notato, il risultato largamente peggiore: per ogni punto di aumento della quota dei profitti il Pil è infatti cresciuto soltanto di 1,5 decimi di punto.

In Italia, dunque, i 13 anni di moderazione salariale che hanno seguito la firma e la (parziale) attuazione del Protocollo del 1993, nonostante i grandi benefici apportati alla disinflazione e all'ampliamento della base occupazionale, e nonostante l'aumento di quasi 10 punti della quota dei profitti, non sono bastati ad assicurare che le imprese si riorganizzassero e si rafforzassero rispetto agli shock delle nuove tecnologie, dell'aumento del prezzo del petrolio e dei nuovi concorrenti globali. Perché?

Tra le molte possibili cause una merita particolare attenzione, perché coinvolge direttamente la specificità del nostro sistema di relazioni industriali. La crescita economica è stata molto modesta perché il sistema produttivo non ha applicato l'intero disegno del Protocollo del 1993, ma ne ha applicato soltanto un terzo: la parte relativa alla contrattazione nazionale (Tronti, 2005b; 2007). Dati il mancato decollo della contrattazione decentrata e la non applicazione della seconda parte del Protocollo<sup>5</sup>, i salari hanno più o meno tenuto il passo con l'inflazione, ma non con la produttività del lavoro; e quest'ultima, a propria volta, ha subito prima un rallentamento e poi un vero e proprio declino. Qual è il nesso tra moderazione salariale e rallentamento della produttività?

Se negli anni ottanta per ogni punto di aumento della produttività del lavoro le retribuzioni crescevano, in media, di più di 0,8 punti, nel periodo successivo al 1993 l'elasticità media è crollata a un quarto di punto: per i lavoratori e per il sindacato, impegnarsi a fare produttività non conveniva più.

Un discorso solo un po' più complesso va fatto per le imprese. In questo caso assistiamo al fenomeno speculare: la reattività dei profitti alla produttività nel nuovo contesto redistributivo è, paradossalmente, cresciuta troppo. Se prima del 1993 occorrevo più di 10 punti di aumento della produttività per consentire un solo punto di aumento del saggio di profitto, tra il 1993 e il 2006 è bastato, in media, poco più di un punto. Ma la ben maggiore profittabilità non si è tradotta in un proporzionale aumento degli investimenti; anzi, al calare della quota del lavoro è calata anche la proporzione degli investimenti rispetto ai profitti (Figura 7).

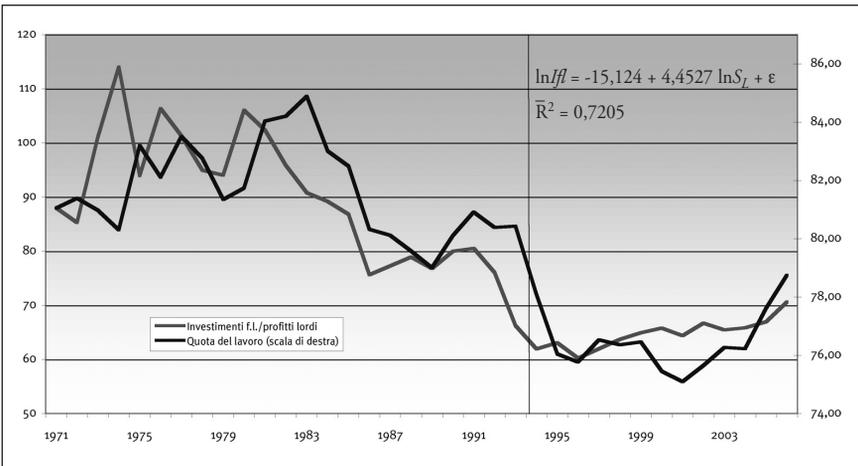
Nel regime salariale che ha caratterizzato la sommaria applicazione del Protocollo del 1993, gli investimenti non sono stati soltanto inferiori a quanto i profitti avrebbero consentito (e, almeno in parte, sono migrati all'estero), ma sono stati soprattutto *espansivi*: hanno generato più occupazione e

<sup>5</sup> Su questo punto si veda la posizione largamente premonitrice di Ciampi (1996).

meno produttività che negli anni ottanta. Per le imprese impegnarsi a fare produttività è stato meno necessario, dato che erano possibili ritorni interessanti anche con attività relativamente poco produttive<sup>6</sup>.

Non c'è quindi da stupirsi che la spinta propulsiva dell'economia si sia progressivamente esaurita fino ad arrestarsi del tutto: gli aumenti di produttività sono sempre il risultato di costose e impegnative innovazioni tecnologiche e organizzative nei luoghi di lavoro che nessuno – né imprese, né sindacato, né lavoratori – aveva un vero interesse a realizzare. Ed è proprio questo perverso sistema di incentivi, venutosi a creare per l'applicazione minimale del Protocollo del 1993, che bisogna ribaltare per riequilibrare lo scambio politico e consentire alla produttività di tornare a crescere e all'economia di tornare a prosperare.

*Fig. 7 – Relazione tra la quota del lavoro nel reddito e il rapporto tra investimenti e profitti. Anni 1971-2006 (valori percentuali)*



Fonte: Istat, Conti nazionali ed elaborazioni dell'autore.

<sup>6</sup> Un segnale in questo senso è dato dalla persistenza del cosiddetto «nanismo» delle imprese italiane.

### 3. Protocollo welfare e nuovo patto sociale

Abbiamo dunque perso molto terreno rispetto ai nostri partner internazionali, al punto che oggi la ripresa della produttività e il ritorno alla crescita, *a tassi superiori a quelli dell'Unione Europea*, sono diventati una priorità generale, di portata storica. La «questione produttività» è oggi *il* problema economico italiano, e ha incalcolabili ricadute di natura politica e sociale. Solo se lo risolviamo potremo tornare a condividere il livello di vita dei grandi paesi europei, abbattere il debito pubblico a dimensioni accettabili, portare a compimento il disegno del sistema di welfare, la riforma delle pensioni e degli ammortizzatori sociali.

Purtroppo però, come abbiamo notato all'inizio, nonostante la sua gravità la questione produttività non è ancora sentita per il rilievo che essa ha, né dalla cultura, né dall'opinione pubblica, dalla politica o dalle stesse parti sociali. Invece che alla produttività si guarda con crescente esasperazione al fisco, alla spesa pubblica, alle retribuzioni o, all'opposto, al costo del lavoro – ovvero alle variabili che più immediatamente risentono della mancata crescita economica –; ma non si riesce ad andare più in là, a vedere che è proprio l'arresto della produttività ad acutizzare le imposte, ad assottigliare i redditi, a gonfiare il costo del lavoro e ad aggravare la finanza pubblica.

Il sistema economico è assopito, anestetizzato dal periodo di straordinaria moderazione salariale e flessibilizzazione delle forme di lavoro che ancora, nonostante la «crescita zero», consente un'occupazione in aumento e profitti diffusi, relativamente elevati. L'economia corre senza avvedersene un «rischio eutanasia»: la sua apparente *salute* è in realtà *mortale* perché il nuovo scambio politico asimmetrico, come ha abbattuto gli incentivi alla crescita, così ha occultato i tradizionali segnali della perdita di competitività, della perdita di futuro, della progressiva emarginazione dal cuore d'Europa.

In questa situazione, con il prof. Nicola Acocella dell'Università di Roma e il prof. Riccardo Leoni dell'Università di Bergamo, abbiamo ritenuto di dover lanciare alla cultura, alle parti sociali, all'opinione pubblica e alla politica, il manifesto *Per un nuovo patto sociale per la produttività e la crescita*<sup>7</sup>. Il

<sup>7</sup> Alla nostra proposta (Acocella, Leoni, Tronti, 2006), che si può visionare e sottoscrivere sul sito [www.pattosociale.altervista.org](http://www.pattosociale.altervista.org), hanno già aderito un centinaio fra economisti, sociologi delle relazioni industriali e sindacalisti.

documento propone di riequilibrare i termini dello sterile (e anzi dannoso) scambio politico «a una dimensione», consentito dall'applicazione parziale del Protocollo del 1993, con il varo di una nuova fase di contrattazione decentrata, dedicata allo sviluppo e all'incentivazione della produttività e della crescita attraverso la riorganizzazione dei luoghi di lavoro e l'introduzione di rapporti di lavoro ad alta performance, secondo linee concertate trilateralmente nel quadro di un patto sociale esplicito, ispirato alle misure di potenziamento del lavoro che caratterizzano le imprese innovative.

Il governo e le parti sociali non hanno ancora fatto proprie le indicazioni del manifesto ma, attraverso il Protocollo welfare del 23 luglio scorso, hanno lanciato nella giusta direzione due segnali importanti. Oggi, nei paesi industriali avanzati, non è possibile concepire il welfare come una sorta di doppio residuale del sovrappiù creato dall'accumulazione «selvaggia» assicurata dal libero gioco degli *animal spirits* imprenditoriali nel mercato globale. In particolare, nelle attuali condizioni di welfare, di relazioni industriali e di gestione e valorizzazione delle risorse umane che caratterizzano l'economia italiana, quel gioco lasciato libero non è che un mero gioco redistributivo, un gioco a somma zero, incapace di produrre sviluppo e benessere per tutti.

Il primo segnale, anche se contrassegnato dalla debolezza della coalizione di maggioranza, è dunque che oggi la delimitazione di un nuovo welfare è *condizione fondante* di una nuova fase di sviluppo e non mera gestione degli spazi economici che essa dovrebbe essere autonomamente capace di aprire. La crescita non ci sarà se gli italiani non saranno convinti di trarne tutti giovamento.

Il secondo segnale è quello della necessità di tornare alle imprese, di dire addio all'idea palesemente errata che le condizioni dello sviluppo si creino solo nel mercato del lavoro esterno, fuori dei cancelli della fabbrica e delle porte dell'ufficio, e che l'impresa non sia che una scatola nera che dà il meglio quando viene lasciata a se stessa. Con la manovra in tre punti di incentivazione della contrattazione decentrata<sup>8</sup>, governo e parti sociali segnalano di voler intraprendere una nuova fase negoziale, di estensione del-

<sup>8</sup> I tre punti sono: a) sgravio del costo del lavoro per le imprese che erogano premi di risultato attraverso le procedure di contrattazione di secondo livello; b) sgravio dei contributi a carico dei lavoratori sui premi di risultato fino al cinque per cento della retribuzione annua e loro corresponsione in busta paga; c) pensionabilità di tutta la retribuzione di risultato così agevolata.

la contrattazione aziendale e territoriale, lungo le linee originariamente previste dal Protocollo del 1993 e ancora inapplicate.

Le lodi sulla giusta direzione dei segnali del Protocollo welfare non devono però far dimenticare che nel testo non c'è alcun cenno né alla crisi di lungo periodo della produttività dell'economia italiana, né alla necessità di riequilibrare lo scambio politico asimmetrico tra le parti sociali, né al problema fondamentale della riorganizzazione delle imprese per potenziare il lavoro e la produttività secondo le linee, ben definite, che derivano dagli studi sui luoghi di lavoro innovativi<sup>9</sup>. Il tema centrale della riorganizzazione dei luoghi e dei rapporti di lavoro resta ancora implicito e inarticolato, se non per i riflessi che su di esso ha l'adozione di una coerente strategia di *flexicurity*.

Bisogna che la cultura e l'opinione pubblica si ridestino dal loro torpore mediatico e la politica e le parti sociali si rendano conto che bisogna fare di più: la questione produttività è talmente grave che non è possibile uscirne soltanto con misure di politica economica, di incentivazione fiscale/contributiva dei comportamenti virtuosi. C'è bisogno di un grande ed esplicito sforzo comune, di mobilitare energie collettive, che risvegliano nel paese lo spirito di appartenenza, di comunità; e la mobilitazione, come è stato negli episodi cruciali della storia del nostro sviluppo economico e sociale – dalla ricostruzione al rientro dell'inflazione a due cifre, sino all'aggancio all'euro – può avvenire soltanto attraverso la sottoscrizione di un nuovo ed equo patto sociale, capace di traguardare un obiettivo comune e di varare un modo di stare insieme e di lavorare insieme che sia compreso e fatto proprio da tutti.

<sup>9</sup> Tra tutti, ricordo qui Black, Lynch (2004), e per l'Italia, tra i numerosi altri lavori di Leoni, gli articoli comparsi sui numeri 2 e 3 dell'annata 2005 dei *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, l'introduzione di Acocella e Leoni al volume *Social Pacts, Employment and Growth* (Acocella, Leoni, 2006), i lavori di Pini e altri sulle imprese manifatturiere di Reggio Emilia (da ultimo, Antonioli *et al.*, 2007).

## Bibliografia

- Acocella N., Leoni R. (a cura di) (2006), *Social Pacts, Employment and Growth. A Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, Heidelberg-New York, Physika-Verlag.
- Acocella N., Leoni R., Tronti L. (2006), *Per un nuovo Patto Sociale sulla produttività e la crescita*, in questo stesso volume.
- Antonioni D., Delsoldato L., Mazzanti M., Pini P. (2007), *Dinamiche innovative, relazioni industriali, performance nelle imprese manifatturiere*, Milano, Franco Angeli.
- Black S., Lynch L. (2004), *What's driving the new economy? The benefits of workplace innovation*, in *Economic Journal*, n. 114.
- Blanchard O., Giavazzi F. (2003), *Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labour markets*, in *Quarterly Journal of Economics*, 3, n. 118.
- Boeri T., Faini R., Ichino A., Pisauo G., Scarpa C. (a cura di) (2005), *Oltre il declino*, Bologna, Il Mulino.
- Ciampi C.A. (1996), *Un metodo per governare*, Bologna, Il Mulino.
- Cristini A., Leoni R. (2005), *Nuove forme di organizzazione del lavoro e pratiche di coinvolgimento: verso quali relazioni industriali incamminarsi? I risultati di un'indagine*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 2.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Torino, Einaudi.
- Gallino L. (2005), *L'impresa irresponsabile*, Torino, Einaudi.
- Gallino L. (2006), *Italia in frantumi*, Roma-Bari, Laterza.
- Istat (2006), *Tempi di lavoro e valorizzazione delle competenze*, in *Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2005*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino, cap. IV.
- Leoni R. (2005), *Gli inquadramenti professionali tra modelli organizzativi, job design e contenuti del lavoro: la cenerentola del dibattito*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3.
- Mucchetti M. (2003), *Licenziare i padroni?*, Milano, Feltrinelli.
- Saltari E., Travaglini G. (2006), *Le radici del declino economico. Occupazione e produttività in Italia nell'ultimo decennio*, Torino, Utet.
- Sylos Labini P. (2004), *Torniamo ai classici*, Roma-Bari, Laterza.
- Tronti L. (2005a), *Europa-Usa: modelli occupazionali a confronto*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3.
- Tronti L. (2005b), *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, n. 2.
- Tronti L. (2007), *Distribuzione del reddito, produttività del lavoro e crescita: il ruolo della contrattazione decentrata*, paper presentato alla XLIV Riunione scientifica Sieds «Impresa, lavoro e territorio», Università di Teramo, 24-26 maggio, in corso di pubblicazione sulla *Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica*.
- Zenezini M. (2004), *Il problema salariale in Italia*, in *Economia & lavoro*, n. 2.

# Impresa, innovazione, relazioni industriali nei sistemi locali regionali

Paolo Pini

## 1. Innovazione, conoscenza, produttività

Negli ultimi vent'anni l'economia dei principali paesi industrializzati è stata attraversata da una molteplicità di fenomeni innovativi. Le caratteristiche distintive dei processi cui si è assistito più recentemente sono almeno tre: il ruolo prevalente della *conoscenza* incorporata in capitale materiale e immateriale, l'associarsi dei *cambiamenti organizzativi* ai cambiamenti tecnologici incorporati in beni strumentali; la *pervasività* in contesti locali e globali del fenomeno innovativo declinato in termini tecno-organizzativi<sup>1</sup>. Il binomio *innovazione-conoscenza* è divenuto così parola chiave per coloro che si occupano della competitività di imprese e sistemi economici complessi, sia nel campo degli studi e della ricerca scientifica sia in quello dell'ideazione e della gestione delle strategie aziendali e delle politiche macroeconomiche.

Il nostro paese, anche in contesti regionali storicamente virtuosi, si confronta con difficoltà con i processi di cui sopra. Certamente il sistema ha manifestato negli ultimi anni difficoltà ad adattare un modello di successo a condizioni diverse da quelle nelle quali aveva prodotto buoni risultati nei decenni precedenti, in modo da far fronte all'accresciuta competitività non solo delle economie emergenti (soprattutto di quelle asiatiche e dei paesi dell'Europa dell'Est), la cui crescita è comprensibilmente molto rapida, ma anche di quelle «mature», a noi assai più simili, dei nostri partner europei.

L'elemento centrale che manifesta questa incapacità di adattamento del modello italiano e anche regionale è la crisi nella dinamica della produttività.

\* Paolo Pini è docente di Economia politica nella Facoltà di Economia dell'Università di Ferrara.

<sup>1</sup> Si veda, ad esempio, tra l'ampia letteratura empirica sul tema, Black, Lynch (2001), oppure Black, Lynch, Krivelyova (2004), e anche Brynjolfsson, Hitt (2000). Per l'Italia si rimanda a Leoni (a cura di) (2007) e ai lavori dell'autore di questo articolo citati nel seguito (nota 8).

Come ben sottolinea il documento *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, vari fattori sono alla base di tale crisi: dalla rigidità dei rapporti di lavoro alle diseconomie attribuite alle infrastrutture inefficienti; dalla carenza di impegni nei confronti degli investimenti, della formazione, delle innovazioni e della ricerca, alla contenuta diffusione di sistemi organizzativi innovativi nella produzione e nel lavoro; dalla presenza diffusa di posizioni di rendita in settori strategici alle carenze di incentivi economici e alle difficoltà di fare sistema da parte dei soggetti pubblici e privati.

Benché ognuno di questi aspetti presenti una sua intrinseca validità, è tuttavia vero che dal punto di vista dell'impresa l'attenzione si sta progressivamente spostando verso modelli in grado di cogliere sempre più gli aspetti legati al capitale immateriale, che riguardano sia la dimensione endogena alle imprese (risorse umane, innovazione organizzativa, governance) sia il contesto esterno all'organizzazione dell'impresa (network, sistema di relazioni, contesto istituzionale, strutture di mercato). Così, accanto alle forme più tradizionali di innovazione, intesa come miglioramento dei prodotti e dei processi produttivi, è dunque emerso sia nella letteratura economica sia per gli operatori un interesse via via crescente per l'innovazione organizzativa, anche grazie al ruolo sempre più strategico che il capitale intangibile ha assunto nei processi di innovazione aziendali<sup>2</sup>. L'innovazione è evidentemente la chiave per la competitività di un sistema industriale a forte vocazione manifatturiera, caratterizzato dalla prevalente presenza di imprese di piccole e medie dimensioni, che operano in un contesto economico e normativo tipico di un paese industrializzato dell'Europa, caratterizzato, quindi, da livelli di costo elevati. Al contempo, tale sistema è composto da vari sub-sistemi economico-territoriali che in vari casi hanno un notevole grado di coesione interna. Questo si configura – com'è noto – a livello distrettuale, ma anche a livelli territoriali superiori, tra i quali si può considerare quello regionale (Rossi, Raimondi, 2007).

## 2. Profili del fenomeno innovativo

Alla luce di quanto sopra indicato è evidente che risulta inadeguata la prospettiva incentrata sugli effetti quantitativi e qualitativi del cambiamento de-

<sup>2</sup> Oecd (2005). Si veda anche Ricard, Portales (2001).

clinato sostanzialmente in termini di innovazione tecnologica, mentre le dinamiche innovative hanno assunto un significato estremamente composito di cui occorre tenere conto se non si vuole correre il rischio di costruire strumenti d'analisi parziali e potenzialmente fuorvianti. Dal punto di vista degli interessi dei soggetti coinvolti, questi processi innovativi possono essere ricondotti a due diversi livelli, che si trovano a interagire in modo complesso e non necessariamente lineare.

Il primo livello enfatizza il ruolo dell'innovazione tecno-organizzativa e l'interazione fra cambiamento tecnologico e organizzazione della produzione e del lavoro. In questi ultimi venti anni si è assistito anche alla rapida e progressiva introduzione delle *Information and communication technologies* (Ict) in tutti i settori dell'economia, non solo ed esclusivamente in quelli classificabili come high-tech. Questa trasformazione tecnica è legata da meccanismi di azione e retroazione a una serie di innovazioni organizzative che stanno modificando profondamente sia l'organizzazione del lavoro sia l'organizzazione industriale (Laursen, Foss, 2003). Queste innovazioni non solo hanno contribuito alla modifica sostanziale dei processi produttivi a livello di singola impresa, ma anche, a un livello più aggregato, hanno trasformato i rapporti fra le imprese stesse (facilitando fenomeni di outsourcing e, nello spettro opposto, quelli di creazione di network di imprese). L'effetto di questi fenomeni sull'impresa, le relazioni industriali e la natura del lavoro, risulta estremamente diromponente (Metcalf, 2003). In particolare si avverte l'esigenza di forme di governance e di diritti di proprietà maggiormente partecipativi, per assecondare e favorire l'implementazione di questa tipologia di innovazioni. Inoltre, si accentua la centralità dell'impresa come istituzione preposta allo sviluppo della conoscenza e al rafforzamento delle competenze/skill dei lavoratori. Per quanto questi ultimi, si sottolinea la rilevanza dell'analisi sulla relazione tra nuove dinamiche innovative e condizioni di lavoro degli stessi, intese in senso ampio, dagli infortuni allo stress, alla qualità e intensità complessiva dello sforzo lavorativo, condizioni di lavoro che entrano a far parte in modo primario delle determinanti della produttività individuale e di team, quindi delle performance di impresa. Soprattutto nei sistemi locali a base manifatturiera, emerge anche la necessità di indagare il ruolo della forza lavoro migrante, sia in termini di condizioni di lavoro sia soprattutto in relazione a come le dinamiche di (*skill/job*) *matching* tra domanda e offerta di lavoro possano influire sulle performance innovative ed economiche d'impresa (Osterman, 2000).

Con questo secondo livello ci si riferisce all'innovazione che coinvolge il rapporto fra locale e globale. La globalizzazione, i fenomeni strutturali tecnico-organizzativi e il cambiamento istituzionale hanno accresciuto l'importanza relativa degli elementi regolativi locali. L'accresciuta difficoltà di regolare a livello macro la dinamica dei sistemi economici ha reso sempre più rilevante il ruolo svolto dalla dimensione locale, sia sotto l'aspetto dell'importanza delle istituzioni che operano sul territorio sia dal punto di vista dell'analisi e della rilevazione dei fenomeni economici di interesse per gli studiosi. In questa prospettiva si collocano due elementi importanti per l'analisi economica dell'innovazione. Innanzitutto, l'accresciuta enfasi sul livello locale promuove un'approfondita discussione sul concetto e gli strumenti di politica economica per favorire una crescita sostenibile. In particolare, risultano di rilevante interesse gli effetti sui sistemi produttivi locali dell'adozione di innovazioni ambientali (Kemp, 1997). Inoltre, diventa centrale il ruolo della creazione di network locali di imprese per favorire investimenti in cooperazione e il sorgere di un vero e proprio capitale sociale comune alle imprese aderenti al network. Tra le declinazioni del networking, in un ambito che costituisce un ponte tra livello di analisi micro e meso, diventa sempre più cruciale il ruolo delle strategie di outsourcing come fenomeno di innovazione organizzativa, in relazione alla sua eventuale relazione, negativa o positiva, sia con l'innovazione tecnologica sia con i comportamenti delle parti sociali, e, conseguentemente, con le performance (Mazzanti, Montresor, Pini, 2006; 2007a; 2007b).

### **3. La letteratura economica su innovazione, relazioni industriali e performance economiche**

In letteratura, il quadro concettuale sviluppato per interpretare i legami tra innovazione, relazioni industriali e performance economiche può essere ricondotto a due filoni di ricerca che denominiamo (a) *institutional approach to innovation* e (b) *organisational approach to innovation*<sup>3</sup>.

All'interno del quadro interpretativo fornito dal cosiddetto *institutional approach to innovation* (Coriat, Weinstein, 2002) in merito alle determinan-

<sup>3</sup> In questo paragrafo si riprende la linea di analisi contenuta in Antonioli, Mazzanti, Pini (a cura di) (2007).

ti dell'innovazione, si ipotizza che il sistema di relazioni industriali e la disponibilità di un ampio «menu» di forme contrattuali flessibili, generata dall'assetto normativo del mercato del lavoro<sup>4</sup>, possano rappresentare elementi che influiscono sull'attività innovativa d'impresa.

Molto è stato scritto sugli effetti della sindacalizzazione sulla performance economica e innovativa d'impresa<sup>5</sup>. Sebbene sia spesso sottolineato che la natura della relazione tra sindacato e management contribuisca a determinare il segno della presenza del sindacato sull'attività innovativa, scarsi sono i contributi al riguardo per il nostro paese (Metcalf, 2003). I potenziali effetti negativi della presenza del sindacato sulla capacità innovativa d'impresa sono sia diretti sia indiretti. Il sindacato può agire direttamente come elemento di blocco nei confronti dell'innovazione e può determinare un potenziale problema di *hold up* sul management (o sugli *shareholder*), riducendone la propensione a innovare (Menezes-Filho, Van Reenen, 2003). D'altro canto, la *collective voice* del sindacato aiuta a ridurre e risolvere le controversie di lavoro e a disincentivare il turnover dei dipendenti, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più stabile e ad accrescere il morale dei lavoratori. Il management può quindi trovare un incentivo maggiore a investire in innovazione in contesti lavorativi sindacalizzati. Ciò vale, ovviamente, se il sistema di dialogo tra le parti sociali (sindacato e management) è strategicamente orientato a un approccio *win-win*, non conflittuale e più cooperativo, in una logica di obiettivi condivisi e di mutui guadagni per le parti. Emerge dunque l'importanza di un sistema di relazioni industriali orientato a una logica partecipativa, piuttosto che conflittuale, nel determinare un impatto positivo del sindacato sull'attività innovativa d'impresa (Metcalf, 2003).

Il secondo elemento che si ritiene possa influire sulla performance innovativa è dato dalle scelte delle imprese in materia di ricorso agli strumenti di flessibilità numerica in entrata. Tali scelte sono influenzate dall'assetto normativo del mercato del lavoro. In via teorica si può argomentare che se le imprese adottano lo strumento della contrattazione flessibile in una logica di riduzione dei costi e all'interno di una strategia di «via bassa alla compe-

<sup>4</sup> Con l'introduzione della cosiddetta legge Biagi (legge 30/2003) si è esteso il ventaglio di scelta di contratti di lavoro atipici a disposizione delle imprese. Queste ultime hanno così la possibilità di ricorrere con maggiore facilità e più intensamente allo strumento della flessibilità numerica in entrata.

<sup>5</sup> Per una recente rassegna sia teorica sia empirica si rimanda a Menezes-Filho, Van Reenen (2003).

titività» ci si può attendere un legame negativo con l'attività innovativa. Al contrario, se la flessibilità in entrata è utilizzata come strumento di selezione delle competenze e degli *skill* necessari all'impresa, all'interno di una strategia definibile come «via alta alla competitività», allora l'associazione con l'attività innovativa può risultare positiva. La scarsa evidenza empirica (Arulampalam, Booth, 1998; Michie, Sheehan, 2003; Arvanitis, 2005) mostra l'esistenza di legami negativi tra flessibilità numerica, non univocamente definita nei singoli lavori, e performance innovativa d'impresa, mentre gli stessi lavori empirici mostrano il legame positivo tra flessibilità funzionale e attività innovativa.

Per quanto riguarda la seconda linea di ricerca indicata come *organisational approach to innovation*, diversi lavori forniscono basi concettuali (Teece, 1986; Teece, Pisano, 1998) ed evidenza empirica (Brynjolfsson, Yang, 1996; Arnal, Ok, Torres 2001; Leiponen, 2005) in merito all'opportunità di considerare contestualmente i legami tra performance d'impresa e diverse sfere di attività innovativa. La teoria delle *organizational capabilities*, ascrivibile alla più ampia *knowledge based view* (Foss, 2005), sottolinea come l'innovazione tecnologica sia influenzata dalla struttura organizzativa d'impresa, la quale determina l'*absorptive capacity* dell'impresa stessa, contribuendo a evitare l'insorgere del cosiddetto *productivity paradox* (Brynjolfsson, Yang, 1996). In quest'ottica, le *organizational capabilities* costituiscono elementi «abilitanti» delle innovazioni tecnologiche introdotte e, assieme al capitale umano dei dipendenti costruito anche attraverso programmi di formazione all'interno e all'esterno dell'impresa, rappresentano risorse fondamentali affinché l'intera organizzazione che si innova tragga benefici dalle elevate abilità e capacità dei lavoratori (Leiponen, 2005, p. 304). Se nell'impresa esistono *skill* e competenze complementari alle nuove tecnologie introdotte (Leiponen, 2005), queste ultime vengono sfruttate, generano quasi-rendite sul mercato e possono indurre guadagni di produttività. Se le *organizational capabilities* contribuiscono a dar forma alle traiettorie innovative dell'impresa, queste ultime, d'altro canto, influenzano la struttura organizzativa stessa. Lo stretto legame tra innovazione e *knowledge management*<sup>6</sup> rende chiaro che la

<sup>6</sup> Usando una definizione fornita da Hall, Mairesse (2006, p. 10) «Il termine *knowledge management* (gestione della conoscenza) è impiegato con riferimento alle pratiche, implicite o esplicite, usate dall'impresa per acquisire nuove conoscenze, per modificare e per diffondere le conoscenze esistenti al suo interno».

gestione della nuova conoscenza, apportata dall'innovazione, come vero e proprio *asset* strategico, può indurre cambiamenti in vari aspetti della struttura organizzativa (Hall, Mairesse, 2006). Con riferimento al quadro concettuale delineato, risulta difficoltoso distinguere legami di causa/effetto e processi di *feed back* tra le diverse sfere di innovazione. Si può tuttavia ipotizzare che innovazione tecnologica, diffusione di Ict, cambiamento organizzativo e formazione creino, nel reciproco «alimentarsi», le condizioni per lo sviluppo di vantaggi competitivi e per l'ottenimento di risultati economici superiori.

#### **4. Alcune evidenze per sistemi locali dell'Emilia-Romagna**

È noto come l'evidenza empirica per il nostro paese sul tema innovazione, relazioni industriali e performance economica a livello d'impresa sia scarsa e come solo recentemente siano state condotte indagini specifiche e conseguiti risultati significativi anche nel panorama internazionale. Non intendiamo in questa sede dilungarci sui motivi dell'arretratezza delle basi documentali di fonte ufficiale in questo ambito che, in positivo, hanno condotto vari ricercatori negli ultimi dieci anni a costruire banche dati originali per specifici sistemi locali. Benché queste non possano essere considerate adeguate per rappresentatività dell'intero territorio nazionale, esse hanno indubbiamente consentito di accrescere enormemente le conoscenze sui comportamenti innovativi d'impresa. Neppure in questa sede possono trovare spazio riflessioni sull'insieme dei risultati eterogenei, ma altamente significativi, raggiunti dai ricercatori che hanno indagato, impiegando tali banche dati, le relazioni tra innovazioni, relazioni industriali e performance economiche. Il nostro obiettivo più modesto è quello di presentare in modo sintetico, rimandando ai lavori originali, le evidenze empiriche per alcuni sistemi locali della regione Emilia-Romagna. Riteniamo comunque che le particolari note caratteristiche industriali, innovative, sindacali ed economiche di questa regione costituiscano motivi sufficienti per considerare i risultati raggiunti come altamente significativi sia nell'ambito della letteratura economica sia per i *policy maker*. Le indagini condotte in vari anni e fasi di ricerca spaziano per sistemi locali, settori e dimensioni d'impresa, e sono riconducibili alle attività svolte in circa un decennio dal gruppo di ricerca su *Flessibilità, modelli organizza-*

*tivi d'impresa e gestione risorse umane*<sup>7</sup>, confluite ora nell'ambito del Centro di ricerca sull'economia dell'innovazione e della conoscenza (Creic)<sup>8</sup>.

L'analisi del contenuto innovativo delle strategie delle imprese e della diffusione dell'innovazione è declinabile in base alla varietà delle innovazioni adottate in un dato periodo di tempo, seguendo la specificazione fornita dall'*Oslo Manual*, sviluppato da Oecd ed Eurostat. Tra queste la distinzione tra innovazioni tecnologiche e organizzative è cruciale per evidenziarne le caratteristiche distintive, ma non esaustiva in virtù dei forti elementi di complementarità che legano le due sfere innovative.

Per tutte queste forme, soprattutto per le innovazioni tecnologiche, è rilevante quanto sia elevata la *radicalness* contenuta nell'innovazione, come espressa dalle imprese, o definita *ex post* sulle contingenti caratteristiche settoriali. La radicalità dell'innovazione aggiunge una informazione necessaria al fine di verificare dove è più elevata (in quali settori) la loro presenza e quali sono le determinanti, interne o esterne all'impresa, di salti radicali nel sentiero tecnologico, che possono condurre a cambiamenti strutturali nell'organizzazione e nelle performance.

Tra gli input interni emergono sia il ruolo degli investimenti dell'impresa in ricerca e sviluppo (R&S) sia la presenza di specifiche divisioni R&S, e la quota di occupati dedicati a queste funzioni. Tra i fattori esterni, le collaborazioni con altre imprese e istituti di ricerca volti a sviluppare tecnologie sono una strategia di rilevanza crescente, al fine di generare economie di scala mediante networking territoriale (non necessariamente locale), e in presenza di *breakthrough* innovativi, che necessitano l'unione di *asset* specifici posseduti da diverse imprese, nel settore o in diversi settori, per produrre un'innovazione che si configura quindi come bene pubblico locale o di club (distretto, sistema) e che lega le imprese per legami idiosincratici.

<sup>7</sup> Si veda il sito [www.economia.unife.it/docenti/pini/mrp](http://www.economia.unife.it/docenti/pini/mrp)

<sup>8</sup> Si vedano, ad esempio: per l'industria alimentare dell'Emilia-Romagna, Pini (a cura di) (2002) e Mazzanti, Pini, Tortia (2004; 2005; 2006); per due casi-studio su grandi imprese – Barilla e Parmalat – Delsoldato, Pini (2005a; 2005b); sul sistema industriale di Reggio Emilia, Pini (a cura di) (2004), Antonioli, Mazzanti, Pini, Tortia (2004), Antonioli, Pini (2004; 2005), Pini, Santangelo (2005; 2007); su innovazione tecnologica e innovazione organizzativa, Mazzanti, Montresor, Pini (2006; 2007a; 2007b), questi ultimi specifici sulle politiche di outsourcing, o il più recente Antonioli, Delsoldato, Mazzanti, Pini (a cura di) (2007), che presenta i risultati della seconda indagine su questo sistema locale; infine Pini (a cura di) (2006), Guidetti, Mancinelli, Mazzanti (2006), Bianchi, Pini (2007), relativi alla provincia di Ferrara.

In tale ambito, centrale si dimostra il ruolo delle istituzioni di ricerca pubbliche nel promuovere processi innovativi a livello locale tramite il raccordo con il mondo delle imprese in sede di formulazione delle politiche industriali, volte a stimolare i legami fra scienza e tecnologia. L'idea di fondo risiede nelle potenzialità di sviluppo e crescita che l'interazione tra ricerca pubblica e privata può generare rinforzando (invertendo) circoli virtuosi (viziosi), a fronte del carattere localizzato del progresso tecnologico. D'altra parte, essendo la nuova conoscenza il risultato di un processo di apprendimento specifico e locale, è oggettivamente difficile separare il ruolo delle istituzioni di ricerca pubbliche da quello dei laboratori industriali.

Al contempo, deve essere riconosciuto che l'esternalizzazione di fasi del processo produttivo delle imprese (il cosiddetto «outsourcing») ha subito negli ultimi anni un'importante trasformazione. Da semplice strategia di contenimento dei costi (soprattutto di lavoro), è venuta ad assumere il carattere di strategia rivolta al reperimento esterno di competenze organizzative assenti o carenti all'interno dell'impresa. In particolare, frequente è divenuta l'esternalizzazione, integrale o parziale, di fasi del processo innovativo delle imprese, rispetto alle quali emergono questioni cruciali, ampiamente dibattute nei contributi più recenti di economia dell'innovazione. Tra queste, l'estensione e la natura dei processi di esternalizzazione; la propensione a esternalizzare attività ad alto valore aggiunto rispetto ad attività accessorie; la nazionalità/localizzazione dei principali fornitori di servizi innovativi dell'impresa; la prossimità territoriale e/o tecno-economica qualificata tra impresa e fornitori; l'esternalizzazione di funzioni e processi aziendali legati a ricerca e sviluppo, per beneficiare delle competenze e della scala di attività di fornitori specializzati; l'impatto dell'esternalizzazione di attività *core* dell'impresa sulle sue competenze distintive; i costi della esternalizzazione, diretti e indiretti, in termini di *disclosure* e di *leakage* della conoscenza; la relazione tra esternalizzazione innovativa delle imprese e altri processi di cambiamento organizzativo interni ed esterni, ovvero il rapporto di complementarità o sostituibilità tra esternalizzazione e cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e della produzione dell'impresa, come ad esempio la delocalizzazione.

Anche in relazione alle pratiche di esternalizzazione, ma non solo, la continua evoluzione delle tecnologie di rete, delle applicazioni basate su tecnologie dell'informazione e della comunicazione, di *social computing* e

di soluzioni per la gestione delle imprese offre opportunità crescenti. Infatti, si tratta di un insieme di tecnologie il cui processo di selezione, di inserimento nelle routine e d'integrazione nell'organizzazione dell'impresa generano impulsi innovativi. Le ricerche condotte hanno analizzato l'adozione e l'impiego di Ict come strumenti per l'*automatizzazione* della gestione di dati e informazioni, per l'accrescimento dell'*efficienza* di tali attività, per l'aumento dell'*efficacia* interna ed esterna dell'impresa, infine per l'introduzione di *nuove forme* di produrre e organizzare la produzione. Emerge che l'impresa si apre alle attività realizzate on line, alla presentazione di prodotti e alla fornitura di servizi (ad esempio di manutenzione), al *ranking* dell'attività dei fornitori, alla realizzazione di transazioni. Le Ict abilitano all'ampliamento dei confini e delle possibilità di cooperazione – dalla co-progettazione allo spostamento del controllo qualità da valle a monte, al coinvolgimento del cliente nel *testing* e nel miglioramento del prodotto – e tramite tali vie sviluppano complementarità con le sfere prettamente tecnologiche e organizzative dell'impresa, inducendo performance superiori. Nella valutazione del grado di diffusione delle Ict, della loro efficienza ed efficacia a livello di impresa, si sottolinea comunque come le complementarità tecnologiche risultino cruciali, sia rispetto alle specifiche componenti del processo produttivo e dell'organizzazione dell'impresa sia alle risorse umane coinvolte dalle Ict stesse.

Per quanto riguarda nello specifico le forme di innovazione organizzativa nella sfera della *Human Resource Management*, è verificato il grande impatto sulla produttività delle cosiddette «nuove pratiche di lavoro ad alta performance» (Npl), come vengono ben definite anche nel *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, pratiche che devono essere adottate «in grappolo» (non singolarmente e isolatamente l'una dalle altre) se si vogliono ottenere risultati positivi. Esse includono forme di coinvolgimento diretto e indiretto, e «buone pratiche» di relazioni industriali. Le Npl si traducono in riorganizzazioni dei luoghi di lavoro, con una serie di cambiamenti tanto nel capitale fisico (investimenti in nuove tecnologie) quanto in quello organizzativo: organizzazione per processi piuttosto che per funzioni, riduzione dei livelli gerarchici e generale processo di decentramento dei poteri verso i livelli medio-bassi, maggiore coinvolgimento dei singoli lavoratori, lavoro di squadra, aumento della responsabilità e della conseguente discrezionalità a livello medio-basso, formazione di tipo cognitivo e relazionale, incentivi legati all'apprendimento, sviluppo

delle *competenze-chiave*, modalità di partecipazione diretta affiancate a modalità di partecipazione indiretta tramite relazioni cooperative tra le parti. Nell'ambito del fenomeno organizzativo, l'attenzione da parte delle imprese verso l'adozione di modelli che siano in grado di cogliere e sviluppare gli aspetti legati al capitale immateriale, non può prescindere dalle pratiche di formazione e addestramento delle risorse umane che vengono adottate nelle imprese. Nella più recente letteratura sul management strategico relativa all'apprendimento organizzativo, assume infatti sempre più rilievo la concezione secondo la quale l'apprendimento e lo sviluppo delle conoscenze nell'impresa rappresenta un fenomeno sociale e non costituisce una mera esperienza del singolo lavoratore. L'apprendimento non è mai un'esperienza individuale e l'impresa è concepibile come un'organizzazione il cui spettro di conoscenze (know-how) va oltre la semplice sommatoria delle conoscenze individuali. Pertanto, le pratiche di formazione dei lavoratori costituiscono un investimento che riguarda l'impresa nella sua complessità. Il modo in cui le politiche di formazione adottate dalle imprese si traducano successivamente in miglioramenti di produttività dipende così dalle relazioni di complementarità sviluppate all'interno dell'impresa, come, ad esempio, le relazioni tra formazione e altre pratiche organizzative e innovative dell'impresa. Le ricerche condotte sui sistemi locali dell'Emilia-Romagna documentano così effetti positivi e crescenti che derivano dall'adozione di una struttura piatta, snella, basata sui principi dell'organizzazione che consente l'apprendimento (*learning organisation*): la maggior propensione all'innovazione dei prodotti e al miglioramento della qualità, in virtù della più intensa attività di risoluzione dei problemi e di «creazione di conoscenza diffusa». Dalla stretta complementarità tra investimenti in beni tangibili (nuove tecnologie e Ict) e intangibili (nuove pratiche di lavoro, formazione), scaturisce la maggior propulsione alla crescita della produttività e della performance.

Nell'ambito della sfera organizzativa non possono essere tuttavia discosciuti i mutamenti che interessano le condizioni di lavoro dei dipendenti. Anche in questo ambito le ricerche condotte, se pur in fase preliminare, evidenziano risultati interessanti per lo specifico contesto locale indagato.

Infatti, con riferimento alle condizioni di lavoro, si nota che per quanto concerne gli aspetti connessi alla crescita delle competenze e dell'autonomia del lavoratore nello svolgimento della propria prestazione, il cam-

biamento organizzativo e le nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione appaiono esercitare impatti positivi. Nuove pratiche organizzative che aumentano il coinvolgimento dei dipendenti incidono positivamente sulle condizioni di lavoro che hanno in prevalenza a che fare con aspetti della mansione lavorativa e dello sviluppo delle competenze e dell'autonomia del dipendente. Allo stesso tempo sembra da escludersi un ruolo negativo dei sistemi Ict, potenziali strumenti di intensificazione dei ritmi di lavoro e di controllo del management sui dipendenti, per lasciare spazio agli effetti positivi che le nuove tecnologie possono esercitare sulle condizioni di lavoro (autonomia e competenze). Viceversa, l'impatto delle politiche innovative sulle condizioni psico-fisiche (salute/sicurezza e stress) sembra avere natura differente. Benché la formazione risulta avere un effetto positivo, confermando che laddove si investe in capitale umano non si ha solo una performance economica superiore, ma anche condizioni di lavoro migliori, il cambiamento organizzativo pare esercitare un effetto negativo. Inoltre, si può ipotizzare che tali effetti negativi siano riconducibili a una strategia adottata dalle imprese per recuperare margini di produttività e/o redditività attraverso l'incentivazione dei lavoratori, attuata adottando meccanismi retributivi premianti individuali e collettivi. Ciò può avere contribuito ad aumentare lo stress psico-fisico dei lavoratori anche a causa di meccanismi di *peer pressure* laddove sono stati istituiti premi di gruppo. Infine, occorre rilevare il ruolo positivo che le relazioni industriali esprimono per entrambe le dimensioni delle condizioni di lavoro (competenze/autonomia e condizioni psico-fisiche). Nello specifico, sono le caratteristiche più sostanziali del sistema di dialogo tra le parti (confronto su temi, valutazione e andamento delle relazioni industriali) che esercitano un ruolo positivo, mentre gli aspetti più formali appaiono meno significativi. Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali si configura, quindi, come uno strumento d'influenza positiva sulle condizioni di lavoro dei dipendenti nella misura in cui si vada oltre alla semplice formalizzazione delle relazioni per realizzare una partecipazione sostanziale.

Ma la rilevanza della sfera delle relazioni industriali va bene al di là degli effetti esercitati sulle condizioni di lavoro. In un sistema industriale nel quale la presenza del sindacato è estremamente radicata e diffusa, con tassi di sindacalizzazione elevati, il confronto tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali si afferma con prassi consolidate e strutturate.

Pur in presenza di vari elementi di criticità delle relazioni industriali (competenze delle Rsu, comportamento del management, fattore dimensionale d'impresa), esse assumono ancora più valenza alla luce delle complementarità tra le diverse componenti dell'innovazione e le relazioni industriali, e del riscontro di performance economiche superiori proprio nelle imprese ove sussiste un migliore dialogo sociale tra le parti. L'analisi condotta evidenzia, in primo luogo, che in un clima di relazioni industriali caratterizzato da un confronto strutturato e articolato tra le parti, risulta maggiore l'impegno della direzione a intraprendere attività di formazione dei dipendenti, a realizzare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, a effettuare investimenti in innovazioni di processo e di prodotto e in Ict. In secondo luogo, la qualità delle relazioni industriali, unitamente alle politiche innovative, emerge come potenziale fattore esplicativo di performance economiche superiori, specificamente per l'andamento della produttività. Questi riscontri invitano a considerare la qualità del confronto tra direzione e rappresentanze come uno dei fattori che l'impresa affianca alle politiche innovative nelle sue strategie competitive non tradizionali, al fine di realizzare performance superiori. In altri termini, le imprese più innovative e dalle performance superiori sono anche quelle in cui prevalgono relazioni industriali connotate dal reciproco riconoscimento dei ruoli e votate al confronto.

La qualità del confronto informativo, consultivo e negoziale tra direzione aziendale e rappresentanze dei dipendenti, più che esercitare un effetto diretto sulle performance delle imprese, assume una valenza positiva nella misura in cui accompagna e stimola il processo innovativo delle imprese, indirizzandolo lungo strategie competitive centrate non sulla riduzione dei costi di produzione e dei prezzi del prodotto, ma sulla sua qualità, varietà, affidabilità, anche per le tecnologie che vengono utilizzate. Le complementarità tra qualità delle relazioni industriali e politiche di formazione e d'innovazione organizzativa segnalano come le imprese con performance innovative associno a queste sia performance economiche superiori sia dialogo sociale tra le parti. La qualità delle relazioni industriali emerge come fattore complementare al grado di innovazione delle imprese per conseguire produttività e redditività elevate.

La ridotta dimensione delle imprese e il basso tasso di sindacalizzazione nelle imprese minori emergono comunque come elementi di criticità dei sistemi locali indagati sia per le politiche innovative sia per il sistema

di relazioni industriali. In ragione del peso che assumono le piccole imprese nella struttura produttiva locale, politiche per l'innovazione organizzativa e tecnologica necessitano di interventi sistemici piuttosto che focalizzati su singole realtà produttive. Al contempo, anche le politiche di concertazione e di sviluppo di relazioni industriali avanzate richiedono un ambito di riferimento più ampio della singola unità locale o impresa.

## 5. Note conclusive

I temi discussi e le proposte avanzate nel documento *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, sottoscritto nel 2006 e nel 2007 da numerosi studiosi e presentato a vari convegni Aiel e Aisri nel corso del 2007, costituiscono pertanto, anche alla luce di quanto sopra discusso in chiave regionale, un terreno di confronto per tutte le forze sociali, le istituzioni e il governo del nostro paese. Dal lontano accordo del 23 luglio 1993 sono trascorsi quasi quindici anni, nei quali si sono alternate fasi di confronto proficuo a fasi di rottura significativa sul terreno della concertazione. Parti significative di quel protocollo non hanno mai visto attuazione, altre solo parzialmente, soprattutto a livello microeconomico. Si pensi proprio a quanto quel protocollo «suggeriva» in tema di partecipazione delle forze sociali e sindacali per l'accrescimento della competitività dell'impresa. Più che ridiscutere ore sulle rispettive responsabilità, si tratta di affrontare quelle questioni già lì presenti, e che non hanno perso rilevanza in questo ultimo decennio. Anzi, questa è cresciuta anche in ragione delle difficoltà progressive manifestate dal sistema economico nazionale, dalle sfide, dalle conoscenze e dagli insegnamenti emersi negli anni più recenti. Si tratta così di recuperare un percorso innovativo che è stato perso per strada. Il protocollo di concertazione del 2007 (*Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e crescita sostenibili*, del 23 luglio 2007) non costituisce una risposta sufficiente, e neppure adeguata per certi versi, alle difficoltà e alle urgenze del nostro sistema produttivo. Sarebbe auspicabile che la politica di concertazione riprendesse un cammino con un tasso di innovatività più elevato, almeno con quel tasso di innovatività che così spesso è richiesto ai singoli agenti, imprese o laboratori, da parte delle stesse forze sociali e dal governo.

## Bibliografia

- AA.VV. (2006-2007), *Per un patto sociale sulla produttività e la competitività*, documento sottoscritto nel 2006-2007 da numerosi studiosi e presentato a vari convegni Aiel e Aisri nel corso del 2007.
- Addison J.T., Schnabel C. (a cura di) (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Antonioni D., Delsoldato L., Mazzanti M., Pini P. (a cura di) (2007), *Dinamiche innovative, relazioni industriali, performance nelle imprese manifatturiere. II Indagine sul sistema locale di Reggio Emilia*, Milano, Franco Angeli.
- Antonioni D., Mazzanti M., Pini P. (a cura di) (2007), *Politiche di innovazione e performance economiche: il sistema industriale di Reggio Emilia*, in Leoni R., Alberini S. (a cura di), *Lavoro e innovazione nelle medie imprese industriali. La gestione delle risorse umane nelle province di Bergamo, Brescia, Milano, Udine e Reggio Emilia*, Milano, Franco Angeli (in corso di pubblicazione).
- Antonioni D., Mazzanti M., Pini P., Tortia E. (2004), *Adoption of Techno-Organizational Innovations, and Industrial Relations in Manufacturing Firms: An Analysis for a Local Industrial System*, in *Economia Politica*, XXI, n. 1, pp. 11-52.
- Antonioni D., Pini P. (2004), *Dinamiche innovative e performance d'impresa: analisi cluster per un sistema industriale locale*, in *Istituzioni e Sviluppo Economico*, 2, n. 1, pp. 65-104.
- Antonioni D., Pini P. (2005), *Partecipazione diretta, partecipazione indiretta ed innovazioni tecno-organizzative. Alcuni risultati per il sistema locale di Reggio Emilia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 2, pp. 195-226.
- Arnal E., Ok W., Torres R. (2001), *Knowledge, Work Organization and Economic Growth, Labour Market and Social Policy*, in *Occasional Paper*, n. 50, Parigi, Oecd.
- Arulampalam W., Booth A. (1998), *Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-Off?*, in *British Journal of Industrial Relation*, 36, n. 4, pp. 521-536.
- Arvanitis S. (2005), *Modes of Labour Flexibility at Firm Level: Are There any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy*, in *Industrial and Corporate Change*, 14, n. 6, pp. 993-1016.
- Askenazy P., Caroli E. (2006), *Innovative Work Practices, Information Technologies and Working Conditions: Evidence for France*, in *IZA Discussion Paper*, n. 2321.
- Bianchi A., Pini P. (2007), *Tecnologie dell'informazione e della comunicazione ed innovazione nelle imprese: analisi di un sistema locale dell'Emilia Romagna*, in *Istituzioni e Sviluppo Economico*, n. 1.

- Black S.E., Lynch L.M. (2001), *How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity*, in *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, n. 3, pp. 434-445.
- Black S., Lynch L. Krivelyova A. (2004), *How Workers Fare When Employers Innovate*, in *Industrial Relations*, 43, n. 1, pp. 44-66.
- Brynjolfsson E., Hitt L. (2000), *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance*, in *Journal of Economic Perspective*, 14, n. 4, pp. 23-48.
- Brynjolfsson E., Yang S. (1996), *Information Technology and Productivity: A Review of the Literature*, in *Advances in Computers*, 43, pp. 179-214.
- Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali. Teorie, metodologie, risultati*, Milano, Franco Angeli.
- Coriat B., Weinstein O. (2002), *Organizations, Firms and Institutions in the Generation of Innovation*, in *Research Policy*, 31, n. 2, pp. 273-290.
- Delsoldato L., Pini P. (2005a), *Sviluppo organizzativo, partecipazione dei dipendenti e relazioni industriali in Barilla e Parmalat*, in *Economia e Società Regionale*, n. 3, pp. 77-109.
- Delsoldato L., Pini P. (2005b), *Innovazione e partecipazione. I casi Barilla e Parmalat*, Roma, Ediesse.
- Foss N.J. (2005), *Strategy, Economic Organization, and Knowledge Economy. The Coordination of Firms and Resources*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie D. (2005), *Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants*, in *British Journal of Industrial Relations*, 43, n. 3, pp. 351-375.
- Gittleman M., Horrigan M., Joyce M. (1998), *«Flexible» Workplace Practices: Evidence from a National Representative Survey*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 52, n. 1, pp. 99-115.
- Governo-Parti sociali (2007), *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili*, 23 luglio.
- Green F. (2004), *Why Has Work Effort Become More Intense?*, in *Industrial Relations*, 43, n. 4, pp. 709-741.
- Gual J., Ricart J.E. (a cura di) (2001), *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*, Londra, Edward Elgar.
- Guidetti G., Mazzanti M. (2007), *Firm Training Activities and Complementarities in Production: Conceptual Insights and Empirical Evidence*, in *Journal of Socio-Economics* (in corso di pubblicazione).

- Guidetti G., Mancinelli S., Mazzanti M. (2006), *Complementarity in Training Practices: Methodological Notes and Empirical Evidence for a Local Economic System in Emilia Romagna*, in <http://ssrn.com/abstract=911564>
- Hall B.H., Mairesse J. (2006), *Empirical Studies of Innovation in the Knowledge Driven Economy*, working paper 12320, Nber.
- Kemp R. (1997), *Environmental Policy and Technical Change*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Laursen K., Foss N.J. (2003), *New Human Resources Management Practices, Complementarities and the Impact on Innovation Performance*, in *Cambridge Journal of Economics*, 27, n. 2, pp. 243-263.
- Laursen K., Mahnke V. (2001), *Knowledge Strategies, Firm Types and Complementarity in Human-Resource Practices*, in *Journal of Management and Governance*, 5, pp. 1-27.
- Leiponen A. (2005), *Skills and Innovation*, in *International Journal of Industrial Organization*, 23, n. 5-6, pp. 303-323.
- Leoni R. (a cura di) (2007), *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche di gestione delle risorse umane e performance d'impresa*, Milano, Franco Angeli (in corso di pubblicazione).
- Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2006), *The General Profile of the Outsourcing Firm: Evidence for a Local Production System of Emilia Romagna*, Druid working paper, n. 20, Copenhagen, Druid; versione rivista in Morrone M. (a cura di) (2007), *Corporate Governance, Organization and the Firm: Co-operation and Outsourcing in a Globalised Market*, Londra, Edward Elgar-Matthew Pitman.
- Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2007a), *Outsourcing and Innovations: Evidence for a Local Production System of Emilia-Romagna*, in *Innovation: Management, Policy & Practice*, 9.
- Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2007b), *Outsourcing and Transaction Costs in «Real» Time and Space: Evidence for a Province of Emilia-Romagna (Italy)*, in *Icfai Journal of Industrial Economics*, IV, n. 3, pp. 7-22.
- Mazzanti M., Pini P., Tortia E. (2004), *Organisational Innovations, Human Resources and Industrial Relations. An Enquiry on the Food Sector in Emilia-Romagna*, in *Rivista di Politica Economica*, XCIV, n. 1-2, pp. 197-242.
- Mazzanti M., Pini P., Tortia E. (2005), *Organizational Innovations, Human Resources and Industrial Relations*, in Leoni R., Usai G. (a cura di), *Organizations Today*, New York, Palgrave-MacMillan, pp. 195-240.

- Mazzanti M., Pini P., Tortia E. (2006), *Organisational Innovations, Human Resources and Firm Performance. The Emilia Romagna Food Sector*, in *Journal of Socio-Economics*, 35, n. 1, pp. 123-141.
- Menezes-Filho N., Van Reenen J. (2003), *Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Michie J., Sheehan M. (2003), *Labour Market Deregulation, «Flexibility» and Innovation*, in *Cambridge Journal of Economics*, 27, n. 1, pp. 123-143.
- Metcalfe D. (2003), *Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di) (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar, cap. 6.
- Mohnen P., Roller L.H. (2005), *Complementarities in Innovation Policy*, in *European Economic Review*, 49, n. 6, pp. 1431-1450.
- Oecd (2005), *Oslo Manual. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, Parigi, Oecd.
- Osterman P. (2000), *Work Organization in a Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Impacts on Employee Welfare*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 52, n. 2, pp. 179-196.
- Pini P. (2000), *Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili*, in *Economia Politica*, XVII, n. 3, pp. 351-374.
- Pini P. (2005), *Dinamiche innovative, partecipazione e risultati d'impresa in un sistema locale di produzione*, in *Economia Politica*, XXII, n. 1, pp. 3-23.
- Pini P. (a cura di) (2002), *Innovazioni organizzative, risorse umane e relazioni industriali nelle imprese dell'industria alimentare dell'Emilia-Romagna*, Milano, Franco Angeli.
- Pini P. (a cura di) (2004), *Innovazione, relazioni industriali e risultati d'impresa. Un'analisi per il sistema industriale di Reggio Emilia*, Milano, Franco Angeli.
- Pini P. (a cura di) (2006), *Dinamiche innovative, conoscenza, performance. Una indagine sulle imprese della provincia di Ferrara*, Milano, Franco Angeli.
- Pini P., Santangelo G. (2005), *Innovation Types and Labour Organizational Practices: A Comparison for Foreign and Domestic Firms in the Reggio Emilia Industrial District*, in *Economics of Innovation and New Technology*, 14, n. 4, pp. 251-276.
- Pini P., Santangelo G. (2007), *The Underlying Internal Learning Processes of Incremental and Radical Innovations*, working paper Deit n. 14, Università di Ferrara.

- Ricard J.F., Portales C. (2001), *Employment Contracts, New Organizational Forms and Competitive Advantage for Continuous Innovations*, in Gual J., Ricart J.E. (a cura di), *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work*, Londra, Edward Elgar, cap. 2.
- Rossi L., Raimondi A. (2007), *Investimenti, innovazione e competitività*, in *Economia Politica*, XXIV, n. 2, pp. 163-174.
- Teece D. (1986), *Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, Licensing and Public Policy*, in *Research Policy*, 15, n. 6, pp. 285-305.
- Teece D., Pisano G. (1998), *The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction*, in Dosi G., Teece D., Chytry J. (a cura di), *Technology, Organization, and Competitiveness: Perspectives on Industrial and Corporate Change*, Oxford, Oxford University Press.



## La questione salariale

Agostino Megale

Sono ormai sei anni e tre volumi che ci occupiamo della «questione salariale», in particolare di retribuzioni, inflazione e produttività. Il 2 gennaio del 2004 il quotidiano *La Repubblica* mise in prima pagina il tema dei salari in Italia, evidenziando i principali numeri del nostro rapporto di ricerca. Torniamo quindi a riaffrontarlo nel quadro di un patto per la produttività al termine di un percorso di concertazione tra le parti sociali e il governo, culminato nella sigla del Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007. Nel riprendere, dunque, questo filone di analisi presente anche in un precedente numero dei *Quaderni*<sup>1</sup> – pur non prescindendo dai contenuti del Protocollo – riproponiamo alcuni ragionamenti e ribadiamo con alcune proposte l'ambizione di affrontare il tema della contrattazione in relazione alle condizioni di lavoro, alla qualità e alla quantità della prestazione, alle trasformazioni del lavoro e dei lavori e al superamento delle precarietà. Tali obiettivi, considerando peraltro le difficoltà registrate nei rinnovi di alcuni contratti – e forse anche per la necessità richiamata dalla ricorrenza – vanno ponderati alla luce di un bilancio dell'accordo del 23 luglio 1993, per giungere a un esame degli obiettivi comuni a Cgil, Cisl e Uil sui temi della struttura della contrattazione e delle politiche contrattuali.

A marzo 2007 è uscito il volume *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*<sup>2</sup>, in cui come Ires riprendiamo l'analisi e l'aggiornamento delle dinamiche relative alla distribuzione dei redditi, alla produttività e alla contrattazione, con particolare riferimento al periodo più recente. Nel confer-

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

<sup>1</sup> Megale A. (2005), *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.

<sup>2</sup> Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2007), *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Roma, Ediesse.

mare quanto già espresso nei volumi precedenti<sup>3</sup>, riflettiamo sull'opportunità di costruire una posizione unitaria dei sindacati confederali con l'obiettivo di rilanciare una nuova politica dei redditi all'insegna della crescita delle retribuzioni nette, di una quota maggiore di produttività da distribuire al lavoro, ma anche da investire in ricerca, innovazione, formazione e altri fattori di sviluppo e competitività. Permangono le differenze con i principali paesi europei in termini di produttività e forbice nella distribuzione del reddito. Problemi di competitività, peraltro collegati alla propensione agli investimenti in innovazione, ricerca e formazione. La forbice con paesi come Francia, Germania e Regno Unito si conferma anche nel livello e nella distribuzione dei redditi, in particolare dei redditi da lavoro.

In tal senso, da un lato, penso a un patto sulla produttività e sulla competitività, dall'altro, a un patto di natura fiscale, all'interno di un più ampio disegno di politica dei redditi.

## 1. Il Protocollo sul welfare: redistribuzione e competitività

Nei giorni 8, 9 e 10 ottobre si è svolta la «consultazione sindacale con voto certificato» di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, giovani atipici e atipiche, rispetto al Protocollo sul welfare siglato il 23 luglio tra sindacati, imprese e governo. L'esito della più grande consultazione mai verificata in Europa e nel mondo è anche il frutto di una «democrazia dialogica»<sup>4</sup> che ha portato a un referendum deciso e svolto unitariamente, che ha prodotto una partecipazione di oltre 5 milioni di persone e un consenso effettivo dell'82 per cento (per una quota di lavoratori attivi pari al 78). Ci si può chiedere, allora, dopo tale risultato – realizzato tramite oltre 53.000 assemblee – cosa impedisca ai sindacati di costruire un progetto che rilanci l'unità sindacale.

La partecipazione dei lavoratori al voto sul Protocollo sul welfare resterà nella memoria e nella storia del sindacato come il punto più alto della democrazia sindacale.

<sup>3</sup> Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2003), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse; Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2003), *La politica dei redditi negli anni '90*, Roma, Ediesse.

<sup>4</sup> Vedi Habermas J. (1986), *Teoria dell'agire comunicativo*, 2 voll., Bologna, Il Mulino.

In linea con la Finanziaria 2007, il Protocollo rappresenta un accordo che continua a parlare alle nuove generazioni. Parallelamente a un ridisegno più ampio degli ammortizzatori sociali, rappresenta certamente la base su cui operare per offrire alle nuove generazioni una prospettiva di lavoro sicuro e tutelato. Si è stati capaci di migliorare la condizione di 7 milioni e 400.000 pensionati e, contemporaneamente, di parlare e agire sulla condizione concreta di tanti giovani: dal riscatto della laurea alla totalizzazione dei contributi, all'aumento della contribuzione per i collaboratori, all'obiettivo politico di costruire le condizioni per un futuro trattamento pensionistico ai giovani non inferiore al 60 per cento, all'istituzione del «fondo per il credito» per coprire periodi di vuoto lavorativo per i collaboratori, all'aumento dell'indennità per disoccupazione, al vincolo e alla limitazione nell'utilizzo dei contratti a termine.

Sotto l'aspetto della competitività, il Protocollo ha stabilito la decontribuzione del costo del lavoro per incentivare i premi di produttività, oltre che renderli utili ai fini del salario pensionabile; un impegno di approfondimento è previsto anche per la «detassazione» del premio di risultato; ha previsto l'abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari<sup>5</sup>. Successivamente, nel paragrafo dedicato alla produttività verranno approfonditi alcuni di questi aspetti.

Tutti i risultati conseguiti sono importanti, soprattutto rispetto al tema della precarietà e alla competitività del sistema di imprese. Tuttavia, insieme alla sicurezza e alla stabilità del lavoro, c'è ormai la «questione salariale» non più rinviabile.

## **2. La questione salariale**

La questione salariale italiana è ormai evidente a tutti. Il governatore della Banca d'Italia venerdì 26 ottobre, in modo forte e chiaro, rende esplicito che i salari in Italia negli ultimi cinque anni hanno perso terreno rispetto al resto d'Europa. La Fiat, a fronte di un andamento positivo del bilancio, ha deciso di erogare 30 euro a titolo di anticipo sul contratto nazionale. Avrei trovato più utile un anticipo di quella cifra come acconto sul premio di risultato e un'azione dell'impresa tesa invece a sbloccare le trattative contrattuali.

<sup>5</sup> Legge 28 dicembre 1995, n. 549 (art. 2 commi 18-21).

Nel 2001 con due milioni di lire nette si viveva; oggi con mille euro è difficile immaginare di tirare avanti fino alla fine del mese. Causa di queste difficoltà continua a essere il mancato intervento nel 2002 da parte del governo di allora per attenuare l'effetto *change-over* dell'euro, non avendo attuato alcun controllo di prezzi e tariffe. Questo, insieme alle scelte relative all'inflazione programmata pari in quegli anni alla metà di quella reale, combinate con i ritardi nei rinnovi contrattuali, la caduta della produttività e in presenza di una mancata restituzione del *fiscal drag*, ha determinato la questione salariale di cui parliamo.

In Italia i salari reali mantengono dal 1993 a oggi il potere d'acquisto, ma non crescono oltre l'inflazione: a fronte di un'inflazione effettiva di circa 3,2 punti medi annui, la variazione media annua delle retribuzioni contrattuali del complesso dei settori dell'economia nel periodo 1993-2006 si attesta intorno al 2,7 per cento, mentre la crescita media annua delle retribuzioni di fatto nello stesso periodo risulta pari a 3,4 punti.

Tab. 1 – Tassi di crescita medi annui composti 1993-2006

	<i>Retribuzioni di fatto</i>	<i>Retribuzioni contrattuali</i>	<i>Differenza</i>
Agricoltura	2,2	2,0	0,2
Alimentari, bevande e tabacchi	3,1	3,0	0,1
Tessile-abbigliamento	3,9	2,9	1,0
Chimica e fibre	3,6	2,8	0,6
Prodotti energetici	3,4	2,8	0,6
Gomma e plastica	3,4	3,0	0,4
Metalmeccanica	3,2	3,0	0,2
Costruzioni	3,0	2,9	0,2
Commercio	3,9	3,1	0,8
Banche	3,1	2,4	0,7
Amministrazioni pubbliche	3,6	2,6	0,9
<i>Totale economia</i>	<i>3,4</i>	<i>2,7</i>	<i>0,7</i>
Inflazione effettiva (a)		3,2	

(a) Deflatore di contabilità nazionale della spesa per consumi interni delle famiglie.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Contabilità nazionale e Indice generale delle retribuzioni contrattuali lorde per dipendente*).

Dall'analisi delle variazioni dei tassi medi annui composti delle retribuzioni contrattuali e di fatto del periodo 1993-2006, si possono trarre alcune considerazioni:

- le politiche contrattuali delle diverse categorie, all'analisi dei fatti, risultano abbastanza omogenee. Non troviamo nei numeri quella polemica ormai decennale che ha visto la Fiom in due contratti separati e in un congresso fare di questa materia la differenziazione con il resto della Cgil e con Cisl e Uil. In realtà le dinamiche dei contratti ci dicono che categorie come i tessili, i chimici, i meccanici o il commercio, guardando alle conclusioni contrattuali hanno tutte mantenuto una forte coerenza con l'impianto del 23 luglio;

- nonostante lo scarto tra retribuzioni di fatto e contrattuali, in particolare negli ultimi tre anni, nei rinnovi dei Ccnl si è tenuto conto dell'inflazione effettiva e non di quella programmata;

- la differenza tra le due tipologie di retribuzioni è mediamente pari a 0,7 punti per ogni anno (circa 9,8 punti cumulati nell'intero periodo), che hanno compensato il gap di circa 0,5 punti ogni anno tra retribuzioni contrattuali e inflazione effettiva (7 punti nell'intero periodo), lasciando meno di 3 punti alla crescita reale delle retribuzioni di fatto;

- tale crescita è il frutto di una media di tutti i comparti dell'economia: va approfondito meglio quanto, le retribuzioni di fatto, che in alcune categorie corrono più velocemente dell'inflazione, siano soggette almeno in parte alla contrattazione decentrata;

- per i pubblici dipendenti, malgrado le tante polemiche sul rinnovo del Ccnl, è evidente il differenziale tra il recupero del potere d'acquisto previsto nei contratti e l'inflazione effettiva più alta di circa 0,6 punti ogni anno.

Non solo la quota di produttività andata al lavoro è stata assai scarsa, ma la stessa crescita della produttività a partire dal 2002-2003 è stata negativa anche in rapporto ai 40 mesi di calo della produzione industriale. Nella crisi di competitività si è evidenziato, rispetto agli altri paesi europei, un doppio problema: una più bassa produttività e una più bassa crescita dei salari. Nel periodo 1993-2006 su 22,4 punti percentuali di crescita di produttività, al lavoro ne sono andati solo 4,5 (in Germania, ad esempio, circa 9,8); sebbene sia assodato un differenziale in termini di competitività ineluttabilmente da recuperare nei confronti degli altri principali paesi europei per poter poi redistribuire ricchezza al lavoro.

Se tra il 1996 e il 2001, infatti, si recupera potere d'acquisto per quattro anni consecutivi, si tiene il passo con l'inflazione effettiva e si redistribuisce al lavoro una parte della produttività, fra il 2001 e il 2004 si registra una perdita consistente, solo parzialmente compensata negli ultimi due anni. I contratti nazionali siglati nel 2004 e, soprattutto, nel 2005 e nel 2006, hanno svolto bene il loro ruolo – con rinnovi basati sull'inflazione attesa vicino a quella reale – e che tuttavia, privi di una seria politica dei redditi, non hanno potuto impedire un arretramento del potere d'acquisto sul quadriennio di riferimento. Le retribuzioni contrattuali sembrano tenere il passo con l'inflazione, ma se il confronto viene spostato sulla dinamica generale delle retribuzioni, emerge un bilancio in perdita per i salari di fatto. A questo si deve aggiungere il mancato intervento del precedente governo per controllare gli effetti del passaggio all'euro su prezzi e tariffe, ivi compresi i prodotti soggetti al *price-cap*, in violazione di quanto previsto in materia dall'accordo del luglio 1993<sup>6</sup>.

Analizzando, dunque, il periodo 2002-2006, si evidenzia come i salari registrino una perdita di potere d'acquisto: circa -0,4 punti percentuali complessivi nel quinquennio considerato (come illustrato nella tabella successiva).

Tale «rincorsa salariale», determinata da una crescita delle retribuzioni di fatto inferiore all'inflazione reale nel 2002 e nel 2003, nasconde un effetto di trascinamento della perdita di potere d'acquisto: un lavoratore dipendente (con retribuzione media annua lorda di 24.584 euro), oltre alla perdita dell'anno in corso, non recupera la diminuzione del potere d'acquisto nemmeno dell'anno precedente, arrivando per questa via a «cumulare» una perdita complessiva (a prezzi correnti) pari a 1.132 euro complessivi. Se a questa aggiungiamo la perdita derivante dalla mancata restituzione del *fiscal drag*<sup>7</sup>, la perdita ammonta a circa -1.818 euro.

Il 2007, stante l'attuale situazione pari a circa 8 milioni di persone senza contratto, dovrebbe chiudersi con un'inflazione effettiva attorno all'1,9-2,0 per cento, le retribuzioni contrattuali al 2,2-2,3 e quelle di fatto sostanzialmente in linea con l'inflazione effettiva.

Oltre a influire sulla tendenza dei consumi interni e dei risparmi, la dinamica negativa dei salari ha inciso notevolmente sul reddito delle famiglie e sulla sua iniqua distribuzione. Nel 2004 si è registrata, infatti, una crescita

<sup>6</sup> Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2007), *op. cit.*

<sup>7</sup> D.l. n. 69/1989.

*Tab. 2 – Calcolo della perdita cumulata del potere d'acquisto*

	<i>Inflazione (a)</i>	<i>Retribuzioni (b)</i>	<i>Potere d'acquisto</i>	<i>Perdita/guadagno cumulato del potere d'acquisto</i>	<i>Perdita per mancata restituzione del fiscal drag</i>
<i>2002</i>	2,8%	2,4%	-0,4%	-443	-171
<i>2003</i>	2,9%	1,8%	-1,1%	-1.038	-151
<i>2004</i>	2,7%	2,7%	0,0%	–	-124
<i>2005</i>	2,3%	2,8%	+0,5%	+208	-118
<i>2006</i>	2,7%	3,3%	+0,6%	+141	-121
			-0,4%	-1.132	-686

(a) Indagine Oros, retribuzioni lorde per unità di lavoro a tempo pieno (regolari non agricoli, esclusi i dirigenti).

(b) Deflatore di contabilità nazionale della spesa per consumi interni delle famiglie.

*Fonte:* elaborazioni Ires su dati Istat.

reale media dei redditi netti delle famiglie pari a circa il 2 per cento (secondo i dati della Banca d'Italia<sup>8</sup>), che tradisce però gravi sbilanciamenti al suo interno a danno dei redditi delle famiglie di operai, impiegati e pensionati. La perdita (a prezzi costanti) di potere d'acquisto dei redditi delle famiglie con «capofamiglia» operaio o impiegato nel periodo 2002-2006 si contrappone a una crescita del potere d'acquisto delle famiglie degli imprenditori e dei liberi professionisti: con le manovre fiscali del governo di centro-destra si è registrato un ulteriore allargamento della forbice a sfavore dei bassi redditi. Ponendo nel 2006 il reddito familiare medio italiano pari a 100, il reddito delle famiglie di operai in proporzione si traduce in 72 (28 punti in meno), mentre per gli imprenditori e autonomi in 205 punti (105 punti in più)<sup>9</sup>. Nonostante, quindi, il reddito disponibile lordo delle famiglie italiane sia cresciuto in termini nominali dal 2000 al 2006, non solo il reddito reale disponibile è rimasto sostanzialmente invariato dal 2001, ma la propensione al

<sup>8</sup> Banca d'Italia (2006) (a cura di Faiella I., Gambacorta R., Iezzi S., Neri A.), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2004*, suppl. *Bollettino Statistico*, Indagini campionarie (nuova serie), n. 7, gennaio.

<sup>9</sup> Elaborazioni Ires con il modello di microsimulazione Mastroict su dati Banca d'Italia (Vedi Istat, *Rapporto annuale 2005*).

risparmio risulta diminuire a fronte di una maggiore incidenza della spesa per consumi, indotta dall'iniqua distribuzione del reddito, che ha portato a una maggior propensione marginale al consumo rispetto che al risparmio e, perciò, all'accumulazione o all'investimento.

A sostegno delle famiglie è senza dubbio intervenuta la riforma Irpef prevista nella scorsa Finanziaria (anche a fronte di un aumento delle addizionali locali)<sup>10</sup>, assieme ai provvedimenti introdotti dal ministro Bersani su concorrenza e trasparenza. Liberalizzazioni e sostegno al tessuto imprenditoriale italiano però, pur rientrando nella concezione di una nuova politica dei redditi – e come tali meritano di essere annoverati tra le azioni più «di sinistra» – non sono riusciti a mobilitare le forze del lavoro e le forze sane del paese contro le derive corporative cui abbiamo assistito nei mesi passati.

I punti che emergono dall'analisi possono essere così sintetizzati:

- da qui in avanti le retribuzioni devono crescere al passo con l'inflazione effettiva e con la produttività;
- si devono chiudere i Ccnl nei tempi giusti e, contemporaneamente, estendere la contrattazione di secondo livello;
- la parte più rilevante della produttività nei prossimi anni va redistribuita ai salari;
- serve una nuova politica dei redditi, in grado di controllare l'impatto dei prezzi e delle tariffe, come delle addizionali locali;
- è necessaria una riduzione della pressione fiscale sul lavoro;
- bisogna continuare a concepire il fisco nella sua funzione redistributiva, rafforzando le detrazioni per il lavoro dipendente, oltre che il sostegno al nucleo familiare e ai giovani che studiano e/o lavorano.

### 3. La condizione salariale dei giovani

La «questione salariale italiana» è un tema che attiene alla crescita e alla redistribuzione della produttività e alla concertazione di una nuova politica dei redditi che riguarda tutto il mondo del lavoro, ma che negli ultimi anni ha riguardato e riguarda soprattutto i giovani, costretti a scaricare sulle famiglie la mancanza di un reddito adeguato.

<sup>10</sup> Ires Cgil (2007) (a cura di Ruda A., Sanna R.), *Dossier sulla manovra finanziaria: risanamento, sviluppo e equità*, in [www.ires.it](http://www.ires.it).

Proprio su quest'ultimo tema le nostre rilevazioni<sup>11</sup> ci dicono che:

- a) un apprendista, in età compresa tra 15 e 24 anni, guadagna mediamente 736,85 euro netti mensili;
- b) un collaboratore occasionale, in età compresa tra 15 e 34 anni, guadagna mediamente 768,80 euro netti mensili;
- c) un co.co.pro. o co.co.co., in età compresa tra 15 e 34 anni, guadagna mediamente 899,04 euro netti mensili.

Secondo un'altra nostra indagine *ad hoc* sulle nuove generazioni di lavoratori<sup>12</sup>, sono i giovanissimi a percepire le retribuzioni più misere: gli stipendi inferiori a 800 euro sono molto diffusi tra chi ha 17-24 anni (55,8 per cento). Le retribuzioni tra 800-1.000 euro sono molto diffuse nella classe d'età 25-32 anni.

Anche secondo le ultime rilevazioni Istat, se il giovane è capofamiglia o coniuge, è in condizione di povertà relativa il 12,9 per cento: il 45,8 se vive in coppia con tre o più figli.

Come si può vedere si tratta di una generazione che non avendo autonomia economica ha difficoltà a progettare il proprio futuro. Con la Finanziaria 2008 si può cominciare a dare una sponda, aiutando i giovani a «uscire da casa».

#### 4. Confronti internazionali

Le retribuzioni orarie reali dei lavoratori dell'industria italiana crescono solo di 1,4 punti nel periodo 1998-2004, mentre quelle inglesi di 14 e quelle francesi di 13. Se proiettiamo i tassi di variazione delle retribuzioni reali in rapporto all'andamento dei principali aggregati macroeconomici dei paesi considerati, si evidenzia come la forbice tra l'Italia e gli altri paesi si allarghi sulla base di una sostanziale staticità delle nostre retribuzioni.

Come si vede dalla tabella seguente, emerge la necessità di riproporre la questione salariale in chiave europea, ponendo con forza l'esigenza che il sistema-paese consolidi la sua crescita e redistribuisca più di quanto ha fatto finora.

<sup>11</sup> Ires Cgil (2006) (a cura di Altieri G., Carrieri M., Megale A.), *op.cit.*

<sup>12</sup> Ires Cgil (2006) (a cura di Carrieri M., Megale A., Nerozzi P.), *L'Italia dei giovani al lavoro. Sicurezza, tutele e rinnovamento del sindacato*, Roma, Ediesse.

*Tab. 3 – Retribuzioni orarie reali dell'industria manifatturiera\* (1998=100)*

	1998	2000	2004	2010
<i>Francia</i>	100	105,7	113,1	126,2
<i>Germania</i>	100	103,5	105,8	111,6
<i>Italia</i>	100	100,6	101,2	102,4
<i>Spagna</i>	100	100,0	105,2	110,4
<i>Regno Unito</i>	100	105,9	114,4	128,8
<i>Area euro</i>	100	102,2	104,8	109,6

[\*] Elaborazioni con deflatore dei consumi privati.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Ocse 2006 (*Main Economic Indicators*).

Come sottolinea Leonello Tronti (nel contributo del presente numero di *Quaderni*), le differenze si accentuano con il passare del tempo, producendo effetti rilevanti. I lavoratori italiani, che nel 1998 disponevano di un reddito per abitante al di sopra della media europea, si trovano oggi 8 punti sotto la media europea, 3,5 punti sotto quella dell'area euro. Osservando il reddito pro-capite medio dell'Europa a 15, l'Italia ha rilevato tra il 1995 e il 2006 un decremento di circa 14 punti, assai più consistente di quelli degli altri paesi europei.

Il mondo del lavoro ha necessità, in rapporto a una questione salariale reale, non solo di distribuire più produttività e salari, non solo di rilanciare una nuova politica dei redditi, ma che questa politica dei redditi si basi anche sulla riduzione della tassazione sul lavoro dipendente.

## 5. La crescita italiana

L'Italia del periodo 2002-2005 ha visto una crescita zero. Esaurita la congiuntura internazionale negativa e avviato un processo di risanamento dei conti pubblici già nel 2006, col nuovo governo di centro sinistra, si sono registrati evidenti segnali di ripresa fin dai primi mesi del 2007: il Pil reale è cresciuto di 1,9 punti (più di quanto sia aumentato nei quattro anni precedenti); la produzione industriale è cresciuta a un tasso del 3,9 per cento, trai-

nata soprattutto dalle industrie ad alta tecnologia<sup>13</sup> e continua a crescere – anche se meno dei paesi Uem – di circa 1,7 punti (variazioni tendenziali gennaio-agosto 2007); il saldo della bilancia commerciale italiana è positivo (+5,3 per cento esportazioni e +4,3 importazioni) e negli ultimi mesi dell'anno le proiezioni del commercio estero indicano una ripresa delle esportazioni, anche nei settori del *made in Italy*; la domanda interna segna un'espansione (consumi +1,6 per cento; investimenti +2,3), in cui si riflette l'aumento dell'occupazione di circa 1,6 punti percentuali.

La manovra in discussione al Senato, pari a un terzo e di gran lunga più leggera dell'anno precedente, s'inserisce in un contesto economico e produttivo che vede l'Italia con una produzione industriale in forte ripresa, sebbene le previsioni Isae indichino un rallentamento tra ottobre e novembre di circa 0,7 punti. Il commissario dell'Unione Europea agli Affari economici e monetari, Joaquin Almunia, sostiene che la manovra non è «rigorosa» e per questa via rivolge anche una critica al fatto che l'extra-gettito in parte sia stato utilizzato sul welfare per i più deboli e non per abbassare il debito. In ogni caso, le stime del Fondo monetario internazionale relative all'Italia portano la crescita all'1,7 per cento per quest'anno (contro il precedente 1,8) e all'1,3 (rispetto alle previsioni dell'1,7) per il 2008. Dunque, una manovra finanziaria in un quadro di crescita, seppur rallentata, che dovrebbe coesistere con un tasso di inflazione reale attorno al 2 per cento.

Il complesso delle misure, dagli sconti sull'Ici a quelli sugli affitti, all'abolizione del ticket per le ricette specialistiche della diagnostica, fino all'art. 1 introdotto al Senato che prevede che dal 2008 l'eventuale surplus fiscale dovrà essere indirizzato prioritariamente alla riduzione dell'Irpef sul lavoro dipendente, confermano l'idea di una manovra non solo più leggera rispetto al passato, ma anche più attenta alle esigenze delle famiglie e dei giovani. Ciò non toglie che il bisogno di ridurre le tasse sul lavoro deve diventare qualcosa di più di un impegno politico.

Tuttavia la progressiva flessione della produttività nell'industria – come dei servizi – evidenzia la debolezza strutturale del sistema economico-produttivo italiano, all'interno di un contesto sempre più tecnologico e integrato nei mercati internazionali. La limitata dimensione d'impresa, assieme agli insufficienti investimenti in innovazione e ricerca, contribuiscono a determinare un forte calo della produttività.

<sup>13</sup> Istat (2007), *Rapporto annuale 2006*, Roma, Istat.

## 6. Patto sulla produttività

Nel 2008 servirà costruire le condizioni per un patto sulla politica dei redditi. Studiosi come Pietro Ichino e Nicola Rossi sottolineano spesso la necessità di ancoraggi sempre più forti del salario alla produttività aziendale. È chiaro che per redistribuire la produttività al lavoro, intanto, bisogna farla crescere, ma non c'è alcun bisogno di riproporre una «leggerezza» del Ccnl. Se nel decennio passato non ci fossero stati i contratti nazionali, per i salari sarebbe stata una vera e propria «débacle»; in ogni caso, serve allargare e qualificare la contrattazione decentrata.

Nel Protocollo sul welfare siglato il 23 luglio 2007, il governo ha previsto una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione del premio di risultato. In quest'ottica si punta ad allargare l'area della contrattazione decentrata in azienda, nei distretti e nei territori. Il governo emanerà norme al fine di attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti pari a una percentuale dell'erogazione corrisposta e fino a un tetto massimo del 5 per cento sulla retribuzione. Una forte conquista: tutto il salario di produttività viene reso pensionabile (quindi più conveniente). Per un lavoratore con 25 anni di attività, ad esempio, l'incremento della rendita pensionistica mensile è di circa 40-50 euro.

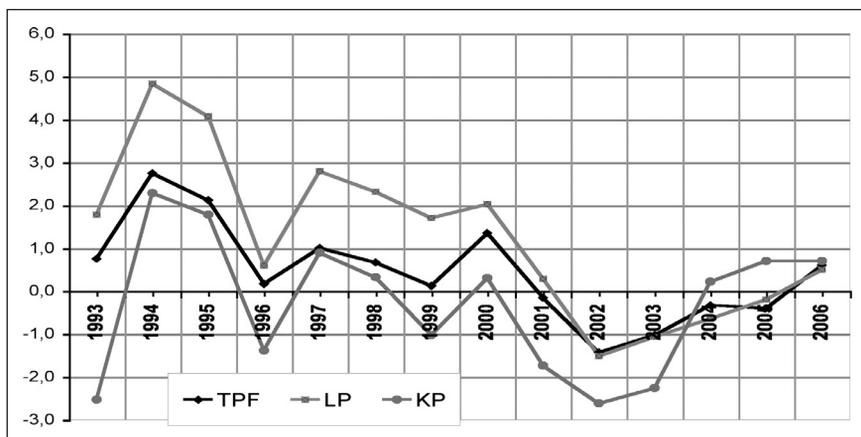
Un'ulteriore misura riguarda l'abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari, introdotta nel 1995. A tal proposito, ritengo che l'ora di straordinario dovrà continuare a costare di più dell'ora ordinaria e che lo sgravio dovrà andare al lavoratore. Ciò può avvenire recuperando nei Ccnl l'aumento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario. Per quanto riguarda la detassazione del premio di risultato, va approfondita l'applicazione del provvedimento in base al riordino delle diverse forme di tassazione (comprese le rendite): si può immaginare, ad esempio, che il salario di produttività venga tassato con la stessa aliquota prevista per le rendite finanziarie.

Verrà, peraltro, costituito un osservatorio presso il ministero del Lavoro, con la partecipazione delle parti sociali, con l'obiettivo di monitorare l'andamento degli accordi di produttività: saranno oggetti del monitoraggio sia la coerenza dell'attuazione della normativa con gli obiettivi definiti nel Protocollo, sia le caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

A tal proposito, bisogna essere onesti nel riconoscere che non sempre come sindacato siamo riusciti a svolgere una contrattazione decentrata di quantità (produttività) e di qualità (salute e sicurezza sul luogo di lavoro ecc.).

Tuttavia, se esaminiamo la produttività totale dei fattori (Tpf), risulta evidente che sull'andamento stagnante di questo indicatore ha influito negativamente non tanto la produttività del lavoro, quanto quella del capitale. Se esaminiamo i dati della figura sottostante, vediamo che negli anni 1992-1995 assistiamo a un aumento della produttività del lavoro, dovuto al decremento degli input di lavoro, a fronte di una crescita costantemente inferiore della produzione generata dal capitale fisso investito. Nella seconda metà degli anni novanta la produttività del lavoro ha mantenuto incrementi di segno positivo, trascinando anche la dinamica della produttività del capitale. La produttività del lavoro segna una variazione media annua di 1,3 punti dal 1993 al 2006, rimanendo tendenzialmente al di sopra della produttività del capitale (-0,5 punti annui) fino al 2002.

Fig. 1 – Tassi di variazione della produttività totale dei fattori e delle produttività parziali dei servizi resi dal lavoro e dal capitale (variazioni percentuali)



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (Misure di produttività dei fattori).

A partire dal 2000 si registra un'inversione di tendenza generale della produttività, quando tutti gli indicatori (da quelli del lavoro alle altre componenti) sono accompagnati da una flessione della produzione industriale. In particolare, tra il 2001 e il 2005, le peculiarità di un sistema competitivo e di

un modello di produzione come quello italiano, in cui l'andamento della produttività è direttamente correlato alla tendenza del ciclo produttivo – a differenza di altri paesi, come la Francia – hanno generato una riduzione della produttività (la produttività del lavoro è collegata al tasso di investimenti e di innovazione, che seguono appunto l'aumento di scala della produzione). La Tpf riflette il livello di progresso tecnologico e organizzativo di un'economia, e sconta, pertanto, gli effetti della tendenza negativa degli investimenti e della produzione degli ultimi anni. D'altro canto è la Banca d'Italia che sempre più parla di produttività totale dei fattori, partendo dal presupposto che innovazione tecnologica e risorsa del sapere e della conoscenza sono gli elementi cruciali della competitività futura. Per questo nell'affrontare il tema della produttività è necessario che Confindustria superi l'idea della produttività unicamente legata alle ore lavorate e alla quantità di lavoro svolto, confrontandosi invece su un'idea alta della competitività e della produttività, basata su più fattori, tra i quali ricerca e formazione hanno un ruolo essenziale<sup>14</sup>.

La Conferenza di Lisbona del 2000 (le cui indicazioni a metà del decennio sono ben lungi dall'essere attuate, in particolare nel nostro paese) aveva indicato la *via alta della competitività* come la strada da percorrere per rilanciare il ruolo dell'economia europea nel nuovo scenario della competizione globale. Questo significa «economia della conoscenza», crescita (in particolare nel nostro paese) degli investimenti in ricerca, nell'istruzione universitaria, nella formazione permanente, nella qualità del lavoro: per la specificità delle imprese italiane, nella loro crescita dimensionale e nell'innalzamento della qualità della filiera produttiva, della rete della subfornitura. Tutto questo è alternativo e in contrasto con la *via bassa* della concorrenza fondata sui bassi costi e la precarizzazione del lavoro: un'impresa non investirà sulla qualità e la crescita professionale dei propri dipendenti senza la prospettiva della loro stabilizzazione; se le imprese non investono nella formazione dei giovani, si determina nel giro di poco tempo una dispersione del loro capitale conoscitivo; la *learning organization*, una condizione fondamentale della capacità delle imprese di mantenere nel tempo la propria capacità competitiva, è inimmaginabile senza una forza lavoro altamente qualificata e senza processi di formazione permanente; nello stesso tempo, fin quando il lavoro precario costerà radicalmente meno di quello stabile, rappresenterà un incentivo inverso all'investimento in qualità. Ma tutta l'esperienza dell'economia euro-

<sup>14</sup> Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2007), *op.cit.*

pea dimostra che solo questa è la strada per il suo rilancio, mentre quella della competizione da costi ci spinge verso un depauperamento del sistema produttivo e una progressiva perdita di competitività.

Appare necessaria una puntualizzazione. Il processo di crescita della produttività e la sua redistribuzione così come appena descritto fa riferimento al settore privato: per il settore pubblico, la via di una maggiore competitività passa per un più alto grado di efficienza e di efficacia secondo quanto indicato nel *memorandum* d'intesa con le parti sociali, in cui la chiave di volta è rappresentata dalla creazione di meccanismi di «merito individuale».

L'idea di fondo è prevedere, nel quadro di un accordo generale sulle relazioni industriali, l'impegno a che le parti sociali istituiscano un sistema di monitoraggio sulla produttività, tramite la costituzione di un osservatorio nazionale permanente in grado di rilevarne l'andamento e la ripartizione; qualunque sia lo strumento di rilevazione e di negoziazione, la stessa produttività non si può redistribuire due volte. Occorre, quindi, costruire osservatori congiunti nei contratti per valutare «dove è andata» la produttività: per valutare quanta è andata ai lavoratori e quanta all'impresa; per valutare il rapporto competitivo con gli altri paesi; per agire nell'impresa o nel sistema distrettuale con le politiche necessarie, concependo la produttività, la sua crescita e la sua redistribuzione come un obiettivo comune<sup>15</sup>.

L'obiettivo deve essere di (ri)dare al lavoro almeno il 50 per cento della produttività realizzata. Per arrivare a questo obiettivo, si deve «prendere» tutta la produttività (il 100 per cento) laddove si contrattano i premi di risultato. Per fare questo bisogna espandere la contrattazione decentrata di almeno un'altro milione di lavoratori. Una volta giunti a questo obiettivo, metà della produttività va redistribuita al lavoro, metà in termini di competitività di sistema (innovazione, ricerca e formazione), assicurandosi che torni nei rivoli del sistema-impresa sotto forma di investimento.

Per questo, ritengo sia necessario un aggiustamento e una manutenzione dell'accordo del luglio 1993, che nel riformarlo punti alla piena applicazione di quelle parti utilmente aggiornate che attengono proprio alla produttività e alla piena attuazione di una nuova politica dei redditi. Non dobbiamo avere incertezze nel sederci al tavolo negoziale, poiché vanno portati a casa risultati tangibili che rispondano concretamente alla necessaria crescita dei salari.

<sup>15</sup> Megale A. (2005), *Nuova politica dei redditi e qualità della contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, VI, n. 3, luglio-settembre, pp. 29-47.

## 7. Patto fiscale contro l'evasione per ridurre le tasse sul lavoro

La manovra fiscale del 2007 e i benefici per le famiglie sono stati in parte assorbiti dalle addizionali locali. Dal 2002, inoltre, lavoratori e lavoratrici italiane non hanno avuto la restituzione del *fiscal drag*. Nel sottolineare che la restituzione del *fiscal drag* era in origine orientata anche a mantenere l'invarianza del potere d'acquisto, è del tutto evidente che oggi tale restituzione potrebbe essere realizzata riducendo le tasse sul lavoro e, dunque, aumentando le detrazioni d'imposta dei lavoratori dipendenti. Sono consapevole che per fare questa operazione servono tra 1,5 e 1,8 miliardi di euro, che oggi vengono spesi sull'Ici. Per questo immagino un patto fiscale in cui tutti i soggetti, a partire dai sindacati e dalle imprese, si trovano impegnati nella lotta all'evasione; e per ogni punto recuperato, metà deve andare a ridurre le tasse sul lavoro e l'altra metà al risanamento e alla competitività.

Naturalmente, nell'ottica di un grande compromesso sociale tra capitale e lavoro, sulla base di una stabilità di legislatura, il patto fiscale non può che accompagnare anche una politica di «buona occupazione».

La base imponibile dell'evasione fiscale è pari a oltre 200 miliardi di euro, il 16 per cento del Pil. Con una pressione fiscale del 43 per cento, le imposte e i contributi evasi a livello nazionale sono pari a circa 87 miliardi di euro (circa il 7 per cento del Pil). Per ridurre di circa 100 euro al mese le tasse sul lavoro per 16 milioni di lavoratori dipendenti servono circa 15-16 miliardi di euro: recuperando 3 punti di Pil, se ne possono destinare 1,5 al lavoro dipendente. Andrebbe affrontata una sfida titanica ma non impossibile, visti i risultati di quest'ultimo anno anche grazie al lavoro del tanto «vituuperato» viceministro Visco, artefice di una lotta all'evasione che finora ha portato in emersione circa 22 miliardi di euro.

Adesso servirebbe un piano di legislatura per ridurre le tasse sul lavoro nei prossimi tre anni. L'iniziativa nazionale sul fisco, dunque, non può che rilanciare l'idea «pagare tutti le tasse per far pagare di meno il lavoro dipendente e i soggetti più deboli».

## 8. Tempi certi per i rinnovi contrattuali

È indispensabile rispettare i tempi per il rinnovo dei contratti nazionali. A luglio circa 8,9 milioni (72,3 per cento) di lavoratori sono in attesa di contrat-

to. Nel luglio 2006 erano il 39,3. Risultano scaduti 36 Ccnl, relativi al 74,3 per cento del monte retributivo totale. I lavoratori dell'artigianato sono nei fatti da ben sette anni senza contratto e l'accordo interconfederale del 2004 ha dato una boccata d'ossigeno, ma non ha sbloccato i rinnovi contrattuali. Parliamo di 1.700.000 persone nelle imprese di piccolissime dimensioni a cui rischia di venir meno lo strumento contrattuale per eccellenza: il contratto nazionale. Bisogna riconquistarlo, riaprendo con le stesse controparti la questione della forbice retributiva che in questi 15 anni si è allargata sugli stessi minimi contrattuali per i quali, a parità di prestazione, la differenza è ormai troppo ampia<sup>16</sup>. Vi sono contratti – come quello delle pulizie – che non si riescono a rinnovare da 4 anni. Vi sono poi realtà come quella dei pubblici dipendenti, che hanno giustamente manifestato il 26 novembre a Roma per la mancanza di risorse in Finanziaria. Questo porta ad allungare i tempi inevitabilmente anche per loro.

A mio avviso è sbagliata l'idea che a fronte dei ritardi contrattuali si scelga la strada dell'anticipo da parte dell'azienda, come è successo alla Fiat, oppure dell'aumento della cosiddetta «indennità carsica». Il rischio è l'annullamento e la perdita di interesse per la conquista del rinnovo contrattuale anche da parte dei lavoratori. Bisogna ragionare invece su regole certe, che a 4-5 mesi dalla scadenza consentano di chiudere fisiologicamente un rinnovo contrattuale. Vi sono Ccnl che «abituamente» vengono rinnovati a 18-24 mesi dalla scadenza, altri addirittura quando già è scaduto il contratto stesso. A fronte di ritardi strutturali della contrattazione non si può, tuttavia, rispondere con anticipi aziendali. In ogni caso, ai fini di una crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni, appare determinante rinnovare nei 3-4 mesi il contratto. Farlo a due anni dalla scadenza diventa un vero e proprio colpo per la perdita dei salari, ecco perché sarà utile ragionare in chiave europea su possibili soluzioni che entro la scadenza, al massimo dopo i 3-4 mesi di un negoziato, prevedano possibili conclusioni. Vanno individuate forme e modalità per costruire proposte conclusive che le parti, nella loro autonomia, dovranno valutare se accettare, per chiudere il contratto, oppure imboccare la via del conflitto. Resta da stabilire se va individuata un'autorità riconosciuta dalle parti che assolva a questo compito di garanzia.

<sup>16</sup> Vedi Banca d'Italia (2007), *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi – Anno di riferimento 2006*, suppl. *Bollettino Statistico*, Indagini campionarie, nuova serie, vol. XVII, n. 41, 12 luglio.

## 9. 23 luglio: aggiustamenti per una riforma contrattuale<sup>17</sup>

Molto schematicamente e avendo chiaro che il punto fondamentale di qualsiasi ragionamento sulla politica di distribuzione del reddito è la riconquista di quella nuova politica dei redditi, capace di realizzare una crescita del potere di acquisto reale delle retribuzioni, è utile avanzare alcune idee, sulla base di un unico modello contrattuale, sul come aggiornare le regole contrattuali e rilanciare una contrattazione di qualità, cominciando a fissare una serie di obiettivi:

- i contratti nazionali che difendono il salario reale sulla base dell'inflazione effettiva, superando la logica dell'inflazione programmata;
- i costi normativi dei contratti, dalla riforma degli inquadramenti a eventuali premi di produttività per chi non ha contrattato in azienda o nel territorio, fino alle normative della malattia o ai costi del *welfare contrattuale* (previdenza integrativa o sanitaria), vanno posti a carico della produttività. *Si potrebbe immaginare di investire un 1-1,5 per cento di produttività in questa direzione.* È evidente che la quota di produttività già utilizzata per queste operazioni non può essere spesa due volte. Quest'impostazione supera le ambiguità e tiene distinta la difesa del salario reale nel contratto, la sua eventuale crescita, anche con interventi di riforma contrattuale degli inquadramenti professionali e con la contrattazione decentrata; si può essere chiari nell'affermare, come hanno già fatto il contratto dei chimici nel 1983 e degli alimentaristi a metà degli anni novanta, che per coloro che non hanno effettuato contrattazione va comunque prevista una quota di produttività tesa a definire il «premio di produttività contrattuale». Sarebbe utile riprendere una proposta che ho già avanzato nel primo volume sulla politica dei redditi<sup>18</sup>: destinare una quota di produttività pari all'1 per cento alla riforma degli inquadramenti professionali;
- estensione della contrattazione decentrata in azienda, o in alternativa nel territorio, laddove si realizza una «convenienza competitiva» che porta le parti sociali a mettersi d'accordo e a individuare nel territorio del distretto per la categoria un'opportunità per le relazioni industriali nell'interesse del lavoro e dell'impresa. L'idea più volte espressa in passato dalla Cisl della cosiddetta «e-

<sup>17</sup> Questo paragrafo è già presente nel contributo di Megale A. (2005), *op.cit.*, ma le proposte contenute restano attuali.

<sup>18</sup> Megale A., Birindelli L., D'Aloia G. (2003), *op.cit.*

sigibilità» rischia di essere una parola «forte», ma senza ricadute concrete, poiché non c'è esigibilità possibile se non c'è un interesse comune da realizzare. Nel territorio questo interesse comune sta nel tenere assieme un'idea di compromesso sociale tra il capitale e il lavoro;

- sulla produttività (come descritto in precedenza) si possono immaginare osservatori congiunti per controllare e monitorare ai diversi livelli di quanto cresce, quanta ne va al lavoro e ai salari, quanta alla ricerca, alla formazione e all'innovazione. È evidente che il nostro obiettivo è far crescere con la contrattazione la quota che va al lavoro, ma penso che dobbiamo cimentarci anche contrattando la quota che va alla ricerca, alla formazione e all'innovazione;

- avviare un processo graduale di accorpamento dei contratti per filiera produttiva che porti i circa 400 contratti attuali a 40-50 futuri, con l'obiettivo di riflettere attentamente in questo scenario su processi di unificazione contrattuali da realizzare con gradualità, anche tra grandi e piccole imprese;

- la questione relativa ai tempi, cioè schema biennale con normativa quadriennale come è adesso, o durata triennale, non pone di per sé problemi politici particolari, se non quello di scegliere ciò che è più utile e conveniente per le parti, anche al fine di consentire un pieno e diffuso svolgimento della contrattazione di secondo livello.



DOCUMENTO



## Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita\*

*La concertazione è un metodo che rende purché non si pretenda di imporla ma la si persegua insieme, costruendo un patto comune e credendoci sul serio, governo, sindacati e imprese.*

Carlo Azeglio Ciampi (settembre, 2006)

*Ragazzi, tornate a produrre. Vi prometto che il mio governo farà un grande sforzo per cambiare la politica dell'Italia. Voi però dovete fare un grande sforzo per cambiare le vostre imprese. Siamo fermi da dieci, dodici anni e il cuore del problema è «la stasi della produttività».*

Romano Prodi (settembre, 2006)

*Il problema dello stallo della produttività dipende dai comportamenti delle imprese e, in particolare, dalla dinamica insufficiente degli investimenti e dell'innovazione.*

Tommaso Padoa Schioppa (settembre, 2006)

### 1. Ulteriore flessibilizzazione del mercato del lavoro o nuovo patto sociale?

Pensare a un nuovo patto sociale tra imprese, organizzazioni sindacali e governo, dopo le deludenti inadempienze di alcuni attori nel corso dell'ultimo quinquennio, potrebbe apparire un esercizio sterile, un «presupposto di scuola», un fatto estemporaneo. Eppure tre grandi elementi, che caratterizzano le economie europee (il crescente peso della spesa pubblica, un processo di globalizzazione in continua espansione e un ruolo pervasivo della «conoscenza»), impongono un'approfondita riflessione sui mec-

\* Il testo che qui pubblichiamo costituisce l'appello on line promosso nel 2006 da N. Acocella, R. Leoni e L. Tronti, al quale hanno successivamente aderito numerosi studiosi e operatori delle relazioni industriali italiane.

canismi di funzionamento e di governo dei moderni sistemi economici, nonché sugli stimoli ai comportamenti degli attori che vi operano.

Gli elementi caratterizzanti il nuovo corso economico hanno peraltro già provocato la richiesta di un'ulteriore flessibilizzazione del mercato del lavoro e di una riduzione del ruolo dei patti sociali e della contrattazione centralizzata, fondata sul presupposto che i patti stessi tenderebbero a fissare rigidità nei differenziali salariali e nei modi di operare della politica economica, incompatibili con gli obiettivi di competitività imposti dalle circostanze. Convincere oggi le parti sociali e l'opinione pubblica che non è la contrattazione di «patti sociali» in sé (in alternativa al dispiegarsi delle libere forze del mercato) a determinare conseguenze inadeguate alle esigenze del nuovo corso, quanto il loro contenuto, non è opera da poco.

Ciononostante, a parere degli scriventi, proprio i grandi elementi sopra richiamati richiedono oggi ancora patti sociali, ma dai contenuti e orientamenti completamente differenti rispetto a quelli degli ultimi due decenni. La prima generazione di patti sociali aveva visto al centro dello «scambio politico» la moderazione salariale contro un aumento della spesa sociale. La seconda generazione si era imperniata sullo scambio tra moderazione salariale e riduzione concertata della spesa pubblica, finalizzata al perseguimento di un obiettivo di portata storica come l'ingresso nell'Unione monetaria europea. I patti sociali dell'età della globalizzazione e della società della conoscenza devono invece avere al centro dello scambio la moderazione nella crescita del salario reale contro la predisposizione delle «condizioni» per la crescita della produttività. Oggigiorno, in un contesto come quello italiano, la crescita della produttività può scaturire solo da due condizioni: eliminazione delle posizioni di rendita, indispensabile per incentivare gli investimenti produttivi; investimenti nelle nuove tecnologie, nel capitale organizzativo e nello sviluppo delle competenze. Se la prima condizione è il presupposto, la seconda offre le moderne «chiavi» per dischiudere la dinamica della produttività.

## **2. Il quadro di riferimento: alcuni fatti stilizzati**

Bastano alcuni riferimenti per descrivere il quadro del rischio di progressiva deriva cui sta andando incontro il sistema produttivo-industriale italiano.

- Dal primo trimestre del 2001 a metà del 2005 l'espansione dell'attività produttiva del nostro Paese, misurata dal Prodotto interno lordo (Pil), è stata quasi nulla: la crescita è stata infatti pari allo 0,16 per cento in media per ogni trimestre (corrispondente allo 0,7 per cento in media per ogni anno).

- L'indice della produzione industriale (2000=100) registra addirittura una regressione: segnava 102 alla fine del 2001, oggi si attesta a 96 circa. Il valore aggiunto (al costo dei fattori) del settore manifatturiero è calato al ritmo dello 0,8 per cento in media annuo dal 2000 a oggi.

- La quota delle nostre esportazioni sulle esportazioni mondiali di beni è passata dal 5 per cento del 1990 al 3,6 del 2003. Se le nostre esportazioni avessero mantenuto la quota, esse avrebbero assicurato da sole – tenuto conto di tutte le interazioni – un'espansione annua della domanda aggregata dello 0,5 per cento in più rispetto a ciò che si è osservato.

- La specializzazione dell'Italia rimane orientata alle produzioni caratterizzate da una dotazione di capitale umano medio-bassa, una fiacca dinamica della domanda internazionale, una tecnologia imitabile.

- La quota delle spese in ricerca e sviluppo sul Pil è invariata da un paio di decenni, attestata all'1,1 per cento, con una componente privata bloccata allo 0,5 per cento. Relativamente a questi indicatori, il nostro paese si colloca agli ultimi posti dell'Unione Europea, che presenta una media del 2 per cento nell'Ue-15. I nostri maggiori concorrenti evidenziano una percentuale di 3 o 4 volte superiore alla nostra. Ad esempio, la Germania viaggia su ritmi del 2,5 per cento (1,75 per le imprese); la Francia al 2,2 per cento (1,4 per le imprese); gli Stati Uniti al 2,7 per cento (1,9 per le imprese); infine il Giappone al 3,1 per cento (2,2 per le imprese). Se si considera il modesto contributo alle attività private di ricerca e sviluppo offerto dalle piccole e medie imprese (che costituiscono una quota più elevata del nostro sistema produttivo rispetto ai concorrenti stranieri), va da sé che lo sforzo pubblico del nostro paese in questa sfera dovrebbe essere proporzionalmente maggiore.

- Ulteriore peculiare caratteristica degli investimenti delle imprese italiane è la concentrazione nella componente tangibile, e poco nella componente intangibile.

- In questo quadro non stupisce che dal 1995 al 2001 la crescita annuale della produttività oraria nell'industria manifatturiera sia stata del 4,5 per cento negli Stati Uniti, del 4,6 in Francia, del 2,4 in Germania e

solo dello 0,9 in Italia. Dal 2001 al 2005 nel nostro paese il prodotto per unità di lavoro standard è calato in media dello 0,4 per cento ogni anno, mentre è cresciuto ancora del 2,4 in Francia, del 3,7 in Germania e dello 0,6 in Spagna.

- La produttività totale dei fattori, che approssima il progresso tecnico, le conoscenze e il capitale organizzativo delle imprese, ha sempre avuto un andamento positivo fino alla fine del decennio scorso, anche se con un trend decrescente; dal 2000 al 2003, invece, si è registrata una dinamica negativa pari a una caduta dello 0,6 per cento in media ogni anno, contro incrementi dell'1,8 in Francia e dello 0,7 in Germania.

### 3. Le spiegazioni in circolazione

Le cause dei deludenti risultati sopra richiamati sono diverse, e non è facile farne la contabilità; soprattutto non è facile attribuire gli appropriati pesi ai vari fattori. Certamente, il nostro sistema ha manifestato negli ultimi anni un'incapacità di adattare un modello di successo a condizioni diverse da quelle nelle quali aveva prodotto buoni risultati nei decenni precedenti, in modo da far fronte all'accresciuta competitività non solo delle economie emergenti (soprattutto di quelle asiatiche e dei paesi dell'Europa dell'Est), la cui crescita è comprensibilmente molto rapida, ma anche di quelle «mature», a noi assai più simili, dei nostri partner europei.

L'elemento centrale che manifesta questa incapacità di adattamento del modello italiano è il declino della produttività. Nella pubblicistica il tema è affrontato, da parte dei datori di lavoro e di analisti «indipendenti», in termini di rigidità dei rapporti di lavoro e di diseconomie attribuite alle infrastrutture inefficienti, quindi alla negligenza, all'incompetenza e all'inefficienza delle istituzioni pubbliche. Sul fronte sindacale si assiste a una continua rivendicazione di un maggior impegno da parte delle imprese nei confronti degli investimenti, della formazione, delle innovazioni e della ricerca, che dovrebbe associarsi a, o scaturire da, un rinnovato generale clima di fiducia nelle potenzialità di crescita del paese. Le proposte esistenti per superare il gap crescente della produttività convergono nel suggerire l'esigenza di:

- eliminazione delle posizioni di rendita;
- investimenti nell'istruzione e nella formazione;

- programmi strategici di ricerca;
- misure orizzontali per favorire la diffusione delle tecnologie esistenti;
- riforme delle procedure e delle regole che governano il mercato del lavoro.

L'incremento della produttività che può derivare dall'eliminazione delle posizioni di rendita è argomento dai contorni noti e su di esso l'attuale governo sembra sufficientemente ben orientato. Similmente, sono noti gli effetti in termini di efficienza dinamica degli investimenti in formazione di capitale umano e in nuove tecnologie e le misure per la diffusione delle tecnologie. Quindi c'è da sperare che il governo in carica punti decisamente su di essi, superando gli ostacoli che sorgono dal lato del loro finanziamento. Il punto più controverso riguarda le procedure e le regole che governano il mercato del lavoro, ampiamente divaricate fra una richiesta di ulteriore flessibilizzazione e il suggerimento opposto di un consolidamento della fase di transizione dal rapporto di lavoro precario al rapporto duraturo. Molto è stato detto in questo ambito sui vantaggi dei rapporti di lavoro duraturi, che facilitano il doppio investimento in capitale umano da parte dell'impresa e dei lavoratori, nonché gli associati investimenti in nuove tecnologie. Ma esiste un vantaggio ulteriore che ha a che fare con il ruolo che le relazioni industriali possono svolgere ai fini della crescita della produttività nell'ambito delle nuove tecnologie. Per comprendere la natura di questo vantaggio è necessario addentrarsi sempre più all'interno dell'impresa e fare riferimento in modo più puntuale alla sua operatività con le moderne tecnologie.

#### **4. Per un cambiamento delle, e nelle, imprese: la riorganizzazione dei luoghi di lavoro**

La letteratura economica specializzata ha posto in luce le condizioni generali associate a una causazione positiva tra sindacalizzazione e produttività: relazioni cooperative (o conflittuali, ma non antagonistiche), contrattazione centralizzata e «decentramento organizzato» della contrattazione di secondo livello. In aggiunta, è ormai largamente documentato il grande impatto sulla produttività delle cosiddette «nuove pratiche di lavoro ad alta performance» (Npl), pratiche che devono essere adottate «in grappolo» (non singolarmente e isolatamente l'una dalle altre) se si vo-

gliono ottenere risultati positivi, e che includono, fra le altre, coinvolgimenti e «buone» relazioni industriali.

L'introduzione delle cosiddette Npl avviene attraverso la riorganizzazione dei luoghi di lavoro, che si concretizza in una serie di cambiamenti tanto nel capitale fisico (investimenti in nuove tecnologie, Ict) quanto in quello organizzativo (organizzazione per processi piuttosto che per funzioni, riduzione dei livelli gerarchici e generale processo di decentramento dei poteri verso i livelli medio-bassi: maggior coinvolgimento dei singoli lavoratori e dei rappresentanti sindacali, lavoro di squadra, aumento della responsabilità e della conseguente discrezionalità a livello medio-basso, formazione di tipo cognitivo e relazionale, incentivi legati all'apprendimento). Gli investimenti nel capitale organizzativo danno luogo a un processo virtuoso di sviluppo delle competenze, innescato dagli apprendimenti che si realizzano nell'ambito di «comunità di pratica», al cui interno si fa largo ricorso alle conoscenze «tacite» possedute dai lavoratori.

Il fulcro di questo nuovo approccio è però costituito dalla stretta complementarità tra investimenti in beni tangibili (nuove tecnologie) e intangibili (nuove pratiche di lavoro), da cui scaturisce la maggior propulsione alla crescita della produttività e della performance. E uno dei presupposti degli investimenti nel capitale organizzativo è costituito dalla stabilità dei rapporti di lavoro, indispensabile per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi di decisione e di gestione del cambiamento. Le ricerche hanno documentato come senza la simultanea attivazione di entrambe le categorie di investimenti delle quali si è detto, l'andamento della produttività aziendale rimane imbrigliato dentro un'organizzazione del lavoro di vecchio stampo, che mortifica e vanifica gli sforzi in investimenti fatti nella sola sfera delle nuove tecnologie a tal punto che i mancati investimenti in cambiamenti organizzativi diventano una vera e propria barriera a ulteriori investimenti in Ict.

Ma per cogliere appieno le complementarità occorre lungimiranza e persistenza, poiché gli incrementi di produttività si manifestano in modo significativo solo dopo alcuni periodi dall'avvio di un pacchetto integrato di cambiamenti. E solo incrementi significativi di produttività sono in grado di far incamminare l'impresa, e il sistema industriale nel suo complesso, lungo la strada del contenimento dei costi, dell'aumento della competitività e contemporaneamente di una crescita dei salari reali, in quanto si tratta di incrementi che derivano da uno sviluppo del capitale

intangibile che si dimostrano duraturi proprio e perché questo è un patrimonio difficilmente imitabile dai concorrenti, quantomeno nel breve-medio periodo. Il grave problema di produttività di cui il nostro apparato soffre è il risultato non solo di infrastrutture inefficienti ma anche, e soprattutto, di una «trappola» culturale che vede nella tecnologia il principale o l'unico marchingegno della performance. Le macchine, per quanto sofisticate, non possono sostituire la volontà, le conoscenze e l'applicazione di chi le utilizza.

La ricerca economica ha recentemente documentato anche un ulteriore effetto positivo che deriva all'impresa dall'adozione di una struttura piatta, snella, basata sui principi dell'organizzazione che consente l'apprendimento (*learning organisation*): la maggior propensione all'innovazione dei prodotti e al miglioramento della qualità, in virtù della più intensa attività di risoluzione dei problemi e di «creazione della conoscenza» che si materializza in un tipo di organizzazione come quella qui richiamata. Infine, un ultimo risultato è costituito dal fatto che un più efficiente ed efficace uso delle spese in ricerca e sviluppo stimola le imprese a investire non solo per costruirsi delle competenze-chiave che siano difficilmente copiabili, ma anche per sviluppare internamente la «capacità di assorbimento» delle conoscenze esterne.

## 5. I contenuti di un nuovo «patto sociale»

In accordo con i termini dello «scambio politico» necessario ad accelerare il quadro dei processi di riorganizzazione sopra delineato, i *policy makers* devono impegnarsi (in modo credibile) – oltre che ad abbattere con decisione le posizioni di rendita – a stimolare gli investimenti nelle nuove tecnologie e in capitale umano, nonché a incanalare risorse per favorire l'introduzione e la diffusione dei processi di riorganizzazione (che sono costosi), a facilitare l'acquisizione di posizioni lavorative stabili e fornire incentivi economici ai lavoratori per compensarli degli sforzi cognitivi e di apprendimento. Occorre a questo proposito tener conto che i costi di sviluppo delle risorse umane di oggi rappresentano dei miglioramenti per il sistema di sicurezza (*welfare*) di domani, dal momento che le nuove caratteristiche dei luoghi di lavoro generano un processo di apprendimento nell'intero ciclo di vita e che, di conseguenza, il fenomeno dell'obsole-

scienza delle competenze tenderà a ridursi nel tempo. Il più alto tasso di crescita della produttività potrà essere utilizzato per una seria politica dei redditi, capace di compensare i lavoratori, da un lato, e le imprese, dall'altro.

Queste ultime, a propria volta, potranno contare nel tempo anche sui benefici derivanti dalle cosiddette capacità inter-organizzative, ossia dai risultati che scaturiscono in un sistema co-evolutivo di «cambiamenti cumulativi» per effetto di un insieme di complementarità sistemiche, ad esempio tra scolarità di base e apprendimenti sul luogo di lavoro (in un contesto organizzativo ad alta performance); tra investimenti in Ict e competenze; tra Ict e nuovo contesto organizzativo; tra conoscenza tacita e conoscenza codificata; tra nuove pratiche di lavoro implementate a grappolo e maggior propensione all'innovazione di prodotto e di processo. I rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni sindacali possono giocare un doppio ruolo nel favorire la costruzione di un'organizzazione «internamente» flessibile nelle imprese: da un lato, i lavoratori possono rendersi disponibili nei confronti dei programmi di riorganizzazione e di coinvolgimento, a patto che le organizzazioni sindacali proteggano le loro prospettive occupazionali e di carriera; dall'altro, le negoziazioni e gli accordi con i manager aziendali possono rendere l'introduzione delle nuove pratiche lavorative meno costosa, dal momento che non c'è la necessità di trattare e di vincere la resistenza al cambiamento di ogni singolo lavoratore. Le argomentazioni sopra richiamate sono peraltro alla base dei convincenti e pressanti inviti che la Commissione Europea ha ripetutamente rivolto alle parti sociali e alle pubbliche autorità di tutti i paesi membri (precisamente negli anni 1997, 1998 e 1999) affinché costruissero una partnership per un progetto di modernizzazione dei luoghi di lavoro.

Per recuperare il terreno perduto rispetto ai paesi del Centro-Nord dell'Europa, che hanno in vari modi seguito politiche nazionali coerenti con i suggerimenti della Commissione Europea, appare indispensabile oggi-giorno nel nostro Paese il varo di un vero e proprio «Patto sulla riorganizzazione dei luoghi di lavoro» tra gli attori sociali a livello nazionale, che tracci le linee del cambiamento e del rinnovamento dei luoghi di lavoro e delle pratiche di gestione delle risorse umane in sintonia con i principi dell'organizzazione che apprende (*learning organisation*) e dell'impresa «internamente» flessibile. I contenuti del Patto non debbono individuare una precisa configurazione dei luoghi di lavoro, da applicarsi a ogni impresa o

stabilimento (idea priva di senso), quanto un insieme di requisiti minimi – un protocollo organizzativo – che i luoghi di lavoro debbono soddisfare, cui si devono aggiungere le linee di formazione specifica necessarie a dare attuazione e a garantire nel tempo l'osservanza del protocollo.

Le indicazioni a livello generale devono costituire la cornice all'interno della quale – a livello decentrato – gli attori si impegnano a negoziare gli elementi organizzativi di cambiamento da implementare, e a individuare il protocollo lavorativo/comportamentale specifico dell'impresa (il come fare, piuttosto del cosa fare), per favorire lo sviluppo delle competenze, condizione indispensabile per la costruzione di un vantaggio competitivo dinamico e duraturo. Ciò che precede sembra coinvolgere principalmente le imprese e, più in generale, le parti sociali. In realtà, il ruolo che il governo è chiamato a svolgere non è marginale, non soltanto per l'impegno che esso può assumere nell'offerta di servizi di ricerca, istruzione superiore e formazione finalizzata alle nuove forme «sostenibili» di organizzazione del lavoro, ma anche in quanto potrà condizionare l'ammissione delle imprese ai fondi per lo sviluppo e a quelli per la formazione dei lavoratori all'attuazione di progetti di investimento in ricerca e sviluppo, nonché alla riorganizzazione dei luoghi di lavoro in linea con le indicazioni sopra richiamate. In questo modo si può delineare una compatta strategia nazionale per lo sviluppo e la disseminazione sia delle nuove tecnologie sia delle nuove forme di organizzazione, quale veicolo per migliorare la performance dell'impresa, le condizioni reali dei lavoratori, la competitività, l'occupazione e la crescita – in altri termini per intraprendere la «via alta» allo sviluppo e alla qualità del lavoro.

20 settembre 2006

*Adesioni:*

*Aris Accornero (Università La Sapienza di Roma); Nicola Acocella (Università La Sapienza di Roma); Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia); Franca Alacevich (Università di Firenze); Adalgiso Amendola (Università di Salerno); Giovanni Ancona (Università di Bari); Guido Baglioni (Presidente di Cesos – Centro studi economici, sociali e sindacali, Roma); Enzo Bartocci (Direttore del Comitato editoriale della rivista Economia & Lavoro, Roma); Lauralba Bellardi (Università di Bari); Luca Beltrametti (Università di Genova); Marco Bentivogli (Se-*

gretario generale Fim Cisl Marche); Alberto Berrini (Consulente economico Fiba Cisl); Mario Biagioli (Università di Parma); Daniele Bianchi (Gestione e Management, Roma); Giuseppe Bianchi (Università La Sapienza di Roma); Luca Bianchi (Svimez, Roma); Luigi Bonatti (Università di Trento); Lorenzo Bordogna (Università di Milano); Paolo Bosi (Università di Modena e Reggio Emilia); Gian Carlo Cainarca (Università di Genova); Michele Capriati (Università di Bari); Umberto Carabelli (Università di Bari); Bruno Carminati (Consulente Festo Academy); Floro Caroleo (Università Parthenope di Napoli); Natale Carra (Università di Bergamo); Mimmo Carrieri (Università di Teramo); Alberto Cassone (Università del Piemonte Orientale); Laura Castellucci (Università di Roma Tor Vergata); Gian Primo Cella (Università di Milano); Marco Centra (Isfol, Roma); Pietro Checcucci (Isfol, Roma); Daniela Cocchi (Presidente della Società Italiana di Statistica; Università di Bologna); Antonio Coccozza (Università G. D'Annunzio di Chieti-Pescara e Luiss di Roma); Luca Colonna (Segretario nazionale Uilm); Pietro Condemi (Docente Silsis Milano, Area Scienze dell'educazione); Bruno Contini (Università di Torino); Lilia Costabile (Università Federico II di Napoli); Annalisa Cristini (Oxford University); Giuseppe Croce (Università La Sapienza di Roma); Giuseppe D'Aloia (Ires Cgil, Roma); Alessandra Del Boca (Università di Brescia); Carlo Dell'Aringa (Università Cattolica di Milano); Andrea De Panizza (Economista, Roma); Giuseppe Delmestri (Università di Bergamo); Sergio Destefanis (Università di Salerno); Davide Di Laura (Istat, Roma); Massimo Follis (Università di Torino); Marco Forlani (Collaboratore Centro studi nazionale Cisl, Firenze); Edmondo Forlani (Economista, Genova); Luigi Frey (Università La Sapienza di Roma); Alessandro Gaj (Università di Bergamo); Riccardo Gatto (Istat, Roma); Angelo Gennari (Responsabile Centro studi e ricerche Cisl, Roma); Gianna Giannelli (Università di Firenze); Enrico Giovannetti (Università di Modena e Reggio Emilia); Anna Grandori (Università Bocconi di Milano); Riccardo Leoni (Università di Bergamo); Stefano Liebman (Università Bocconi di Milano); Pia Locatelli (Presidente dell'Internazionale Socialista Donne; Parlamento Europeo); Federico Lucidi (Università di Roma); Lorenzo Maffucci (Funzionario Inps, Direttore Agenzia di Crema); Gloria Malaspina (Assessore alle Politiche del lavoro, Provincia di Roma); Luca Manca (Centro studi nazionale Cisl, Firenze); Enrico Marelli (Università di Brescia); Paolo Mariti (Università di Pisa), Paolo Mattini (Dirigente Aran, Roma); Nicola Mattoscio (Università G. D'Annunzio di Chieti-Pescara); Giuseppe Matulli (Vice Sindaco di Firenze); Ferruccio Marzano (Università La Sapienza di Roma); Giuseppe Mauro (Università G. D'Annunzio di Chieti-Pescara); Mauro Mellano (Università La Sapienza di Roma); Pietro Merli Brandini (Esperto di Relazioni industriali, Roma); Maria Luisa Mira-

bile (Ires Cgil, Roma; Direttrice *La Rivista delle Politiche Sociali*); Raoul C.D. Nacamulli (Università di Milano-Bicocca); Flavio Necchi (Servizio Statistiche economiche, Comune di Milano); Serafino Negrelli (Università di Brescia); Ferdinando Ofria (Università di Messina); Gabriele Olini (Ufficio studi Cisl); Guido Ortona (Università del Piemonte Orientale); Stefano Palmieri (Ires Cgil, Roma); Paolo Piacentini (Università La Sapienza di Roma); Paolo Pini (Università di Ferrara); Cosimo Perrotta (Università di Lecce); Giuseppe Porro (Università di Trieste); Franco Praussello (Università di Genova); Claudio Quintano (Università Parthenope di Napoli); Ida Regalia (Università di Milano); Antonino Regazzi (Segretario generale Uilm); Mario Regini (Università di Milano); Guido Rey (Scuola Superiore Sant'Anna, Pisa); Emilio Reyneri (Università di Milano-Bicocca); Alessandro Roncaglia (Università La Sapienza di Roma); Luisa Rosti (Università di Pavia); Maddalena Rufo (Docente di Economia aziendale I.T.C. di Roma); Andrea Salanti (Università di Bergamo); Enrico Saltari (Università La Sapienza di Roma); Michele Salvati (Università di Milano); Francesco Scacciati (Università di Torino); Marcello Signorelli (Università di Perugia); Luca Solari (Università di Milano); Giovanni Solinas (Università di Modena e Reggio Emilia); Adolfo Spazziani (Presidenza Federutility, Roma); Stefano Staffolani (Università Politecnica delle Marche, Ancona); Massimo Tomassini (Isfol, Roma); Ermanno Tortia (Università di Trento); Ugo Trivellato (Università di Padova); Leonello Tronti (Economista, Roma); Francesco Vaccaro (Istat, Roma); Silvia Vaccaro (Isfol, Roma); Marco Zanotelli (Università di Milano; Inps); Maria Angela Zilocchi (Funzionaria Provincia di Piacenza).



CONFRONTO

*Tracciare confini. Realtà e metafore della distinzione,*  
di Gian Primo Cella



# L'attraversamento dei confini nella teoria sociale

Paolo Marchetti

Avvicinarsi al tema dei confini è spesso un rischio. Anche volendo contenere la propria ricerca all'interno di un campo d'analisi specifico si devono fare i conti con l'insidiosa polisemia di questo termine-concetto. Ogni approccio non può trascurare il fatto che sono ambiti del sapere assai distanti che vengono chiamati in causa (geografico, storico, sociologico, giuridico, antropologico, psicologico); ambiti che bisogna saper governare, pur mantenendo salda la specificità del proprio approccio disciplinare. Gian Primo Cella, con il suo *Tracciare confini. Realtà e metafore della distinzione*, dimostra grande abilità nel muoversi in questo intricato territorio; il punto di vista del sociologo, infatti, riesce ad alimentarsi dei risultati raggiunti in altri ambiti scientifici, senza tradire la sua vocazione naturale.

Il lavoro può dare sulle prime un'impressione di scarsa organicità, ma a seguirlo con attenzione ci si accorge che il discorso che viene sviluppato al suo interno è, al contrario, sorretto da un'intenzione narrativa tutt'altro che animata da sole suggestioni. Che il lettore superficiale possa essere tratto in inganno dalla rapida successione delle idee e delle immagini proposte è pure possibile; ma di lettore superficiale si tratta, appunto. D'altra parte, come appena detto, il tema dei confini è tema insidioso, e si può rischiare di sentirsi dire (come a chi scrive è capitato) di aver fatto un lavoro scarso di idee originali, ma di buon impianto sistematico (Schmale, 2003) o, alternativamente, ricco di spunti originali, ma privo di sistematicità (Lesaffer, 2005).

Iniziamo dalla struttura del libro, quindi, per fugare ogni dubbio sulla sua coerenza interna. Gian Primo Cella pone già in premessa il percorso che seguirà nello svolgere il suo lavoro. Il tono, come si addice a chi opera con onestà intellettuale, non è mai perentorio, ma aperto al dubbio e alla necessità di verifica. Negli ultimi due paragrafi le stesse questioni vengono ripresenta-

\* Paolo Marchetti è docente di Storia delle codificazioni moderne e di Storia del diritto medievale e moderno nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Teramo.

te in forma riassuntiva, ma con qualche buona ragione in più da spendere per sostenere la fondatezza delle idee proposte. All'interno di questa struttura espositiva circolare si dispiegano i nuclei tematici che l'Autore sceglie di presentare. Sullo sfondo, in ogni caso, sembra aleggiare una domanda, resa esplicita nell'intitolazione dell'ultimo capitolo, ma che in realtà appare essere un po' lo stimolo conoscitivo che ha orientato la ricerca: è possibile sostenere, come da più parti viene ripetuto, che in un'epoca segnata dal fenomeno della globalizzazione (termine anche questo assai complesso e controverso) i confini stiano scomparendo, o comunque siano destinati a scomparire?

Negata già alla fine della premessa l'ineluttabilità di questa sparizione, Cella affronta, nelle prime pagine del libro, il tema del potere «generativo» dei confini. Essi, infatti, attraverso l'attività di distinzione per opposizione implicata dall'atto del confinare, danno fisionomia a ciò che si presenta come indistinto, inesistente nello spazio; in altre parole, sono lo strumento attraverso il quale vengono costruite le identità, anche quelle individuali. L'Autore avverte, sin da subito, che quando si tratta di confini la distanza tra uso metaforico ed esperienza concreta di ciò che limita è assai meno marcata di quanto ci si possa immaginare, esistendo, in questo ambito, uno scivolamento progressivo da un piano all'altro più che una netta separazione. Utilizzando alcune intuizioni di Pierre Bourdieu (in particolare, 1997) – autore stranamente messo poco a frutto da coloro che si sono interessati di confini – scrive a questo proposito Cella: «L'esteso uso metaforico della parola confine è alimentato a sua volta dalla rappresentazione metaforica degli stessi confini reali. Si può senza eccessivi rischi di essere fraintesi utilizzare il termine in senso metaforico nel linguaggio comune come in quello teorico, non solo perché il termine richiama una anticipazione di una esperienza pratica, ma anche perché la rappresentazione di questa esperienza non è legata a una forma particolare» (p. 32).

Il secondo capitolo del libro è interamente dedicato alla narrazione di «storie» di confine. Si tratta di storie, note e meno note, che appartengono a un passato più o meno lontano (i confini della città di Sparta, l'attraversamento di Cesare del Rubicone, le *rayas* di Alessandro VI e la spartizione del Nuovo Mondo, la faticosa costruzione del confine tra Francia e Spagna lungo la catena montuosa dei Pirenei, gli arbitrari tracciati di confine dei paesi africani disegnati dalle potenze coloniali europee), o a un tempo prossimo o pienamente immerso nella contemporaneità (il muro di Berlino, la frontiera tra Stati Uniti e Messico, l'edificazione di una barriera di confine tra Palestina e

Israele), di storie di confini che non si vedono, ma che sono ben presenti nella mente delle persone e servono a costruire precise identità (come quella dei cittadini di un piccolo villaggio dell'Andalusia), o ancora di confini invisibili, ma capaci di segnalare discontinuità nell'ambito della cultura e delle produzioni artistiche (come nel caso della scultura lignea tedesca).

Le narrazioni utilizzate, così distanti l'una dall'altra, servono però all'Autore per segnalare la natura ambivalente dei confini (fonte di rassicurazione e di certezze, essi possono assumere, alle volte, anche un aspetto minaccioso e inquietante) e, nello stesso tempo, per evidenziare alcuni tratti tipici dei confini: *sacralità, ritualità, materialità, arbitrarietà, costruibilità* (tratto che nega la loro pretesa *naturalezza*); aspetti molteplici, quindi, ma non necessariamente incompatibili tra di loro.

Da questi racconti Cella trae lo spunto per trasporre gli insegnamenti tratti in tema di confini verso altri discorsi della teoria sociale. Così i tre capitoli successivi vengono dedicati, con coerenza d'analisi, a temi di grande interesse nell'ambito della riflessione sociopolitica. In primo luogo, quello dell'uguaglianza (sarebbe meglio dire, della formazione delle disuguaglianze). In fondo è proprio la materializzazione di un confine che permette, allo stesso tempo, di riconoscere in capo a determinati soggetti una parità di diritti e di negarli a tutti coloro che si collocano al di fuori di questa linea di inclusione/esclusione. «Che sia fondata – scrive Cella – su criteri individualistici o collettivistici, o su una combinazione degli stessi, o su un occultamento dei secondi sotto le spoglie dei primi, ogni sistema di disuguaglianza si fonda su meccanismi e strategie di chiusura sociale. I confini fra i gruppi forniscono stabilità e riproducibilità del sistema, e permettono la formazione e il riconoscimento delle identità» (p. 85).

Strettamente connesso al tema della disuguaglianza è quello della rappresentanza, perché esso implica la necessità di dare risposta alla domanda cruciale: chi stabilisce i confini? Domanda alla quale l'Autore tenta di rispondere facendo ampio ricorso alla storia.

Sul piano degli apporti teorici questa parte del lavoro è indubbiamente supportata dalle idee di alcuni autori cui lo stesso Cella non manca di esplicitare un debito di riconoscenza. Da una parte, infatti, per dare soluzione al problema della legittimazione a tracciare i confini, Cella si avvale in primo luogo della nozione elaborata da Bourdieu di «campo politico» (tra gli altri lavori, 1997; 2001), che trova opportuno però integrare (visto che lo stesso Bourdieu non spiega dove nasce la legittimazione del campo politico) con il

concetto formulato da Alessandro Pizzorno di «politica assoluta», ossia quel luogo della politica dove si decidono i fini di lungo periodo, i fini ultimi (Pizzorno, 1993).

È in questo contesto che appare indispensabile all'Autore il ricorso all'analisi storica, cui viene dedicata una parte del quarto e del quinto capitolo. Il punto di partenza (richiamato comunque già nelle pagine precedenti) è il fondamentale lavoro di Emile Benveniste sulla nascita delle istituzioni indoeuropee (Benveniste, 1976). Per questo autore la parola *rex*, all'origine, ha uno stretto legame con l'espressione *regere fines*. Il fondamento della regalità, in altre parole, nei linguaggi indoeuropei non risiederebbe tanto nella gestione del potere politico, quanto nell'attività, fortemente connotata dai caratteri del religioso, del tracciare i confini, dello stabilire ciò che è retto, giusto. Questa commistione tra sacralità e confini è presente anche in epoca medievale, quando (come confermato dalla stessa testualità giuridica) i soggetti cui pertiene il diritto di tracciare i confini sono le due autorità universali, cioè il Papa e l'Imperatore (ma solo in quanto vettore terreno del messaggio evangelico) – sul punto mi permetto di rinviare a Marchetti (2001, pp. 63-74).

Un punto di svolta per Cella si avrebbe, come indicato da Berman, con la riforma gregoriana, ossia con la definitiva separazione della sfera politica da quella religiosa (Barman, 1998). Fatto che sarebbe all'origine delle istituzioni giuridiche moderne, dell'autonomia del diritto, della politica e della scienza politica, nonché dello Stato stesso. Il potere performativo in tema di confini (così come l'ambito delle decisioni ultime) si inizia, da questo momento in poi, a spostare sul versante dell'autorità politica. «Cominciava – scrive a tal proposito Cella – a essere superata la indeterminazione dei confini della giurisdizione ecclesiastica, in precedenza sovrapposta alle competenze delle autorità secolari, in quanto ritenuta proveniente non tanto dai principi della giurisdizione, quanto da quelli della ordinazione. Con questa definizione dei confini si affermava l'esigenza di delimitare gli ambiti territoriali di lealtà nei confronti dei sovrani come autorità ormai esclusivamente secolari» (p. 135).

Il quinto capitolo del libro è dedicato ai confini degli Stati, dei gruppi e delle nazioni. Se un appunto può essere fatto a Cella, in questo contesto specifico, è quello di aver utilizzato nella sua ricostruzione storica un altro termine-concetto estremamente complesso, cioè quello di Stato, non dando atto di un'importante corrente storiografica che ne contesta l'uti-

lizzabilità, almeno sino alla modernità inoltrata (per tutti, Grossi, 1996). L'uso del termine Stato, per indicare alcuni potentati europei d'epoca medievale, potrebbe infatti ingenerare più di un fraintendimento nel momento in cui se ne volessero declinare i profili giuridico-istituzionali. Al di là di questa osservazione, va comunque riconosciuto a Cella il merito di non cadere nella facile suggestione di una razionalizzazione a posteriori. Aiutato in questo dal fondamentale lavoro di Daniel Nordman sui confini della Francia in epoca moderna (1998), la cui definizione segue modelli differenti secondo l'area geopolitica lungo la quale corrono, riconosce, ad esempio, la non concludenza di una teoria che volesse legare la linearizzazione dei confini alla formazione degli Stati. Riferendosi alla difficoltà di tracciare linee di separazione nette tra formazioni politiche, almeno sino alle soglie del XIX secolo, scrive Cella: «Certo gli andamenti non sono così semplici e sarebbe rischioso, o forse non fruttuoso, sovrapporre a una teoria sulla formazione dello stato una teoria generale sulla evoluzione dei confini, magari orientata verso il punto di arrivo della demarcazione lineare» (p. 154).

Sullo sfondo delle riflessioni di Cella è evidente (sin dalle prime pagine del libro) l'apporto del pensiero schmittiano (anche se depurato dagli eccessi di realismo presenti nella riflessione teorica del filosofo tedesco). Dello Schmitt in primo luogo del *Nomos della terra*, quello cioè che coglie la centralità, nella formazione dello *ius publicum europaeum*, della definizione territoriale (quindi dei confini) delle formazioni politiche in epoca moderna. (Schmitt, 1998, p. 170). Ma i confini degli Stati non sono gli unici a interessare Cella. L'Autore, infatti, si addentra nell'analisi di quelli dei gruppi e delle nazioni. Il suo approccio teorico – ma l'opzione era già stata anticipata a più riprese, come, ad esempio, nelle pagine dedicate al potere degli intellettuali di «evocare» differenze e separazioni (pp. 135-140) – si orienta verso una visione dei confini come strutture primarie (e non semplici certificazioni di una differenza storicamente consolidata) dotati, da questo punto di vista, di notevoli capacità generative.

In tema di costruzione dei confini nazionali, che seguono e non precedono quelli degli Stati, Cella segnala quel processo, storicamente accertabile, di *trade off*, in base al quale all'irrigidimento dei confini esterni corrisponde (deve corrispondere) una tendenziale scomparsa di quelli interni.

L'ultimo capitolo del libro è dedicato (oltre a una ripresa delle questioni affrontate nelle pagine precedenti) al tema della globalizzazione e al suo im-

patto sui confini. Come già segnalato, la domanda che l'autore si pone è la seguente: nell'epoca di grandi trasformazioni che stiamo vivendo «siamo di fronte se non a una scomparsa almeno a una evanescenza dei confini, oppure siamo solo in vista delle conclusioni di un libro»? (p. 186). La risposta è, per Cella, senza dubbio la seconda. Se i confini esterni degli Stati-nazione si stanno effettivamente riducendo di spessore (ma anche questa osservazione non può essere generalizzata con superficialità), si può assistere, nel presente di un mondo globalizzato, a un rifiorire e moltiplicarsi di confini, non solo territoriali, all'interno di ogni Stato. Forse ha ragione, in questo, Giacomo Marramao, quando sostiene che da qualche tempo stiamo assistendo a una sorta di *rewind* storico, come se il film della costruzione dello Stato moderno, giunto alla sua conclusione, si stesse riavvolgendo ripercorrendo a ritroso la sua vicenda (Marramao, 2003, p. 111).

Al di là di questa suggestione, estranea al lavoro di Cella, *Tracciare confini* è un libro utile alla lettura della contemporaneità. Da una parte, infatti, contribuisce a sfatare l'idea di un'odierna omogeneizzazione delle condotte sociali, politiche ed economiche conseguente a una chiusura definitiva dell'orizzonte della storia (Fukuyama, 1992). Dall'altra, aiuta a cogliere il senso di nuove linee di demarcazione. Sia di quelle «dure» (il muro in costruzione tra Israele e Palestina o quello che corre per un centinaio di chilometri tra Messico e Stati Uniti), che resistono al generale affievolimento delle linee di separazione tra Stati, sia di quelle, ancora poco definite nei contorni, che stanno generando, quasi dal nulla, nuove identità all'interno di ciascun paese.

Tra le righe del libro è possibile leggere un appello alla responsabilità fatto a politici, intellettuali, uomini pubblici in generale, ossia a tutti coloro che hanno, attraverso le loro parole, la capacità di evocare confini. Gli orrori che nella ex Jugoslavia hanno seguito il furioso e artato richiamo a intramontabili identità collettive (sorrette da un fantasioso uso della storia), insegnano che tracciare un confine è sempre un gesto carico di drammaticità e dalle conseguenze spesso imprevedibili. In un'Italia dove l'aspirazione alla costruzione di piccole patrie sta oltrepassando il frasario e l'atteggiamento folkloristico di qualche politico, iniziando a interessare, pur se in forma differente, anche personaggi più avveduti sul piano della riflessione culturale e del progetto politico, forse il valore di questo appello non andrebbe sottovalutato.

## Bibliografia

- Benveniste E. (1976), *Il vocabolario delle istituzioni inodoeuropee*, 2 voll., Torino, Einaudi.
- Berman H.J. (1998), *Diritto e rivoluzione*, Bologna, Il Mulino.
- Bourdieu P. (1997), *Méditations pascaliennes*, Parigi, Seuil.
- Bourdieu P. (2001), *Langage et pouvoir symbolique*, Parigi, Fayard.
- Fukuyama F. (1992), *La fine della storia e l'ultimo uomo*, Milano, Rizzoli.
- Grossi P. (1996), *Un diritto senza Stato. La nozione di autonomia come fondamento della costituzione giuridica medievale*, in *Quaderni Fiorentini per la Storia del Pensiero Giuridico Moderno*, 25, pp. 267-284
- Lesaffer R. (2005), *Recensione a P. Marchetti, De iure finium. Diritto e confini tra tardo medioevo ed epoca moderna*, in *Tijdschrift voor Rechtsgeschiedenis*, 74, pp. 419-420.
- Marchetti P. (2001), *De iure finium. Diritto e confini tra tardo medioevo ed epoca moderna*, Milano, Giuffrè.
- Marramao G. (2003), *Passaggio a Occidente. Filosofia e globalizzazione*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Nordman D. (1998), *Frontières de France*, Parigi, Gallimard.
- Pizzorno A. (1993), *Le radici della politica assoluta*, Milano, Feltrinelli.
- Schmitt C. (1998), *Il nomos della terra nel diritto internazionale dello ius publicum Eeropaicum*, Milano, Adelphi.
- Schmale W. (2003), *Recensione a P. Marchetti, De iure finium. Diritto e confini tra tardo medioevo ed epoca moderna*, in *Rechtsgeschichte*, 2, pp. 188-189.



## Quando i confini diventano una metafora dell'azione sociale

Lorenzo Speranza

Con *Tracciare confini* (2006) Gian Primo Cella lascia il porto tranquillo della sociologia economica, del lavoro e delle relazioni industriali e affronta il «mare aperto» della teoria sociale<sup>1</sup>. Ormai tali «scorrerie» cominciano a essere abbastanza frequenti – si pensi a *Le tre forme dello scambio. Reciprocità, politica, mercato a partire da Karl Polanyi* (1997) – al punto da indurci a chiedere se quel porto sia stato abbandonato definitivamente. È come se quei confini, tutto sommato coccolati nel corso di questo libro, Cella provasse ad abatterli nei rapporti della sociologia con le altre discipline sociali (antropologia, economia, geografia e storia) e perfino con la (grande) letteratura. Forse la condizione di nonno recentemente acquisita ha contribuito ad «allargare» lo sguardo e gli orizzonti, anche se non ha attenuato granché la vis polemica e il tono un po' caustico<sup>2</sup>.

Siamo di fronte a un libro appassionato e appassionante sui confini: su cosa significhi proporli, tracciarli, eroderli, passarli, violarli, difenderli, rispettarli, ma fra le righe s'intuisce che i confini diventano la metafora privilegiata per spiegare l'azione sociale. Già, ma cosa sono i confini? Dopo un incipit bruciante, «nulla è più artificiale di un confine "naturale"» (p. 13), Cella ri-

\* Lorenzo Speranza è docente di Sociologia economica nell'Università della Calabria.

<sup>1</sup> La terminologia marinaresca mi è stata suggerita dal modo poco accademico in cui ho «incrociato» il libro in oggetto. Al mare, in una giornata di mezza estate, smanettando sulla sintonia di una radio, ho sentito Cella che spiegava a un'intervistatrice, probabilmente cosmopolita, come l'abolizione dei confini, anche in tempi di globalizzazione, non fosse alle viste. Al resto ha contribuito la cortese richiesta dei *Quaderni*.

<sup>2</sup> Penso, ad esempio, a una bella citazione di Cassano, che ho ripreso anch'io, debitamente virgolettata, a proposito della quale Cella fa notare (p. 75) che ha colpito anche altri, al punto tale che qualcuno, più «intraprendente», ha pensato di farla propria «dimenticando», però, di riconoscere i dovuti crediti all'autore. Un esempio più cospicuo è il trattamento riservato a Massimo Cacciari, il «sindaco geo-filosofo» (p. 118) al suo terzo mandato («una vera vocazione», p. 143), per aver fornito, in un'epoca segnata «dall'emergere della protesta localista [...] un apporto rilevante alla costruzione delle identità locali e alla diffusione delle strutture cognitive atte a riconoscere tali identità» (p. 117).

nuncia esplicitamente a dare una definizione a tutto tondo e, con un approccio interazionista, preferisce fare riferimento a ciò che tutti sanno dei confini e sembra quasi evocare le esperienze dirette dei lettori. In questo modo fa come quegli scrittori di libri gialli che disseminano il testo di indizi, ma che, per tenerci avvinti fino alla fine, rivelano il nome dell'assassino solo all'ultima pagina. E anche lì c'è un colpo di scena, che però mi riservo di rivelare solo in conclusione.

Il libro è diviso in sei capitoli. Nel primo vengono affrontati i confini, ma anche le identità, come distinzione e come fonte di significato. La distinzione di cui parliamo è quella che si forma per contrapposizione: i cittadini nazionali, in tale accezione, si *contrappongono*, quindi definiscono la propria identità, rispetto agli stranieri, grazie al confine che divide chi sta dentro da chi sta fuori. E ancora: i confini, attraverso la contrapposizione, facilitano l'individuazione e stimolano i processi di riconoscimento che portano alla formazione delle identità. Qui il richiamo dell'autore va a Colombo e Navarini e a Sciolla, ma forse si sarebbe potuto richiamare anche Melucci (1982, pp. 68-70) e la sua costruzione dell'identità all'incrocio fra identificazione e riconoscimento. Da questo punto di vista «i confini acquistano un ruolo decisivo nella costruzione simbolica delle comunità [...] non tanto perché esprimono significato», *quanto perché dotano i soggetti della capacità di fornire significato*, e questa funzione è chiaramente decisiva per la formazione dell'identità (p. 19). Ciò sarà ancor più chiaro se solo si tiene in mente che, nel linguaggio comune, il termine confine è spesso usato (p. 25) in senso metaforico («i confini fra competenze diverse») o, addirittura, si risolve in un ossimoro («i confini *mobili* di una certa disciplina»). Qui appare, in tutta evidenza, il carattere socialmente e culturalmente costruito dei confini, sottolineato all'inizio. Tuttavia, anche nell'accezione più tradizionale, qual è quella della frase: «il confine che separa l'Italia dalla Francia» (o qualsiasi altro confine separi due Paesi), *ciò che divide* deve essere inteso non solo e non tanto come una striscia di terra, ma soprattutto come una cultura, delle tradizioni, una storia (elementi che, a ben pensare, paradossalmente contribuiscono anche a *unire* le due nazioni *confinanti*). In tutte le accezioni appena esaminate è chiara l'influenza della teoria della distinzione di Bourdieu (1983), e del concetto correlato di spazio sociale, su quello di spazio fisico che poteva apparire, a tutta prima, la dimensione esclusiva dei confini. In questa intuizione della duplicità dello spazio, come costruzione a un tempo fisica e sociale, sembra di cogliere l'eco dell'ambivalenza dei confini, di cui parla Simmel,

confini che, nel momento in cui separano interno da esterno, rendono anche più unito ciò che racchiudono. Cella ricostruisce il pensiero di Simmel che, «con un'efficace metafora artistica, ci dice che il confine ha per il gruppo sociale racchiuso la stessa importanza che ha la cornice per l'opera d'arte: la delimita rispetto al mondo che la circonda, e ne conferma, simboleggian-dola, l'unità autosufficiente» (p. 29).

Nel secondo capitolo si raccontano esperienze di confini nella forma «singolare» delle narrazioni e sono storie che, sol che glie ne diamo il tempo, e da qui una certa lunghezza delle citazioni, parlano da sole. «Il più famoso rito di separazione della storia è quello compiuto da Cesare con l'attraversamento di un insignificante fiumiciattolo (il famoso Rubicone, *ndr.*) nell'anno dell'inizio della guerra civile con Pompeo. [...] Nessun gesto di tale irrilevanza materiale (il fiume era solo un ruscello [...]) e il confine non era sorvegliato) ha potuto godere di tale duratura consistenza metaforica» (p. 41). Forse non altrettanto famosa, ma non meno arbitraria e *immateriale*, è la cosiddetta *raya de Tordesillas* (dal nome della cittadina castigliana dove, nel 1494, fu firmato il relativo trattato, che durò pochi decenni), cioè la linea di confine tracciata, se così si può dire, per tutto l'oceano Atlantico, da Nord a Sud, per definire le sfere di influenza del Portogallo e della corona di Castiglia (pp. 42-44). Un terzo esempio riguarda non un confine in sé, ma il *processo sociale* di costruzione del confine pirenaico fra Spagna e Francia nel X-VII secolo e, più precisamente, la spartizione della regione montana della Cerdanya fra le due potenze confinanti (p. 46). La divisione di una regione «di frontiera» in due appartenenze nazionali diverse (francese e castigliana) non modificò in modo particolare la cultura comune preesistente (catalana), ma fu utilizzata come fonte di «distinzione per contrapposizione, che non ha bisogno [...] di oggettive differenze linguistiche o culturali, bensì di esperienze soggettive rese possibili o rafforzate dalla distinzione del confine» (p. 46). Il processo di definizione del confine pirenaico è importante ai nostri fini perché, al pari di quanto vedremo relativamente alle professioni, è fondativo della costituzione delle due monarchie come Stati nazionali, in quanto «il fondamento della regalità [...] non consiste tanto nella gestione del potere, quanto nella prerogativa del tracciare i confini» (p. 47).

Non sempre, tuttavia, le distinzioni arbitrarie vengono utilizzate socialmente al fine di costruire identità politiche. È il caso delle linee di confine tracciate «col righello» che si trovano su una carta geografica dell'Africa contemporanea. Tali linee corrispondevano alle esigenze più svariate delle ex po-

tenze coloniali (l'annessione di un fiume a un territorio, ad esempio, poteva servire alla possibilità di farvi accedere una cannoniera), ma l'elemento comune è che sono sopravvissute al colonialismo, a dimostrazione che è più facile istituire un confine, laddove non ne esistano, che modificare quelli già esistenti. Quando, poi, un confine si presenta sotto la forma materiale di un *muro*, l'esperienza ci insegna che esso rappresenta non solo una difesa dell'autorità politica dagli attacchi degli *outsider*, ma anche un mezzo per ostacolare l'uscita degli *insider* (p. 51). Cella individua due casi di scuola: il muro di Berlino, come esempio classico di distinzione per *inclusione*, e quello che si sta costruendo in Terra Santa, come modello altrettanto pregnante di *esclusione*. Infine, sui «confini che non si vedono, ma che fondano culture» (p. 63) viene riportato il caso, si vedrà quanto esemplare anche oggi, dell'evoluzione della scultura lignea nel sistema di città-stato tedesche tardo-medievali e di come le linee di demarcazione all'interno delle professioni fossero «continuamente disegnate e ridefinite attraverso la competizione esterna fra le diverse città distinte. La delimitazione fra le città passava non tanto attraverso i confini esterni, quanto attraverso i confini interni controllati dalle corporazioni» (p. 65).

Quale insegnamento si può trarre dai racconti che abbiamo riportato? Cella lo trova citando un autore (Cassano) che adopera parole di grande suggestione: «Il confine è sacro perché custodisce il rapporto fra identità e differenza, in quanto costruisce/identifica una comunità proprio attraverso la sua contrapposizione alle altre, a tutte le altre. [...] La frontiera quindi non unisce e separa, ma unisce *in quanto* separa» (p. 68). A questo riguardo non sono riuscito a trattenermi dall'applicare tali categorie all'attualità politica e dall'andare col pensiero a Berlusconi e alla sua capacità, finora ineguagliata, di costruire la «sua comunità» attraverso la contrapposizione non a «tutte le altre», ma, nel suo caso, *solo a un'altra*, identificata come la metafora del male, cioè la sinistra in generale e il comunismo in particolare. Anche la Lega ha manifestato analoga capacità, sia pure su scala più ridotta, di costruire un'identità comune (pedemontana) in opposizione a un'altra entità esterna (la cosiddetta «Roma ladrona»).

Nel terzo capitolo si indaga sull'uso dei «confini nei discorsi dell'uguaglianza e della rappresentanza» (p. 77) in almeno tre sensi. In primo luogo, nel senso indicato da Pizzorno, per cui «l'uguaglianza non può concepirsi che come riferita a soggetti determinati *inclusi entro confini* determinati» (p. 81, corsivi miei) e invece *esclude* chi ne sta fuori. Secondariamente, e qui sembra

di sentire un'eco del Cella specialista dei sistemi di relazioni industriali, la «tenuta» dei confini serve anche a stabilizzare o, se si vuole usare una parola più grossa, a «istituzionalizzare» (Dahrendorf, 1963) i conflitti che, infatti, molto spesso (si pensi tipicamente a quelli salariali) dipendono da comparazioni fatte al di là del proprio gruppo professionale di riferimento, quando cioè si «sconfina». Infine, si riprende la riflessione di Coser, uno dei massimi studiosi contemporanei di Simmel, laddove scrive che «il conflitto delimita i confini tra i gruppi all'interno di uno stesso sistema sociale (...rafforzando...) la consapevolezza che ciascun gruppo ha di sé come entità separata. (...E che...) la repulsione reciproca, creando un equilibrio tra i vari gruppi, preserva un sistema sociale nella sua interezza» (p. 84).

A questo punto Cella sottolinea i punti di richiamo fra i tre argomenti passati in rassegna e la teoria weberiana della «chiusura sociale» (1980, vol. 2, pp. 34-37), di quella strategia, cioè, per cui determinati gruppi cercano di avvantaggiarsi (o di conservare i vantaggi già acquisiti) restringendo l'accesso alla concorrenza a un numero limitato di soggetti in possesso di certe caratteristiche fisiche o sociali. In questo capitolo Cella affronta altri due argomenti rilevanti, particolarmente oggi. Il primo fa riferimento a come il discorso dell'uguaglianza porta direttamente a quello della rappresentanza. Il «chi stabilisce i confini» non può che rimandare, infatti, ai sistemi di rappresentanza (pp. 86-87), oltre a essere, come s'è già osservato, il fondamento della regalità. Per il secondo, «la legittimazione dei confini si fonda su una pretesa ambiziosa, anche se non sempre ben dimostrata: la pretesa che la distinzione creata attraverso di essi identifichi una condizione nella quale le differenze interne siano inferiori a quelle esterne» (p. 105), con i connessi processi di identità e riconoscimento. Il problema è che oggi sembra operare un «inatteso *trade-off* fra dissolvimento dei confini esterni e aumento di quelli interni» (p. 107).

Il quarto capitolo è intitolato, significativamente, «Pensare, dire, tracciare i confini: la politica e gli intellettuali», con un ovvio riferimento al ruolo attivo dei politici e degli intellettuali nel proporre distinzioni. Qui il caso di scuola è Massimo Cacciari, prestigioso intellettuale e politico assieme, richiamato per aver fornito – in un'epoca segnata «dall'emergere della protesta localista, propensa non solo a declinare i conflitti di interesse in termini di conflitti di identità, ma anche ad avanzare richieste di ridefinizione dei confini interni ed esterni [...] – un apporto rilevante alla costruzione delle identità locali e alla diffusione delle strutture cognitive atte a riconoscere tali

identità» (p. 117). A proposito di questa capacità dei politici e degli intellettuali di presentare e, a volte, creare la distinzione, Cella richiama una differenziazione di Bourdieu (1995) fra due poteri della distinzione: «Quello di introduzione e quello performativo. Il primo (...riconosce...) una distinzione già esistente, come avviene nella questione dei cosiddetti confini naturali; il secondo crea la distinzione nel momento nel quale la afferma» (pp. 122-123). A guardar bene, a me pare che qui sia ancora all'opera il Bourdieu della *Distinzione* (1983) e, in particolare, il concetto di *habitus* formulato in quella sede, *formula generatrice* di pratiche oggettivamente classificabili e, allo stesso tempo, *sistema di classificazione* di tali pratiche.

Del quinto capitolo rammenterò solo il titolo: «Stati, gruppi, nazioni: gli effetti dei confini». Infine, e questo è l'argomento del sesto e ultimo capitolo, siamo alle viste di una «scomparsa dei confini o solamente alla conclusione di un libro?» (p. 187). Per Cella gli effetti della globalizzazione sui confini materiali (ché la scomparsa di quelli metaforici non è neanche concepibile) non procedono a senso unico e non comportano necessariamente la loro abolizione. Perfino quella sorta di aspirazione faustiana dei nostri tempi, che consiste nella reperibilità virtuale 24 ore al giorno garantita dalla telefonia cellulare, ha bisogno di una *rassicurazione* spaziale (e cos'altro è il classico «dove sei» che, nelle telefonate, ha sostituito il «chi sei?») (p. 189). Si pensi poi al numero degli Stati indipendenti aderenti all'Onu, indubbiamente un buon indicatore della diffusione dei confini, almeno di quelli esterni, che sono passati dai 74 del 1945 agli oltre 190 attuali. Infine, per quanto possa essere suggestivo osservare che «i mercati vogliono essere cosmopoliti, gli stati no» (p. 192), Cella propone il percorso più sofisticato di Alesina e Spolaore, per i quali «con la maggiore apertura del regime degli scambi, diventa praticabile per le regioni o i gruppi relativamente piccoli la ricerca dell'indipendenza. [...] Da qua ci si dovrebbe attendere che integrazione economica e disintegrazione politica procedano mano nella mano, in un processo che si rafforza reciprocamente» (p. 197). Dunque, per riprendere il *divertissement* iniziale, anche arrivati all'ultima pagina non c'è dato conoscere il nome dell'assassino, per il semplice fatto che si è trattato solo di *tentato* omicidio e, a conti fatti, i confini, o meglio, *il concetto di confine*, e tutto ciò che vi ruota attorno, *gode ancora di ottima salute*. Visto che non stiamo celebrando il funerale dei confini, siamo allora di fronte alla conclusione di un libro? Spero di no, almeno per il tempo necessario a discutere con Cella di qualche questione relativa al concetto di

frontiera, a quello di chiusura sociale e al modo in cui si costruiscono, modificano o demoliscono i confini professionali.

Cominciamo dalla frontiera. Un «confine che separa, ma non sempre distingue, quasi una frontiera» (p. 58), è la linea che corre, costeggiando per circa 100 chilometri il Rio Grande, fra gli Stati Uniti e il Messico. La *tortilla courtain* è ben diversa e, verrebbe voglia di aggiungere, *meno ferrea* della *iron courtain*, classico archetipo di distinzione per *inclusione*, anche perché è caratterizzata da una cultura di confine *comune*, come Cella ben evidenzia citando un passo dell'*Economist*: «Al ritorno, gli abitanti del confine da entrambi i lati spesso si sentono meno vicini ai loro connazionali di quanto lo siano alla gente al di là della linea» (p. 60). Insomma, è la frontiera stessa a divenire un Paese in sé, *separato da e straniero per entrambi* i Paesi che confinano e, a un tempo, a costituire un concetto «relazionale» che «identifica piuttosto una zona di contatto nella quale predomina l'incertezza, la commistione, la sovrapposizione delle identità» (p. 70). Che il confine fra Stati Uniti e Messico diventi quasi l'epitome del concetto di frontiera mi sembra comprensibile: per i motivi sostantivi e di merito indicati da Cella e perché, per una serie di altre ragioni (fra cui la presenza in romanzi, film, canzoni), è uno dei più ricorrenti nell'immaginario collettivo. Negli Stati Uniti, poi, il Messico viene familiarmente chiamato *South of the Border*.

Sull'argomento mi è capitato di leggere, più o meno in contemporanea al libro di Cella, la tesi triennale in Antropologia di Chiara Calzolaio (2006), una brillante studentessa dell'Università di Bologna. Il teatro della ricerca, svolta sul posto, è Ciudad Juárez, e la sua descrizione mi ha fatto visualizzare, quasi cinematograficamente, le cose dette da Cella. È una tipica città di frontiera, dove si paga in dollari e pesos, dove i cittadini passano il tempo a raccontare le esperienze fatte dall'altra parte, dove sono state installate le *maquiladoras*, industrie straniere che importano materiali e attrezzature in franchigia per l'assemblaggio o la manifattura e la successiva esportazione del prodotto assemblato nel paese d'origine (in genere gli Stati Uniti), dove la popolazione, dal 1980 al 2000, è più che raddoppiata (passando da 576.000 a 1.218.000), dove la quota di migranti è del 32 per cento (leggermente maggiore per le donne). Insomma, un caso da manuale di urbanizzazione. Ma la tesi riguarda, più specificamente, i cosiddetti femminicidi a Ciudad Juárez. Nel periodo che va dal 1993 al 2005 sono state assassinate, spesso in maniera raccapricciante, molte centinaia di donne e bambine: 379 vittime secondo i dati ufficiali, cui vanno aggiunte altre centinaia di *desaparecidas*.

Mi domando, allora, se, anche grazie alla descrizione di Ciudad Juárez, la radicale erosione delle appartenenze comunitarie non meriti un posto di rilievo nelle caratteristiche che connotano il concetto di frontiera.

Connesso al concetto di frontiera, anche se non sulla frontiera, è un bel libro di Sonia Floriani (2004) che parla di donne e uomini calabresi emigrati in Canada negli anni cinquanta e sessanta. Dai loro racconti biografici Floriani ha ricavato tre figure di «straniero in terra di stranieri» (p. 99): il *migrante arreso*, il *migrante di frontiera* e il *migrante oltre frontiera*. Concentriamoci sulle ultime due. Il migrante di frontiera «è una *figura che rimane, nel tempo, sulla frontiera spazio-temporale del suo vissuto biografico*, con lo sguardo rivolto più al di qua e all' allora che al di là e all' adesso» (corsivi nell'originale, p. 102). Il migliore esempio è l'imprenditore di mestiere che, nell'allora e nell'altrove, *ritrova* le tradizioni lavorative di famiglia. «Il *migrante oltre frontiera* procede verso [...] *la ridefinizione delle appartenenze*, orientandosi soprattutto al contesto canadese di approdo [...] e può essere rappresentato come una *figura che ha ormai oltrepassato la frontiera spazio-temporale del suo vissuto biografico*» (pp. 103-104). L'esemplificazione più adeguata è l'imprenditore di origine contadina, che non trova nell'allora e nell'altrove le radici del proprio percorso; un migrante *à la* Simmel, verrebbe voglia di aggiungere. Riannodando il filo del ragionamento: se la condizione di migrante produce questa sovrapposizione di identità e se la frontiera è ricca di migranti, allora è assai probabile che di cultura di frontiera si possa parlare solo per *distinguerla* da quelle dei paesi confinanti, ma non per identificare un'identità comune (di frontiera) che, a dire il vero, sembra piuttosto problematica.

La seconda questione. Nel terzo capitolo Cella osserva, e fin qui l'accordo è pieno, che sono proprio i confini a ridurre le possibilità di piena competizione. L'accordo, invece, scema quando aggiunge che sono ancora i confini a introdurre «*la fonte della distinzione*» (Cella, p. 85, corsivo di chi scrive), in quanto a me pare che essi costituiscano piuttosto *i veicoli o i segnali formali* attraverso i quali passano *i criteri* per l'esclusione, essi sì *la fonte* della distinzione. Tali criteri possono essere i più vari – etnia, razza, provenienza geografica, discendenza sociale, domicilio, *qualificazione professionale* ecc. – l'importante è che possano essere utilizzati per la *monopolizzazione* di certe possibilità, di solito di ordine economico. Occorre sottolineare che Weber, quando parlava del processo di chiusura esclusiva, pensava esplicitamente che potesse essere adoperato per le professioni, come è evidente dall'esempio, da lui riportato, «dell'associazione degli ingegneri che cerca di imporre un

monopolio giuridico o effettivo su determinati posti a favore dei suoi membri, contro i non laureati» (1980, vol. 2, p. 35). Ciò avviene chiudendo la comunità professionale non soltanto verso *l'esterno*, ma anche, come già aveva intravisto il pensatore tedesco (*ibidem*, p. 36), verso *l'interno*, ad esempio attraverso le tariffe minime, i divieti alla concorrenza e alla pubblicità dei servizi professionali previsti da molti codici deontologici. Dunque, *chiusure/confini* in un duplice senso: verso l'esterno e verso l'interno, per proteggersi dalla concorrenza esterna e da quella interna e, soprattutto, professionalismo come un'applicazione, forse addirittura un'esemplificazione, del concetto weberiano di chiusura sociale.

Cella accenna, poi, alla rielaborazione che del concetto di chiusura fa Parkin (1985), introducendo il concetto di usurpazione, che è l'azione simmetrica dei «privilegiati negativamente» rivolta contro il sistema di esclusione. Parkin ritiene che, in linea generale, l'usurpazione sia il modo di chiusura caratteristico del proletariato (che ha assunto prevalentemente la forma storica del sindacalismo), ma che essa possa essere adoperata anche, sia pure non come prima scelta, dalle professioni. Si perviene, in tal modo, al concetto di «doppia chiusura», cioè di esclusione e usurpazione assieme che, per l'autore inglese (p. 92), andrebbe riferito a quelle professioni di «basso rango» per cui Etzioni (1969) ha coniato il termine di «semiprofessioni». Si tratta di una serie di occupazioni (ad esempio, insegnanti, assistenti sociali, infermieri) che sono nate in un contesto organizzativo, soprattutto sull'onda dell'espansione delle funzioni del welfare state. Tali occupazioni rivendicano uno status professionale ma, non essendo riuscite a operare una chiusura esclusiva completa, ricorrono, più o meno abitualmente, a tattiche usurpative tipiche del sindacalismo operaio per sostenere le proprie richieste. Esempi di questo tipo di doppia chiusura sono le strategie degli infermieri professionali, che cercano di usurpare, almeno in parte, le funzioni e lo status dei medici mentre escludono gli infermieri generici; o dei ragionieri che tentano di usurpare i dottori commercialisti e, al contempo, provano a escludere, in verità senza molto successo, le associazioni di categoria, artigiane e industriali, che forniscono servizi fiscali e d'altro genere ai propri associati. Esistono, infine, professioni per cui le due forme di chiusura fanno capo a organizzazioni diverse, come è il caso degli insegnanti, rispetto ai quali i *cobas* rappresentano l'anima usurpativa (che si esprime in richieste di immissione in ruolo dei precari tramite sanatorie generalizzate e di aumenti salariali uguali per tutti) e la *Gilda* l'aspirazione esclusiva (che si manifesta nel subor-

dinare l'accesso all'insegnamento ai concorsi, anche se uguale chiarezza non esiste nel rapportare gli aumenti salariali alle differenze di professionalità). Dunque, per tali professioni esistono due confini: uno, in basso, che esse presidiano e difendono dai tentativi di sconfinamento altrui e uno, in alto, che si sforzano di erodere e smantellare.

Infine, nel quarto capitolo Cella riprende Bourdieu quando, di fronte all'esplosione della protesta localistica, osserva che «“il discorso regionalistico è un *discorso performativo* che mira a imporre come legittima una nuova definizione dei confini e a far conoscere e riconoscere la *regione* così delimitata contro la definizione dominante che l'ignora”. L'arbitrarietà è tale perché è frutto di una vera e propria lotta per la definizione, la classificazione e la rappresentazione, e il richiamo all'oggettività (più o meno scientifica) è avanzato per puri fini di legittimazione» (p. 125). È straordinaria l'assonanza fra questi concetti e quelli elaborati nella sociologia delle professioni per definire le giurisdizioni e le competenze che vi sono connesse, a riprova che, a volte, per scoprire le affinità non è necessario abbattere i confini disciplinari, ma basta «dare un'occhiata dall'altra parte». I confini di una disciplina non costituiscono, infatti, una costante data una volta per tutte, ma rappresentano l'esito di una battaglia condotta con strumenti *culturali*. Per Andrew Abbott (1988; 1989) il fenomeno centrale del professionalismo è dato dalla «giurisdizione», in altre parole dal controllo legittimo che una professione esercita su una certa area tematica. Attraverso pratiche culturali, che di solito comportano l'uso della conoscenza astratta, le professioni trasformano le fonti di interrogativi in giurisdizioni: i problemi del corpo divengono malattie, le liti o i dissidi casi legali, le malinconie sindromi depressive e così via. Le giurisdizioni così definite possono presentarsi più o meno chiuse, ma, anche se apparentemente a «tenuta stagna», sono sempre esposte al mutamento. Le professioni si disputano una giurisdizione cercando di ridefinirne il contenuto nei propri termini, tentando cioè di interpretare e soddisfare con i propri strumenti conoscitivi ciò che, *fino a quel momento*, appariva spiegato più adeguatamente dalle categorie analitiche di professioni vicine. Nelle parole di Abbott: «Ciò che sembra parte del lavoro di altri in realtà acquista più senso come parte del nostro» (1989, pp. 278-279). Le professioni, cioè, stabiliscono la divisione del lavoro tra loro attraverso una competizione le cui armi sono i rispettivi corpi di conoscenze teoriche e il loro utilizzo (p. 279).

L'analisi di Abbott è importante perché consente di dare senso e ordine a una congerie di episodi e circostanze che, altrimenti, non sembrerebbero par-

ticolarmente significativi: si pensi alle classiche controversie fra professioni confinanti come gli ingegneri civili, gli architetti e i geometri, o tra ragionieri e dottori commercialisti, o all'opposizione che ha suscitato fra i medici generici l'istituzione del nuovo corso di laurea in Odontoiatria. Tali *querelle* culturali possono essere espresse con modalità diverse, ma sono invariabilmente indirizzate a *circoscrivere* (letteralmente: mettere confini a) un territorio su cui una professione rivendica la competenza esclusiva.

Se generalmente i conflitti di giurisdizione riguardano professioni diverse, essi possono originarsi, però, anche all'interno di una stessa professione, interessandone, in tal caso, le diverse specializzazioni. Sono di questo tipo, ad esempio, quelli fra gli ingegneri civili e gli altri tipi d'ingegneri a proposito della possibilità, che attualmente è concessa a tutti, di firmare progetti in materia edilizia. Davvero emblematici appaiono poi i conflitti che si sono manifestati relativamente all'estensione dell'età pediatrica (da 14) a 16 anni e che hanno visto, gli uni contro gli altri «armati», i pediatri e i medici di famiglia. Altrettanto si può dire per le patologie che interessano la colonna vertebrale. Fisiatri, neurochirurghi e ortopedici, per quanto dotati di metodiche e paradigmi molto diversi, hanno uguale legittimazione «scientifica» a occuparsene: e allora quale sarà il trattamento più diffuso? Dipende da chi ha la capacità, che è sempre temporanea, di spostare i confini della propria giurisdizione più in là, a danno di una giurisdizione altrui o nei territori «selvaggi» sui quali non esisteva in precedenza alcuna giurisdizione. Forse non sarà del tutto rassicurante per i pazienti, ma, se è per loro di qualche conforto, si può aggiungere che non lo è neanche per i medici.

Un'ultima chiosa. Leggendo questo libro mi sono progressivamente convinto che i confini, e la loro enfaticizzazione, servono soprattutto per distinguere ciò che è simile, mentre quando le differenze si impongono per sé non c'è più bisogno di confini visibili. L'esempio che mi viene in mente è l'uso italiano del «lei» che prova a introdurre distinzioni di (sola) allocuzione in una società non troppo differenziata; mentre l'Inghilterra, che ha invece una lunga tradizione di distinzioni sociali e culturali, oltre che economiche, può permettersi uno «you» solo apparentemente più ugualitario. Chissà cosa ne penserebbe Cella.

## Bibliografia

- Abbott A. (1988), *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, Chicago University Press.
- Abbott A. (1989), *The New Occupational Structure: What Are the Questions?*, in *Work and Occupations*, n. 3, pp. 273-291.
- Bourdieu P. (1983), *La distinzione*, Bologna, Il Mulino [or. *La distinction*, Parigi, Les éditions de minuit, 1979].
- Bourdieu P. (1995), *Ragioni pratiche*, Bologna, Il Mulino.
- Calzolaio C. (2006), *Cuerpo de mujer, peligro de muerte. Femminicidio a Ciudad Juárez, Chihuahua, México*, tesi di laurea, Università di Bologna.
- Cella G.P. (1997), *Le tre forme dello scambio. Reciprocità, politica, mercato a partire da Karl Polanyi*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P. (2006), *Tracciare confini. Realtà e metafore della distinzione*, Bologna, Il Mulino.
- Dahrendorf R.A. (1963), *Classi e conflitto di classe nella società industriale*, Bari, Laterza.
- Etzioni A. (1969), *Prefazione*, in Etzioni A. (a cura di), *The Semi-Professions and their Organization*, New York, Free Press, pp. V-XVIII.
- Floriani S. (2004), *Identità di frontiera. Migrazione, biografie, vita quotidiana*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Melucci A. (1982), *L'invenzione del presente*, Bologna, Il Mulino.
- Parkin F. (1985), *Classi sociali e Stato. Un'analisi neo-weberiana*, Bologna, Zanichelli [or. *The Marxist Theory of Class: A Bourgeois Critique*, Londra, Tavistock, 1979].
- Weber M. (1980), *Economia e società*, Milano, Edizioni di Comunità, 5 voll. [or. *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübinga, Mohr, 1922].

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO



# Immigrazione italiana e movimento operaio a San Paolo. Un bilancio storiografico

*Luigi Biondi*

I lavoratori italiani immigrati a San Paolo sono stati oggetto di ricerche storiche e sociologiche tra le più diverse sin dagli anni cinquanta del Novecento, mentre un nuovo flusso migratorio dall'Italia verso il Brasile veniva temporaneamente riattivato nell'ambito del Cime e a San Paolo era aperta la prima sede del patronato Inca della Cgil. Il numero delle opere che hanno affrontato i vari temi legati all'esperienza migratoria dei lavoratori italiani in Brasile, tuttavia, è sempre stato oscurato o surclassato quantitativamente da quello dei lavori dedicati ai compatrioti emigrati in Argentina e negli Stati Uniti (ma anche in Australia nel secondo dopoguerra). Vari fattori hanno contribuito a ciò: in primo luogo, il fatto che il Brasile sia stata la terza meta nel Nuovo Mondo nel periodo della cosiddetta «grande emigrazione» (tra la seconda metà dell'Ottocento e la prima guerra mondiale), ma anche nel lungo periodo, cioè considerando i decenni che vanno dall'avvento del fascismo alla fine dell'emigrazione del secondo dopoguerra, fatto, quest'ultimo, che ha certamente rafforzato l'idea di un'altra Italia sudamericana identificata quasi esclusivamente con l'Argentina e nel caso nordamericano con le metropoli statunitensi, tra l'altro di forte presa nell'immaginario popolare.

Contemporaneamente (e in parte scientemente) si erano diffuse, fino allo smascheramento operato dagli studi della fine degli anni settanta e ottanta (sia in Italia sia in Brasile) due idee contrapposte, antagoniche, ma ben radicate riguardo l'immigrazione italiana in Brasile. Da un lato, l'integrazione rapida e apparentemente indolore – cioè con pochi conflitti e molti successi economici, che evidenziavano una quasi certa ascesa sociale con alcune insignificanti e fastidiose eccezioni – aveva contribuito a offuscare o diminuire la storia dei lavoratori italiani in Brasile, assurti a fenomeno secondario e in-

\* Luigi Biondi è docente di Storia contemporanea presso l'Usp – Università (federale) di San Paolo del Brasile.

dividuale, legato ai percorsi di tanti liberi imprenditori di successo (alcuni capitani di industria), che chiaramente non potevano non emergere in un paese dove per definizione, quasi con accenti razzisti, si considerava scarsa, in tutti i sensi, la mano d'opera qualificata. Di converso, faceva breccia la leggenda «nera» di un'immigrazione italiana in Brasile completamente fallimentare, un'esperienza quasi esclusivamente contadina e rurale da dimenticare, dalla quale si erano salvati solo in pochi: i soliti (anche se in realtà un discreto numero) artigiani, industriali e terratenenti, e coloro che, per sorte o per mitiche capacità collettive comunitarie, avevano partecipato alla costruzione delle «colonie» agricole, quasi mononazionali, del Brasile meridionale; mentre il resto si era perso nei meandri della storia, tra ritorni disperati in Italia e immersione nel latifondo paulista, dal quale, come risucchiato in un gorgo, non sarebbe più riemerso, ma fagocitato e trasformato in brasiliano senza terra.

D'altronde, le principali caratteristiche dell'immigrazione italiana in Brasile, come sovvenzionata e diretta quasi esclusivamente verso le *fazendas* di caffè dello Stato di San Paolo (o verso i nuclei coloniali del sud), massicciamente concentrata nell'arco di poco più di un decennio (1889-1902), non poteva non contribuire a rafforzare una certa idea dell'Italia al Brasile, che poi si rifletteva anche nell'orientare gli studi (oltre che l'immaginario diffuso) verso un'analisi che metteva in secondo piano l'esperienza immigratoria urbana nello Stato di San Paolo, o la riduceva, nel peggiore dei casi, a fenomeno insignificante, se non folcloristico (lo studio di una enclave), quando, al contrario, la città di San Paolo si trasformava, durante il Novecento, nella metropoli con il maggior numero di discendenti di italiani nel mondo, caratterizzandosi, agli inizi della sua espansione urbana, come *la* città industriale del Brasile, nella quale la componente italiana era maggioritaria in tutti i settori lavorativi<sup>1</sup>.

A ogni modo, la comunità italiana della città di San Paolo oscillò tra il 13 per cento del 1886 e il 37 del 1916, raggiungendo, secondo alcune stime, il 50 per cento intorno al 1905.

<sup>1</sup> Ancora oggi è dura a morire l'idea di una San Paolo italiana legata soltanto ad alcuni quartieri assurti a *Little Italies* brasiliane per antonomasia (Brás, Bexiga, Barra Funda, Mooca), quando, invece, «quartieri italiani» di pochi isolati, del tipo delle *neighbourings* etniche statunitensi, non esistono né mai sono esistiti a San Paolo, a meno che non consideriamo in questo modo tutti i quartieri popolari paulistani tra la fine dell'Ottocento e gli anni cinquanta del Novecento.

San Paolo – Popolazione italiana

Anno	Popolazione totale	Italiani	%
1886	48.000	5.717	11,9%
1893	130.775	44.854	34,2%
1900	-240.000	-90.000	37,5%
1905	-300.000	-150.000	50,0%
1910	-375.000	-130.000	34,6%
1916	506.622	187.450	36,9%
1920	-580.000	91.544	15,7%
1934	1.040.000	85.782	8,2%
1940	1.326.000	74.000	5,5%

Fonti: Aesp (2001), *Memória Urbana. A grande São Paulo até 1940*, 2, San Paolo, Imesp Editora; Monteiro O. (2001), *Almanach histórico-litterario do Estado de São Paulo para o anno de 1896*, San Paolo, pp. 265-266<sup>2</sup>.

Se poi trasportiamo tutto ciò nell'ambito più specifico dell'ambiente operaio, allora ci rendiamo meglio conto del peso degli immigrati italiani nella caratterizzazione dei quartieri paulistani come tante piccole Italie, visto che, dipendendo dai settori industriali, i lavoratori italiani oscillavano tra il 60 e il 90 per cento del totale degli addetti<sup>3</sup>. Insomma, quartiere italiano a San Paolo era sinonimo di quartiere popolare e operaio.

Al contrario, nelle due antiche e ricorrenti interpretazioni si faceva fatica a ritrovare, pertanto anche comprendere, l'apporto di tante vite alla costru-

<sup>2</sup> Vedi anche le pubblicazioni del *Fanfulla*. Le statistiche non consideravano i figli degli immigrati nati in Brasile. Qui, comunque, usiamo il concetto di comunità migrante allargata, cioè intendiamo per comunità italiana non solo gli immigrati nati nel Regno, ma anche i loro figli nati a San Paolo, benché essi, pur vivendo in quartieri dominati dalla presenza di peninsulari, più dei loro genitori erano influenzati da un ambiente multietnico, tra l'altro in costante trasformazione. Comunque, anche se brasiliani a tutti gli effetti, essi crescevano pur sempre in una città che per quasi 30 anni ebbe stabilmente un terzo della sua popolazione composta da compatrioti dei propri genitori (per il diritto italiano anche i loro figli lo erano).

<sup>3</sup> Secondo il *Boletim do Departamento Estadual do Trabalho*, nel 1912 il 60 per cento dei lavoratori dell'industria tessile di San Paolo erano italiani (cui bisogna aggiungere molti dei loro figli, nati brasiliani tra il 1888 e il 1901, che pure abbondavano negli stessi stabilimenti: si entrava in fabbrica già a 7-8 anni). Nel settore edile, nel 1913 erano italiani i 4/5 dei lavoratori [Maram S.L. (1972), *Anarquistas, imigrantes, e o movimento operário brasileiro, 1890-1920*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, p. 16].

zione del Brasile urbano, soprattutto se ne perdeva completamente la dimensione sindacale o politica, oltre che quella delle culture di classe caratterizzate dalla preponderanza dei lavoratori italiani a San Paolo.

A partire dalla fine degli anni settanta, ma soprattutto durante gli anni ottanta, tanto in Italia come in Brasile e negli Stati Uniti, gli studi sull'emigrazione italiana in Brasile hanno fatto gradualmente spazio a ottimi lavori che hanno integrato quelli precedenti o contemporaneamente in corso sull'immigrazione nelle *fazendas* e nei nuclei coloniali del sud, pian piano approfondendo linee di ricerca e di comprensione dell'immigrazione italiana nella San Paolo urbana, che andassero al di là degli stereotipi del *carcamano* (cioè del venditore ambulante di origine italiana, per lo più meridionale).

La storiografia ha ormai assunto come punti fermi della sua analisi vari elementi inequivocabili (al tempo della grande emigrazione evidenziati in termini quantitativi da fonti coeve) riguardo la storia dell'immigrazione e del movimento operaio in Brasile. I lavoratori italiani e i loro figli costituirono per decenni, a partire soprattutto dal 1880-1885 fino a tutti gli anni quaranta, la maggior parte della forza lavoro urbana nei diversi centri dello Stato di San Paolo, in particolar modo nella capitale, dispersi nei vari settori lavorativi tra cantieri, officine di modeste dimensioni e grandi stabilimenti industriali<sup>4</sup>. Grande comunità immigrata di lavoratori che ancora era riconoscibile come consistente, anche se non più maggioritaria come ai primi del Novecento, né ormai propriamente italiana o italo-brasiliana, negli anni successivi del secondo dopoguerra della grande migrazione interna dal nordest brasiliano, rinnovatasi però in parte con una nuova leva di immigrati italiani durante gli anni cinquanta. Conseguentemente essa fu fondamentale nella costruzione e nel divenire del movimento operaio locale, di quello che già durante gli anni venti era ormai lo Stato più industrializzato del Paese.

Difatti il fiorire di nuovi studi sugli operai e artigiani italiani di San Paolo si è concentrato soprattutto sul loro protagonismo organizzativo, in un ambito di studi che non dissociava l'analisi di storia sociale e di formazione della classe operaia paulistana in termini thompsoniani e sociali più ampi (condizioni lavorative e forme di sociabilità) da quello (tra l'altro più comune nella tradizione storiografica italiana) di analisi dei momenti specifica-

<sup>4</sup> L'unica eccezione sembra essere stata, rispetto al panorama generale, la città portuale di Santos, nella quale prevalevano immigrati portoghesi e spagnoli. Ma anche qui, comunque, operarono al loro fianco nelle organizzazioni sindacali decine di militanti italiani.

mente organizzativi e del conflitto sociale, dallo sciopero alla formazione di gruppi politici diversi e organizzazioni di lavoratori (sia mutue sia sindacali).

Sin dagli anni sessanta, d'altronde, la storiografia sul movimento operaio italiano ha dovuto confrontarsi col macrofenomeno dell'emigrazione di milioni di lavoratori italiani, non potendo non sottolineare che per molti di essi la militanza politica e sindacale iniziò all'estero, o lì fu comunque importante, almeno per un periodo più o meno lungo delle loro vite<sup>5</sup>. Tra chi coltivava l'interesse per gli studi del movimento operaio italiano, era quanto più evidente che molti leader repubblicani, socialisti, anarchici e poi anche comunisti, e in genere una parte considerevole dei leader sindacali, si era formata nelle comunità italiane nelle «lontane Americhe». Per molti lavoratori italiani la costruzione della propria identità di classe e politica fu un'esperienza vissuta fuori dall'Italia. La storia del movimento operaio italiano è perciò anche storia dell'emigrazione, come venne infine consacrato da un lavoro di ampio respiro come *La riscoperta delle Americhe. Lavoratori e sindacato nell'emigrazione italiana in America Latina* (AA.VV., 1992)<sup>6</sup>, che però, come molte opere precedenti dedicate al tema della relazione tra emigrazione e movimento operaio, si concentrava quasi esclusivamente sull'esperienza statunitense e platense.

Comunque, la storiografia in genere, nel momento in cui ha cominciato ad approfondire l'analisi dell'immigrazione italiana in Brasile da un punto di vista di storia sociale, si è dedicata ampiamente allo studio della comunità dei lavoratori immigrati a San Paolo. I lavori di Hall, Alvim, Maffei Hutter, Franzina, Trento, Vangelista, Schorer Petrone, Holloway<sup>7</sup>, hanno evidenziato alcune caratteristiche fondamentali e le linee generali del fenomeno mi-

<sup>5</sup> Tra i primi vedi Ragionieri E. (1962), *Italiani all'estero ed emigrazione di lavoratori italiani: un tema di storia del movimento operaio*, in *Belfagor, Rassegna di Varia Umanità*, 17, 6, pp. 640-669; Dinucci G. (1967), *Pietro Gori e il sindacalismo anarchico in Italia all'inizio del secolo*, in *Movimento Operaio e Socialista*, n. 314, pp. 289-299; Baily S. (1969), *The Italians and the development of organized labor in Argentina, Brazil and the United States, 1880-1914*, in *Journal of Social History*, III, pp. 123-ss.

<sup>6</sup> A cura di Blengino V., Franzina E., Pepe A., Brescia, Camera del lavoro.

<sup>7</sup> Maffei Hutter L. (1972), *Imigração italiana em São Paulo: 1880-1889. Os primeiros contatos do imigrante com o Brasil*, San Paolo, Usp; Maffei Hutter L. (1986), *Imigração italiana em São Paulo de 1902 a 1914. O processo migratório*, San Paolo, Ieb-Cesp; Alvim Z. (1986), *Brava gente! Os Italianos em São Paulo, 1870-1920*, San Paolo, Brasiliense; Hall M.M. (1979), *Italianos em São Paulo*, in *Anais do Museu Paulista*, XXIX, pp. 201-215; Holloway T.H. (1984), *Imigrantes para o café*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.

gratorio italiano in Brasile, cominciando con l'evidenziare i fattori che hanno spinto migliaia di contadini italiani a dirigersi verso le *fazendas* di caffè. Il nucleo paulista dell'economia cafeeicola, individuato come il primo (o perlomeno il principale) punto di arrivo degli immigrati, è stato studiato, soprattutto da storici come Hall, Alvim, Trento e Stolcke (ma anche da economisti come Singer), anche in funzione del suo carattere espulsore, quindi con uno sguardo sulla formazione della classe operaia paulista dell'epoca, sottolineando come la politica dei *fazendeiros* di attrarre scientemente un numero eccessivo di coloni rispetto alle reali esigenze del settore (impedendo inoltre la possibilità di acquisire una proprietà agricola, anche di modeste dimensioni, persino dopo anni di risparmi) abbia prodotto una seconda e altrettanto massiccia migrazione interna dalle *fazendas* ai centri urbani, soprattutto la capitale San Paolo, in modo da offrire – sin dagli inizi dell'immigrazione sovvenzionata – un contingente sufficientemente ampio di mano d'opera urbana.

Essi delineano così chiaramente una prima caratteristica sociale della classe operaia di origine italiana di San Paolo: una maggioranza di schietta provenienza rurale, con la prevalenza di un bracciantato agricolo settentrionale che «diventa» in pochi anni operaio a San Paolo. In questo modo fornirono anche le basi per ridiscutere in seguito un supposto radicalismo diffuso dei lavoratori italiani nella città di San Paolo, che diverse opere, in controtendenza con i decenni passati che avevano seppellito la partecipazione operaia italiana nel sorgente movimento sindacale brasiliano, stavano in quegli stessi anni mettendo in risalto.

Durante gli anni settanta e ottanta si venne così consolidando l'idea di una forte identificazione tra il farsi del proletariato urbano brasiliano e la popolazione immigrata, tratto che ha guidato per molto tempo gli studi sul movimento operaio paulista fino al secondo dopoguerra, al punto di arrivare a considerare la storia del movimento operaio e dell'immigrazione italiana in Brasile spesso come un tutt'uno, ribaltando e contrapponendosi agli studi migratori che evidenziavano la storia dell'immigrazione nelle campagne, col risultato di portare a una diminuzione, almeno per ciò che riguarda il contesto paulista, degli studi sull'inserzione dei contadini nel latifondo del caffè.

Anche un forte critico di questa identificazione tra movimento operaio e immigrazione come l'argentino Fernando Devoto, che ha ritenuto leciti i tentativi di far coincidere grosso modo la storia dell'immigrazione italiana

con quella del movimento operaio per il caso nordamericano, ma non per quello sudamericano, ha comunque riconosciuto che il nucleo fondamentale della storia degli immigrati italiani in Brasile era costituito dai quartieri operai di San Paolo, dove, come ricorda Emilio Franzina, «il movimento operaio anarchico e socialista, con molti adepti e giornali, si impose come formidabile agente di socializzazione e come soggetto attivo nell'opera di politicizzazione sia degli immigrati che dei nativi»<sup>8</sup>.

Il rapporto tra radicalismo e immigrazione italiana a San Paolo già apparve in Dulles agli inizi degli anni settanta, seguita dall'opera di Gordon, fino ad arrivare ai classici di Sheldon Leslie Maram e di Angelo Trento, anche se nel caso brasiliano non si è mai arrivati a organizzare una riflessione generale su tale relazione, del tipo di quello nordamericano di Phil Cannistraro<sup>9</sup>.

Angelo Trento (1984), che per primo ha sistematizzato l'apporto dei lavoratori italiani alla costruzione del movimento operaio a San Paolo, evidenziandone le caratteristiche principali, ne ha tracciato finora il quadro più esaustivo. Così come Paula Beiguelmann (1977), Sheldon Leslie Maram (1972-79), Silvia Magnani Lang (1982), Cristina Hebling Campos (1988) hanno fatto più o meno nello stesso periodo, Trento ha enfatizzato l'apporto degli anarchici, sia dal punto di vista della sociabilità e azione politica e di propaganda sia nell'ambito organizzativo sindacale, assurti a caratteristica originale e marcante dei processi di politicizzazione degli immigrati italiani in Brasile e particolarmente nello Stato di San Paolo, differenziandosi così dai casi argentino (simile, ma con una maggiore diversificazione politica) e statunitense (nel quale gli anarchici apparivano come una tra le tante espressioni

<sup>8</sup> Almeno 10 associazioni sindacali dello Stato di San Paolo portavano nel 1901 un nome italiano, si veda Simão A. (1966), *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*, São Paulo, Dominus. Secondo Ferreira M.N. (1978), *A imprensa operária no Brasil, 1880-1920*, Petrópolis, Vozes, pp. 94-97, il 32% dei giornali pubblicati a San Paolo (capitale e Stato) fra il 1880 e il 1920 erano scritti in italiano. Gli altri, tuttavia, erano redatti in parte da italiani oppure contenevano diverse pagine in lingua italiana. Oltre a ciò, esaminando la durata in vita e la periodicità di tale stampa, si rileva che le testate italiane si caratterizzavano per essere da un lato le più durevoli e per un altro quelle di più elevata tiratura.

<sup>9</sup> Dulles J.W.F. (1973), *Anarchists and communists in Brazil, 1900-1935*, Austin-Londra, University of Texas Press; Maram Sheldon L. (1979), *Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro, 1890-1920*, Rio de Janeiro, Paz e Terra; Gordon E.A. (1978), *Anarchism in Brazil: theory and practice, 1890-1920*, Tulane University; Cannistrato P.V., Meyer G. (a cura di) (2003), *The Lost World of Italian-American Radicalism: Politics, Labor, and Culture*, Westport, Praeger.

ni politiche dei lavoratori italiani e nemmeno la piú diffusa). Trento, tuttavia, in rapporto alle autrici brasiliane appena citate (e allo stesso Maram) forniva una versione piú critica e ridimensionata del ruolo generale dei militanti italiani, anche anarchici, pur esaltandone la generosità e il forte e costante impegno, assolutamente non disprezzabile, anzi consistente, tra i lavoratori connazionali durante i primi 40 anni dell'inserzione degli italiani in Brasile. Allo stesso tempo mostrava come altre tendenze politiche ebbero comunque il loro peso, benché meno efficaci e presenti a tempi alterni, con un'incoerenza che ne denotava – secondo Trento soprattutto nel caso dei socialisti e del movimento mutualista – l'inadeguatezza dei programmi e delle strategie politiche.

Difatti, anche per Trento il relativo successo degli anarchici tra i lavoratori connazionali, pur contrassegnato da ostacoli e momenti di riflusso, non poteva non verificarsi, nell'ambito delle agitazioni politiche e sindacali, in un ambiente fortemente escludente (anche con i nazionali) come quello brasiliano. Giocoforza, la natura degli anarchici, antistatale, libertaria, priva di qualsiasi apertura ai compromessi, contraria (almeno in teoria), anche nel campo delle rivendicazioni sul lavoro, ad accettare miglioramenti parziali e strutture organizzative stabili e gerarchiche, andava a nozze con la prevalenza tradizionale dello spontaneismo delle rivolte e delle proteste sociali in Brasile. Maram (1972; 1979) ha poi aggiunto a ciò che l'azione diretta, per lui figlia legittima del movimento anarchico (senza peraltro sfiorare il dibattito tra anarco-sindacalismo e sindacalismo-rivoluzionario), non poteva non avere successo in un mondo urbano nel quale la presenza degli stranieri surclassava quella dei nazionali.

Il contributo degli anarchici alla costruzione del movimento operaio paulista, e piú in generale delle culture politiche e identitarie di classe dei lavoratori immigrati, ha costituito fino a oggi il leit-motivo della storiografia, paradossalmente sulla falsariga di un'oculata strategia del controllo e della repressione operata sin dall'ultimo decennio dell'Ottocento dalla polizia paulista, nell'ambito del piú ampio disegno repressivo che faceva uso del mito del terrorista anarchico. Una delle piú recenti tesi di dottorato brasiliane, ad esempio, quella di Cláudia Baeta Leal (2006), mostra bene come le autorità pauliste, parzialmente d'accordo con quelle italiane, riuscirono a rafforzare e diffondere il ritratto dell'anarchico sanguinario e «bombarolo», senza contare la famosa teoria della pianta esotica, molto bene analizzata da Silvia Magnani Lang (1982).

Come accennavamo precedentemente, una visione diversa e critica dell'«egemonia» anarchica e del radicalismo degli immigrati italiani a San Paolo è apparsa quasi contemporaneamente allo svolgersi dei primi studi sul movimento operaio paulistano, negli scritti di Michael Hall (1975), Marco Aurélio Garcia (1977) e Paulo Sérgio Pinheiro (1985). Sul finire degli anni settanta, pur con origini e motivazioni diverse da quelle degli storici appena citati, venivano pubblicate le analisi di José de Souza Martins (1976; 1979) sul conservatorismo e moderatismo della classe operaia paulista, a causa proprio della sua origine straniera. Per Hall, Garcia e Pinheiro, l'elemento italiano, anarchico e sindacalista, prevalse su quello di tendenza socialista, ma tutti devono essere collocati in secondo piano rispetto a una debolezza e disorganizzazione generale e prevalente, superata soltanto da una capacità organizzativa spontanea della propria classe operaia immigrata nei momenti di maggiore acutizzazione del conflitto, capacità in realtà soltanto sfruttata, accompagnata o registrata dai gruppi militanti, ma mai da essi veramente diretta, tantomeno egemonizzata, né costruita quotidianamente. Secondo Teresa Isenburg (1987), i limiti dell'attività dei militanti italiani in Brasile si possono riscontrare nel carattere astratto e ideologico delle loro analisi e delle loro proposte; nella sottovalutazione degli strati contadini; nel disprezzo (soprattutto fra gli anarchici) per i lavoratori che non «capivano» il messaggio dell'emancipazione sociale; infine, nei modi e tempi della comunicazione tramite stampa e teatro, difficilmente intelligibili.

Negli ultimi anni, tuttavia, soprattutto a partire dall'ultimo decennio del Novecento, nuovi studi hanno approfondito il ruolo degli anarchici nel movimento operaio paulista, riducendone parzialmente il protagonismo, ma continuando a evidenziarne, comunque, la loro diffusione e il loro ruolo, che non può essere sottaciuto. Diversi studi, come quelli di Toledo (1995; 1998), Romani (1995), Biondi (1995; 1997), Baeta Leal (2006), centrati su gruppi di militanti e periodici anarchici, utilizzando prospettive e metodologie propopografiche e microstoriche (con ampio uso di archivi municipali e regionali, e di quelli di polizia politica italiani e brasiliani, e in parte anche argentini), hanno svelato aspetti e meccanismi poco conosciuti o sottaciuti dell'ampia diffusione dell'anarchismo italiano nello Stato di San Paolo. In primo luogo, tali studi hanno evidenziato, sulla falsariga delle tesi di Santarelli, come la diffusa militanza anarchica tra gli immigrati italiani di San Paolo si doveva a forti somiglianze tra il mondo «industriale» paulista e quello dell'Italia centro-settentrionale, con una situazione economica caratterizzata da un

eterogeneo mondo di centri urbani di medie dimensioni, di officine e fabbriche che facevano poco uso di macchinari e con un numero ridotto di dipendenti (al massimo 40-50 operai, con molte imprese di proprietà di padroni-operai italiani, alcuni dei quali nemmeno abbandonarono col tempo le loro identità repubblicane, socialiste o addirittura anarchiche), da un numero considerevole di artigiani e lavoratori dell'edilizia: dal punto di vista del lavoro urbano sembravano città italiane, come più volte ribadito da osservatori stranieri e dagli stessi sindacalisti italiani immigrati, del tipo di Bologna, Firenze, Siena, Parma o persino Roma (se si pensa, in quest'ultimo caso, alla prevalenza tra i lavoratori di coloro che provenivano dal mondo artigiano, dei trasporti e dell'edilizia, mancando quasi completamente la grande industria). Nel caso paulistano, cioè della capitale dello Stato di San Paolo, erano più forti le somiglianze con Bologna e Firenze: trasporti, edilizia, artigianato diffuso, fabbriche di medie dimensioni e alcuni grandi stabilimenti industriali tessili, metallurgici e alimentari.

Quindi, più che l'assenza di uno Stato che poteva funzionare da interlocutore politico e la presenza massiccia di lavoratori immigrati stranieri disinteressati, per definizione, a un processo di integrazione politico «classico», con la formazione di un partito di massa socialdemocratico, coadiuvato da diverse organizzazioni operaie, che prevedesse la naturalizzazione (cioè la trasformazione in cittadini brasiliani e, perciò, il diritto di voto in un paese a suffragio universale maschile dalla fine del XIX secolo, ma con alti tassi di frode elettorale), tali studi hanno voluto evidenziare le similitudini strutturali, ma anche socio-culturali, tra due mondi nei quali la militanza politica si esprimeva solitamente in un rifiuto, di origine artigiana comunitaria, della modernità capitalista industriale, trovando nell'anarchismo uno sbocco ideologico quasi naturale, in questo aiutato dalla provenienza geografica di buona parte degli immigrati europei, mediterranei e soprattutto italiani.

In secondo luogo, gli studi più recenti hanno evidenziato come le catene migratorie stabilitesi tra l'Italia e lo Stato di San Paolo, nel caso specifico dell'immigrazione urbana, si sono basate soprattutto su alcuni canali insoliti, nei quali emergono, regionalmente, i toscani (e non soltanto i lucchesi), gli emiliani, i romagnoli e numerosi settentrionali di origine urbana, molti con esperienze passate di militanza politica in Italia (non soltanto nel campo anarchico). Immigrazione, esperienze e formazione della classe operaia in prospettiva transnazionale, circolazione delle idee e delle culture non soltanto grazie alla diffusione della stampa, ma grazie alla migrazione di uomini e

donne, tra l'altro in un ambiente urbano nel quale vi erano molte caratteristiche strutturali simili e l'esistenza di radicate ed estese comunità italiane (inoltre paesane e regionali), sono tutti aspetti attraverso i quali è stata arricchita l'analisi della diffusione anarchica tra i lavoratori immigrati a San Paolo, ma, al contempo, hanno permesso l'apertura di nuovi orizzonti, sia nella direzione di una revisione di questa diffusione sia mostrando la complessità dei processi organizzativi e associativi in genere dei lavoratori italiani a San Paolo.

Le ricerche di Toledo (2002), in questo ambito, approfondendo proprio la militanza anarchica italiana nelle organizzazioni operaie a San Paolo, sono arrivate a dimostrare la preponderanza del sindacalismo rivoluzionario tra i lavoratori organizzati, sfatando il mito e le tesi storiografiche (soprattutto Maram, 1972) che vedevano nelle pratiche associative e di lotta dei lavoratori di San Paolo una matrice anarco-sindacalista o più genericamente anarchica. Nel sindacalismo rivoluzionario paulista si fondono, invece, a formare una tendenza politica alternativa e in un certo senso sincretica rispetto all'insurrezionalismo anarchico e al sindacalismo socialista, le esperienze di militanti e italiani immigrati provenienti dalle file del partito socialista o del variegato arcipelago libertario, che agli albori del Novecento approdarono a San Paolo, collocandola come una delle capitali mondiali della costruzione della tendenza sindacalista rivoluzionaria, che si faceva forte proprio di esperienze di organizzazione sindacale in comunità cosmopolite nelle quali, giocoforza, il partito politico era secondario, insufficiente o spesso inutile (è il caso di De Ambris, studiato proprio da Toledo, 2002, che passò dal socialismo al sindacalismo rivoluzionario proprio grazie all'esperienza paulista e che a San Paolo tornò ancora durante gli anni dieci, ormai già acclamato leader sindacalista). Esperienza che per alcuni leader, come Edmondo Rossoni (che operò a San Paolo e poi negli Stati Uniti tra lavoratori immigrati), significò anche l'elaborazione di un sindacalismo nazionale, una sorta di internazionalismo socialista italiano che nel suo caso sfociò nell'adesione al fascismo e al suo progetto corporativo (Toledo, 2002).

Anche nel mio caso, il mondo operaio italiano immigrato è stato inizialmente affrontato in una rilettura approfondita dell'attività anarchica a San Paolo, soprattutto attraverso lo studio della stampa libertaria di lingua italiana, in particolare del suo principale periodico *La Battaglia* (fondato nel 1904) e dei fogli scaturiti dallo stesso gruppo editore fino al 1915. Una stampa fortunata, per molti anni a regolare cadenza settimanale, ampiamente dif-

fusa in tutto lo Stato di San Paolo, in parte in altri Stati del Brasile, con migliaia di abbonati e sottoscrittori, intorno cui si stringevano la maggior parte dei gruppi anarchici brasiliani, non soltanto quelli formati esclusivamente da italiani. Questa ricerca, incentrata su una triplice prospettiva interpretativa che testava l'attività degli anarchici italiani riguardo alla loro visione del Brasile (scoprendone accenti fortemente etnocentrici e di più difficile adattamento alla società nella quale si stavano inserendo, rispetto agli altri lavoratori italiani immigrati), alla loro partecipazione al movimento operaio in Brasile (un atteggiamento insurrezionale, malatestiano, ma spesso più critico di quello dello stesso Malatesta verso le organizzazioni operaie, e in particolar modo i sindacati), infine riguardo alla loro campagna contraria all'immigrazione italiana in Brasile, che svelava un'attenzione verso il mondo rurale che solo in parte ebbe i risultati sperati (fondamentalmente gli anarchici non riuscirono a penetrare nelle *fazendas* pauliste, diversamente dalla loro diffusione tra gli artigiani italiani dei tanti centri urbani). Ciò mi spinse, quindi, a relativizzare la presenza anarchica italiana (che tuttavia fu certamente importante e, come più volte affermato, non può essere taciuta), allargando l'orizzonte verso una comprensione più ampia e variegata delle posizioni politiche dei lavoratori italiani immigrati a San Paolo e dei loro processi organizzativi, nei quali si poteva scorgere l'intrecciarsi di molteplici identità, di classe, regionali e nazionali, mentre allo stesso tempo si andava formando una complessa comunità e identità italo-paulista.

In tale ambito, sin dalla fine degli anni novanta ho sviluppato ricerche tese proprio a sottolineare come, a fianco del movimento anarchico, tra i lavoratori italiani di San Paolo, tra la fine dell'Ottocento e gli anni trenta del Novecento, sia i socialisti sia i repubblicani ebbero una diffusione notevole. Il mito anarchico diventava, effettivamente, un «Mito». Sindacalisti socialisti, iscritti al Psi sin dai primi anni della sua esistenza, esperti segretari di Camere del lavoro italiane (tra cui spiccano i nomi di Alceste De Ambris, Vittorio Buttis e soprattutto il mantovano Teodoro Monicelli, che ebbe esperienze tra le più varie e ricche come leader operaio a Terni, a Ferrara, a Parma e nella sua provincia, prima di approdare nel 1913 in Brasile), cominciarono ad apparire come organizzatori nel variegato mondo operaio paulistano. A più riprese, in competizione o a fianco di quadri chiaramente sindacalisti rivoluzionari, i militanti socialisti italiani ebbero un ruolo fondamentale in tutti i sindacati di San Paolo, sia nella organizzazione quotidiana sia durante gli scioperi. Soprattutto, forti di una rete di gruppi altrettanto diffusa di quella

degli anarchici, che in diversi periodi si autodefiniva Federazione Socialista (cioè del Psi) di San Paolo, i socialisti italiani immigrati furono capaci di mettere in connessione, in questo coadiuvati dai molti compatrioti repubblicani, il mondo associativo prettamente sindacale con quello di matrice etnica (italiana) e non, in un ampio panorama che andava dall'ambito della socialità di quartiere, sportiva, culturale a quella mutualista e cooperativa, nella costruzione di un socialismo integrale di tipo malonista, ricalcato però sull'esperienza italiana, soprattutto centro-settentrionale. Gioco forza riconoscere, però, che mancò a tale diffusa attività (che, come quella degli anarchici e del movimento operaio organizzato, in genere ebbe alti e bassi nei quarant'anni intercorsi tra il 1890 e il 1930) la consistenza politico-elettorale, non a causa, tuttavia, di un'impossibilità contestuale, ma perché tale prospettiva metteva in gioco la questione dell'appartenenza e soprattutto della cittadinanza nazionale italiana (per votare ed essere votati bisognava diventare brasiliani a tutti gli effetti). Elemento che ci accosta alla felice definizione di «socialismo etnico», diffusa negli studi sull'emigrazione italiana in Argentina e negli Stati Uniti (Vezzosi, 1991). Di conseguenza, la tendenza socialista rivoluzionaria, vicina al sindacalismo di azione diretta molto diffuso a San Paolo, fu quella che più si diffuse tra i socialisti italiani immigrati; non per altro uno dei suoi campioni dell'epoca, Benito Mussolini, venne invitato a dirigere *La Vita*, periodico socialista di lingua italiana di San Paolo, proprio mentre diveniva segretario della Camera del lavoro di Forlì (1910)<sup>10</sup>.

Così come per gli anarchici, anche nel caso dei socialisti e dei repubblicani, le ricerche mi hanno spinto a rintracciare una connessione tra le catene migratorie regionali (e le rispettive reti e identità) e la partecipazione alla costruzione del movimento operaio in Brasile; a chiedermi e verificare in parte una specie di mappa regionale della militanza politica e sindacale dei lavoratori italiani immigrati. Sulla linea di Verona (1999), che ha individuato in uno studio l'attiva presenza degli operai scledensi nella formazione delle prime organizzazioni sindacali tra i tessili a San Paolo tra Ottocento e Novecento, nel mio caso mi sono spinto a identificare alcuni gruppi regionali italiani (ma anche scendendo al livello areale e provinciale), la cui presenza nel movimento operaio paulista si distaccava in maniera inequivocabile. Pur in un'eterogeneità che impedisce qualsiasi generalizzazione, si possono individuare tuttavia alcune linee di fondo nel rapporto tra immi-

<sup>10</sup> Invito poi declinato proprio per la recente nomina.

grati italiani e movimento operaio a San Paolo, come l'elevato numero di toscani, emiliani e romagnoli in tutti i gruppi politici e nei sindacati, o la propensione organizzativa dei settentrionali in genere, cui fa da contraltare una forte identificazione con l'Italia monarchica molto diffusa tra gli immigrati meridionali. Aspetti di certo non originali rispetto al *background* di origine, che però spiegano momenti di diffuso radicalismo e politicizzazione nella vasta comunità italiana paulista che, altrimenti, non sempre sarebbero stati comprensibili facendo ricorso a modelli interpretativi generali strutturali od omogeneizzanti. Pur tuttavia, anche alla luce di tale analisi, si devono ancora comprendere come, nel caso paulista, ai lavoratori centro-settentrionali «classici» si aggiunsero col tempo molti immigrati meridionali o settentrionali (veneti e friulani) nella costruzione del movimento operaio locale: in che modo, cioè, la presenza e il modello dei primi ebbero un effetto trainante nei confronti dei secondi. E come poi avvenne lo scontro, l'incontro, le mediazioni, tra l'identità di classe e quella nazionale italiana, anch'essa in formazione, o tra l'«altra Italia» di fedeltà repubblicana e quella monarchica. Nuovi e futuri studi potranno approfondire tale linea di ricerca, perché essa, in una prospettiva microstorica, ci permetterebbe di comprendere meglio quali, e in che modo, esperienze previe, anteriori all'emigrazione, venivano reinventate, proprio in un'ottica politica e sindacale, nel contesto migratorio transnazionale.

Nuove prospettive e orizzonti di ricerca si aprono, perché ancora non sfruttati completamente sono gli spunti offerti dalle ultime tendenze degli studi di storia operaia che, sulla scia di una rilettura dei lavori di Thompson e Hobsbawm, superando gli angusti limiti di un'idea e di un concetto di classe ancora molto diffusi tra i ricercatori del movimento operaio, non abbandonano comunque la funzionalità ontologica della classe di origine marxiana e della storia della sua lotta, attraverso le capacità e i momenti organizzativi, ma la vivificano aprendo spazi d'indagine che sottolineano le eterogeneità e le molteplicità dell'esperienza operaia, pur non rinunciando – come è stato detto – a un'idea complessiva di classe, per lo meno lavoratrice, più che strettamente operaia.

In questo senso, le ricerche che incrociano la storia dei lavoratori con quella dell'immigrazione più di molte altre navigano tra le acque tempestose delle molteplici identità, a partire dai conflitti culturali e politici tra l'appartenenza di classe e il formarsi di una più forte identità nazionale, moltiplicati e amplificati da esperienze che nell'immigrazione sono sicuramente più dif-

fuse che in un ambito di storia operaia europea, nella quale mobilità spaziali e sociali sono, benché importantissime, come rilevato da studi pionieristici e fecondi come quello di Gribaudi<sup>11</sup>, sicuramente meno «all'ordine del giorno» che in comunità operaie che si costruiscono e si ripensano in ambienti multinazionali e multi-etnici, nei quali, come è il caso del Brasile, la componente che proveniva da un recente passato schiavista non può non essere considerata, con tutto ciò che questo implica nella visione del lavoro e della cultura organizzativa dei lavoratori e della loro storia<sup>12</sup>.

Proprio partendo da quest'ultimo punto, nuove ricerche potrebbero chiarire quali furono i rapporti intercorsi tra la nuova classe operaia paulista, dominata da bianchi europei, e i neri che vivevano in diversi quartieri popolari, che progressivamente divennero una minoranza, durante la Prima Repubblica. È esistita anche nel Brasile urbano paulista della prima metà del Novecento il mito di una *whiteness* dominante, ma mai completamente egemonica, la cultura operaia, in contrapposizione a un substrato di origine schiavista, a quella componente nera della classe, vista come non appropriata, un corpo anteriore, ma esterno?

Per finire, riprendendo quelle linee evidenziate riguardo alle appartenenze politiche viste da un'ottica sociale regionale, mancano sicuramente molti elementi che spieghino come si formavano solidarietà di lotta e di vita quotidiana nei quartieri paulistani popolati dai lavoratori italiani, in che modo la loro diversa origine regionale e sociale pesava nell'inserzione dell'immigrato nel mondo del lavoro, così come nella sua sociabilità e nella definizione temporale di una complessa identità di classe sovra-nazionale.

<sup>11</sup> Gribaudi M. (1987), *Mondo operaio, mito operaio*, Torino, Einaudi.

<sup>12</sup> Rimandiamo qui alla polemica storiografica in ambito brasiliano, pure diffusa negli Stati Uniti, tra lavoro schiavo e lavoro libero. In un certo senso, come una riedizione del dibattito Thompson-Hobsbawm sulla periodizzazione della formazione della classe operaia inglese, la polemica storiografica sul farsi della classe operaia brasiliana gira intorno alla legittimità dell'incorporazione degli schiavi, lavoratori coatti, come agenti del processo di formazione del proletariato urbano brasiliano. Per altri il discrimine periodizzante, *the starting point* del processo di formazione della classe operaia brasiliana, è l'inserzione dei lavoratori liberi e del lavoro libero in Brasile. Bisogna dire che le due cose non andarono di pari passo. Legalmente, il lavoro libero inizia con l'abolizione della schiavitù, ma immigrati europei, lavoratori liberi, già erano stati inseriti in un sistema dominato dal lavoro schiavo, almeno un decennio prima, così come recenti ricerche hanno mostrato come nelle città brasiliane, durante il periodo schiavista, convivevano neri liberi e schiavi, con questi ultimi che spesso godevano di forme di libertà limitata. Per la polemica rimando all'introduzione di Batalha C. (a cura di) (2004), *Culturas de classe*, Campinas, Unicamp.

## Bibliografia

- AA.VV. (1987), *Euroamericani 2. La popolazione di origine italiana in Argentina*, Torino, Fondazione Giovanni Agnelli.
- AA.VV. (1987), *Euroamericani 3. La popolazione di origine italiana in Brasile*, Torino, Fondazione Giovanni Agnelli.
- AA.VV. (1992), *Lavoratori e sindacato nell'emigrazione italiana in America Latina, 1870-1970*, convegno internazionale *La Riscoperta delle Americhe*, Brescia.
- Addor C. (1986), *A insurreição anarquista no Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, Dois Pontos.
- Aesp (2001), *Memória Urbana. A grande São Paulo até 1940*, 2, San Paolo, Imesp Editora.
- Alvim Z. (1986), *Brava gente! Os Italianos em São Paulo, 1870-1920*, San Paolo, Brasiliense.
- Andrade M.M. (1991), *Bairros além Tamanduaté: o imigrante e a fábrica no Brás, Moóca, Belenzinho*, tesi di dottorato, San Paolo, Università di San Paolo.
- Araujo J.R. de Campos (2000), *Imigração e futebol: o caso Palestra Italia*, San Paolo, Sumaré/Fapesp.
- Armuz D. (1990), *Mundo urbano y cultura popular*, Buenos Aires, Sudamericana.
- Audenino P. (1986), *Storie di pietra: gli scalpellini di Barre e l'Aldrich Public Library*, in *Movimento Operaio e Socialista*, IX, n. 3.
- Baeta Leal C. Feierabend (2006), *Pensiero e Dinamite: Anarquismo e repressão em São Paulo nos anos de 1890*, tesi di dottorato, Campinas, Unicamp.
- Baily S. (1969), *The Italians and the development of organized labor in Argentina, Brazil and the United States, 1880-1914*, in *Journal of Social History*, III, pp. 123-ss.
- Baily S. (1982), *Las sociedades de ayuda mutua y el desarrollo de una comunidad italiana en Buenos Aires, 1858-1918*, in *Desarrollo Economico*, XXI, n. 84, pp. 485-514.
- Barrancos D. (1993), *Vita materiale e battaglia ideologica nel quartiere della Boca (1880-1930)*, in Rosoli G. (a cura di), *Identità degli italiani in Argentina. Reti sociali, famiglia, lavoro*, Roma, Studium, pp. 167-204.
- Batalha C. (1986), *Le syndicalisme «amarelo» a Rio de Janeiro, 1906-1930*, tesi di dottorato, Parigi, Università di Parigi I.
- Beiguelmann P. (1977), *Os companheiros de São Paulo*, San Paolo, Símbolo.
- Bettini L. (1976), *Bibliografia dell'anarchismo (1872-1971)*, Firenze, Crescita Politica.

- Biondi L. (1995), *La stampa anarchica italiana in Brasile, 1904-1915*, tesi di laurea, Roma, Università di Roma La Sapienza.
- Biondi L. (1998), *Anarquistas italianos em São Paulo. O grupo do jornal anarquista «La Battaglia» e a sua visão da sociedade brasileira: o embate entre imaginários libertários e etnocêntricos*, in *Cadernos AEL*, n. 8/9, pp. 117-147.
- Biondi L. (1999), *Sociedades italianas de socorro mútuo e política em São Paulo entre o século XIX e o século XX*, in *Travessia. Revista do migrante*, XII, n. 34, maggio-agosto, pp. 5-12.
- Biondi L. (2000), *Identidade de classe e identidade nacional entre solidariedade e conflito: socialistas e republicanos italianos na São Paulo do início do século XX e suas relações com as associações patrícias e o nascente sindicalismo*, in *Estudos Ibero-Americanos*, XXVI, n. 1, luglio, pp. 131-162.
- Blengino V., Franzina E., Pepe A. (1994), *La riscoperta delle Americhe. Lavoratori e sindacato nell'emigrazione italiana in America Latina, 1870-1970*, Milano, Teti.
- Borges-Pinto M.I.M. (1985), *Cotidiano e sobrevivência: a vida do trabalhador pobre na cidade de São Paulo, 1890-1914*, tesi di dottorato, San Paolo, Università di San Paolo.
- Borges-Pinto M.I.M. (1994), *Cotidiano e sobrevivência: a vida do trabalhador pobre na idade de São paulo, 1870-1914*, San Paolo, Edusp.
- Bosi E. (1987), *Lembranças de velhos*, San Paolo, T.A. Querioz.
- Campos C. Hebling (1988), *O sonhar libertário: movimento operário nos anos de 1917 a 1921*, Campinas, Unicamp.
- Candido A. (1980), *Teresina etc.*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Cannistraro P.V., Meyer G. (a cura di) (2003), *The Lost World of Italian-American Radicalism: Politics, Labor, and Culture*, Westport, Praeger.
- Carone E. (1979), *Movimento operário no Brasil (1877-1944)*, Rio de Janeiro-San Paolo, Difel.
- De Boni L.A. (1987), *A presença italiana no Brasil*, vol. I, Porto Alegre, Edições Est.
- De Boni L.A. (1990), *A presença italiana no Brasil*, vol. II, Porto Alegre, Edições Est.
- De Boni L.A. (1996), *A presença italiana no Brasil*, vol. III, Porto Alegre, Edições Est.
- De Luca T.R. (1988), *O mutualismo em São Paulo: o sonho do futuro assegurado*, San Paolo, Università di San Paolo.
- De Luca T.R. (1990), *O sonho do futuro assegurado. O mutualismo em São Paulo*, Brasília-San Paolo, Contexto.

- De Luca T.R. (1995), *Inmigración, mutualismo, e identidad: São Paulo (1890-1935)*, in *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, n. 29, aprile, pp. 191-208.
- Dean W. (1971), *A industrialização de São Paulo (1880-1945)*, Rio de Janeiro-San Paolo, Difel.
- Degl'Innocenti M. (a cura di) (1992), *L'esilio nella storia del movimento operaio e l'emigrazione economica*, Manduria (Bari), Lacaita.
- Del Roio L.J. (a cura di) (1981), *Lavoratori in Brasile. Immigrazione e industrializzazione nello stato di São Paulo*, Milano, Franco Angeli.
- Devoto F.J. (1993), *Emigrazione italiana: un fenomeno di lunga durata*, in *Altreitalie*, n. 10, pp. 71-81.
- Devoto F.J., Miguez E.J. (a cura di) (1992), *Asociacionismo, trabajo e identidad étnica. Los Italianos en América Latina en una perspectiva comparada*, Buenos Aires, Cemla-Cser-Iehs.
- Dias E. (1962), *História das lutas sociais no Brasil*, San Paolo, Alfa-Omega.
- Dinucci G. (1967), *Pietro Gori e il sindacalismo anarchico in Italia all'inizio del secolo*, in *Movimento Operaio e Socialista*, n. 3/4, pp. 289-299.
- Dulles J.W.F. (1973), *Anarchists and communists in Brazil, 1900-1935*, Austin-Londra, University of Texas Press.
- Fausto B. (1977), *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*, Rio de Janeiro-San Paolo, Difel.
- Fausto B., Grun R., Sakurai C., Truzzi O. (1995), *Imigração e política em São Paulo*, San Paolo, Editora Sumaré.
- Felici I. (1994), *Gli anarchici italiani di San Paolo e il problema dell'organizzazione operaia (1898-1917)*, in Blengino V., Franzina E., Pepe A., *op.cit.*, pp. 326-339.
- Felici I. (1994), *Les italiens dans le mouvement anarchiste au Brésil, 1890-1920*, tesi di dottorato, Parigi, Università La Nuova Sorbona Parigi III.
- Fenton E. (1975), *Immigrants and Unions, a case study: Italians and American Labor, 1870-1920*, New York, Arno Press.
- Ferreira M.N. (1978), *A imprensa operária no Brasil, 1880-1920*, Petrópolis, Vozes.
- Franzina E. (1994), *Stranieri d'Italia. Studi sull'emigrazione italiana dal Risorgimento al fascismo*, Vicenza, Odeonlibri.
- Franzina E. (1995), *Gli italiani al nuovo mondo. L'emigrazione italiana in America (1492-1942)*, Milano, Mondadori.
- French J.D. (1991), *Practice and Ideology: a cautionary note on the historian's craft*, in *Hispanic American Historical Review*, 71, n. 4, novembre, pp. 847-855.
- French J.D. (1995), *O ABC dos operários: conflitos e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950*, San Paolo, Hucitec.

- Garcia M.A., Hall M. (1977), *Urban labor*, in Alden D., Dean W. (a cura di), *Essays concerning the socioeconomic history of Brazil and Portuguese India*, Gainesville, University Press of Florida.
- Gitahy M. (1987), *Processo de trabalho e greves portuárias, 1889-1910: um estudo sobre a formação da classe operária no porto de Santos*, in *Ciências Sociais Hoje*.
- Gomes A. de Castro (1988), *Velhos militantes. Depoimentos*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
- Gordon E.A. (1978), *Anarchism in Brazil: Theory and Practices, 1890-1920*, New Orleans, Tulane University.
- Gribaudo M. (1987), *Mundo operaio e mito operaio*, Torino, Einaudi.
- Hall M. (1969), *The Origins of Mass Immigration in Brazil, 1871-1914*, New York, Columbia University.
- Hall M. (1974), *Emigrazione italiana a San Paolo tra 1880 e 1920*, in *Quaderni Storici*, IX, n. 25.
- Hall M. (1975), *Immigration and the early São Paulo working class*, in *Jahrbuch für Geschichte von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft Lateinamerikas*, n. 12, pp. 393-407.
- Hall M. (1979), *Italianos em São Paulo*, in *Anais do Museu Paulista*, XXIX, pp. 201-215.
- Hall M. (1988), *Os chapeleiros: notas e hipóteses*, agosto, mimeo.
- Hall M., Alier V.M. (1979), *Greves de colonos na Primeira República*, in *II Seminário de relações de Trabalho e Movimentos Sociais*, San Paolo, Cedec, mimeo.
- Hall M., Garcia M.A. (1989), *Urban labor*, in Conniff M.L., McCann F.D. (a cura di). *Modern Brazil: elites and masses in historical perspective*, Lincoln, University of Nebraska Press.
- Hall M., Pinheiro P.S. (1979-1981), *A classe operária no Brasil, 1889-1930*, 2 voll., San Paolo, Alfa Ômega-Brasiliense.
- Hall M., Pinheiro P.S. (1985), *Alargando a história da classe operária: organização, lutas e controle*, in *Remate de males*, n. 5, febbraio, Campinas, Unicamp.
- Hardman F.F. (1983), *Nem pátria, nem patrão. Vida operária e cultura anarquista no Brasil*, San Paolo, Brasiliense.
- Hardman F.F., Leonardi V. (1982), *História da indústria e do trabalho no Brasil*, San Paolo, Global.
- Hecker A. (1989), *Um Socialismo Possível. A atuação de Antonio Piccarolo em São Paulo*, San Paolo, T.A. Queiroz.
- Isenburg T. (1987), *Nois não tem direito de terras, tudo é para a gente da Oropa: l'immagine del Brasile nell'Italia di fine secolo*, in Rosoli G. (a cura di), *op.cit.*, pp. 206-225.

- Khoury Y.A. (1981), *As greves de 1917 em São Paulo e o processo de organização proletária*, San Paolo, Cortez.
- Khoury Y.A. (1988), *Edgard Leuenroth: uma voz libertária. Imprensa, memória e militância anarco-sindicalista*, tesi di dottorato, San Paolo, Università di San Paolo.
- Kikuchi M.I. (1997), *Concepção de beneficência: o caso da Società Italiana di Beneficenza in San Paolo Ospedale Umberto I*, tesi di dottorato, San Paolo, Università di San Paolo.
- Lang S., Magnani I. (1978), *A classe operária vai à luta: a greve de 1907 em São Paulo*, in *Cara a Cara*, I, n. 1, maggio, pp. 105-124.
- Lang S., Magnani I. (1982), *O movimento anarquista em São Paulo (1906-1917)*, San Paolo, Brasiliense.
- Leme M.P. de Camargo (1986), *Trabalhadores ferroviários em greve*, Campinas, Unicamp.
- Leonardi V. (1973), *Origins historique du syndicalisme bresilien, 1858-1908*, Parigi, Università di Parigi VIII.
- Linden M. van der (a cura di) (1996), *Social Security Mutualism. The Comparative History of Mutual Benefit Societies*, Berlino-New York, Peter Lang.
- Linden M. van der, Thorpe W. (a cura di) (1992), *Revolutionary Syndicalism: an International Perspective*, Aldershot, Scolar Press.
- Lopreato C. da Silva Roquette (1992), *As jornadas de julho: São Paulo, 1917*, in Brecciani M.S. (a cura di), *Jogos da política. Imagens, representações e práticas*, San Paolo, Anpuh-Marco Zero, pp. 201-225.
- Lopreato C. da Silva Roquette (1996), *O espírito da revolta: a greve geral anarquista de 1917*, tesi di dottorato, Campinas, Unicamp.
- Lopreato C. da Silva Roquette (1997), *A semana trágica: a greve geral de 1917*, San Paolo, Museu da Imigração.
- Maffei E. (1978), *A Greve*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Maffei Hutter L. (1972), *Imigração italiana em São Paulo: 1880-1889. Os primeiros contatos do imigrante com o Brasil*, San Paolo, Usp.
- Maffei Hutter L. (1986), *Imigração italiana em São Paulo de 1902 a 1914. O processo migratório*, San Paolo, Ieb-Cesp.
- Maram S.L. (1962), *Anarchists, immigrants and the Brazilian Labor Movement, 1890-1920*, Santa Barbara, University of California.
- Maram S.L. (1972), *Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro, 1890-1920*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Maram S.L. (1975), *Anarcho-Syndicalism in Brazil. Proceedings of the Pacific Coast Council on Latin American Studies*, 4, pp. 101-116.

- Maram S.L. (1977), *Labor and the Left in Brazil: 1890-1921. A movement aborted*, in *Hispanic American Historical Review*, 57, n. 2, maggio, pp. 254-272.
- Marcílio M.L. (1965), *Industrialisation et mouvement ouvrier à Sao-Paulo au début du XXème siècle*, in *Le Mouvement Social*, n. 53, ottobre-dicembre, pp. 111-129.
- Marques A.J. (1996), *Os trabalhadores em pedreiras em Ribeirão Pires. A organização sindical dos canteiros e as lutas operárias no começo do século XX*, San Paolo, Università di San Paolo.
- Martellone A.M. (1991), *Un appello contro la decostruzione dell'eticità e a favore della storia politica*, in *Altreitalia*, n. 6, novembre, pp. 84-92; 106-113.
- Martins J. de Souza (1979), *Mercato del lavoro ed emigrazione italiana in Brasile*, in De Felice R. (a cura di), *Cenni storici sulla emigrazione italiana nelle Americhe e in Australia*, Milano, Franco Angeli, pp. 253-267.
- Martins J. de Souza (1979), *O cativo da terra*, San Paolo, Livraria Editora Ciências Humanas.
- Martins J. de Souza (1981), *Empresários e Trabalhadores de origem italiana no desenvolvimento industrial brasileiro entre 1880-1914: O caso de São Paulo*, in *Dados*, Rio de Janeiro, Campus, 24, n. 2, pp. 237-264.
- Martins J. de Souza (1992), *Subúrbio. Vida cotidiana e história no subúrbio da cidade de São Paulo: São Caetano do fim do Império ao fim da República Velha*, San Paolo, Hucitec.
- Monteiro O. (2001), *Almanach historico-litterario do Estado de São Paulo para o anno de 1896*, San Paolo, pp. 265-266.
- Moura E. de Blanco Bolsonaro (1988), *Trabalho feminino e condição social do menor em São Paulo (1890-1920)*, San Paolo, Cedhal.
- Moura E. de Blanco Bolsonaro (1996), *O processo de imigração em São Paulo nas primeiras décadas republicanas: questões em aberto*, San Paolo, Cedhal.
- Pansardi M.V. (1993), *Republicanos e operários: os primeiros anos do movimento socialista no Brasil (1889-1903)*, Campinas, Unicamp.
- Paoli M.C. (1987), *São Paulo working-class and its representations, 1900-1940*, in *Latin American Perspectives*, 53, vol. 14, n. 2, primavera, pp. 204-225.
- Pozzetta G.E. (a cura di) (1980), *Pane e Lavoro. The Italian-American Working Class*, Toronto, Multicultural History Society of Ontario.
- Prado A. Arnoni (a cura di) (1986), *Libertários no Brasil: memória, lutas, cultura*, San Paolo, Brasiliense.
- Ragionieri E. (1962), *Italiani all'estero ed emigrazione di lavoratori italiani: un tema di storia del movimento operaio*, in *Belfagor. Rassegna di Varia Umanità*, 17, 6, pp. 640-669.

- Ramirez B. (1990). *Immigration, ethnicity and political militance: patterns of radicalism in the Italian-American Left, 1880-1930*, in Lerda V.G., *From melting-pot to multiculturalism*, Roma, Bulzoni.
- Ribeiro M.A.R. (1988), *Condições de trabalho na indústria têxtil paulista (1870-1930)*, San Paolo, Hucitec.
- Ribeiro M.T.J. (1985), *Desejado e temido - preconceito contra o imigrante italiano na Primeira República*, San Paolo, Università di San Paolo.
- Ribeiro S. Barreto (1994), *Italianos no Brás: imagens e memórias*, San Paolo, Brasileiraense.
- Rios J. Arthur (1958), *Aspectos políticos da assimilação do italiano no Brasil*, in *Sociologia*, 20-21, pp. 295-339; 501-529.
- Rodrigues E. (1984), *Lavoratori italiani in Brasile*, Casalvelino Scalo, Galzerano.
- Romani C. (1997), *A aventura do anarquismo segundo Oreste Ristori*, in *Revista Brasileira de História*, XVII, n. 33, pp. 150-166.
- Romani C. (1998), *Oreste Ristori: uma aventura anarquista*, Campinas, Unicamp.
- Rosada A. (1972), *Serrati nell'emigrazione, 1899-1911*, Roma, Editori Riuniti.
- Rosoli G. (a cura di) (1987), *Emigrazioni europee e popolo brasiliano*, Roma, Centro Studi Emigrazione.
- Santarelli E. (1973), *Il socialismo anarchico in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Seixas J. de Alves (1989), *Anarchisme, syndicalisme révolutionnaire et participation politique au Brésil: mythe et histoire, 1890-1930*, tesi di dottorato, Parigi, Ehess.
- Sferra G. (1982), *Anarquismo e Anarcosindicalismo: orientações do movimento operário brasileiro, 1906-1907*, Piracicaba, Università Metodista di Piracicaba.
- Silva F. da Teixeira (2000), *Operários sem patrões: da Barcelona à Moscou Brasileira (Trabalho e movimento operário em Santos no entreguerras)*, tesi di dottorato, Campinas, Unicamp.
- Simão A. (1966), *Sindicato e estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*, San Paolo, Dominus.
- Toledo E.T. (1993), *O Amigo do Povo: grupos de afinidade e a propaganda anarquista em São Paulo nos primeiros anos deste século*, Campinas, Unicamp.
- Toledo E.T. (1995), *O sindicalismo revolucionário e a Federação Operária de São Paulo no início do século XX*, in *Cadernos de História Social*, n. 2, ottobre, pp. 27-42.
- Toledo E.T. (1998), *Em torno do jornal «O Amigo do Povo»: os grupos de afinidade e a propaganda anarquista em São Paulo nos primeiros anos deste século*, in *Cadernos AEL*, n. 8/9.

- Toledo E.T. (2002), *O Sindicalismo Revolucionário em São Paulo e na Itália: circulação de idéias e experiências na militância sindical transnacional entre 1890 e o Fascismo*, tesi di dottorato, Campinas, Unicamp.
- Trento A. (1984), *Là dov'è la raccolta del caffè. L'immigrazione italiana in Brasile*, Padova, Antenore.
- Trento A. (1987), *Immigrazione italiana e movimento operaio a São Paulo, 1890-1920*, in Rosoli G. (a cura di), *op.cit.*, pp. 229-256.
- Trento A. (2005), *Gli italiani nel mondo urbano paulista, 1880-1920*, in Grasselli R.M. (a cura di), *Trentamila «tirolesi» in Brasile*, Trento, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, pp. 277-305.
- Vangelista C. (1975), *Immigrazione, struttura produttiva e mercato del lavoro in Argentina e in Brasile (1876-1914)*, in *Annali della Fondazione Einaudi*, IX.
- Vargas M.T. (a cura di) (1980), *Teatro operário na cidade de São Paulo*, San Paolo, Secretaria Municipal de Cultura-Idart.
- Vecoli R.J. (1976), *Emigrati italiani e movimento operaio negli Usa*, in *Movimento Operaio e Socialista*, XXII, n. 1-2, gennaio-giugno, pp. 153-167.
- Vecoli R.J. (1993), *Italian Immigrants and Working-Class Movements in the United States: A Personal Reflection on Class and Ethnicity*, in *Journal of the Canadian Historical Association*, pp. 293-305.
- Verona A.F. (1999), «*O mundo é a nossa pátria*»: *a trajetória dos imigrantes operários têxteis de Schio que fizeram de São Paulo e do bairro do Brás sua temporária morada, de 1891 a 1895*, tesi di dottorato, San Paolo, Università di San Paolo.
- Vezzosi E. (1991), *Il socialismo indifferente. Immigrati italiani e Socialist Party negli Stati Uniti del primo Novecento*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Wolfe J. (1991), *Anarchist Ideology, Worker Practice: the 1917 General Strike and the Formation of São Paulo's Working Class*, in *Hispanic American Historical Review*, 71, n. 4, novembre, pp. 809-846.
- Wolfe J. (1991), *Response to John French*, in *Hispanic American Historical Review*, 71, n. 4, novembre, pp. 856-858.
- Zappia C.A. (1994), *Unionism and the Italian American worker: a history of the New York City «Italian Locals» in the International Ladies' Garment Workers' Union, 1900-1934*, Berkeley, University of California.



TENDENZE



# Organizzazione del lavoro e classificazione professionale tra ideologie giuridiche e iniziativa sindacale

*Francesco Sinopoli*

«Si apre dunque una fase in cui il nodo centrale del conflitto di classe nella grande fabbrica tende a essere l'organizzazione capitalistica del lavoro e la struttura gerarchica che la motiva e la sorregge. E cioè il nodo del potere senza la mediazione dell'ideologia.

Il nodo della libertà»

[Trentin B. (1977), *Da sfruttati a produttori.*

*Lotte operaie e sviluppo capitalistico*

*dal miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato]

## 1. Il cuore del lavoro

Il debito del prestatore di lavoro, ossia il contenuto dell'attività lavorativa e le sue caratteristiche, rappresenta da sempre un nodo centrale della riflessione giuslavoristica, oltre a essere il cuore di molte rivendicazioni di natura strettamente sindacale, in particolare quelle che mirano a modificare direttamente o indirettamente l'organizzazione del lavoro. Infatti l'incidenza del potere datoriale, la sua pervasività da una parte, e l'autonomia dei lavoratori dall'altra, cioè il grado della loro libertà, si misurano in relazione all'oggetto della prestazione e alle modalità della sua esecuzione. Il tema, per dirla con le parole di Supiot, è quello della difficile convivenza tra la reificazione del lavoro e la sua insopprimibile dimensione personale, la cui rilevanza<sup>1</sup> non ha eguali in alcun rapporto di scambio<sup>2</sup>. Il contratto di lavoro porta in sé, irri-

\* Francesco Sinopoli è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Bari; collabora con i Dipartimenti Università e Politiche del lavoro del Centro nazionale Flc (Federazione lavoratori della conoscenza) Cgil.

<sup>1</sup> Vedi Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Parigi, Puf, p. 99: «Come è possibile porre l'oggetto del lavoro al di fuori del campo contrattuale nello stesso momento in cui vi si integra la dimensione personale del lavoro salariato? Come conciliare la reificazione del lavoro con la personalizzazione del lavoratore?».

<sup>2</sup> Vedi Grandi M. (1997), *Il lavoro non è una merce, una formula da rimeditare*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4.

solta, la questione del controllo «sul corpo e sull'anima del lavoratore» determinata dall'asimmetrica distribuzione del potere tra le parti<sup>3</sup>, in quanto il lavoratore salariato con la prestazione lavorativa aliena una parte della propria vita. Sono le due facce che assume il lavoro nel rapporto salariato: «quella del lavoro come bene scambiabile e come oggetto del diritto, e quello del lavoro come persona, come soggetto del diritto»<sup>4</sup>.

È solo attraverso il filtro ideologico del pensiero giuridico «liberale» che è stato possibile considerare il contenuto del contratto di lavoro prodotto da un libero accordo tra le parti al pari di qualunque altro contratto. Dopo le grandi rivoluzioni borghesi, infatti, il problema che si pose alla dottrina giuridica fu quello di come legittimare, in una società di «uguali», la posizione di potere dell'imprenditore capitalista e, reciprocamente, quella di subordinazione del prestatore di lavoro<sup>5</sup>.

La soluzione fu trovata «in ossequio ai dettami dell'ideologia economica» attraverso «l'oggettivazione del lavoro come *forza lavoro*», merce scambiabile sul mercato al pari di altri beni che si presuppongono patrimonialmente omogenei<sup>6</sup>. Se, dunque, la forza lavoro è separata dalla persona, il creditore non esercita un potere sul lavoratore, ma sulla merce (forza lavoro) che ha ac-

<sup>3</sup> Sotto questo profilo, punto di riferimento indispensabile, ad avviso di chi scrive, sono le riflessioni di Zygmunt Bauman, dove il sociologo, rifiutando le tesi economiciste, teorizza un conflitto di potere alla radice della nascita della classe. «Il conflitto tra operai e proprietari di fabbrica emerse come resistenza di coloro che erano oggetto di tale controllo contro un nuovo sistema di potere che lo implicava»; vedi Bauman Z. (1982), *Memorie di classe. Preistoria e sopravvivenza di un concetto*, Torino, Einaudi. Il sociologo è senza dubbio debitore di Foucault M. (1977), *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi. In questo senso vedi anche Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi; Foa V. (1985), *La Gerusalemme rimandata. Domande di oggi agli inglesi del primo novecento*, Torino, Rosenberg & Sellier; Barrington Moore Jr. (1983), *Le basi sociali dell'obbedienza e della rivolta*, Milano, Edizioni di Comunità.

<sup>4</sup> Vedi Supiot A. (1994), *op.cit.*

<sup>5</sup> Vedi Garofalo M.G. (1999), *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 81, p. 10: «Evidentemente, se tutti gli uomini sono uguali, nessuna relazione di potere potrebbe essere concepibile, mentre la connessione sociale è assicurata dallo scambio di merci».

<sup>6</sup> Vedi Grandi M. (1997), *op.cit.* Per l'autore, «con la finzione del contratto di lavoro come mera operazione di scambio di entità patrimonialmente omogenee, la mercificazione del lavoro approdava, inevitabilmente, al sacrificio dei valori personalistici». Conseguentemente si sono considerate le organizzazioni di classe degli operai come una forma di adattamento alla logica dello scambio di mercato, in particolare alla situazione in cui il lavoro stesso è appunto merce. In questo senso vedi Bauman Z. (1982), *op.cit.*, pp. 25-ss.

quisito mediante la retribuzione. Esemplicativa in questo senso la prosa di Ludovico Barassi, padre più o meno amato del «nostro» diritto del lavoro: egli esclude che si possa configurare «una signoria» sulla persona lavoratore da parte di colui che pretende «una data attività di lavoro», tale signoria – ritiene – è la stessa «in virtù della quale il creditore della merce (il lavoratore) può pretendere dal suo debitore, a lavoro fatto, il pagamento della mercede»<sup>7</sup>. Questo artificio (evidentemente ideologico) permetterà, come ha notato una dottrina attenta, «il miracolo di far scomparire il fatto sociale» del nascente sistema produttivo industriale, il cosiddetto *factory sistem*: il dato, cioè, che per produrre sia necessaria un'organizzazione di più persone<sup>8</sup>. Per ascriverlo al contratto, il fenomeno dello sfruttamento del lavoro salariato doveva essere necessariamente ridotto a fatto individuale, «atomizzandone la dimensione in innumerevoli rapporti bilaterali»<sup>9</sup>.

La contraddizione insita in questa ricostruzione è evidente, essendo impossibile comprare il lavoro separatamente dal lavoratore; il datore di lavoro non può espropriare forza lavoro senza acquistare il diritto di controllare chi la detiene. Tuttavia, anche volendo assumere per buona la mistificazione del lavoro come merce, l'aporia è irresolubile; vendere lavoro è, comunque, distinto dal vendere qualsiasi altra merce. Il contratto di lavoro entra, pertanto, «in collisione con i prerequisiti del suo effettivo funzionamento: la relativa omogeneità di valore delle merci scambiate, il relativo equilibrio fra offerta e domanda di esse e, in ultima analisi, la relativa eguaglianza di potere politico delle classi di provenienza»<sup>10</sup>. Insomma il contratto di lavoro crea un rapporto intrinsecamente equivoco: non può essere messo in vigore senza in-

<sup>7</sup> Vedi Barassi L. (1935), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, II ediz., p. 474.

<sup>8</sup> Così Garofalo M.G. (1999), *op.cit.* La costruzione dell'odierno contratto di lavoro non è, ovviamente, oggetto di questo studio; ci basterà ricordare che il successivo passaggio sarà il recupero della nozione romanistica della *locatio operarum* con la quale si garantiva al nuovo istituto una rassicurante copertura dogmatica. Nello stesso senso anche Bruno Veneziani: «Il richiamo alla tradizione romanistica era solo la copertura ideologica di un'operazione di politica del diritto: ambientare negli ordinamenti di *civil law* un nuovo tipo contrattuale avente a oggetto il lavoro astratto, o meglio lo scambio tra questo e retribuzione, legittimando il potere capitalista sull'organizzazione di impresa e su coloro che in essa lavorano in una società di liberi e uguali (formalmente)». Veneziani B. (1996), *L'evoluzione del contratto collettivo in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, p. 50.

<sup>9</sup> Così Pedrazzoli M. (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, Giuffrè, p. 53.

<sup>10</sup> Vedi Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*

vestire aspetti della vita del lavoratore che in apparenza non erano oggetto di negoziato e di accordo. Inoltre la *forza lavoro*, come ci ricorda Polanyi, non è suscettibile né di accumulazione né di circolazione, e non può essere usata senza coinvolgere la persona umana<sup>11</sup>.

Per dirla con le parole di Gaetano Vardaro, «il lavoratore subordinato implicitamente aliena» – attraverso il tempo – «con la prestazione lavorativa anche una parte della propria vita, e in qualche modo offre la sua stessa esistenza come oggetto dello scambio [...] alienazione che va intesa non solo in termini economici, ma anche in termini soggettivo-esistenziali, più vicini perciò [...] all’accezione heideggeriana che marxiana»<sup>12</sup>. Di fronte a questa problematica che è essenzialmente di potere, le impostazioni economiciste, tendenti a ridurre l’eliminazione della subordinazione con la riappropriazione dei mezzi di produzione, hanno dimostrato negli anni la loro «illusorietà». Infatti i conflitti più caratteristici che percorrono le società industriali attengono non solo e non tanto alla distribuzione della proprietà, quanto alla distribuzione dell’autorità e quindi del potere stesso<sup>13</sup>. Non a caso il nodo fondamentale, quasi sempre rimosso, nel pensiero socialista, sarà proprio quello «del rapporto di oppressione, presupposto del cosiddetto rapporto di sfruttamento», che egli vedeva come uno degli aspetti decisivi dell’analisi marxiana della condizione operaia<sup>14</sup>.

Tale contraddizione concettuale e materiale che contraddistingue il contratto di lavoro subordinato segnerà di sé la contrattazione collettiva, il dirit-

<sup>11</sup> Vedi Polanyi K. (1974), *op.cit.* Questo autore, in virtù della sostanza umanistica del suo socialismo, ha negato tra i primi la natura di merce del lavoro: «Il lavoro è soltanto un altro nome per un’attività umana che si accompagna alla vita stessa, la quale, a sua volta, non è prodotta per essere venduta».

<sup>12</sup> Vedi Vardaro G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del Diritto*, XVII, n. 1, p. 93.

<sup>13</sup> Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*, p. 27.

<sup>14</sup> Vedi Trentin B. (1994), *Il coraggio dell’utopia. La sinistra e il sindacato dopo il taylorismo*, Milano, Rizzoli, pp. 31-ss. «È l’idea del socialismo – scrive Trentin – associata alla conquista dello stato e alle nazionalizzazioni. Oppure associata a operazioni redistributive che avrebbero dovuto attenuare in qualche modo gli effetti di prelievo “eccessivo” di surplus (o di plusvalore, come diceva Marx) da parte del capitalista imprenditore. Era la redistribuzione, attraverso lo stato, di risorse a favore dei più svantaggiati, sia sotto forma di welfare state sia sotto forma di miglioramenti salariali. Quello che invece è stato cancellato, in questo secolo di esperienze operaie, è uno dei due aspetti decisivi dell’analisi marxiana della condizione operaia: il rapporto di oppressione. Con la sua rimozione si è rimossa in realtà la matrice, il presupposto del cosiddetto rapporto di sfruttamento».

to civile e lo stesso diritto del lavoro, sino ai nostri giorni<sup>15</sup>. E anche se è incontestabile che «il potenziale lesivo» rappresentato dalla «soggezione di un uomo ai poteri discrezionali di un altro uomo, direttivi e addirittura disciplinari» alimenterà «la reattività garantista del diritto del lavoro»<sup>16</sup>, la legittimazione di un rapporto di potere tra due uomini che è alla base del contratto non sarà mai risolta. Non convincono, quindi, le ricostruzioni che vogliono il diritto del lavoro nato da un'istanza protettiva del contraente debole; nella disciplina del diritto del lavoro esiste quanto meno un'ambivalenza di fondo, che risiede proprio nell'esigenza di una formalizzazione giuridica dei rapporti di potere<sup>17</sup>: «Il diritto del lavoro» non è solo «il complesso delle norme giuridiche che mirano a riequilibrare l'asimmetria di potere sociale a danno dei lavoratori. Il diritto del lavoro è certamente questo, ma, almeno logicamente prima di questo, è anche l'insieme delle norme che consentono, senza far venir meno l'uguaglianza formale tra i cittadini, l'eterodirezione del lavoro, cioè la fondazione giuridica del potere del datore sull'organizzazione produttiva. Se il sottosistema di diritto del lavoro prevede norme protettive, contempla anche norme che fondano il potere datoriale»<sup>18</sup>.

Quest'ambiguità continuerà nel tempo, diventando sempre più evidente man mano che si affermerà la figura dell'imprenditore come organizzatore dei fattori della produzione<sup>19</sup>. I principi del diritto del lavoro finiranno, inevitabilmente, per legittimare l'istanza di razionalità considerata intrinseca alla *factory system*, che si affermerà in modo definitivo con l'avvento del tay-

<sup>15</sup> «È la contraddizione fra i diritti formali riconosciuti al cittadino nel governo della città e i diritti negati al lavoratore salariato nel governo del proprio lavoro». Vedi Trentin B. (1997), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Milano, Feltrinelli, p. 225.

<sup>16</sup> Vedi De Luca Tamajo R. (2005), *Profili di rilevanza del potere direttivo*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2.

<sup>17</sup> In particolare vedi la ricostruzione – per altri versi fondamentale – di Marcello Pedrazzoli; l'autore sostiene proprio che l'assenza di libertà contrattuale a latere di un soggetto assunse il ruolo di fattore costitutivo di un nuovo settore dell'esperienza giuridica.

<sup>18</sup> Così Garofalo M.G. (1987), *Recensione a Pedrazzoli M. «Democrazia industriale e subordinazione»*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 4.

<sup>19</sup> Vedi Vardaro G. (1986), *op.cit.*, in particolare dove l'autore afferma che «il diritto del lavoro nasce quindi con la finalità di regolamentare giuridicamente l'operari dipendente, offrendo all'imprenditore gli strumenti legali per razionalizzare l'utilizzo del fattore lavoro». Seguendo il pensiero di Sinzhaimer, per Vardaro «questo ramo del diritto ha la dipendenza come elemento distintivo, il che lo distingue dal diritto dei privati che è diritto di eguali, ma questa dipendenza è di tipo tecnico funzionale più che economico strutturale».

lorismo<sup>20</sup>. Essa nasce da un'idea di fondo che, a parte un'iniziale resistenza<sup>21</sup>, per molti anni è stata condivisa anche delle organizzazioni dei lavoratori e dai partiti politici espressione della classe operaia: la neutralità dell'organizzazione scientifica del lavoro<sup>22</sup>. L'orizzonte strategico della cultura prevalente delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori era, infatti, quello in virtù del quale solo il pieno sviluppo delle forze produttive avrebbe consentito avanzamenti sulla strada della «transizione democratica al socialismo»<sup>23</sup>. Del

<sup>20</sup> La letteratura sul taylorismo è immensa. Solo per citare alcuni tra i classici: Braverman H. (1978), *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi; Friedman G. (1949), *Problemi umani del macchinismo industriale*, Torino, Einaudi. Ovviamente imprescindibile è Taylor F. (1952), *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Etas Kompass.

<sup>21</sup> Vedi Bauman Z. (1982), *op.cit.*: «Gli operai qualificati, cresciuti nella coscienza artigiana, certo non furono subito disponibili a perdere il controllo del proprio lavoro. Gli atti di ribellione non erano per i bassi salari ma contro la disciplina di fabbrica, perché contrastava con l'abitudine a controllare le proprie attività produttive secondo la loro volontà».

<sup>22</sup> Ad avere intuito il carattere profondamente ideologico dell'organizzazione del lavoro e dell'uso delle macchine furono, tra i pochi, il primo «gruppo» degli operaisti e i dirigenti di quella che sarà la sinistra sindacale, alcuni dei quali provenienti dal Partito d'Azione. Vedi, in particolare, Panzieri R. (1961), *Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo*, in *Quaderni Rossi*, n. 1: «[...] nessun oggettivo fattore occulto, insito negli aspetti di sviluppo tecnologico o di programmazione nella società capitalistica di oggi, esiste tale da garantire l'automatica trasformazione o il rovesciamento dei rapporti esistenti [...]. Dunque la sostanza dei processi di integrazione viene accettata riconoscendo in essi un'intrinseca necessità che scaturirebbe fatalmente dal carattere della produzione moderna [...]. Non si sospetta neppure che il capitalismo possa servirsi delle basi tecniche offerte dal passaggio dagli stadi precedenti a quello di meccanizzazione spinta per perpetuare e consolidare la struttura autoritaria dell'organizzazione della fabbrica, infatti ci si rappresenta tutto il processo dell'industrializzazione come dominato dalla fatalità tecnologica». Nello stesso numero vedi il saggio di apertura di Foa V. (1961), *Lotte operaie nello sviluppo capitalistico*: «O tutto il potere sarà consolidato nelle imprese con la perdita totale dell'autonomia operaia e sindacale (magari con la sopravvivenza di libertà sindacali apparenti, entro margini predeterminati e magari con la copertura di decisioni pianificatrici dello stato borghese), oppure un potere di decisione e controllo, sia pure transitoriamente in termini dualistici di antagonismo continuo, sarà conquistato dalla collettività dei lavoratori produttori. Il problema della lotta per il potere si pone oggi. Ed esso agita già profondamente le masse che lottano, indipendentemente da posizioni politiche e ideologiche, in virtù dell'autocoscienza operaia».

<sup>23</sup> Vedi Leonardi S. (2006), *Ideologie giuridiche e politiche sindacali nel dibattito costitutivo sulla partecipazione operaia*, in *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Roma, Ediesse, p. 147: «La lotta operaia nel sociale, nel vivo della produzione, andava dunque razionalizzata e ricondotta entro gli argini di una strategia di democratizzazione politica dell'economia, in vista di un mutamento dei rapporti di produzione che sa-

resto, per quasi un secolo il modello taylor-fordista sarà egemone non solo nei paesi capitalistici ma anche in quelli socialisti che puntavano a una rapida modernizzazione<sup>24</sup>.

L'idea che il lavoro sia separato dalla persona, come abbiamo visto presupposto di tutta la costruzione post-illuministica e liberale, è favorita dall'immagine di una prestazione deprofessionalizzata, la quale non intrattiene alcun rapporto con la tecnica che non sia di natura strumentale rispetto ai bisogni di colui che «impiega» la prestazione<sup>25</sup>. Questa strumentalità, garantita dalla struttura causale del contratto di lavoro subordinato<sup>26</sup>, è stata amplificata attraverso la predeterminazione dell'atto lavorativo della mansione parcellizzata.

rebbe arrivato, a seconda degli accenti, attraverso una “rottura” rivoluzionaria o un processo inarrestabile di riforme progressive».

<sup>24</sup> Così Trentin B. (1994), *op.cit.* Afferma Trentin: «C'era la convinzione che tanto il taylorismo, quanto lo sviluppo del capitalismo di stato, fossero in qualche modo l'ultimo stadio di un sistema di produzione, in sé neutrale, rispetto ai suoi effetti potenziali, sui destini sociali e politici della classe lavoratrice [...]. Il capitalismo di stato e l'organizzazione scientifica del lavoro erano, quindi, considerati tali da costituire l'anticamera, come disse Lenin, del socialismo. Bastava, in sostanza, mutare il governo dello stato e la proprietà dell'impresa perché gli enormi vantaggi insiti nella concentrazione di tanta parte del capitale sotto il controllo dello stato potessero essere messi al servizio della classe lavoratrice [...] la quale realizzava così la propria persona, come dire, per interposta persona; nella misura in cui i suoi rappresentanti conquistavano il vertice dell'impresa e dello stato». In questo senso vedi anche Linhart R. (1977), *Lenin, i contadini e Taylor*, Roma, Edizioni Coines.

<sup>25</sup> Vedi Vardaro G. (1986), *op.cit.*

<sup>26</sup> La subordinazione è il *mezzo* attraverso cui si realizza il *fine* della collaborazione ex art 2094 cod.civ, la quale, assegnando al rapporto una funzione organizzatoria, identifica la causa oggettiva del contratto. Nella subordinazione s'identificherebbe la modalità attraverso cui realizzare l'integrazione e il coordinamento della prestazione nell'organizzazione del lavoro. La causa del contratto, individuata nella collaborazione qualificata dalla subordinazione, riflette l'aspettativa del creditore al risultato della prestazione, quindi il suo interesse al coordinamento. Non si tratta però di collaborazione al fine dell'impresa, quanto piuttosto il riferimento alla porzione di utilità della prestazione come collocata nell'organizzazione del lavoro. In questo senso, vedi Ghera E. (2006), *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Il nuovo diritto del lavoro: subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli. Sulla causa del contratto di lavoro subordinato vedi anche Ghera E. (2006), *Il diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, p. 44: «Nel contratto di lavoro subordinato la funzione o causa è individuata in astratto dal legislatore il quale la identifica nello scambio tra le obbligazioni, rispettivamente, del prestatore e del datore di lavoro e dunque tra la collaborazione e la retribuzione». La collaborazione nell'impresa s'identifica insomma con lo scopo tipico della prestazione, quindi con la stessa causa individuatrice del tipo negoziale del contratto di lavoro subordinato.

Mentre il lavoro artigiano aveva una relazione di identità con la tecnica, nell'economia commerciale prima, industriale poi, l'elemento dell'astrazione diventa essenziale ai fini della configurabilità di una relazione tra eguali. Il lavoro massificato del taylor-fordismo aderirà perfettamente a questo schema contrattuale frutto di una precisa ideologia giuridica, pur favorendo la costruzione di un vero contropotere<sup>27</sup>.

Esistevano tuttavia, già in quegli anni, visioni differenti, come quella testimoniata dalla vita e dall'opera di Simon Weil. La sua critica alla razionalizzazione spersonalizzante del taylorismo, vissuta in prima persona nell'esperienza di fabbrica, e le sue lucide considerazioni sull'ininfluenza che la modifica dei rapporti proprietari aveva rispetto alle condizioni dei lavoratori, rimarrà un'eccezione cui dopo anni seguirà la riflessione, molto simile nei suoi esiti, di Hanna Arendt<sup>28</sup>. Più in generale, la centralità della persona nel lavoro contrapposta all'ideologia del produttivismo massificante e la necessità di liberare tutte le potenzialità dell'essere umano anche nel lavoro sarà la stella polare di un filone minoritario della cultura socialista di cui si farà interprete fino all'ultimo, nei suoi scritti, Bruno Trentin<sup>29</sup>, una cultura politica che rispetto al progetto redistributivo ha sottolineato, invece, la priorità della domanda di libertà. Ad avviso di chi scrive, la messa in discussione di

<sup>27</sup> Vedi Trentin B. (1997), *op.cit.*: «Proprio la forza lavoro potrà essere calcolata, scomposta come 'lavoro astratto', con una finzione economica e giuridica utile non solo per una dissertazione economica, come in Marx, ma anche per legittimare l'organizzazione parcellare della prestazione di un lavoro concreto».

<sup>28</sup> Appartiene ai classici della filosofia e del pensiero politico l'analisi della società di massa (partendo proprio dal lavoro *massificato*) di Arendt H. (1991), *Vita Activa. La condizione umana*, Milano, Bompiani. Il lavoro sganciato dall'opera della quale l'*Homo Faber* perde il controllo è il lavoro parcellizzato del taylorismo. «Mentre la specializzazione nel processo dell'operare è essenzialmente guidata dallo stesso prodotto finito, la cui natura è di richiedere differenti abilità che poi vengono messe in comune e organizzate insieme, la divisione del lavoro, al contrario, presuppone l'equivalenza qualitativa di tutte le singole attività per le quali nessuna speciale abilità è richiesta [...]. La rivoluzione industriale ha sostituito ogni specifica competenza artigianale con il lavoro, e ne è conseguito che le cose del mondo moderno sono diventate prodotti di lavoro il cui naturale destino è di essere consumate, invece che prodotti dell'operare, che esistono per essere usati». Sulla condizione operaia imprescindibile la lettura di Weil S. (1983), *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Milano, Adelphi; e di Weil S. (1994), *La condizione operaia*, Milano, SE. La tecnica che diventa ideologia sarà criticata in modo più complessivo ed estremizzante da Adorno T., Horkheimer M. (1997), *Dialettica dell'illuminismo*, Torino, Einaudi, pp. 29-ss.

<sup>29</sup> Vedi per la ricostruzione di questo filone di pensiero, di cui Trentin è parte a pieno titolo, Trentin B. (1997), *op.cit.*

questo «impianto» concettuale e ideologico verrà tentata, nel nostro paese, anche da una parte della dottrina giuslavoristica, ma soprattutto da una certa idea della contrattazione collettiva affermatasi alla fine degli anni sessanta e sopravvissuta come pratica reale fino alla fine del decennio settanta. Una contrattazione che contestava proprio la razionalità dell'organizzazione del lavoro decisa unilateralmente dall'imprenditore, denunciando l'insopprimibile contraddizione tra merce oggetto del contratto e implicazione della persona nell'attività lavorativa. Snodo fondamentale del tentativo di affermare un'altra idea di lavoro rispetto a quello reificato e parcellizzato del taylorismo fu senza dubbio l'inquadramento unico e gli accordi aziendali sulla professionalità di alcune grandi aziende di stato.

Se in quella gloriosa stagione di lotte sindacali, il quinquennio 1969-1973 che Gino Giugni ci racconta attraverso i saggi raccolti in un libro diventato ormai un classico<sup>30</sup>, incidendo sull'organizzazione del lavoro attraverso la contrattazione collettiva si puntava a codeterminare i contenuti della prestazione per valorizzarne la professionalità e l'umanità insopprimibile, oggi la situazione è molto diversa.

Dopo l'ondata delle ristrutturazioni, rispetto a cui il sindacato ha agito prevalentemente in difesa dei livelli occupazionali, da molti anni, ormai, è in corso un processo di personalizzazione della prestazione lavorativa che, pur non essendo diffuso in tutti i settori, certamente rappresenta un fenomeno incontestabile con il quale la contrattazione collettiva, non senza contraddizioni e ritardi, sta facendo i conti. Mentre nel fordismo maturo, secondo i precetti di Taylor, occorre una forza lavoro capace di svolgere lo stesso movimento per ore in silenzio, oggi l'organizzazione del lavoro tende a privilegiare la polivalenza e l'adattabilità ai mutamenti di ritmo e di mansione. Sembra emergere una diversa configurazione del binomio dipendenza/autonomia, nel quale quest'ultima è più accentuata rispetto al passato, magari all'interno di una paradossale richiesta da parte padronale di «autonomia in linea gerarchica»<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Vedi Giugni G. (1973), *Il sindacato tra contratti e riforme*, Bari, De Donato: «Le lotte del lavoro, gestite dai sindacati o comunque controllate da questi, nelle fasi finali se non all'origine riacquistavano un vigore impensato [...] le pressioni polverizzate e le iniziative spontanee sarebbero state ricondotte nell'alveo dell'iniziativa sindacale».

<sup>31</sup> Vedi, tra gli altri, Marazzi C. (1994), *Il posto dei calzini*, Bellinzona, Casagrande; Bonazzi G. (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat Auto*, Bologna, Il Mulino; Butera F. (1991), *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nel-*

Le trasformazioni organizzative, pur non configurandosi come un processo univoco, se lette nel loro complesso ci permettono di individuare alcune tendenze. Le scelte aziendali si possono schematizzare in manovre finalizzate a produrre di più senza aumentare i costi, e opzioni cosiddette di flessibilità ricca che privilegiano l'innovazione interna di processo e di prodotto, e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori. In particolare è questa seconda opzione ad avere effetti rilevanti sui sistemi di inquadramento tradizionali che faticano a riconoscere le professionalità emergenti, valorizzandole in termini di potere e salario<sup>32</sup>.

Non a caso il rapporto tra contrattazione collettiva e organizzazione del lavoro è oggetto di una rinnovata attenzione da parte dell'analisi giuridica e sociologica<sup>33</sup>. Il punto di partenza di queste riflessioni sono i sistemi di classificazione professionale, il cosiddetto *competence oriented*, che emergono dietro la spinta dell'innovazione organizzativa conseguente all'adattarsi della produzione di beni e servizi alle sempre maggiori esigenze di «flessibilità» dei mercati. Nella letteratura cui facciamo riferimento si evidenzia come, nei nuovi contesti organizzativi, l'oggetto della prestazione tenda a spostarsi dalla mansione parcellizzata di matrice tayloriana alla professionalità del prestatore, espressa attraverso il riferimento al «tipo di competenze richieste per l'assolvimento di fasci di funzioni»<sup>34</sup>. L'effetto è dirompente: con la crisi del paradigma taylor-fordista, l'inquadramento unico, istituto che permetteva il riconoscimento delle professionalità, la costruzione dei percorsi di carriera e, in ultima analisi, la definizione del salario, diventa sempre più marginale. La nozione di mansione, che per molti anni è servita a individuare, attraverso il riferimento alle qualifiche, l'attività dedotta in contratto, oggi sembra perdere la sua efficacia euristica. Il lavoro parcellizzato, che permetteva l'analisi dei posti in astratto, lascia spazio al «fare» concreto che il sistema di inquadramento nato all'inizio degli anni settanta non riesce ad apprezzare.

La contrattazione collettiva torna, in alcuni casi e con molta prudenza, a misurarsi su questo terreno iniziando a intervenire sui sistemi di classifica-

*l'Europa degli anni '90*, Milano, Franco Angeli; Rullani E. (a cura di) (1998), *Il postfordismo, idee per un capitalismo prossimo venturo*, Perugia, Etas Libri.

<sup>32</sup> Campagna L., Pero L. (2003), *La riforma degli inquadramenti professionali*, in *Sviluppo Organizzazione*, n. 197.

<sup>33</sup> AA.VV. (2002), *XIV Congresso nazionale di Diritto del Lavoro*, Silvi Marina (Teramo).

<sup>34</sup> Vedi Guarriello F. (2005), *Organizzazione del lavoro e riforma dei sistemi di inquadramento*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.

zione professionale con l'ambizione di coniugare democrazia industriale e flessibilità, tentando in alcuni casi di negoziare in profondità i contenuti del lavoro.

L'esito di questo processo<sup>35</sup> non è scontato: possono accrescersi gli spazi di autonomia e libertà dei lavoratori nello svolgimento delle prestazioni, attraverso la creazione di forme embrionali di codeterminazione<sup>36</sup>, ma ci sono rischi concreti che, al contrario, sia il potere datoriale ad aumentare senza l'argine rappresentato dalla mansione definita dettagliatamente. Infatti, nelle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che sembrerebbero caratterizzate, nei sistemi di classificazione cosiddetti «a maglie larghe», da sempre maggiore autonomia, sono stati denunciati i rischi di un'espansione dell'area del debito del prestatore. L'oggetto della prestazione tenderebbe a diventare poco definito, così la pretesa del creditore si spingerebbe fino a coinvolgere il lavoratore nelle stesse finalità dell'azienda, ben oltre ciò per cui è retribuito<sup>37</sup>.

La problematica investe direttamente il rapporto tra subordinazione, contratto e rilievo giuridico dell'organizzazione del lavoro. Torna attuale sia il confronto tra le differenti teorie del contratto, in particolare quella dottrina che lo colloca a fonte dell'organizzazione del lavoro, sia la riflessione sul rapporto tra l'articolo 2103 cod.civ. come modificato dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori, il sistema di classificazione professionale e la definizione dell'oggetto della prestazione lavorativa.

<sup>35</sup> Vedi Butera F. (1999), *I lavoratori della conoscenza: il lavoro, la formazione, la rappresentanza*, in Ranieri A., *Il sapere e il lavoro*, Milano, Franco Angeli. Afferma l'autore: «Tutti gli osservatori concordano però nel riscontrare che i processi in corso non riguardano solo una minoranza del lavoro che, di volta in volta, può essere vista come élite tecnico professionale oppure come anomalia: il sommerso, il parasubordinato, le nuove forme di artigianato. È, al contrario, una trasformazione che investe al cuore il lavoro subordinato, anche quello esecutivo».

<sup>36</sup> La codeterminazione nel senso che Trentin attribuiva a questa parola. Vedi Trentin B. (1994), *op.cit.*, pp. 35-45. Trentin distingue in modo netto la codeterminazione dalle forme di partecipazione alla proprietà finanziaria dell'impresa su cui – com'è noto – esprimeva fortissime perplessità. La codeterminazione era intesa come «il tentativo teso a garantire ai lavoratori organizzati un potere di decisione sul loro lavoro, sul modo in cui viene organizzato, sul modo in cui esso è valorizzato anche attraverso la formazione professionale».

<sup>37</sup> Carabelli U. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità. Una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo.

Da norma di tutela delle competenze acquisite può diventare, combinandosi con i nuovi sistemi di classificazione «emergenti», strumento di promozione della professionalità potenziale. Il riconoscimento dell'intreccio con la contrattazione collettiva è tuttavia il presupposto perché ciò si realizzi davvero, come una certa dottrina aveva evidenziato già negli anni settanta<sup>38</sup>.

Nel rapporto tra contratto collettivo, professionalità e organizzazione del lavoro, si collocano i punti di crisi e le possibilità di un reale adeguamento del diritto di fonte contrattuale al nuovo paradigma produttivo e alle diverse esigenze dei lavoratori in relazione alle nuove modalità di estrinsecazione del potere datoriale. In questo contributo, oltre a dare conto degli aspetti più significativi del dibattito sull'argomento, si vuole evidenziare il rapporto tra la «questione» dell'organizzazione del lavoro e una parte fondamentale della cultura sindacale.

## 2. Il fondamento contrattuale dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di democrazia industriale

La questione dell'organizzazione del lavoro, «il problema del collegamento tra la pluralità di rapporti che coesistono in un'unità produttiva»<sup>39</sup>, si pone al centro di un acceso dibattito tra gli operatori del diritto, essendo strettamente legata alla nozione stessa di subordinazione<sup>40</sup>. Già molti anni prima dell'affermarsi del taylor-fordismo in Italia, Ludovico Barassi affermava che, per la ricostruzione giuridica del rapporto di lavoro, era necessario soffermarsi «sul concetto che davvero lo plasma e lo penetra: quello dell'organizzazione che è coordinamento e subordinazione»<sup>41</sup>. Non a caso, nel codice ci-

<sup>38</sup> Per la ricostruzione dell'intero dibattito vedi Liso F. (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda*, Milano, Franco Angeli.

<sup>39</sup> Così Giugni G. (1963), *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene; vedi Perulli A. (1992), *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè, pp. 3-ss.

<sup>40</sup> Per un riferimento puntuale alle disposizioni normative che implicitamente o esplicitamente descrivono, evocano o richiamano l'organizzazione del lavoro, vedi Lassandari A. (2001), *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè, nota a p. 322.

<sup>41</sup> Così Barassi L. (1935), *op.cit.*, p. 138. In realtà, nella prima edizione della sua opera, che risale al 1915, Barassi «non vuole cogliere il profilo funzionale dell'impresa come organizzazione ai fini produttivi. La considera una somma di diritti di proprietà quante sono le cose ivi convenute». Così il primo Barassi. Nell'ultima edizione del «contratto di lavoro» rivisiterà la nozione di subordinazione riconnettendola esplicitamente al concetto di impresa.

vile del 1942 l'organizzazione verrà assunta a premessa fondamentale per determinare non solo il concetto di subordinazione ma, in generale, per l'illustrazione dell'odierno contratto di lavoro<sup>42</sup>.

Il nodo centrale del rapporto tra contratto e organizzazione, cioè «il dilemma circa il fatto costitutivo del rapporto»<sup>43</sup>, è stato oggetto di una continua riflessione legandosi, inevitabilmente, al tema della «responsabilità contrattuale» e quindi delle caratteristiche dell'adempimento<sup>44</sup>. In particolare, una delle prime teoriche a confrontarsi in modo esplicito con questa materia, affronta l'argomento proponendo, come chiave di lettura, una distinzione netta tra contratto e rapporto di lavoro<sup>45</sup>. Il fine è delimitare l'ambito della responsabilità contrattuale; nel debito del prestatore di lavoro, non potrebbe rientrare la collaborazione al risultato organizzativo e tutte le posizioni giuridiche che discendono dalla subordinazione collocata nella sfera del rapporto, quindi, al di fuori del contratto<sup>46</sup>. Quest'ultimo avrebbe lo scopo di procacciare il fattore lavoro che verrebbe poi impiegato secondo le modalità della preesistente organizzazione. L'attuazione del risultato finale dell'organizzazione, cioè dell'impresa, comportereb-

Il primo Barassi, pur assumendo astrattamente la direzione del lavoro a elemento centrale della fattispecie, quando si tratta di individuare concretamente tale requisito accenna di frequente alla circostanza «che il creditore della prestazione lavorativa, come signore dell'azienda, sopporta il rischio economico della conduzione dell'impresa e deve pertanto accentrare su di sé la gestione del lavoro e quindi dirigere la singola prestazione lavorativa, coordinandola con il complessivo funzionamento dell'organizzazione aziendale».

<sup>42</sup> «Allargando la valutazione normativa del rapporto di lavoro oltre la sfera dello scambio, attraendo nell'oggetto del diritto del lavoro anche il profilo organizzativo del rapporto e facendo emergere, accanto al concetto di impresa attività, un profilo specificamente istituzionale dell'impresa organizzazione gerarchica»; Mengoni L. (1985), *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e Valori*, Bologna, Il Mulino, p. 391.

<sup>43</sup> Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*, p. 84.

<sup>44</sup> Vedi Mancini F. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore*, Milano, Giuffrè.

<sup>45</sup> Quest'ultimo, in quanto eminentemente soggettivo, non potrebbe mai invadere la zona del mancato o inesatto adempimento; Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*, p. 87.

<sup>46</sup> Sulla prevalenza del rapporto sul contratto, uno dei maggiori contributi è venuto da Scognamiglio R. (2005), *Rapporto di lavoro e contratto*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2: «Il rapporto di lavoro, in specie di lavoro subordinato, per la sua struttura e funzione rifugge dall'essere ricondotto e appiattito nello schema concettuale e normativo del contratto. Invero il contratto consiste nell'autoregolamento degli interessi patrimoniali voluto dalle parti stipulanti; il rapporto di lavoro consiste invece nella prestazione delle energie psicofisiche del lavoratore nell'interesse e per risultati che appartengono alla sfera economica del datore, ai poteri direttivo e disciplinare del quale il lavoratore rimane assoggettato».

be l'esercizio dei poteri che dalla subordinazione derivano in capo all'imprenditore, ma sarebbe fuori dall'oggetto dello scambio.

In una prospettiva decisamente opposta si colloca la dottrina, di pochi anni successiva alla teoria precedentemente richiamata, che più di ogni altra ha enfatizzato il rilievo giuridico dell'organizzazione del lavoro<sup>47</sup>. L'impresa viene considerata prima di tutto organizzazione, pertanto il contratto, collocando il lavoro al suo interno e quindi componendola, non può che esserne il presupposto o uno dei presupposti indispensabili. Essendo il contratto fonte dell'organizzazione del lavoro, la subordinazione e tutte le posizioni da essa derivate dovrebbero discendere da questo. Se Persiani si era sforzato di distinguere lo scopo dell'impresa dalle motivazioni dei soggetti che ne facevano parte, il rischio di una deriva di carattere corporativo del nostro diritto del lavoro fu intravisto da molti interpreti. In particolare questa ricostruzione avrebbe permesso che nella prestazione dovuta rientrassero quei comportamenti estranei all'obbligazione contrattuale che riguardano l'esercizio dei poteri concessi al datore in vista del risultato finale. E quindi il rischio conseguente che finirebbe per gravare anche sul prestatore di lavoro. Una sorta di cavallo di troia dell'istituzionalismo corporativo: «Ovunque si faccia leva su una comunità come fattore di rapporti giuridici si corre il pericolo di innalzare al di sopra di ogni controllo la legittimazione dell'autorità espressa dall'organizzazione»<sup>48</sup>.

Proprio al fine di scongiurare il rischio di compromissioni con le tesi comunitaristiche e il loro inevitabile esito corporativo, una rilettura successiva della tesi di Persiani ha evidenziato che il comportamento dovuto si dovrebbe specificare in relazione a quella frazione dell'organizzazione complessiva nella quale il prestatore di lavoro si trova inserito<sup>49</sup>. In sintesi, «il datore di lavoro non attende il coordinamento ma lo esercita» e, conseguentemente, i rischi connessi a tale attività non possono essere riversati sulla controparte<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Così Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam. Vedi anche Mengoni L. (2000), *Il contratto individuale di lavoro nel XX secolo*, Relazione al XIII Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Ferrara. L'autore concorda con la natura contrattuale del rapporto di lavoro, che si distinguerebbe dagli altri contratti di scambio per la rilevanza giuridica del risultato che il datore di lavoro si propone e al quale si riferisce l'obbligo della contrattazione, che segna l'assorbimento nella causa di scambio della funzione organizzativa del contratto.

<sup>48</sup> Pedrazzoli M. (1985), *op. cit.*, p. 83.

<sup>49</sup> Così Liso F. (1982), *op. cit.*, p. 29-ss.

<sup>50</sup> Vedi Liso F. (1982), *op. cit.*, p. 51-ss.

Senza dubbio questa ricostruzione delimita al meglio la posizione debitoria del prestatore, consegnando «alla riflessione scientifica la tesi del fondamento contrattuale dell'organizzazione del lavoro»<sup>51</sup>.

La teoria del contratto come fonte dell'organizzazione conserva però un grande limite: quello di prendere in considerazione il fenomeno come se si trattasse di un rapporto isolato, come «se si fosse avuto riguardo esclusivo all'ipotesi di un datore di lavoro dal quale dipenda un unico lavoratore»<sup>52</sup>. Mentre il dato dell'organizzazione dell'imprenditore plasmerrebbe lo schema individuale, contratto o rapporto che sia, non altrettanto avverrebbe per il dato dell'organizzazione dei lavoratori<sup>53</sup>. Eppure la contrattazione collettiva, in un'ottica di democrazia industriale, intesa come attitudine «a porre regole costruendo un contropotere dei prestatori assoggettati al potere di subordinazione», può offrire un'ulteriore chiave di lettura del rapporto tra prestazione lavorativa e organizzazione<sup>54</sup>. Infatti, «il lavoratore individuale è certamente sottoposto al potere dell'imprenditore ma, allo stesso tempo, il potere di quest'ultimo è a propria volta coordinato a quello del lavoro sindacalmente organizzato»<sup>55</sup>.

In questo senso il termine «democrazia industriale», che prende spunto dall'opera dei Webb, rappresenta bene il percorso cui si fa riferimento: un processo di erosione della manifestazione di autorità di tipo gerarchico, che è il potere direttivo dell'imprenditore, a opera del contropotere dei lavoratori<sup>56</sup>. La stessa carta costituzionale, allargando la sfera della demo-

<sup>51</sup> Lassandari A. (2001), *op.cit.*, p. 313. Così anche Pedrazzoli M. (1985), *op. cit.*, p. 84. La tesi così riletta riaffermerebbe «la fedeltà al contratto di scambio, per la valenza conflittuale che vi si imprime e i vincoli più certi della posizione debitoria che sembra in grado di assicurare».

<sup>52</sup> Vedi Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*, p. 96: «Il diritto del lavoro individuale celebrerebbe il suo apogeo in nome di un contratto sempre più coerentemente plasmato a immagine e somiglianza del fatto organizzativo, inteso come realizzazione dell'interesse del datore di lavoro al coordinamento del lavoro altrui in funzione del suo programma produttivo».

<sup>53</sup> Così Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*

<sup>54</sup> Sul tema «democrazia industriale» vedi il saggio fondamentale di Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.* Sul contributo dei Webb al movimento operaio inglese vedi anche Foa V. (1985), *op.cit.*, p. 135-ss.

<sup>55</sup> Così Khan-Freund O. (1977), *Labour and the Law*, Londra, Stevens, II ediz., p. 21 [trad. it., Zangari G. (1974), *Il lavoro e la legge*, Milano, Giuffrè].

<sup>56</sup> Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*: «Esso non indica tipologie determinate e concluse, bensì un processo graduale e un obiettivo, che si innescano entrambi, a opera della classe lavoratrice, nella dialettica del potere interna all'impresa».

crazia fino all'introduzione di diritti di cittadinanza sociale nei luoghi della produzione, sancisce in Italia questo processo. In particolare, tra le norme costituzionali «fondative» dei diritti sociali nell'impresa, una su tutte si concentra sull'aspetto qualitativo del rapporto di lavoro. L'articolo 46, attraverso la rilettura della nozione di collaborazione in esso contenuta, è l'unica disposizione che ci dice del «modo in cui sta la forza lavoro in relazione al potere di comando dell'imprenditore»<sup>57</sup>.

Facciamo riferimento a quella lettura, purtroppo minoritaria, che ha cercato di valorizzare il diritto a collaborare senza alterare l'ottica scambista del contratto, rifiutando le tesi comunitarie e ipotizzando una prospettiva di codeterminazione dell'oggetto dell'obbligazione senza negare il conflitto. Oggi, ad avviso di chi scrive, le tendenze dell'organizzazione del lavoro, per essere governate e non subite dai lavoratori, anche nelle ipotesi di ri-personalizzazione della prestazione, potrebbero giustificare il recupero di questa teoria che puntava, seppure in un contesto molto diverso come quello del primo dopoguerra e dei consigli di gestione, a fondare un potere d'intervento sui contenuti del lavoro. Infatti il profilo dell'organizzazione del lavoro, nonché del portato dell'attività dei prestatori in relazione alla definizione delle caratteristiche di quest'ultima, troverebbe legittimazione diretta nella norma costituzionale dell'articolo 46<sup>58</sup>. Mentre il concetto di collaborazione dell'articolo 2094 cod.civ., anche in ragione dell'impianto complessivo del codice, contiene in sé il rischio di una dilatazione dell'area debitoria del prestatore, fino a farla coincidere con un dovere di collaborazione a un risultato organizzativo coincidente con la stessa organizzazione aziendale<sup>59</sup>; diversamente, seguendo la ricostruzione di Ugo Natoli, l'articolo 46 Cost. presenterebbe un concetto di collaborazione sostanzialmente diverso da quello prospettato nel libro V del codice civile. Se in quest'ultimo prevale ancora una concezione della persona lavoratore come oggetto rispetto all'imprenditore *dominus* dell'impresa, nel nuovo scenario prospettato dalla costituzione repubblicana, il collaborare dei lavoratori diventa il modo stesso con cui d'ora in poi dovrà svolgersi l'attività d'impresa<sup>60</sup>. In quest'ottica la situazione debitoria del

<sup>57</sup> Vedi Leonardi S. (2006), *op.cit.*

<sup>58</sup> Vedi Leonardi S. (2006), *op.cit.*

<sup>59</sup> Vardaro G. (1986), *op.cit.*

<sup>60</sup> Natoli U. (1994), *I limiti costituzionali dell'autonomia privata* (1955), ristampa in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1.

lavoratore non subirebbe alcuna dilatazione a causa della collaborazione ma, al contrario, attraverso il riconoscimento di un diritto a collaborare mediante l'iniziativa collettiva, che sola può cogliere il dato organizzativo nel suo complesso, il potere direttivo dell'imprenditore-datore di lavoro riceverebbe un condizionamento dal basso<sup>61</sup>. In forza del dettato costituzionale e dell'esperienza prevalente delle relazioni industriali non sembra condivisibile l'opinione secondo cui, affermare l'esistenza di un qualche collegamento tra contratto di lavoro e organizzazione produttiva, significhi compiere un'operazione di copertura dell'assetto capitalistico della produzione e dell'inevitabile conseguente tendenza ad aggravare la posizione del debitore della prestazione lavorativa<sup>62</sup>.

Il tentativo è quello d'introdurre in una dogmatica del rapporto individuale il profilo collettivo che, assicurando un condizionamento dei poteri imprenditoriali, non escluda un'attitudine a configgere con la controparte. In questo senso è stato correttamente affermato che «il rilievo per cui il singolo prestatore non può cogliere il potere organizzatorio del datore nella sua integrità ha conferito legittimità a un'impostazione che valorizza l'autonomia collettiva, come sede di disciplina e controllo delle ricadute dell'organizzazione del lavoro sui singoli rapporti. In particolare, il contratto aziendale avrebbe la funzione di regolamentare l'organizzazione del lavoro»<sup>63</sup>. Il controllo dell'organizzazione del lavoro attraverso il contratto rappresenta, infatti, la funzione principale dell'attività sindacale perché direttamente incisiva sul potere datoriale nella sua interezza.

Il potere cui alludiamo, coerentemente con l'analisi fin qui svolta, è – per dirla con le parole di una lucidissima dottrina – uno strumento di *rationali-*

<sup>61</sup> Natoli U. (1994), *op.cit.*, p. 82. Al contrario, la tesi che ha prevalso è quella per cui la normativa costituzionale non avrebbe potuto incidere sulla gestione dei poteri che si esplicano sul piano individuale. Successivamente all'introduzione dello Statuto dei lavoratori, il contenimento del titanismo originario dell'imprenditore è stato realizzato attraverso la procedimentalizzazione prevista al fine di rafforzare il controllo sindacale sulle scelte organizzative. La procedimentalizzazione costituisce una condizione per l'esercizio del potere, la cui omissione comporta l'illegittimità (se la procedura è imposta dalla legge) o l'inefficacia (se è prevista dalla contrattazione collettiva) dell'atto finale. Sostanzialmente ha finito per costituire la via italiana alla democrazia industriale. Per quanto debole, a fronte dell'inattuato articolo 46 che invitava il legislatore a predisporre un sistema di cogestione alla tedesca. [Vedi Zoli C. (1998), *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione contratto, e contropotere*, in *Lavoro e Diritto*, vol. 2].

<sup>62</sup> Così Liso F. (1982), *op.cit.*, pp. 38-ss.

<sup>63</sup> Vedi Lassandari A. (2001), *op.cit.*

*sierung*, di impiegabilità del lavoro umano (così come fattore tecnico)<sup>64</sup>. Il potere direttivo, inteso non solo come insieme di prerogative attinenti alla concreta specificazione delle mansioni che il lavoratore è contrattualmente tenuto a svolgere ma, più in generale, all'organizzazione complessiva del lavoro<sup>65</sup>. Un insieme di posizioni attive riconducibili direttamente all'impresa, corrispondenti quindi a un'area esterna ai contratti individuali<sup>66</sup>, ma che troverebbe fondamento nel contratto collettivo, assumendo quest'ultimo un ruolo basilare nell'organizzazione del lavoro al pari del contratto individuale.

### 3. Contrattazione collettiva e organizzazione del lavoro: l'introduzione dell'inquadramento unico

Tuttavia, come si è detto nel paragrafo precedente, per molto tempo l'azione collettiva non si pose il problema di intervenire sull'organizzazione del lavoro. Influissero, senza dubbio, la «mitologia positivista del progresso tecnico» che in pochi tentavano di smentire, «e un'indiscutibile egemonia della cultura borghese, capace di partorire lo *scientific management* con la sua assurda pretesa di neutralità»<sup>67</sup>.

<sup>64</sup> Vardaro G. (1986), *op.cit.*: «[...] ai fini che l'imprenditore avrà di volta in volta liberamente scelto, si connota come istituto fondamentale che permette il collegamento tra l'operaio dipendente e il risultato produttivo che il moderno *Unternehmer* intende perseguire». Una figura ampia di potere direttivo che nel suo riconnettersi all'impresa, alla sua natura fondamentalmente politica, ha spinto una parte della dottrina a considerarlo una sorta di «autorità privata di fatto, che trova storicamente fondamento nelle categorie del politico più che nella logica del rapporto». Così Ghezzi G., Romagnoli U. (1987), *Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli.

<sup>65</sup> Vedi Perulli A. (1989), *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lavoro e Diritto*, II, pp. 252-ss.

<sup>66</sup> Vedi Vardaro G. (1986), *Il potere disciplinare giuridificato*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*: «Giustificare il potere direttivo in termini esclusivamente contrattuali, come scaturente dai singoli contratti individuali di lavoro, non dipende dal suo appartenere all'imprenditore non in quanto contraente ma come capo dell'organizzazione in cui il lavoratore mediante il contratto viene incorporato, quanto perché, pur riconoscendosi il fondamento essenzialmente contrattuale di tale potere (e più generalmente dell'attività d'impresa), l'interesse organizzativo cui esso è funzionalmente collegato affiora sul piano dei contratti individuali di lavoro in maniera frazionata e, perciò, essenzialmente parziale».

<sup>67</sup> Romagnoli U. (1976), *La scelta dei contenuti rivendicativi*, in *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-1973*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli Annali, pp. 737-ss. Anche Bruno Trentin sarà tra i primi a sostenere la necessità di un intervento sull'orga-

Com'è noto, la contrattazione affronterà i problemi del rapporto tra prestazione e organizzazione del lavoro, uscendo da un piano essenzialmente redistributivo soprattutto nel momento in cui, dalla fine degli anni sessanta, si avvia un decentramento negoziale imperniato sulla contrattazione aziendale<sup>68</sup> e, per la prima volta nella storia delle relazioni industriali, le imprese sono costrette a cedere quote rilevanti di potere in fabbrica<sup>69</sup>. Uno dei contenuti più significativi della contrattazione di questi anni è senza dubbio rappresentato dalla tematica della classificazione professionale, dove si realizzano le maggiori interazioni tra prestazione di lavoro e contesto organizzativo. «La tutela della professionalità risponde a un'esigenza reale espressa nella politica sindacale: ciò emerge da quella linea di azione volta ad abbandonare il principio della monetizzazione per una richiesta, invece, di specificare modifiche dell'organizzazione del lavoro»<sup>70</sup>. In effetti, l'inquadramento unico sancito dalla tornata contrattuale del 1972-1973, precedentemente sperimentata in sede aziendale, può essere considerata, da un lato, come lo sbocco più rappresentativo delle esperienze in materia di organizzazione del lavoro realizzate fino a quel momento, dall'altro, come la premessa e il riferimento obbligato dei successivi problemi.

Per comprendere le ragioni che portarono alla scelta dell'inquadramento unico è necessario ricordare la crisi che investiva il modello precedente, cioè quello delle qualifiche intese, per utilizzare una fortunata definizione, come «patto storico»<sup>71</sup>. All'inizio degli anni sessanta, il sistema di classificazione era fortemente in crisi<sup>72</sup>. La qualifica era nata come «un profilo di mestiere o

nizzazione del lavoro, attirando su di sé le ire del Pci già nel 1962 con il suo intervento al convegno dell'Istituto Gramsci su *Tendenze del capitalismo italiano*.

<sup>68</sup> Così Mariucci L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, p. 247.

<sup>69</sup> Vedi Falossi L., Loreto F. (2007), *I due bienni rossi del novecento, 1919-20 e 1968-69*, Roma, Ediesse, pp. 51-ss. Durante l'autunno caldo il confronto sindacale del terreno aziendale si salderà con la contestazione operaia dell'organizzazione e divisione del lavoro in fabbrica di matrice taylor-fordista, dei suoi principi autoritari e gerarchici, della svalorizzazione e dequalificazione del lavoro conseguenti alla standardizzazione e massificazione dei processi produttivi.

<sup>70</sup> Rusciano M., De Luca Tamajo R., Farina M. (1973), *Modificazioni del sistema di organizzazione del lavoro*, Atti del convegno *I problemi giuridici dell'inquadramento unico* (Bari, 16-17 dicembre 1972), Milano, Celuc.

<sup>71</sup> Vedi Cella G.P., Manghi B. (1970), *Analisi critica del sistema delle qualifiche*, in *Dibattito Sindacale*, 3, pp. 11-25 [ora in Cella G.P. (1972), *Divisione del lavoro e iniziativa operaia*, Bari, De Donato, pp. 76-79].

<sup>72</sup> Vedi Giugni G. (1963), *op.cit.*, pp. 52-57.

di professione» e, solo indirettamente, come descrizione di compiti; era stata pensata, quindi, in termini soggettivi: per esprimere le qualità professionali del lavoratore, la preparazione culturale, la sua formazione e le attitudini. Invece, nella realtà dell'organizzazione del lavoro determinatasi con l'affermazione del taylorismo, le qualifiche divennero descrizioni oggettive di una figura di «tipo», attinenti all'attività, al lavoro astratto si direbbe marxianamente, più che al lavoratore. In questi termini la qualifica si presenta come «una variante semantica del concetto di mansione», poiché i contratti non delineano tanto l'ambito di qualificazione professionale di riferimento per l'inquadramento del singolo lavoratore, ma segnalano più semplicemente i contenuti delle mansioni attribuibili, raggruppati per tipologie. Di fatto, la disarticolazione del mestiere operaio nei primi anni sessanta porta a identificare la qualifica con la prestazione dovuta e il sistema di classificazione come assolutamente arbitrario e gerarchizzante.

Di fronte a questo scenario le strategie sindacali sulla materia erano fortemente divergenti e vedevano la Fim Cisl, influenzata dalle dottrine sociologiche delle *human relations*, «sia pur attenuate attraverso la mediazione del sindacato»<sup>73</sup>, impegnata nel sostenere la *job evaluation* (che finiva per esasperare il taylorismo, attribuendo ancora più potere ai padroni), e la Cgil a difendere il sistema delle qualifiche. Bruno Trentin in particolare, come ci ricorda Umberto Romagnoli, considerava la qualifica professionale «un bene e un patrimonio dei lavoratori, un patrimonio nostro, di classe», diceva, «non un'arma dei padroni»<sup>74</sup>. La prudenza del grande dirigente sindacale nell'abbandonare il sistema delle qualifiche era determinata dalla volontà di non lasciare la valutazione e il riconoscimento della professionalità nelle mani dei datori di lavoro. Non a caso riteneva che la via d'uscita economicista ed egualitarista al conflitto che si apriva nei luoghi di lavoro, sostenuta – quando non teorizzata – da alcuni intellettuali, avrebbe rappresentato un regalo per i padroni<sup>75</sup>, oltre ad annullare il valore stesso del lavoro come attività umana, riducendolo a mero fattore della produzione capitalistica.

<sup>73</sup> Vedi Trentin B. (1962), *Ideologie del neocapitalismo*, Atti del convegno *Tendenze del capitalismo italiano*, Roma, Editori Riuniti, p. 43.

<sup>74</sup> Vedi Romagnoli U. (1976), *op.cit.*, p.752.

<sup>75</sup> Molti anni dopo, nel saggio *La città del lavoro*, Bruno Trentin, riprendendo il filo delle sue riflessioni dell'epoca, metterà in evidenza come nelle tesi di Tronti e dei suoi epigoni – forse eccessivamente celebrati anche in un recente numero dei *Quaderni* – la nuova composizione politica degli operai dell'industria avvicinasse, almeno sul terreno ideologico, l'intera

La politica rivendicativa del sindacato dalla seconda metà degli anni sessanta cambierà radicalmente. Partendo da una diffusa critica al modello taylorista, tenterà di superare la parcellizzazione delle mansioni e innescare una nuova dinamica di sviluppo professionale. Il percorso che porterà all'inquadramento unico concluderà quindi un intero ciclo di politica contrattuale, i cui passaggi caratterizzanti vanno individuati nella revisione critica del sistema delle qualifiche, sia delle forme diverse di valutazione oggettiva delle mansioni sia della rigida separazione tra lavoro manuale e intellettuale, espressa nella tradizionale dicotomia di derivazione civilistica operai-impiegati.

Per le organizzazioni sindacali gli interventi avrebbero dovuto concentrarsi su due versanti: controllo dell'organizzazione intesa come quantità e modi di erogazione della prestazione e mobilità professionale<sup>76</sup>. Nelle

classe lavoratrice al lavoratore astratto di Marx. Per Trentin se, da una parte, «è difficile ignorare la radice idealistica di tale costruzione», dall'altra, «con questa scoperta di una classe operaia che trova nel conflitto puramente economico le basi irriducibili della propria autonomia dal 'sistema' e dalle sue istituzioni», quelli dell'economia e della politica, «il divorzio dell'operaio di massa dalla vecchia qualifica professionale coincide con il suo definitivo divorzio dalla produzione come centro di interesse, come terreno di conflitto. Ma anche dallo stesso lavoro, almeno come terreno nel quale recuperare un potere di decisione, una possibilità di autorealizzazione e una identità».

<sup>76</sup> Vedi Trentin B. (1980), *Il sindacato dei consigli, Dieci anni di storia italiana dalla parte della classe operaia*, intervista di Ugolini B., Roma, Editori Riuniti: «L'inquadramento unico era almeno potenzialmente una strategia di largo respiro, capace di valorizzare la professionalità collettiva, di mettere in questione le forme esistenti di organizzazione del lavoro, di promuovere una nuova professionalità, attraverso un effettivo arricchimento delle mansioni esistenti, e soprattutto di determinare una negoziazione della mobilità professionale effettiva. Parlo di mobilità professionale perché intendo in questo caso non una promozione automatica puramente salariale, ma un mutamento qualitativo del contenuto della mansione». Vedi Trentin B. (1977), *Da sfruttati a produttori: lotte operaie e sviluppo capitalistico dal miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato; Trentin B. (1999), *Autunno caldo, il secondo biennio rosso 1968-1969*, intervista di Liguori G., Roma, Editori Riuniti. Sui temi della professionalità e dell'organizzazione del lavoro anche Lettieri A. (1971), *Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 35, dove si rivendica una politica contrattuale «consistente nella richiesta di un processo di professionalizzazione inteso come possibilità concreta per tutti di realizzare le proprie capacità potenziali, in connessione con il controllo, la critica e la modifica dell'organizzazione del lavoro». Vedi sugli stessi temi anche Regini M., Reyneri E. (1971), *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio; Pizzorno A. (1974), *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)*, Bologna, Il Mulino; Chiaromonte F. (1978), *Sindacato, ristrutturazione, organizzazione del lavoro*, Roma, Esi, p. 222; Romagnoli U., Treu T. (1977), *I sindacati in Italia dal 45' ad oggi: storia di una*

nuove griglie di classificazione professionale il principio che appare inizialmente prevalente è quello egualitario, in quanto l'inquadramento unico riporta su un'unica scala professionale operai, intermedi e impiegati, riducendo al tempo stesso il numero delle categorie e dei parametri salariali. La distinzione tra operai e impiegati prevista nelle disposizioni attuative del codice civile si presentava già da alcuni anni come priva di una reale giustificazione. Ma l'ambizione degli attori sociali era ben altra: realizzare una correlazione virtuosa tra interventi sulla professionalità e sull'organizzazione del lavoro, finalizzati a introdurre elementi di codeterminazione della prestazione e contenimento del potere datoriale. Per il sindacato la carriera non può quindi più essere bloccata e frammentata come nel sistema delle qualifiche, ma deve essere fatta da un continuo di crescita d'esperienza e di capacità, di conoscenza collettiva in cui non trova più posto la divisione tra lavoro manuale e intellettuale<sup>77</sup>. Inoltre, si riconosceva come l'organizzazione scientifica del lavoro avesse reso invisibile un fenomeno di enorme portata: la sopravvivenza e, soprattutto, lo sviluppo di modalità cooperative di intervento discrezionale sul processo produttivo da parte di gruppi operai. Esisteva un modello latente di organizzazione del lavoro diverso da quello rappresentato nel sistema normativo (cioè la mansione). Con il nuovo sistema di classificazione si puntava a ridefinire il concetto stesso di professionalità rispetto al mestiere in crisi. Mentre quest'ultimo rappresenta qualità eminentemente individuali e caratterizzate sul piano delle prestazioni<sup>78</sup>, l'obiettivo era valorizzare e remunerare «la cooperazione autoregolata» dei gruppi omogenei, la sua sapienza organizzativa espressa come professionalità collettiva.

*strategia*, Bologna, Il Mulino; Cesos (1982), *Azione sindacale e mutamenti dei processi produttivi. Le relazioni sindacali in Italia*, Roma, Edizioni Lavoro; Cesos (1982), *La contrattazione aziendale dell'organizzazione del lavoro 1976-1979*, Roma, Esi.

<sup>77</sup> Butera F. (1977), *La divisione del lavoro in fabbrica*, Venezia, Marsilio, pp. 215-217.

<sup>78</sup> Vedi Veneto G. (1973), *Distinzione operai-impiegati nel suo sviluppo storico e inquadramento unico*, in *Inquadramento unico e professionalità: problemi organizzativi e quadro legale*, Atti del convegno *I problemi giuridici dell'inquadramento* (Bari, 16-17 dicembre 1972), Milano, Celuc, pp. 17-24.

#### 4. Inquadramento unico e mobilità professionale

Dietro la spinta di una contrattazione collettiva che puntava a contenere il potere datoriale conquistando un ruolo nella definizione dei contenuti della prestazione, l'applicazione dell'inquadramento unico s'intrecciò immediatamente con la disciplina della mobilità intraziendale. Emergeva nella contrattazione il reciproco condizionamento «tra organizzazione del lavoro e nuovi sistemi di classificazione, tra questi nuovi valori e i criteri propri della professionalità e della mobilità»<sup>79</sup>. Ricordiamo che l'articolo 2103 cod.civ., disponendo sulle mansioni assegnabili al lavoratore (il quale deve essere adibito allo svolgimento delle mansioni di assunzione, cioè quelle contrattualmente convenute), stabilisce che l'esercizio dello *jus variandi* (ossia lo spostamento unilaterale) è legittimo solo se il prestatore viene collocato su mansioni equivalenti a quelle di assunzione o alle ultime effettivamente svolte<sup>80</sup>. Tuttavia la formula legislativa non è chiara; secondo la dottrina, per mansioni ultime effettivamente svolte devono intendersi, all'inizio, quelle di assunzione e, successivamente, quelle eventualmente differenti, ossia equivalenti alle iniziali o superiori, che «il lavoratore si trovi concretamente a svolgere in via non temporanea» per precedente spostamento definitivo<sup>81</sup>.

Le cose però si complicano per il fatto che, nella realtà, difficilmente le mansioni sono determinate o determinabili in modo specifico al momento dell'assunzione. Di norma esse sono definite solo in modo generico: il lavoratore viene assunto per svolgere una serie tipica di compiti che identificano un profilo professionale. Addirittura può anche accadere che manchi del tutto un accordo espresso sui contenuti della prestazione lavorativa. Sotto questo profilo, il nodo più grosso da sciogliere sembrerebbe quello di chiarire in cosa consista il limite di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Si tratta di capire, in particolare, cosa significhi «mansioni equivalenti», partendo dal presupposto che per «mansioni ultime

<sup>79</sup> Vedi Veneto G. (1973), *op.cit.*

<sup>80</sup> Si deve ricordare che lo Statuto dei lavoratori ha modificato la disciplina dell'articolo 2103 sotto il vigore della quale, prima della modifica, si consentivano gli spostamenti unilaterali purché non comportassero un mutamento sostanziale della posizione lavorativa. L'elasticità della norma, associata alla condizione di soggezione dei prestatori di lavoro aggravata fino al 1966 dalla possibilità del licenziamento *ad nutum*, rendeva lo *jus variandi* illimitato.

<sup>81</sup> Brollo M. (1997), *La mobilità interna del lavoratore, mutamento di mansioni e trasferimento*, art. 2103 c.c., Milano, Giuffrè, pp. 122-123.

effettivamente svolte» s'intendono mansioni definitive che vengono a costituire una posizione acquisita del lavoratore. Fermo restando che equivalenti non significa eguali, è necessario individuare quale sia l'indicatore di tale equivalenza. Su questo punto le opinioni in dottrina hanno presentato una notevole varietà di posizioni<sup>82</sup>. Alcuni autori si sono spinti a sostenere che la modificazione sarebbe legittima solo quando avesse *per suo fine* principale quello di accrescere la professionalità<sup>83</sup>, con la conseguenza di valutare negativamente gli spostamenti quando non contribuiscono ad arricchire il bagaglio professionale. Quest'interpretazione, condivisibile nella sua finalità «politica», era evidentemente finalizzata a costruire un meccanismo di promozione professionale quasi per legge, anziché limitarsi a tutelare il corredo di conoscenze e di capacità acquisito dal lavoratore nello svolgimento dei precedenti compiti.

Ha avuto più fortuna, anche rispetto alla realtà dell'applicazione dell'inquadramento unico e della successiva evoluzione dell'organizzazione del lavoro, la tesi che invitava, nell'esprimere il giudizio di equivalenza, a riferirsi a una concreta area professionale. A quest'ultima sono riconducibili una serie di compiti differenti il cui svolgimento richiede un determinato insieme di conoscenze teoriche e capacità pratiche. Da questo punto di vista, allora, lo spostamento del lavoratore sarà operato in maniera conforme alla legge nella misura in cui venga utilizzato il suo patrimonio professionale (e, se mai, accresciuto), non invece quando comporti una sottoutilizzazione di detto patrimonio. Lo sviluppo della professionalità viene così correttamente demandato all'iniziativa sindacale che, attraverso la contrattazione collettiva, non dovrebbe limitarsi a registrare lo stato dell'organizzazione del lavoro ma puntare a una sua modificazione<sup>84</sup>.

<sup>82</sup> Per un'ampia ricostruzione del dibattito, vedi Liso F. (1982), *op. cit.*

<sup>83</sup> Vedi Romagnoli U. (1972), *Commento all'art. 13*, in Scialoja A., Branca G. (a cura di), *Commentario dello statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna, Zanichelli.

<sup>84</sup> Così Liso F. (1982), *op. cit.*, p. 181. «Lo spostamento, in definitiva, deve essere operato in riferimento a un'area di professionalità i cui caratteri distintivi non costituiscono una realtà immobile, conoscibile in astratto, preesistente alla stessa organizzazione produttiva: essi sono percepibili attraverso una rilevazione dei dati di tipicità ambientale. Ed è questa un'area che costituisce terreno di elezione per una contrattazione collettiva che non si limiti a classificare le mansioni in funzione del trattamento, ma le definisca e le qualifichi anche in funzione di una mobilità volta a incidere sulle tradizionali modalità di interazione tra organizzazione produttiva e professionalità dei lavoratori. Una contrattazione collettiva che si ponga l'obiettivo di controllare l'esercizio del potere di utilizzazione della forza lavoro. Una contempora-

Il concetto di riferimento per individuare l'oggetto della prestazione diventano quindi le mansioni configurate, coerentemente con l'articolo 13 dello Statuto, alla stregua di «un codice genetico della futura professionalità acquisibile dal lavoratore in costanza di rapporto»<sup>85</sup>.

## 5. Declino di una grande innovazione

L'avvio di una lunga fase di crisi del sistema economico e di profonda ristrutturazione dell'apparato produttivo posero in sottordine, ben presto, il tema dell'organizzazione del lavoro e della professionalità in senso stretto, spostando l'attenzione sui problemi di difesa dell'occupazione e inducendo il sindacato ad affrontare su un piano più generale l'intervento sulle politiche d'impresa. Dopo la stagione del 1968-1973, caratterizzata da una forte ripresa della conflittualità e da un rafforzamento organizzativo e contrattuale impensabile fino a pochi anni prima, alla fine degli anni settanta, durante il governo di solidarietà nazionale, il sindacato si troverà ad affrontare per la prima volta in maniera organica la possibilità di essere coinvolto nei problemi che riguardano lo sviluppo economico e produttivo del paese, come l'inflazione, la produttività e la competitività internazionale<sup>86</sup>. Se la «svolta dell'Eur» nel 1978 sancirà nuove priorità nell'azione sindacale<sup>87</sup>, già l'applicazione concreta dell'inquadramento unico, tradendo il senso delle battaglie degli anni precedenti, stava ripiegando verso un'interpretazione difensiva di quella che era stata una potente innovazione. Sul piano della professionalità individuale e della sua remunerazione, dal ruolo effettivamente svolto dal

nea esigibilità di mansioni diverse (ed equivalenti) potrà concepirsi in quanto la loro combinazione integri una polivalenza in sé utile ad arricchire la capacità professionale con la possibilità che questi acquisisca livelli contributivi superiori»: Cassazione, 19 luglio 1990, n. 7370, in *Massimario della Giurisprudenza Civile*.

<sup>85</sup> Giugni G. (1973), *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1, p. 12.

<sup>86</sup> Così Como E. (2006), *Uno scambio senza contropartite*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1, p. 199.

<sup>87</sup> Sull'argomento si rimanda, per brevità, a Regalia I., Regini M., Reyneri E. (1977), *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia 1968-1975*, in Crouch C., Pizzorno A., *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri; Regini M. (1982), *Sindacati e governi in Italia: che cosa cambia negli anni 80?*, in *Problemi del Socialismo*, n. 24-25.

singolo nell'organizzazione reale del lavoro si era ben presto passati a valutare la qualificazione soggettiva «semplificata in senso formale»: il livello di inquadramento già raggiunto e gli automatismi della carriera, il titolo di studio, l'anzianità. In queste condizioni la capacità effettiva dell'inquadramento unico di realizzare percorsi di sviluppo professionale attraverso politiche contrattuali era diventata sempre più debole prevalendo, nella sua pratica applicazione, una modalità essenzialmente risarcitoria<sup>88</sup>. Ed è proprio in questi anni invece che, sulla spinta delle ristrutturazioni industriali, si realizzano mutamenti di grande portata che investono sia la struttura produttiva, mediante l'estensione dei decentramenti e delle flessibilità esterne, sia gli assetti tecnico-organizzativi aziendali. Lo shock petrolifero del 1973, giustamente letto come lo spartiacque tra il fordismo maturo e la sua crisi, sarà il punto di partenza di una rivoluzione vera e propria nel modo di produrre<sup>89</sup>. Que-

<sup>88</sup> La pratica salarialista e risarcitoria prevarrà, tranne alcune significative eccezioni. Vedi, su questo, Trentin B. (1997), *op.cit.* «Il prevalere del conflitto distributivo sulla questione dell'emancipazione del lavoro, ossia di un orientamento volto a compensare attraverso politiche distributive i costi sempre più alti dell'organizzazione scientifica del lavoro, nella cultura e nella pratica del movimento sindacale non fu soltanto il risultato di una visione deterministica del progresso tecnologico e delle sue necessarie implicazioni nella divisione tecnica del lavoro e della sua organizzazione. Esso era anche il segno del persistere di antichi atavismi che hanno dominato per un secolo e mezzo nella cultura dei movimenti di ispirazione socialista. L'idea che alle libertà formali affermate nelle costituzioni borghesi si dovessero contrapporre quelle reali, le quali non potevano che nascere dalla vera giustizia sociale. Da un conflitto redistributivo si sarebbe arrivati alla proprietà dei mezzi di produzione». Mario Tronti, alle cui tesi Trentin fa riferimento nella sua critica serrata all'autonomia del politico, parlerà di due vie alla lotta (in realtà avendo sempre teorizzato la seconda) difficili da separare e difficili da tenere insieme: operai-impresa-stato, la via tradizionalmente sindacale, e operai-stato-impresa, la via propriamente politica. La conquista dello stato da parte delle classi (la classe operaia che si fa stato), cioè del partito, diventava la condizione esclusiva per realizzare rapporti di forza più giusti. Tra le due vie maestre di una costruzione alternativa del diritto e dello stato, quindi la socializzazione della proprietà, e la socializzazione del potere, i partiti operai scelsero la seconda, lasciando relativamente impregiudicata la proprietà dei mezzi di produzione e l'organizzazione del lavoro. Vedi Tronti M. (1966), *Operai e capitale*, Torino, Einaudi.

<sup>89</sup> La letteratura sul presunto passaggio al post-fordismo è sterminata, ci limitiamo a citare solo alcuni classici. Così Rullani E., Romano L. (a cura di) (1998), *op.cit.*, pp. 6-ss.; Ohno V.T. (1993), *Lo spirito Toyota. Il modello giapponese della qualità totale e il suo prezzo*, Torino, Einaudi, in particolare l'introduzione di Marco Revelli. Sempre Revelli propone una ricostruzione del post-fordismo come passaggio al modello *toyota* della *lean production* in Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Ingrao P., Rossanda R., *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, Manifestolibri. Nella stessa prospettiva Marazzi C. (1994), *op.cit.* Critico nei confronti di questa ricostruzione

sto processo ha messo fortemente in discussione i punti di riferimento della strategia sindacale precedente in materia di organizzazione del lavoro e professionalità. La riorganizzazione e il decentramento produttivo<sup>90</sup>, determinati anche dal mutamento della situazione economica e accompagnati dal nuovo sistema di relazioni industriali, «tendono a modificare il senso della mobilità e della valorizzazione professionale all'interno dell'inquadramento unico rispetto alle originarie intenzioni del sindacato». Con l'affermarsi delle nuove modalità produttive «flessibili», diventano anche difficili da definire i confini della professionalità collettiva (il gruppo omogeneo). Cambia sensibilmente la cultura organizzativa dell'impresa che aveva caratterizzato le direzioni aziendali ancora nel decennio settanta, assumendo ora in chiave individualistica alcuni elementi portanti delle rivendicazioni sindacali sulla qualità e qualificazione del lavoro, «per piegarle alla rinnovata logica taylorista della società dell'informazione». Si afferma una nuova ideologia organizzativa che dimostra come il taylorismo possa sopravvivere alla crisi del fordismo rimanendo applicabile tanto alla produzione in serie quanto a quella per piccoli o medi lotti<sup>91</sup>. In sostanza, l'adattamento al mercato degli anni ottanta, con l'affermazione di una nuova cultura organizzativa, non ha quindi mutato il sistema di imputazione dell'autorità in azienda.

«unitaria» del post fordismo, invece, il fondamentale saggio di Trentin B. (1997), *op.cit.*: «Sembra già fuori corso, particolarmente in Italia, una frettolosa letteratura apologetica del toyotismo. Sia essa improntata all'esaltazione dei suoi contenuti rivoluzionari. Sia essa arroccata in una denuncia senza appello dei suoi effetti distruttivi per la coscienza di classe, ma fondata in ogni caso sull'assunzione del toyotismo come modello organico e senza falle dell'organizzazione post-taylorista, e come risposta vincente del capitale alla crisi delle società manageriali. Questa letteratura sarebbe segnata dall'accettazione critica del lessico toyotista e della scarsa attenzione alle aporie e agli adattamenti che i mutamenti del sistema produttivo al crepuscolo del fordismo incontrano. Non esiste una *one best way* toyotista che sostituisce quella fordista, ma una pluralità di modelli che spesso si presentano sovrapposti, stratificati. Lo stesso toyotismo potrebbe, del resto, essere considerato una variante del taylorismo piuttosto che un modello radicalmente diverso».

<sup>90</sup> Vedi Cella G.P. (1974), *Organizzazione del lavoro e decentramento produttivo*, in *Prospettiva Sindacale*, n. 14, pp. 9-33; Piore M.G., Sabel C.F. (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, Isedi; Piore M.G., Sabel C.F. (1974), *Tecnologia, organizzazione del lavoro e conflitto industriale nelle piccole e medie imprese*, in *Quaderni Isril*, n. 4; Steri F. (1978), *Ristrutturazione e crisi della grande industria*, Milano, Franco Angeli; Fontana R., (1981), *Ristrutturazione del lavoro e iniziativa sindacale. Processo produttivo, qualifiche, salari nell'industria italiana (1969-1979)*, Milano, Franco Angeli; Barca F., Magnani M. (1989), *L'industria fra capitale e lavoro. Piccole e grandi imprese dall'autunno caldo alla ristrutturazione*, Bologna, Il Mulino.

<sup>91</sup> Così Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Torino, Einaudi, p. 83.

In tale contesto i limiti già propri dell'inquadramento unico diverranno ancora più evidenti. La riduzione delle distanze parametriche e gli automatismi porteranno a un appiattimento salariale che avrà effetti devastanti sulle motivazioni alle carriere professionali<sup>92</sup>, mentre l'approccio manageriale tenderà «a scomparire – anche grazie alla crisi di fiducia determinata dall'appiattimento salariale – il concetto collettivo di professionalità verso un'accezione individualistica, in cui i valori della responsabilità e dell'autonomia assumono di nuovo un carattere culturale fortemente gerarchico sul piano organizzativo»<sup>93</sup>.

Sul piano più generale si determina una sorta di svuotamento del sistema di classificazione, per la scarsa aderenza delle declaratorie e dei profili profes-

<sup>92</sup> Vedi Trentin B. (1980), *op.cit.*: «Anche nell'attuazione pratica della politica dell'inquadramento unico, quella che possiamo chiamare la faccia mistificante dell'egualitarismo ha lasciato le sue tracce e ha portato a dei guasti, con i quali siamo costretti a misurarci oggi. Voglio dire che nella misura in cui la filosofia degli aumenti uguali per tutti, come via apparentemente più radicale e più rapida per superare le disuguaglianze indotte dalle discriminazioni padronali e dalla dequalificazione di massa, ha potuto prevalere anche nella gestione dell'inquadramento unico, si è determinato soltanto un appiattimento dell'inquadramento professionale regolato dai contratti [...]. Al tempo stesso, quando una tale pratica ha prevalso, si è fondamentalmente scoraggiata con delle soluzioni meramente salariali (peraltro in sé modeste e destinate a essere travolte dalle elargizioni unilaterali del padrone) l'azione collettiva per mutare quello che stava dietro l'immagine, ossia la sostanza dell'organizzazione capitalistica del lavoro. La gestione piattamente egualitaria della politica dell'inquadramento unico e cioè la diffusione degli automatismi [...] è diventata, almeno in parte, una pura monetizzazione della dequalificazione e della parcellizzazione del lavoro». Trentin imputa la responsabilità del parziale fallimento dell'inquadramento unico alla cultura «salarialista» che, battuta sul piano generale, avrebbe lasciato il segno in una certa pratica contrattuale. Il salarismo «come ariete rivolto contro il meccanismo di accumulazione è stato un misero fallimento. Come ideologia del movimento di classe si è ridotta a elucubrazioni estranee alle grandi lotte rivendicative». L'autore si riferisce alle tesi di Mario Tronti (che in un «fortunato» scritto di quel periodo definiva gli operai «rude razza pagana»), riprese da alcune anime della sinistra extraparlamentare, in particolare Potere Operaio. Vedi anche Trentin B. (1962), *op.cit.* Partecipavano, tra gli altri, Longo, Amendola, Napolitano. Trentin, riferendosi alla necessità di costruire una lotta unitaria dei tecnici e degli operai contro le dottrine neocapitaliste, afferma: «Si tratta di un'unità che non nasce immediatamente, a nostro parere, dalle manifestazioni economiche, retributive dello sfruttamento, al quale il tecnico viene sottoposto nell'impresa capitalistica; ma che si trova invece, nel momento che è subito 'politico', di contraddizione fra la libera esplicazione della sua attività professionale e la logica del profitto; nella coscienza cioè della subordinazione del contenuto, della qualità del suo lavoro alla natura capitalistica dei rapporti di produzione».

<sup>93</sup> Così Causarano P. (2000), *La professionalità contesa, cultura del lavoro e conflitto industriale al nuovo Pignone di Firenze*, Milano, Franco Angeli, p. 197.

sionali alle situazioni lavorative prodotte dall'innovazione tecnologica, nel senso che alcune figure, risultando impoverite dalle mansioni loro assegnate nel nuovo assetto tecnico, si vedono attribuire livelli di categoria elevati ma puramente nominali, mentre – verso l'alto – si formano altre professionalità senza che il sistema sia in grado di inquadrarle adeguatamente<sup>94</sup>.

Anche il dibattito sindacale a cavallo tra la fine del decennio settanta e i primi anni ottanta evidenzia come siano effettivamente in atto trasformazioni nell'organizzazione del lavoro riconducibili a un cambiamento del modello d'impresa che si riflette sulla stessa composizione della forza lavoro. Si ritiene importante considerare attentamente queste trasformazioni, non solo perché testimoniano processi di riqualificazione della struttura industriale che si sviluppano dentro la crisi economica di quel periodo, ma anche perché si accompagnano a una redistribuzione del potere su tutta la struttura gerarchica e a un diverso percorso dei flussi decisionali. Il rischio denunciato è quello «di una nuova oggettività dell'organizzazione del lavoro che comporterebbe un recupero da parte degli imprenditori dell'egemonia culturale sul tema della progettazione del lavoro: si cercherà di consegnare ai lavoratori solo il controllo e l'autonomia strettamente necessari all'efficienza nella gestione degli impianti automatizzati, espropriando però sempre il controllo su variabili strategiche, frammentando funzioni rilevanti, influenti sul controllo del ciclo nel suo complesso e nel rapporto con le funzioni di pianificazione. Un'autonomia limitata, dunque, agli aspetti operativi [...] però anche significativa rispetto all'estrema parcellizzazione, alla rigida conformità alla norma, ai micromovimenti, al vincolo meccanico del passato. In questa nuova organizzazione si pone il problema del controllo che da pratica rivendicativa diventa requisito professionale, tecnicamente fondato su scelte tecnologico-organizzative precise»<sup>95</sup>.

<sup>94</sup> Vedi Mariucci L. (1985), *op.cit.*, pp. 247-ss.

<sup>95</sup> Vedi Rollier M., Vazzoler M. (1982), *Organizzazione del lavoro e contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 94: «La mobilità diventa spesso una caratteristica delle richieste datoriali, ribaltando quasi i ruoli rispetto alle rivendicazioni sindacali degli anni settanta: le mansioni divengono meno formalizzate, essendo richiesto alle persone di operare su più livelli, in rapporto con gli altri lavoratori, rivestendo di volta in volta ruoli diversi. Le tecnologie guidano dunque i contenuti del processo di modifica dell'organizzazione del lavoro e li determinano». Vedi Butera F. (1980), *La questione dell'organizzazione del lavoro in Italia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 83; Chiaromonte F. (1978), *op.cit.*; Cesos (1983), *Trasformazioni tecnologiche e processi industriali*, Rapporti Cesos, n. 13, dicembre; AA.VV.

Allo stesso tempo già si notava l'estrema difficoltà di rappresentare – anche dal punto di vista dell'inquadramento – le nuove professionalità: le declaratorie, i sistemi contrattuali, i criteri contenuti nei contratti nazionali, tutto sommato facevano ancora riferimento a un vecchio modo di concepire la professionalità che era quello del modo migliore di eseguire le norme prescritte<sup>96</sup>.

Tuttavia, l'impatto dell'organizzazione del lavoro con il post-taylorismo diventerà consapevolezza piena solo negli anni novanta, quando *lean production*, *kan ban*, *just in time* saranno termini correnti della letteratura sociologica e politica. Il mutamento dei rapporti di potere nelle imprese e le forme di divisione e cooperazione nel lavoro a quel punto, almeno nei settori più innovativi, saranno una realtà diffusa. Come si è visto, la funzione di sviluppo professionale, che si è descritta come una delle ambizioni principali dell'inquadramento unico, non fu mai realmente assolta da questo meccanismo, che da veicolo di critica dell'organizzazione tayloristica si trasformò in elemento di conservazione delle declaratorie e dei profili professionali attorno cui ruotava il sistema di relazioni industriali.

Di fronte all'impossibilità di leggere la realtà in trasformazione, l'effetto fu lo svuotamento dei livelli inferiori e l'affollamento di quelli intermedi con un appiattimento professionale che diventerà sempre maggiore nel corso degli anni. In questo contesto, la discrezionalità della parte datoriale nelle politiche del personale diventerà sempre più frequente e aumenterà la distanza tra riconoscimento contrattuale e realtà fattuale.

L'inquadramento unico, relegato a un ruolo marginale, verrà progressivamente «circondato» da sistemi di valutazione paralleli, non concordati con le organizzazioni di rappresentanza di lavoratori. Sistemi in cui l'oggettività di alcuni criteri si mescola alla soggettività del rilevatore, creando tensioni forti all'interno dell'organizzazione del lavoro<sup>97</sup>. Pertanto si può affermare che la

(1981), *Tecnologia e lavoro. La prospettiva robotica*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 6; AA.VV. (1984), *Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro, uomini e macchine*, Ires Cgil Emilia Romagna, Atti del convegno (Bologna, 20-21 gennaio), suppl. *Rassegna Sindacale*, 1 giugno; Della Rocca G. (1976), *Sindacato e organizzazione del lavoro in Italia*, Milano, Franco Angeli; Cesos (1982), *La contrattazione aziendale dell'organizzazione del lavoro 1976-1979*, Roma, Esi; Regini M., Reyneri M. (1971), *op.cit.*, Marsilio, Padova.

<sup>96</sup> Così Perni G. (1982), *Organizzazione del lavoro e contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 94.

<sup>97</sup> Spesso accade che le imprese mantengano formalmente la struttura dell'inquadramento, affidando poi a società di consulenza la gestione del personale con sistemi informali di riconoscimento, gestione e retribuzione delle professionalità.

classificazione professionale dell'inquadramento unico è entrata in crisi «dall'interno», perché l'autonomia e la polivalenza sono ormai tratti distintivi del lavoro a ogni livello.

La stessa dinamica salariale è profondamente influenzata dalla difficoltà, per i sistemi di classificazione professionale, di leggere i nuovi contenuti del lavoro. Lo slittamento salariale è aumentato, a partire dalla metà degli anni ottanta, con un'accelerazione negli anni novanta, fino a raggiungere nel 2001 il 16 per cento dell'intera retribuzione di fatto (da poco più dell'8 per cento del 1983-84); questo aumento è stato, in particolare negli anni novanta, il risultato dell'aumento della parte extra contratto nazionale degli incrementi retributivi<sup>98</sup>. Lo slittamento salariale nell'industria in senso stretto è stato nel triennio 2002-2005 pari al 22 per cento dell'incremento contributivo complessivo<sup>99</sup>. Senza dubbio pesa, su questa dinamica, l'aumento delle quote di produttività ridistribuite a livello aziendale, attraverso la contrattazione dei premi di risultato, ma non è nemmeno indifferente l'incidenza dei cosiddetti aumenti «fuori busta». La remunerazione della professionalità che sfugge alla classificazione avviene *ad personam*, indebolendo il ruolo di autorità salariale del sindacato ma anche aumentando, in modo considerevole, la discrezionalità da parte del datore nella gestione dei rapporti di lavoro. Gli attuali differenziali retributivi sono spesso ancora schiacciati su scale parametriche 100-160, rispetto a una realtà di scale effettive, gestite unilateralmente dalle imprese 100-300<sup>100</sup>. È evidente, quindi, che la divaricazione tra i salari contrattati e quelli di fatto deriva anche da politiche aziendali di riconoscimento della professionalità non concordate con i sindacati.

<sup>98</sup> Vedi Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2002), *La politica dei redditi negli anni '90. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Roma, Ediesse, pp. 46-ss.

<sup>99</sup> Così Birindelli L. (2007), *Retribuzioni, produttività e distribuzione del reddito in Italia*, in Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006. Quale politica dei redditi?*, Roma, Ediesse, p. 104. In realtà, come si evidenzia in questo contributo, gli anni 2002-2005 vedono, rispetto a quelli precedenti, una diminuzione tendenziale dello slittamento, ma ciò è in relazione con la severa recessione che ha investito l'industria manifatturiera italiana.

<sup>100</sup> Così Megale A. (2007), *Concertazione e politica dei redditi nella XV legislatura*, in Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006. Quale politica dei redditi?*, Roma, Ediesse, p. 70.

## 6. Oltre la gabbia dell'inquadramento unico

Ripensare l'inquadramento nasce da un'esigenza appartenente prima di tutto ai lavoratori, perché una parte considerevole della professionalità espressa o potenziale non è riconosciuta, mentre, come si è visto, le imprese hanno da tempo trovato il modo di aggirare le rigidità dell'inquadramento unico con il fine di introdurre maggiore flessibilità nel lavoro<sup>101</sup>. Alla luce di quanto detto sinora, si ritiene che un nuovo sistema di classificazione non possa essere costruito sulla base del posto ricoperto e delle mansioni svolte, ma debba tenere conto anche del patrimonio professionale e delle competenze possedute e sviluppate dal lavoratore<sup>102</sup>. La contrattazione collettiva, seppur con ritardo e scontando molte contraddizioni, si è avviata su questa strada con i rinnovi contrattuali successivi al Protocollo del 23 luglio 1993, in particolare la tornata 1994-95<sup>103</sup>. I rinnovi delle tornate più recenti si sono mossi all'interno della strada già tracciata da quella prima (dopo tanti anni) innovativa stagione contrattuale. I cambiamenti sono stati realizzati in modo e con gradualità differenti nei diversi settori interessati<sup>104</sup>. Senza alcuna pretesa di esaustività, di seguito diamo conto di alcune delle novità più significative<sup>105</sup>.

Le innovazioni più spinte hanno riguardato i settori della chimica, del credito e delle poste, dove si sono realizzate modifiche dell'inquadramento unico direttamente introdotte dal contratto nazionale, attraverso il superamento dei tradizionali 7-8 livelli e della logica descrittiva di esemplificazione delle mansioni rientranti nelle declaratorie di ciascun livello, per passare a un sistema di classificazione per funzioni raccolte su un numero più ridotto (4-5) di fasce o aree a maglie larghe, articolate al loro interno in più gradini, così da consentire uno sviluppo professionale e retributivo all'interno di ciascuna area<sup>106</sup>.

<sup>101</sup> Vedi, in particolare, Cerruti G. (1997), *La classificazione professionale dei lavoratori nella fase del post-fordismo*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1. Così anche Campagna L., Pero L. (2003), *op.cit.*

<sup>102</sup> Vedi Butera F. (1997), *Come cambia nel mondo l'organizzazione del lavoro ad alta qualificazione*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1.

<sup>103</sup> Si tratta di accordi su cui già si è scritto molto anche sulle pagine dei *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*. Vedi Guarriello F. (2005), *op.cit.*

<sup>104</sup> Ccnl Tessili (2002), Ccnl Metalmeccanici (2002).

<sup>105</sup> Per un'analisi approfondita, vedi il numero 3/2005 dei *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, intitolato *Contrattare l'organizzazione del lavoro*. In particolare, i contributi di Guarriello F., pp. 51-69; D'Aloia G., pp. 81-103; Leoni R., pp. 107-122.

<sup>106</sup> Guarriello F. (2005), *op.cit.*

La contrattazione collettiva più recente, in particolare i rinnovi dei Ccnl del 2004, vede altri settori affrontare le problematiche dell'inquadramento. In alcuni casi si tratta di commissioni con finalità di studio e di proposta (tessili, grafici), in altri invece di vere e proprie riforme. Per l'edilizia, in particolare, la stagione 2004 nell'intenzione delle parti ha puntato a realizzare il *cantiere di qualità*, che dovrebbe essere collegato a un forte investimento sul capitale umano, puntando a rafforzare e intensificare il processo di regolarità e di trasparenza delle imprese e del mercato. In tutti i contratti del comparto è stata attuata una riforma dell'inquadramento, con l'obiettivo di riconoscere e valorizzare le professionalità esistenti. In particolare il contratto dell'edilizia ha introdotto una mansione specializzata polivalente inquadrata al 4° livello e figure come il restauratore, l'archeologo e il rocciatore, aprendo la strada per una riforma complessiva che leghi riconoscimento professionale, supporti formativi e carriere. Nel contratto cemento-industria e legno-industria è stato introdotto, invece, un sistema di inquadramento nuovo che prevede l'istituzione di 5 nuove aree e 12 livelli retributivi al posto dei precedenti 8.

La contrattazione collettiva aziendale contempla innovazioni significative, in particolare nei contesti dove, a livello nazionale, vi era già stato un intervento di riforma del modello di inquadramento. In alcuni casi le modifiche si sostanziano nell'introduzione di sistemi «binari», fondati sulla separazione tra classificazione dei ruoli e classificazione delle persone, e su procedure valutative che prevedono colloqui periodici tra lavoratore e superiore gerarchico per definire in comune tempi e azioni formative necessarie al compimento di percorsi professionali riconosciuti dall'impresa.

Venendo all'oggi, senza dubbio merita una particolare attenzione la piattaforma per il rinnovo del Ccnl Federmeccanica-Assital per i suoi contenuti e per il ruolo fondamentale che la categoria dei metalmeccanici riveste nel sistema produttivo<sup>107</sup>. Si propone, anche in questo contratto, il passaggio dalle 7 categorie a un sistema di fasce professionali. Si rivendica l'istituzione a livello aziendale di un sistema di confronto sulla dinamica retributiva e professionale all'interno delle fasce e tra le fasce con un esame almeno annuale da svolgersi a livello aziendale sull'inquadramento. I punti 4 e 5 del-

<sup>107</sup> Fim-Fiom-Uilm (2007), *Piattaforma industria metalmeccanica*, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/ipotesi\\_piattaforma\\_FFU\\_FEDERMECCANICA-ASSITAL\\_120407.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/ipotesi_piattaforma_FFU_FEDERMECCANICA-ASSITAL_120407.pdf)

la piattaforma prevedono la valutazione, dal punto di vista del riconoscimento della professionalità ai fini della carriera, delle attività polivalenti e polifunzionali, oltre alle capacità di tipo trasversale. Coerentemente si rivendica un elemento salariale permanente legato alla professionalità. È stata poi formalizzata una proposta più specifica<sup>108</sup> sui contenuti della professionalità che vede al centro precisi fattori: complessità dei compiti e delle attività, autonomia, coordinamento tecnico e gestionale, responsabilità conoscenze, polivalenza e polifunzionalità. Vengono recuperati anche il valore del lavoro di gruppo e la dimensione cooperativa, al centro delle rivendicazioni degli anni settanta, oggi indicati come fattori trasversali. All'interno delle fasce sono previste declaratorie fondate sulla constatazione che esistono in ogni fascia diversi ruoli o attività riconducibili a due categorie professionali collegate: competenza di base e competenza esperta. Il passaggio all'interno delle fasce avviene se sussistono 3 su 4 degli elementi caratterizzanti la competenza esperta. Il passaggio da una fascia a una superiore avviene, in ossequio alle previsioni dell'articolo 2103, con lo svolgimento di attività più complesse e l'acquisizione delle competenze di base della fascia successiva. Inoltre, nella proposta avanzata a Federmeccanica, i sindacati puntano a costruire un sistema di promozione della crescita professionalità facendo riferimento a percorsi formativi o significative esperienze di apprendimento che dovrebbero creare le occasioni per i passaggi di fascia.

## **7. Potenzialità e criticità della «nuova» contrattazione, un profilo giuridico**

Escludendo dalla nostra analisi, per ovvi motivi, la proposta contenuta nella piattaforma dei metalmeccanici<sup>109</sup>, su cui peraltro la posizione della contro-

<sup>108</sup> Fim-Fiom-Uilm (2007), *Ipotesi di riforma dell'inquadramento professionale per il Ccnl Federmeccanica Assital*, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/declaratorie\\_FFU\\_251007.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/declaratorie_FFU_251007.pdf)

<sup>109</sup> La risposta di Federmeccanica per adesso è negativa, a conferma del fatto che modificare l'inquadramento è una priorità soprattutto per i lavoratori. Nel resoconto della trattativa le ragioni di Federmeccanica sono puntualmente riportate: Federmeccanica ritiene che il tema non sia centrale per le imprese, non costituisca quindi una priorità, pur considerando superato l'attuale sistema di classificazione (che risale al 1973). Ribadisce anche che la richiesta avanzata per una vera riforma dell'attuale sistema, passando dai livelli alle fasce professionali, comporta per le aziende notevoli difficoltà. Propone quindi una manutenzione dell'attuale classificazione, intervenendo su alcune declaratorie e alcu-

parte è per ora poco favorevole, si ritiene indispensabile, a questo punto della trattazione, evidenziare le problematiche che questi sistemi di classificazione hanno posto e pongono sul piano giuridico. Tendenzialmente l'obiettivo delle parti era valorizzare la professionalità, le competenze e le capacità concrete dei lavoratori, ma anche consentire al datore di lavoro una gestione funzionale e fungibile del personale. L'effetto più evidente del modello basato sulle aree professionali è stato quello di permettere l'allargamento dell'arco delle mansioni esigibili dal lavoratore inquadrato, superando la rigidità dei precedenti sistemi classificatori basati su un'elevata parcellizzazione delle mansioni e su un'articolata distinzione per qualifiche. Dato che le parti considerano equivalenti tutte le mansioni riconducibili alla medesima area professionale<sup>110</sup>, si tende a spostare il baricentro del giudizio di equivalenza e di superiorità delle mansioni, dalla nozione di categoria (qualifica) alla più ampia nozione di area.

Le norme collettive riconoscono che le mansioni confluite all'interno di una stessa area possono richiedere diverse capacità professionali ed essere, di conseguenza, retribuite in maniera differenziata. La misura della discontinuità, rispetto al passato, è rappresentata dalla volontà, espressa direttamente dalle parti, di riappropriarsi del giudizio di equivalenza professionale delle mansioni che viene considerato di propria competenza elettiva<sup>111</sup>. Si vuole, quindi, riconquistare un ruolo forte per la contrattazione collettiva nella definizione dei percorsi di carriera.

### ***7.1 Competenze e professionalità***

Il tema dell'organizzazione del lavoro rappresenta il presupposto di questa nuova contrattazione, nella quale la capacità di intervenire sul modo di lavorare, la crescita dell'autonomia e il superamento della parcellizzazione

ni livelli intermedi rispetto a quelli oggi previsti. Indica in ogni caso le condizioni irrinunciabili per realizzare una riforma dell'inquadramento: 1) il ruolo esclusivo del contratto nazionale, negando qualunque spazio per la contrattazione aziendale; 2) invarianza dei costi per l'intera vigenza contrattuale; 3) flessibilità dell'inquadramento e della retribuzione all'interno della singola fascia sia verso l'alto sia verso il basso. Vedi Fim-Fiom-Uilm (2007), volantino sullo stato della trattativa del Ccnl Federmecanica-Assital, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/volantonescioprottrattativa\\_05102007.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/volantonescioprottrattativa_05102007.pdf)

<sup>110</sup> Vedi Occhipinti A., Mimmo G. (2002), *Mansioni superiori e mansioni equivalenti*, Milano, Giuffrè, p. 61.

<sup>111</sup> Così Magnani M. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo.

competono con il rischio di una nuova e diversa discrezionalità del datore di lavoro. Uno dei dati giuridicamente più rilevanti è, senza dubbio, rappresentato dai contenuti dello scambio. Mentre nei sistemi basati sulla nozione di qualifica, lo scambio era determinato in astratto sulla base delle mansioni assegnate e dell'anzianità di servizio, oggi lo scambio tra attività di lavoro e retribuzione è rimesso alla valutazione della prestazione e delle competenze in situazione, a riprova del loro carattere contestuale rispetto ai concreti assetti organizzativi<sup>112</sup>.

Il nucleo essenziale del concetto di competenza, comune alle diverse accezioni nelle quali viene teorizzato e praticato, risiede nella circostanza che la competenza è «sapere in azione», ossia conoscenza arricchita dall'esperienza, che si traduce in un saper fare concreto (ad esempio, in capacità di prendere decisioni in situazioni di incertezza o di risolvere problemi a fronte di condizioni imprevedibili o impreviste). Ciò comporta la centralità del momento valutativo, rimesso a procedure di verifica a posteriori delle competenze effettivamente dimostrate, non a meccanismi di certificazione a priori del possesso di competenze semplicemente supposte. Comune alle diverse declinazioni dei modelli basati sulle competenze è la centralità riconosciuta al soggetto e alle concrete caratteristiche con le quali copre un ruolo, a fronte del primato prima assegnato all'organizzazione e alle categorie di tipo oggettivo da essa prodotte: posizioni, mansioni, qualifiche, organigrammi<sup>113</sup>.

### **7.2 Lavoro astratto e lavoro concreto, ovvero dalla mansione al ruolo**

Nel passaggio dal lavoro astratto a quello concreto si è rilevato che il riferimento alle figure professionali del mercato del lavoro esterno fosse troppo debole, occorrendo invece considerare più specificamente la reale organizzazione produttiva in cui s'inserisce la prestazione lavorativa; il contenuto delle mansioni di assunzione, quindi l'oggetto del contratto, dovrà determinarsi con riferimento alla posizione che il lavoratore andrà stabilmente a occupare nella divisione concreta del lavoro<sup>114</sup>.

<sup>112</sup> Vedi Guariello F. (2005), *op.cit.* Vedi anche Guariello F. (2000), *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, Jovene.

<sup>113</sup> Sul concetto di competenza, vedi da ultimo Meghnagi S. (2005), *Il sapere professionale*, Milano, Feltrinelli.

<sup>114</sup> Così Liso F. (1982), *op.cit.*, pp. 163-ss. «La dottrina che in passato aveva studiato con maggior attenzione questo problema – Liso si riferisce a Giugni – era dell'opinione, largamente condivisa, che il contenuto della prestazione lavorativa non fosse limitato al

Il riferimento alla «posizione» o «ruolo» consente così di definire più rigorosamente nei suoi contorni la prestazione dovuta, rispetto alla quale poi misurare la legittimità degli spostamenti; esso, inoltre, lascia anche implicitamente trasparire il maggior rilievo assunto negli sviluppi dell'organizzazione dai fattori di specificità aziendale, determinanti ai fini della maturazione di una «professionalità acquisita» del lavoratore<sup>115</sup>.

Oggi, di fronte a un'organizzazione del lavoro che tende ad attribuire nuova importanza alle persone e alle loro competenze, una dottrina più recente ha evidenziato che attraverso il concetto di ruolo (inteso come ruolo sia atteso sia agito<sup>116</sup>) è possibile dare rilievo agli sviluppi derivanti dai nuovi modelli organizzativi, in quanto esso è in grado di esprimere il senso «non soltanto delle singole operazioni svolte, ma anche dei comportamenti di cooperazione lavorativa, delle pratiche di lavoro, delle regole tecniche, dei comportamenti di assorbimento di variazioni tecniche e organizzative, di quelli richiesti implicitamente dalla tecnologia»<sup>117</sup>.

Il riferimento al «ruolo», in grado di rappresentare – come si è visto – la concreta posizione alla quale riconnettere l'oggetto dell'obbligazione lavorativa, e alla quale rapportare altresì l'area delle «mansioni equivalenti», oltre a consentire d'includere nel contenuto della prestazione dovuta una serie di

singolo posto di lavoro al quale il lavoratore veniva adibito, ma fosse indicato dalla qualifica, termine che veniva appunto considerato come variante semantica di mansioni convenute. L'identità del contenuto della prestazione lavorativa veniva ricercata in riferimento a realtà del mercato del lavoro esterno all'azienda: si poneva quindi a oggetto del voluto delle parti una figura astratta, idealmente rappresentativa della serie (concretamente indeterminata ma astrattamente determinabile) di compiti esigibili dal lavoratore nell'ambito di una organizzazione produttiva ideale. Questa ricostruzione di uno degli elementi più importanti del contratto di lavoro veniva operata in termini efficacemente coerenti a un sistema in cui vigeva il principio della libera modificabilità per via convenzionale, della modificabilità dell'identità della prestazione e della posizione del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione; a un sistema nel quale, in altri termini, sul piano pratico il problema dell'individuazione della prestazione si poneva più ai fini della determinazione del credito del lavoratore (inquadramento, art. 96 disp. att. cod. civ.) che ai fini dell'individuazione del suo debito di lavoro».

<sup>115</sup> Vedi Magnani M. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo.

<sup>116</sup> Vedi Ferigo F. (1997), *Nuovi modelli organizzativi: come cambia la professionalità*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1. In questo senso anche Guarriello F. (2000), *op.cit*

<sup>117</sup> Vedi Pisani C. (1996), *La modificazione delle mansioni*, Milano, Franco Angeli, pp. 145-ss.

compiti aggiuntivi rispetto a quelli specifici delle tradizionali figure professionali, nonché le cosiddette mansioni promiscue o polivalenti, potrebbe affermare il passaggio dalla tutela (pregressa) di una professionalità «statica» alla tutela di una professionalità «dinamica», inverando quello che all'indomani dell'approvazione dello statuto era rimasto più un auspicio che un'interpretazione sostenibile.

Pertanto, in base a questa teorica, nel caso di spostamento «orizzontale» ad altre mansioni equivalenti, non si deve più necessariamente verificare la conservazione della professionalità acquisita nell'esperienza pregressa, ma si deve piuttosto accertare più in generale che le nuove mansioni – le quali possono anche avere nulla o poco da spartire con la professionalità acquisita nel periodo pregresso – siano almeno portatrici di nuova professionalità, e siano di non minor valore di quelle di provenienza, alla luce, appunto, dei profili di complessità, autonomia e importanza<sup>118</sup>. Si starebbero determinando le condizioni per garantire una tutela della professionalità «potenziale» del lavoratore, espressa dal sapere polivalente che deriva dalla cultura di base, dalle attitudini e dalla capacità di adattamento del lavoratore che già negli anni settanta veniva evocata da una parte della dottrina<sup>119</sup>.

Nel solco di quest'elaborazione si è arrivato a teorizzare che il criterio dell'equivalenza avrebbe il contenuto elastico di una clausola generale «in bianco» rinviante a «dati di tipicità ambientale», sostanzialmente consistenti nelle valutazioni della contrattazione collettiva: vista la sua «vicinanza» alla realtà dell'organizzazione del lavoro, essa avrebbe, infatti, la capacità di raccordare la valutazione «alla razionalità materiale dell'economia e ai rapporti di mercato sui quali interagiscono le organizzazioni sindacali in un certo momento storico e in uno specifico contesto aziendale»<sup>120</sup>. Altra dottrina, al contrario, segnalando i rischi di queste nuove letture dell'articolo 2103 cod.civ., ritiene che, assecondando l'evoluzione dei sistemi di organizzazione del lavoro, si contribuisca a quell'espansione dell'area del debito del lavoratore consistente in una dilatazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, della prestazione, sia in quanto attività contrattualmente dovuta (in termini di ampiezza, autonomia e cooperazione) sia at-

<sup>118</sup> Vedi Pisani C. (1996), *op. cit.*, pp. 145-ss.

<sup>119</sup> Brolo M. (1997), *op. cit.*, p. 155.

<sup>120</sup> Brolo M. (1997), *La mobilità interna del lavoratore. Commento all'articolo 2103*, in *Codice Civile Commentario* (diretto da Schlesinger P.), Milano, Giuffrè.

traverso l'ampliamento del significato da riconnettere al concetto di equivalenza<sup>121</sup>, con l'effetto di rendere meno l'oggetto della prestazione.

È condivisibile questa teorica nella parte in cui sottolinea come le trasformazioni organizzative non abbiano alterato la funzione e la struttura dell'obbligazione fondamentale che connota il contratto di lavoro subordinato. La trasformazione dei sistemi produttivi che mette in crisi il concetto di subordinazione, sostituendo in alcuni contesti organizzativi il coordinamento delle attività del prestatore allo stringente controllo che caratterizzava il modello taylor-fordista, segna un'evidente diminuzione della distanza dal lavoro autonomo<sup>122</sup>.

<sup>121</sup> Vedi Carabelli U. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità. Una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo: «I nuovi modelli di organizzazione del lavoro stanno, appunto, portando con sé – assecondati anzitutto dalla contrattazione collettiva, ma anche da un'ormai corposa elaborazione dottrinale – una significativa dilatazione del contenuto della prestazione di lavoro, sul piano sia quantitativo sia qualitativo. Sotto il primo profilo si è infatti constatato un ampliamento dei compiti richiesti al lavoratore, sia dal punto di vista della determinazione della prestazione concretamente dovuta *ex contractu* sia dal punto di vista delle prestazioni considerabili equivalenti, anche a stregua della contrattazione collettiva, che possono essere richieste dal datore di lavoro in virtù del potere modificativo di cui all'art. 2103 cod.civ.. Sotto il secondo profilo, invece, si è rilevata come ormai venga richiesto al lavoratore un nuovo impegno collaborativo, che si manifesta non solo sul piano della spontanea e impegnativa ricerca di comportamenti cooperativi di armonizzazione della prestazione con il dato ambientale-organizzativo – tra l'altro sempre più complesso e mutevole – ma anche su quello di una maggiore 'autonomia' professionale nell'esercizio della sua attività, con responsabilità crescenti in ordine all'individuazione e scelta non solo del *come* e del *quando*, ma assai spesso addirittura del *se*, e talora perfino del *dove* adempiere all'obbligazione di lavoro (anche se frequentemente si può, nel caso concreto, individuare piuttosto un esercizio 'originario' del potere direttivo, con effetti perduranti nel tempo)».

<sup>122</sup> Il dibattito sulla crisi del concetto di subordinazione ha caratterizzato la discussione in dottrina degli ultimi anni. Tra gli altri, vedi Alleva P. (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di) (1996), *La disciplina del mercato del lavoro, Proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, p. 187; D'Antona M. (1996), *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di) (1996), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, p. 195; De Luca Tamajo R. (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 5; Ferraro G. (1998), *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Salerno; Pedrazzoli M. (1998), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, Il Mulino; Pedrazzoli M. (1998), *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I; Pedrazzoli M. (1998), *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Salerno; Perulli A. (1996), *Il lavoro autonomo*, Milano, Giuffrè; Bologna S., Fu-

Tuttavia, si evidenzia come la crescita dell'autonomia dei prestatori non metta in discussione l'esistenza del potere direttivo. Il datore di lavoro può sempre «modificare o sostituire l'obiettivo, assegnarne uno diverso, chiedere la sospensione o l'interruzione dell'attività a esso strumentale, ordinarne il perseguimento anche a fronte di una previsione di antieconomicità»<sup>123</sup>. In questo senso il rischio dell'utilità finale della prestazione non può che ricadere sul datore di lavoro, in quanto il fine dell'organizzazione del lavoro e la sua gestione sono alieni al prestatore.

Il punto di arrivo di questa tesi, convincente nei suoi presupposti analitici, è quello che nelle nuove griglie di inquadramento a maglie larghe e nei riferimenti al ruolo, piuttosto che alle mansioni per definire l'oggetto dell'obbligazione lavorativa nei nuovi modelli organizzativi, si metterebbe in discussione la stessa determinatezza o determinabilità dell'oggetto del contratto di lavoro, dilatando in modo incontrollato la sfera del debito del prestatore di lavoro, minando in definitiva lo stesso principio di libertà personale, che sta alla base dell'art. 1346 cod.civ., la quale appunto non può essere limitata, attraverso la costituzione di un vincolo obbligatorio, se non in relazione a un oggetto (prestazione) determinato. Con il risultato di un'accentuazione della subordinazione anziché dell'autonomia dei prestatori.

Il rischio non è di poco conto e si unisce al mancato riconoscimento in termini di salario del debito così «ampliato». Sul fronte opposto la teorica che, al contrario, evidenzia l'infondatezza di questa preoccupazione, ricordando che il termine mansione ha come equivalente nel linguaggio giuridico «l'attività convenuta» in cui si sostanzia l'oggetto della obbligazione<sup>124</sup>.

Il problema, per quanto riguarda l'oggetto del contratto di lavoro, deriverebbe nella maggior parte dei casi «dall'essere la volontà delle parti in ordine alla prestazione appena abbozzata in relazione alle esigenze organizzative»<sup>125</sup>. Si è visto però come l'articolo 2103 offra già una soluzione individuando, come criterio di determinazione della prestazione, le mansioni effettive e rap-

magalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli. Sono nate anche specifiche proposte di legge che mirano a modificare l'articolo 2094 cod.civ. sostituendo il criterio di dipendenza socioeconomica a quella gerarchica. In questo modo il discrimine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo non potrebbe più essere la sola autonomia «operativa», superando la fattispecie «giurisprudenziale» di parasubordinazione.

<sup>123</sup> Marrazza M. (2002), *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, pp. 315-ss.

<sup>124</sup> Così Magnani M. (2002), *op.cit.*

<sup>125</sup> Magnani M. (2002), *op.cit.*

portando a queste ultime quelle professionalmente equivalenti. La norma delimiterebbe l'ambito di esercizio dello *jus variandi*, ma anche l'area entro la quale può essere esercitata la professionalità del lavoratore.

### 7.3 La professionalità oggetto dello scambio?

In ultima analisi la subordinazione, mutando nel modo sopra descritto, non avrebbe alterato i connotati dello scambio. In realtà, al centro di quest'ultimo già da molti anni si collocherebbe la professionalità del prestatore di cui le mansioni sono la sintesi descrittiva<sup>126</sup>. I sostenitori di questa tesi considerano addirittura superata la teoria che riconduce alle mansioni oggettivamente svolte il contenuto della prestazione di lavoro, essendo mutato l'assunto organizzativo da cui muoveva<sup>127</sup>. La professionalità in questi sistemi è il vero oggetto dello scambio e le mansioni servono a individuare la sfera dell'obbligo contrattuale in relazione alla posizione professionale rivestita dal lavoratore nell'organizzazione<sup>128</sup>. La professionalità intesa sia come capacità di esecuzione di prestazioni più o meno complesse sia come possesso di risorse cognitive e tecniche atte a consentire, previa breve formazione, l'esecuzione di altre prestazioni<sup>129</sup>. Si è visto, nel dibattito sviluppatosi in dottrina circa l'ambito di legittimità delle modifiche della posizione professionale del lavoratore di cui all'articolo 2103 cod.civ., affermarsi l'interpretazione secondo la quale le mansioni possono essere considerate equivalenti quando consentono al lavoratore l'utilizzazione della professionalità acquisita nella fase pregressa del rapporto di lavoro e, in parte, di utilizzare la sua professionalità potenziale. Una giurisprudenza consolidata sembra aver accolto le sollecitazioni della dottrina che aveva rilevato come il referente della tutela dell'articolo 2103 cod.civ. fosse proprio la professionalità del lavoratore.

<sup>126</sup> Vedi su questo Marrazza M. (2002), *op.cit.*, p. 303: «Da oggetto del contratto le mansioni finiscono dunque per essere il parametro necessario per identificare la professionalità oggettiva che è dedotta nel rapporto».

<sup>127</sup> Giugni G. (1963), *op.cit.*, pp. 20-ss.

<sup>128</sup> Magnani M. (2002), *op.cit.*

<sup>129</sup> Mengoni L. (1987), *La cornice legale*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, *L'Inquadramento dei lavoratori*, p. 46. Vedi Cassazione, 1 settembre 2000, n. 11457, in *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro 2001*, p. 38, che sottolinea correttamente come nel giudizio di equivalenza delle mansioni non sia richiesta «l'identità delle mansioni, né costituisce elemento ostativo la necessità di un aggiornamento professionale in relazione a innovazioni tecnologiche».

A fronte di questo contesto, secondo una dottrina recente, sarebbe possibile un passaggio ulteriore potendosi ritrovare nel sinallagma genetico del contratto di lavoro le tracce di un impegno reciproco a mantenere nel tempo inalterate le ragioni dello scambio, anche attraverso la manutenzione del bene oggetto dello stesso, ovvero la professionalità del lavoratore<sup>130</sup>. Quest'obbligo si ricaverebbe anzitutto dalla considerazione della professionalità come oggetto del contratto di lavoro ma anche dal concetto di diligenza professionale, che impone al debitore di lavoro di adempiere non solo a regola d'arte, ma anche in modo coerente con la concreta struttura organizzata in cui si trova a operare.

Alla luce delle cose dette, il contratto di lavoro rivelerebbe una tensione verso la crescita della posizione professionale del lavoratore, intesa anche solo nel senso più ridotto di accrescimento della professionalità già posseduta attraverso l'esercizio delle mansioni<sup>131</sup>. Questa teorica mette in relazione trasformazioni organizzative, nuovi modelli di inquadramento e professionalità. Se quest'ultima è oggetto del contratto si dovrebbe configurare un diritto-dovere alla formazione continua che modificherebbe la natura stessa dello scambio in modo permanente. L'analisi, forse non adeguatamente supportata dal dato normativo<sup>132</sup>, rappresenta, ad avviso di chi scrive, un'intuizione importante. Come si è detto, uno dei profili più accidentati del contratto in relazione all'organizzazione è rappresentato dall'art. 2103 per le evidenti zone di indeterminatezza che presenta<sup>133</sup>. Se è forse eccessivo parlare di riscrittura del contratto di lavoro a opera dei nuovi modelli organizzativi e della contrattazione<sup>134</sup>, non crediamo lo sia sostenere che la professionalità del lavoratore, in quanto elemento necessario del contratto, sia oggi ancora di più che in passato un fattore di protezione dall'arbitrio e dalla discrezionalità delle scelte datoriali.

Il ruolo della contrattazione, secondo la citata dottrina, è quindi essenziale, intrecciandosi perfettamente con un'interpretazione evolutiva dell'articolo 2103 cod.civ, anzi, rappresentandone il necessario completamento. Naturalmente il contratto collettivo non possiede capacità dero-

<sup>130</sup> Guariello F. (2000), *op.cit.*, p. 222.

<sup>131</sup> Vedi Alessi C. (2004), *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè.

<sup>132</sup> Così Carabelli U. (2002), *op.cit.*

<sup>133</sup> Vedi Perulli A. (1989), *op.cit.*, p. 243. Perulli sostiene così argomentando sulle tesi di Liso.

<sup>134</sup> Così Guariello F. (2000), *op. cit.*, pp. 216-ss.

gatorie rispetto alla regola imperativa dell'art. 13 ma, da una parte, in quella norma, tramite il concetto di equivalenza, si ritrova un rinvio a dati di tipicità ambientale «registrati e valutati con maggiore consapevolezza dalla contrattazione collettiva»<sup>135</sup>, dall'altra, è indiscutibile che quest'ultima vanta una competenza specifica nella materia. Sarebbe strano che il soggetto legittimato a individuare, qualificare e classificare le mansioni non fosse poi abilitato a specificare l'equivalenza delle medesime<sup>136</sup>.

Partendo dal presupposto che l'oggetto dell'obbligazione di lavoro rimane comunque definito dalle mansioni di assunzione corrispondenti alla posizione di lavoro, fermo restando il riconoscimento in capo al datore di lavoro di uno *jus variandi*, limitato peraltro alle sole mansioni equivalenti a quelle di assunzione, ovvero – nel caso di spostamenti successivi – «alle ultime effettivamente svolte», non si vede il motivo per cui la contrattazione collettiva sopra citata non si possa conciliare con una lettura evolutiva dell'articolo 2103 cod.civ.<sup>137</sup>.

## 8. Un profilo di politica sindacale

In queste pagine si è cercato di evidenziare che la contrattazione collettiva, nella misura in cui decide di confrontarsi con i nuovi assetti dell'organizzazione del lavoro, non può sottrarsi alla necessità di riscrivere la classificazione professionale. Del resto, non solo svolgerebbe, come si è notato, «una funzione che è stata da sempre tipicamente di sua competenza, definendo nuovi standard di trattamento economico»<sup>138</sup> rapportati a una

<sup>135</sup> Liso F. (1982), *op.cit.*

<sup>136</sup> In virtù di questo ragionamento si è anche affermato che, esattamente come le valutazioni della contrattazione collettiva in merito alla proporzionalità dello scambio ex art. 36 Cost. (ovvero dal controllo della sufficienza), sarebbero da ritenere insindacabili dalla magistratura. Vedi su questo Roma G. (1997), *Le funzioni della retribuzione*, Bari, Cacucci, pp. 91-ss.; Liso F. (1997), *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, Atti del Congresso Aidlass, Milano, 23-25 maggio.

<sup>137</sup> Magnani M. (2002), *op.cit.*: «Resterebbe comunque soddisfatto il requisito della determinazione o determinabilità dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa. Ancora una volta, infatti, svolgendo un ragionamento comparativo, si potrebbe rilevare come l'ampiezza, l'autonomia e la cooperazione intrinseche ai compiti, o meglio delle funzioni, riconducibili al 'ruolo', nelle nuove realtà organizzative 'post-tayloriste' non paiono differenziarsi da quelle da sempre richieste al lavoro dirigenziale».

<sup>138</sup> Carabelli U. (2003), *op.cit.*, p. 44.

diversa e più intensa pretesa creditoria, ma potrebbe fare un passo ulteriore: intervenire sulla discrezionalità, altrimenti totale, dei datori di lavoro nella definizione dei contenuti della prestazione e dei percorsi di carriera. Per troppo tempo, anzi, il sindacato è rimasto a guardia di una fortezza vuota. L'inquadramento unico, delineatosi come una sorta di compromesso «fra le tradizionali preoccupazioni di difesa della qualificazione professionale e le tensioni millenaristiche egualitarie dell'operaio massa»<sup>139</sup>, da molti anni ha esaurito la sua funzione storica.

Se è vero che la mancanza di autonomia nella prestazione lavorativa viene elevata a elemento quasi tipizzante della fattispecie, la subordinazione, attraverso la contrattazione collettiva, può mutare di segno proprio sotto il profilo dei contenuti della prestazione, e la definizione dell'inquadramento professionale rappresenta, forse, l'aspetto più eclatante della relazione tra autonomia collettiva, organizzazione del lavoro e potere direttivo<sup>140</sup>. Mentre il dibattito continua ad avvitarsi su questioni di ingegneria contrattuale con il pretesto della produttività, il vero tema rimane quello della profondità negoziale: la capacità di misurarsi con i cambiamenti e i contenuti del lavoro<sup>141</sup>. Inoltre la rappresentanza delle figure professionali che si affacciano al mercato del lavoro ha come presupposto la riforma del sistema di classificazione professionale. Solo in questo modo sarà possibile rendere espliciti e valorizzare, in termini di potere e salario, i più ampi contenuti e la crescente autonomia della prestazione lavorativa subordinata che, altrimenti, andrebbe a vantaggio solo dell'impresa. Infatti, sfruttando i margini di flessibilità consentiti dall'articolo 2103 del codice civile, si potrebbe attraverso questo tipo di contrattazione «portare a una logica gestionale unitaria potere direttivo e *jus variandi*, mansioni di assunzione (o successiva adibizione) e mansioni equivalenti, così intervenendo a definire il contenuto del regolamento negoziale delle parti in relazione all'utilizzazione professionalmente flessibile della prestazione di lavoro»<sup>142</sup>.

Il tentativo di codeterminare i contenuti della prestazione lavorativa attraverso sistemi di classificazione professionale che attribuiscono un rilievo inedito alle competenze e alla loro valorizzazione nell'organizzazione

<sup>139</sup> Così Causarano P. (2000), *op. cit.*, p. 77.

<sup>140</sup> Vardaro G. (1986), *op. cit.*

<sup>141</sup> Carrieri M., D'Aloia G. (2005), *Quale contrattazione nel nuovo mondo dell'impresa e del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.

<sup>142</sup> Vedi Perulli A. (1992), *op. cit.*

del lavoro possono aprire la strada a una nuova prospettiva di democrazia industriale, meno «esterna»<sup>143</sup> al contratto di quella storicamente realizzata nell'esperienza italiana: «l'espandersi delle ragioni di una posizione dei lavoratori nell'ambito di un'organizzazione che non si legittima più nei termini riduttivi del semplice interesse alla percezione del trattamento retributivo»<sup>144</sup>. A patto però che la professionalità messa più intensamente a lavoro e a valore sia remunerata, altrimenti le opzioni contrattuali in cui si supera l'inquadramento unico diventano un regalo per l'impresa. La polivalenza e la polifunzionalità devono costare perché aumentano la produttività<sup>145</sup>. In questo senso non sorprende la risposta di Federmeccanica alla proposta di riforma del sistema di classificazione professionale contenuta nella piattaforma dei metalmeccanici: non è una priorità. Proprio questa posizione arrogante e antistorica conferma che il tema è centrale perché chiama in causa il modello organizzativo dell'impresa, quindi le prerogative datoriali. Come sempre, infatti, sullo sfondo dell'organizzazione del lavoro affiora il tema del potere.

## 9. Conclusioni: il potere nel lavoro tra passato e presente

I sociologi e gli scienziati politici marxisti, guardando alla storia del movimento operaio, concordano con un'analisi di fondo: i lavoratori si uniscono per riprendere possesso del plusvalore espropriato dai capitalisti. Concepiscono, quindi, le organizzazioni di classe dei lavoratori come una forma di adattamento alla logica dello scambio di mercato, in particolare alla situazione in cui il lavoro stesso è trasformato in merce. Nella storia delle moderne società industriali, però, i conflitti più caratteristici attengono non solo e non tanto alla distribuzione della proprietà, quanto alla distribuzione dell'autorità. Assumendo questo punto di vista, secondo una certa cultura del movimento operaio, la nascita della «classe degli operai industriali» può essere letta come resistenza dei produttori a un sistema di potere; fu questa una lotta per il controllo del corpo e dell'anima

<sup>143</sup> La stessa ricostruzione del contratto di lavoro avrebbe escluso, dall'origine, ogni possibile contatto tra democrazia industriale e fattispecie individuale. In questo senso Pedrazzoli M. (1985), *op.cit.*

<sup>144</sup> Vedi Liso F. (1997), *op.cit.*, p. 70.

<sup>145</sup> Così Campagna L., Pero L. (2003), *op.cit.*

del produttore e non per la divisione del plusvalore, ancor meno per il diritto a gestire il surplus. Una lotta per riconquistare l'autonomia perduta e, con essa, il potere di decidere sul prodotto: il controllo sul lavoro. Tale lotta risultò e risulta dalla concretizzazione di una ben più vasta e fondamentale questione di autonomia e governo individuali in un problema specifico di diritti e doveri in condizioni di lavoro subordinato. L'idea di controllo sul lavoro esprime la questione irrisolta del controllo sul corpo e sull'anima del lavoratore. Il potere di conformare la materia all'idea, il rapporto con il prodotto che conferiva senso e identità, veniva progressivamente sostituito con l'ordine e la disciplina di fabbrica, e le battaglie in difesa di questo «ricordo» si sono progressivamente spente<sup>146</sup>.

La storia del movimento operaio è stata però segnata dal riaffiorare di questa «memoria». In Italia, l'attenzione alla questione dei rapporti di potere nell'impresa, alle forme non corporative e non meramente difensive e conservatrici (o risarcitorie) che doveva assumere la lotta dei lavoratori contro l'autoritarismo delle gerarchie manageriali, si affaccia per la prima volta alla fine degli anni cinquanta nell'ambito di riflessioni e ricerche che culmineranno con il famoso convegno *Tendenze del capitalismo italiano* tenutosi presso l'Istituto Gramsci nel 1962. Sarà solo nel 1966, però, che queste istanze troveranno concreta traduzione in una vertenza sindacale con il rifiuto dell'accordo quadro da parte dei metalmeccanici, che avrebbe annullato ogni spazio di contrattazione nei luoghi di lavoro. Nel ciclo 1968-73, in particolare nell'industria metalmeccanica, questo tema verrà ripreso insieme a quello della democrazia, del controllo della prestazione e della salute, in una fase contrattuale acquisitiva e qualitativa che in qualche modo sopravviverà fino al 1979. Il sindacato fu, quindi, capace di cogliere e interpretare una crisi dell'organizzazione del lavoro tayloristica che andava ormai maturando a livello di massa nelle stesse coscienze dei lavoratori, quindi di trovarsi pronto alla fine degli anni sessanta a esprimere una capacità di direzione di un movimento di lotta che aveva i suoi temi forti, appunto, nella salubrità dell'ambiente e nella messa in discussione della parcellizzazione alienante del lavoro e della estrema gerarchizzazione. Tale stagione fu qualificata da una contrattazione che poneva al centro potere, democrazia, saperi e qualità del lavoro, non limitandosi quindi al salario come semplice risarcimento della condizione operaia. Dopo,

<sup>146</sup> Per questa ricostruzione vedi Bauman Z. (1982), *op.cit.*

la strategia sindacale cambierà, per ritornare all'economicismo più tradizionale con in più l'aggravante di una crisi da gestire in molti settori della produzione industriale. In effetti, proprio la sconfitta di quest'impostazione ha costretto il movimento operaio a «giocare in difesa» sul terreno della democrazia, del potere e quindi del controllo sull'organizzazione del lavoro, in una fase in cui il capitale si ristrutturava per rispondere alla grande crisi della metà degli anni settanta. Il sindacato invece non è riuscito a comprendere «in tempo reale» il passaggio di fase, convincendosi piuttosto che un aumento dei profitti avrebbe rappresentato ancora una volta il presupposto di nuovi investimenti.

Oggi assistiamo a un processo di riorganizzazione del lavoro che, partendo dall'industria, sembra investire tutti i centri di produzione di beni e servizi. Gli esiti di queste trasformazioni non sono chiari né paiono univoci. Una cosa è certa: la crisi del fordismo non significa automaticamente la crisi del taylorismo. Anche nell'impresa che conosce nuove modalità organizzative, tendenzialmente più «piatte», nella concreta amministrazione del rapporto di lavoro il potere conserva ancora i tratti del comando<sup>147</sup>. Nella sostanza resta immutato il meccanismo d'imputazione dell'autorità, anzi, in alcuni casi le scelte datoriali aggravano la posizione debitoria del prestatore di lavoro attraverso la costruzione di modalità partecipative comunque subalterne e l'estromissione del sindacato dalla nuova regolamentazione del rapporto di lavoro. Esiste però un'altra via d'uscita al fordismo, che presuppone un'autentica messa in discussione dell'impianto taylorista: un nuovo modello di democrazia industriale fondato su una contrattazione collettiva che ponga al centro l'autonomia e la libertà dei lavoratori.

La questione, per dirla con le parole di Bruno Trentin, continua a essere «la liberazione delle potenzialità creative del lavoro subordinato o eterodiretto, il superamento delle barriere che ancora dividono il lavoro dall'opera e dall'attività, la cooperazione conflittuale dei lavoratori al governo dell'impresa, partendo dalla conquista di nuovi spazi di autogoverno»<sup>148</sup>. Al sindacato il compito di continuare la ricerca su questa strada.

<sup>147</sup> Così Perulli A. (1989), *op.cit.*

<sup>148</sup> Così Trentin B. (1997), *op.cit.*, p. 246.

## Bibliografia

- AA.VV. (1981), *Tecnologia e lavoro. La prospettiva robotica*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 6.
- AA.VV. (1984), *Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro, uomini e macchine*, Ires Cgil Emilia Romagna, Atti del convegno (Bologna, 20-21 gennaio) suppl. *Rassegna Sindacale*, 1 giugno.
- AA.VV. (2002), *XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro*, Silvi Marina (Teramo).
- Adorno T., Horkheimer M. (1997), *Dialettica dell'illuminismo*, Torino, Einaudi.
- Alessi C. (2004), *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Alleva P. (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di) (1996), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse.
- Arendt H. (1991), *Vita Activa. La condizione umana*, Milano, Bompiani.
- Barassi L. (1935), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, II ediz.
- Barassi L. (1957), *Il diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Barca F., Magnani M. (1989), *L'industria fra capitale e lavoro. Piccole e grandi imprese dall'autunno caldo alla ristrutturazione*, Bologna, Il Mulino.
- Barrington Moore Jr. (1983), *Le basi sociali dell'obbedienza e della rivolta*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Bauman Z. (1982), *Memorie di classe. Preistoria e sopravvivenza di un concetto*, Torino, Einaudi.
- Birindelli L. (2007), *Retribuzioni, produttività e distribuzione del reddito in Italia*, in Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006. Quale politica dei redditi?*, Roma, Ediesse.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Bonazzi G. (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat Auto*, Bologna, Il Mulino.
- Braverman H. (1978), *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Torino, Einaudi.
- Brollo M. (1997), *La mobilità interna del lavoratore, mutamento di mansioni e trasferimento, art. 2103 c.c.*, Milano, Giuffrè.
- Brollo M. (1997), *La mobilità interna del lavoratore. Commento all'articolo 2103*, in *Codice Civile Commentario* (diretto da Schlesinger P.), Milano, Giuffrè.

- Butera F. (1977), *La divisione del lavoro in fabbrica*, Venezia, Marsilio.
- Butera F. (1980), *La questione dell'organizzazione del lavoro in Italia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 83.
- Butera F. (1991), *Il castello e la rete, Impresa, organizzazioni e professioni nell'Europa degli anni '90*, Milano, Franco Angeli.
- Butera F. (1997), *Come cambia nel mondo l'organizzazione del lavoro ad alta qualificazione*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1.
- Butera F. (1999), *I lavoratori della conoscenza: il lavoro, la formazione, la rappresentanza*, in Ranieri A., *Il sapere e il lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Campagna L., Pero L. (2003), *La riforma degli inquadramenti professionali*, in *Sviluppo Organizzazione*, n. 197.
- Carabelli U. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità. Una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo.
- Carrieri M., D'Aloia G. (2005), *Quale contrattazione nel nuovo mondo dell'impresa e del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.
- Causarano P. (2000), *La professionalità contesa, cultura del lavoro e conflitto industriale al nuovo Pignone di Firenze*, Milano, Franco Angeli.
- Cella G.P., Manghi B. (1970), *Analisi critica del sistema delle qualifiche*, in *Dibattito Sindacale*, 3, pp. 11-25 [ora in Cella G.P. (1972), *Divisione del lavoro e iniziativa operaia*, Bari, De Donato, pp. 76-79].
- Cella G.P. (1974), *Organizzazione del lavoro e decentramento produttivo*, in *Prospettiva Sindacale*, n. 14.
- Cerruti G. (1997), *La classificazione professionale dei lavoratori nella fase del post-fordismo*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1.
- Cesos (1982), *Azione sindacale e mutamenti dei processi produttivi. Le relazioni sindacali in Italia*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Cesos (1982), *La contrattazione aziendale dell'organizzazione del lavoro 1976-1979*, Roma, Esi.
- Cesos (1983), *Trasformazioni tecnologiche e processi industriali*, Rapporti Cesos, n. 13, dicembre.
- Chiaromonte F. (1978), *Sindacato, ristrutturazione, organizzazione del lavoro*, Roma, Esi.
- Como E. (2006), *Uno scambio senza contropartite*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 1, p. 199.

- D'Aloia G. (2005), *Lineamenti nella contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.
- D'Antona M. (1996), *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura di) (1996), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, p. 195.
- Della Rocca G. (1976), *Sindacato e organizzazione del lavoro in Italia*, Milano, Franco Angeli.
- De Luca Tamajo R. (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 5.
- De Luca Tamajo R. (2005), *Profili di rilevanza del potere direttivo*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2.
- Falossi L., Loreto F. (2007), *I due bienni rossi del novecento, 1919-20 e 1968-69*, Roma, Ediesse, pp. 51-ss.
- Ferigo F. (1997), *Nuovi modelli organizzativi: come cambia la professionalità*, in *L'inquadramento professionale nei nuovi modelli d'impresa. Monitor Lavoro*, n. 1.
- Ferraro G. (1998), *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Salerno.
- Fim-Fiom-Uilm (2007), *Piattaforma industria metalmeccanica*, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/ipotesi\\_piattaforma\\_FFU\\_FEDERMECCANICA-ASSISTAL\\_120407.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/ipotesi_piattaforma_FFU_FEDERMECCANICA-ASSISTAL_120407.pdf)
- Fim-Fiom-Uilm (2007), *Ipotesi di riforma dell'inquadramento professionale per il Ccnl Federmeccanica Assital*, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/declaratorie\\_FFU\\_251007.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/declaratorie_FFU_251007.pdf)
- Fim-Fiom-Uilm (2007), *volantino sullo stato della trattativa del Ccnl Federmeccanica-Assital*, in [www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/volantonescioperotratativa\\_05102007.pdf](http://www.fiom.cgil.it/ccnl/industria/2007/volantonescioperotratativa_05102007.pdf)
- Foa V. (1961), *Lotte operaie nello sviluppo capitalistico*, in *Quaderni Rossi*, n. 1.
- Foa V. (1985), *La Gerusalemme rimandata. Domande di oggi agli inglesi del primo novecento*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Fontana R., (1981), *Ristrutturazione del lavoro e iniziativa sindacale. Processo produttivo, qualifiche, salari nell'industria italiana (1969-1979)*, Milano, Franco Angeli.
- Foucault M. (1977), *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi.
- Friedman G. (1949), *Problemi umani del macchinismo industriale*, Torino, Einaudi.
- Garofalo M.G. (1987), *Recensione a Pedrazzoli M. «Democrazia industriale e subordinazione»*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 4.
- Garofalo M.G. (1999), *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 81.

- Ghera E. (2006), *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Il nuovo diritto del lavoro: subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli.
- Ghera E. (2006), *Il diritto del lavoro*, Bari, Cacucci.
- Ghezzi G., Romagnoli U. (1987), *Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli.
- Giugni G. (1963), *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, Jovene.
- Giugni G. (1973), *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1.
- Giugni G. (1973), *Il sindacato tra contratti e riforme*, Bari, De Donato.
- Grandi M. (1997), *Il lavoro non è una merce, una formula da rimeditare*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4.
- Guariello F. (2000), *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, Jovene.
- Guariello F. (2005), *Organizzazione del lavoro e riforma dei sistemi di inquadramento*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.
- Isof (1998), *Formazione e occupazione in Italia e in Europa*, Roma, Isof.
- Khan-Freund O. (1977), *Labour and the Law*, Londra, Stevens [trad. it., Zangari G. (1974), *Il lavoro e la legge*, Milano, Giuffrè].
- Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Torino, Einaudi.
- Lassandari A. (2001), *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè.
- Leonardi S. (2006), *Ideologie giuridiche e politiche sindacali nel dibattito costituente sulla partecipazione operaria*, in *I diritti sociali e del lavoro nella costituzione italiana*, Roma, Ediesse.
- Leoni R. (2005), *Gli inquadramenti professionali tra modelli organizzativi, job design e contenuti del lavoro: la cenerentola del dibattito*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, n. 3.
- Lettieri A. (1971), *Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 35.
- Linhart R. (1977), *Lenin, i contadini e Taylor*, Roma, Edizioni Coines.
- Liso F. (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda*, Milano, Franco Angeli.
- Liso F. (1997), *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, Atti del Congresso Aidlass, Milano, 23-25 maggio.
- Magnani M. (2002), *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, Atti del XIV Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Teramo.
- Mancini F. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore*, Milano, Giuffrè.
- Marazzi C. (1994), *Il posto dei calzini*, Bellinzona, Casagrande.
- Mariucci L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.

- Marrazza M. (2002), *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, pp. 315-ss.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2002), *La politica dei redditi negli anni '90. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Roma, Ediesse.
- Megale A. (2007), *Concertazione e politica dei redditi nella XV legislatura*, in Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006. Quale politica dei redditi?*, Roma, Ediesse.
- Meghnagi S. (2005), *Il sapere professionale*, Milano, Feltrinelli.
- Mengoni L. (1985), *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e Valori*, Bologna, Il Mulino.
- Mengoni L. (1987), *La cornice legale*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, *L'Inquadramento dei lavoratori*.
- Mengoni L. (2000), *Il contratto di lavoro nel XX secolo*, Relazione al XIII Congresso nazionale di Diritto del lavoro, Ferrara.
- Natoli U. (1994), *I limiti costituzionali dell'autonomia privata* (1955), ristampa in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1.
- Occhipinti A., Mimmo G. (2002), *Mansioni superiori e mansioni equivalenti*, Milano, Giuffrè.
- Ohno V.T. (1993), *Lo spirito Toyota. Il modello giapponese della qualità totale e il suo prezzo*, Torino, Einaudi.
- Panzieri R. (1961), *Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo*, in *Quaderni Rossi*, n. 1.
- Pedrazzoli M. (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, Giuffrè.
- Pedrazzoli M. (1998), *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Salerno.
- Pedrazzoli M. (1998), *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I.
- Perni G. (1982), *Organizzazione del lavoro e contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 94.
- Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam.
- Perulli A. (1989), *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lavoro e Diritto*, II.
- Perulli A. (1992), *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, Giuffrè, pp. 3-ss.
- Perulli A. (1996), *Il lavoro autonomo*, Milano, Giuffrè.
- Pisani C. (1996), *La modificazione delle mansioni*, Milano, Franco Angeli, pp. 145-ss.
- Pizzorno A. (1974), *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)*, Bologna, Il Mulino.

- Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione. Le origini e economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Piore M.G., Sabel C.F. (1974), *Tecnologia, organizzazione del lavoro e conflitto industriale nelle piccole e medie imprese*, in *Quaderni Isril*, n. 4.
- Piore M.G., Sabel C.F. (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, Isedi.
- Ranieri A. (a cura di) (1999), *Il sapere e il lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Regalia I., Regini M., Reyneri E. (1977), *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia 1968-1975*, in Crouch C., Pizzorno A., *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri.
- Regini M., Reyneri E. (1971), *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio.
- Regini M. (1982), *Sindacati e governi in Italia: che cosa cambia negli anni 80?*, in *Problemi del Socialismo*, n. 24-25.
- Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Ingrao P., Rossanda R., *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, Manifestolibri.
- Rollier M., Vazzoler M. (1982), *Organizzazione del lavoro e contrattazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 94.
- Roma G. (1997), *Le funzioni della retribuzione*, Bari, Cacucci.
- Romagnoli U. (1972), *Commento all'art. 13*, in Scialoja A., Branca G. (a cura di), *Commentario dello statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna, Zanichelli.
- Romagnoli U. (1976), *La scelta dei contenuti rivendicativi*, in *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-1973*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli Annali.
- Romagnoli U., Treu T. (1977), *I sindacati in Italia dal 45' ad oggi: storia di una strategia*, Bologna, Il Mulino.
- Rullani E., Romano L. (a cura di) (1998), *Il postfordismo, idee per un capitalismo prossimo venturo*, Perugia, Etas Libri.
- Rullani E. (1999), *Dopo Taylor il nuovo rapporto tra conoscenza e produzione*, in Ranieri A. (a cura di), *Il sapere e il lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Rusciano M., De Luca Tamajo R., Farina M. (1973), *Modificazioni del sistema di organizzazione del lavoro*, Atti del Convegno *I problemi giuridici dell'inquadramento unico* (Bari, 16-17 dicembre 1972), Milano, Celuc.
- Scognamiglio R. (2005), *Rapporto di lavoro e contratto*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2.
- Steri F. (1978), *Ristrutturazione e crisi della grande industria*, Milano, Franco Angeli.
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Parigi, Puf.

- Taylor F. (1952), *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Etas Kompass.
- Trentin B. (1962), *Ideologie del neocapitalismo*, Atti del Convegno *Tendenze del capitalismo italiano*, Roma, Editori Riuniti.
- Trentin B. (1977), *Da sfruttati a produttori: lotte operaie e sviluppo capitalistico da miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato.
- Trentin B. (1980), *Il sindacato dei consigli, Dieci anni di storia italiana dalla parte della classe operaia*, intervista di Ugolini B., Roma, Editori Riuniti.
- Trentin B. (1994), *Il coraggio dell'utopia. La sinistra e il sindacato dopo il taylorismo*, Milano, Rizzoli.
- Trentin B. (1997), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Milano, Feltrinelli.
- Trentin B. (1999), *Autunno caldo, il secondo biennio rosso 1968-1969*, intervista di Liguori G., Roma, Editori Riuniti.
- Tronti M. (1966), *Operai e capitale*, Torino, Einaudi.
- Vardaro G. (1986), *Il potere disciplinare giuridificato*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*.
- Vardaro G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del Diritto*, XVII, n. 1.
- Veneto G. (1973), *Distinzione operai-impiegati nel suo sviluppo storico e inquadramento unico*, in *Inquadramento unico e professionalità: problemi organizzativi e quadro legale*, Atti del convegno *I problemi giuridici dell'inquadramento* (Bari, 16-17 dicembre 1972), Milano, Celuc.
- Veneziani B. (1996), *L'evoluzione del contratto collettivo in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1.
- Weil S. (1983), *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Milano, Adelphi.
- Weil S. (1994), *La condizione operaia*, Milano, SE.
- Zoli C. (1998), *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione contratto e contropotere*, in *Lavoro e Diritto*, vol. 2.

# Movimento *alterglobal* e nuove forme di conflittualità

Emanuele Toscano

## 1. Introduzione

Nel corso dell'ultimo decennio si è imposto all'attenzione mediatica mondiale un movimento di opposizione alla globalizzazione neoliberista determinato a mettere in discussione il dominio delle élite politiche, finanziarie e culturali vigenti proponendo, attraverso un insieme d'iniziative differenziate a livello locale quanto globale, un modello alternativo di globalizzazione, nella convinzione che «un mondo diverso è possibile».

Questo movimento è denominato *alterglobal*<sup>1</sup> per evidenziarne le caratteristiche non solo di opposizione ma anche di costruzione di alternative ai meccanismi e alle distorsioni della globalizzazione neoliberista, in contrasto con quelle formazioni, dette *antiglobal*, che pur schierandosi su posizioni avverse alla globalizzazione e alle sue conseguenze in termini di omologazione culturale e di sfruttamento economico, si pongono in termini di chiusura comunitaria (Wieviorka, 2001)<sup>2</sup>. Questa chiusura si manifesta sia come difesa estrema delle proprie specificità culturali e religiose, viste minacciate dalla globalizzazione e dai modelli culturali preminenti, cui ci si oppone attraverso un fondamentalismo ostile all'occidente (Khosrokhavar, 2002; Akhtar, 2005; Allen, 2004), sfociando in forme degenerative di violenza quali i drammatici episodi dell'11 settembre a New York e gli attacchi terroristici nelle stazioni di Madrid e nella metropolitana londinese, rispettivamente nel marzo 2003 e nel luglio 2005. Chiusura e opposizione alla globalizzazione e-

\* Emanuele Toscano è dottorando presso il Cadis (Centre d'Analyse et D'Intervention Sociologique) dell'Ehess (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales) di Parigi, e presso il Dies (Dipartimento di Innovazione e Società) della Facoltà di Sociologia dell'Università «La Sapienza» di Roma.

<sup>1</sup> Il termine *alterglobal* è preferito rispetto a «noglobale» o «antiglobalizzazione».

<sup>2</sup> Per un'analisi più approfondita delle differenze tra movimento *alterglobal* e azioni *antiglobal* si veda l'introduzione a Farro (2006).

spressa, inoltre, in diversa misura, da quelle formazioni come la Lega nord in Italia, il Front national in Francia e il National front in Inghilterra. Queste ultime, attraverso la difesa di posizioni protezionistiche degli interessi economici dei propri paesi, minacciati dalla crescita di economie emergenti come quella cinese, e attraverso la condanna dell'immigrazione e delle politiche comunitarie europee, viste come un pericolo in nome di una propria presunta integrità culturale da preservare, rifiutano così di porsi sul terreno di costruzione della democrazia e di riconoscimento dell'uguaglianza di tutte le differenze che invece caratterizza le iniziative delle formazioni che compongono il movimento *alterglobal*.

Le peculiarità che caratterizzano questo movimento, relative alla sua composita articolazione, alle sue strategie di comunicazione e di organizzazione, al senso dato alla partecipazione da parte degli attori che animano le sue iniziative, sono state oggetto dell'articolato dibattito interno alle scienze sociali, nel tentativo di operare una necessaria ridefinizione dei paradigmi di riferimento relativi allo studio dei movimenti sociali e dell'azione collettiva più in generale (McDonald, 2006). Il movimento *alterglobal*, inoltre, struttura le sue iniziative a livello locale e globale operando in un più ampio quadro storico, politico ed economico di crisi del modello wesfaliano<sup>3</sup> in cui lo stato-nazione, cioè, non è più il riferimento dell'azione collettiva (Wieviorka, 2005). Ciò non deve però ingannare circa una presunta omogeneità del movimento nei differenti contesti nazionali, che pur evidentemente influenzano la sua composizione e la sua agenda politica.

L'indagine sul movimento *alterglobal* nei tre paesi considerati in questo *paper*, l'Italia, la Francia e l'Inghilterra, che si basa su un più ampio lavoro di ricerca condotto per la mia tesi di dottorato, sembra confermare quanto sopra sostenuto. Questi paesi sono stati infatti negli ultimi anni teatro di grandi mobilitazioni, caratterizzate sia in termini di opposizione, quali le manifestazioni contro il G8 svoltesi a Genova nel 2001, a Evian nel 2003 e a G8+5 a Gleneagles nel 2005, sia di costruzione di alternative agli orientamenti preminenti del modello proposto dalla globalizzazione neoliberista, con l'organizzazione, rispettivamente a Firenze nel 2002, a Parigi nel 2003 e a Londra nel 2004, del Social forum europeo. A queste mobilitazioni di portata interna-

<sup>3</sup> Con la pace di Westfalia, che mette fine nel 1648 alla *Guerra dei Trent'anni*, si inaugura in Europa un nuovo assetto internazionale, in cui gli Stati si riconoscono tra loro in quanto Stati, al di là dei sovrani e dell'orientamento religioso.

zionale si sono affiancate numerose altre iniziative locali non meno importanti, che hanno contribuito al rafforzamento dei circuiti di comunicazione tra le varie formazioni che in questi tre paesi compongono il movimento *alterglobal* e a un suo radicamento nella società civile.

Obiettivo di questo *paper* sarà quindi quello di esplorare, sulla base dell'indagine empirica svolta nei tre paesi a partire dalla fine del 2002, come il movimento *alterglobal* si caratterizzi sulla base di orientamenti preminentemente culturali di opposizione e di perseguimento di alternative ai domini imposti dalla globalizzazione neoliberista, e il suo articolare il coinvolgimento soggettivo individuale con la costruzione dell'azione comune nel perseguire il riconoscimento delle specificità di affermazione individuali e di gruppo, tanto a livello locale quanto globale. Questo pur considerandone, senza per questo valutarle come esclusive, le sue differenziazioni nei diversi contesti nazionali.

## 2. Un movimento culturale

Le molte inchieste e gli studi condotti finora sul movimento nei tre paesi<sup>4</sup> hanno, sulla base degli orientamenti teorici cui sono ispirati, analizzato in modo differenziato le varie componenti che lo costituiscono, i suoi circuiti organizzativi e comunicativi, la marcata dimensione transnazionale, la trasversalità dei temi affrontati così come la sua evoluzione nel corso del tempo, sottolineandone gli elementi di discontinuità rispetto ai movimenti del passato. Al di là degli approcci riconducibili alla *resource mobilisation theory* anglosassone e alla sociologia azionalista<sup>5</sup> (Touraine, 1965; 1993; 2005), cui molti di questi lavori si riferiscono, l'ampia letteratura sul movimento *alterglobal*, a partire dal periodo post-Seattle, si struttura intorno a un dibattito scientifico estremamente articolato. Questo comprende autori legati a una tradizione teorica di tipo strutturalista (Cohen, Ray, 2000; Smith, 2001), coloro i quali in-

<sup>4</sup> Vedi in proposito, per citarne alcune, per l'Italia Andretta *et al.* (2002), Ceri (2002), Faro (2006); per la Francia Agrikoliasky *et al.* (2005), Agrikoliasky, Sommier (2005), Wiewiorka (2003); per l'Inghilterra Carter, Morland (2004), Drudy *et al.* (2003), Wainwright (2003).

<sup>5</sup> Per sociologia azionalista si intende quell'approccio teorico dovuto al sociologo francese Alain Touraine per il quale lo studio dei movimenti è spiegabile in termini di affermazione soggettiva e di costruzione degli attori, volti questi ultimi a costruire conflitti dai differenti significati dell'azione collettiva.

terpretano questi movimenti in un ottica marxista (Hardt, Negri, 2000) e terzomondista (Holloway, 2002; McNally, 2002), ma anche come l'affermarsi di una società civile internazionale (AA.VV., 2003; Clark, 2003; Kaldor, 2003) o riferendosi alla tradizione inglese dei *cultural studies* (Day, 2004).

La ricerca svolta nei tre paesi dimostra come l'azione *alterglobal*, pur operando pressioni istituzionali attraverso le sue articolate componenti a vari livelli della vita sociale, non punti solamente alla ricerca di nuove forme di intervento istituzionale e di partecipazione politica (Andretta *et al.*, 2002), non avendo come unico orizzonte quello dell'accesso al sistema politico, bensì delineando come livello più alto delle sue iniziative quello volto al riconoscimento e all'affermazione di diritti culturali, ma anche politici e sociali, relativi alle specificità soggettive individuali e di gruppo (Farro, 2006).

L'azione condotta dagli attori che compongono il movimento si articola in una resistenza soggettiva nei confronti di condizionamenti sociali e culturali, e a un potere che, come evidenziato da Foucault (1975), pervade attraverso le sue istituzioni l'esistenza individuale, e in un'opposizione che si struttura, da un lato, con il tentativo di riappropriarsi del controllo della propria esistenza individuale cercando di affermare la propria specificità soggettiva liberandola da questi condizionamenti (Touraine, 2005), dall'altro, formulando e perseguendo alternative attraverso l'azione comune del movimento, volte a contendere il controllo degli orientamenti culturali e le direzioni dello sviluppo della vita sociale ai detentori di questo dominio (Farro, 2006).

Nel contempo, come ben rilevato da Castells (1997) riguardo l'affermarsi nella vita sociale contemporanea di un modello di *network society*, al principio di generalità proprio del processo produttivo che caratterizzava la società industriale e che generava un senso di *sameness*, di uguaglianza, base della solidarietà e della coscienza di classe dei movimenti sociali dell'epoca, si sostituisce un principio d'individualità che, come sostiene Melucci (2000), porta l'individuo al centro della «struttura sociale», incidendo di conseguenza sulla natura dei conflitti e dei movimenti contemporanei (McDonald, 2006). Lo stesso Touraine (2005) evidenzia come l'emergere del *soggetto* sia al centro dei conflitti sociali e dei movimenti di oggi, che non puntano più alla difesa e all'affermazione di identità collettive attraverso categorie definite socialmente, ma si costituiscono come forme di resistenza a un dominio «desoggettivante» attraverso l'esperienza individuale e la ricerca e l'affermazione del *sé*, ispirandosi a valori che sono «una diretta affermazione dei diritti del Soggetto» (Touraine, 2000, p. 112).

In questo senso il movimento *alterglobal* può essere considerato come un movimento eminentemente culturale: senso e significati della sua azione puntano infatti all'affermazione e al riconoscimento della dignità e della peculiarità soggettiva individuale e di gruppo; i cui attori che ne animano le iniziative resistono soggettivamente ai domini culturali e sociali imposti dalla globalizzazione e, allo stesso tempo, elaborano e perseguono alternative implicandosi nell'azione *alterglobal*, senza per questo diluire all'interno di essa la propria unicità individuale.

### 3. Complessità del movimento *alterglobal*

Il movimento *alterglobal* è composto tanto in Francia quanto in Italia e in Inghilterra da un insieme di organizzazioni, individui e gruppi estremamente differenziati tra loro per obiettivi, discorsi, attività e modalità di azione. Ognuna di queste formazioni contribuisce in varia misura, differentemente da paese a paese, allo sviluppo delle iniziative comuni apportandovi le proprie peculiarità e i propri significati, contribuendo così ad articolare i diversi orientamenti che determinano l'azione *alterglobal*.

È possibile ridurre questa eterogeneità e complessità riconducendo i soggetti individuali e collettivi che compongono il movimento *alterglobal* a cinque assi principali. Questi ultimi assumono diversa importanza da paese a paese nella promozione delle iniziative *alterglobal*, garantendone una relativa continuità delle iniziative nel corso del tempo, e si caratterizzano tanto per una comune affermazione soggettiva quanto per la simile articolazione di opposizione, resistenza ed elaborazione di alternative da parte degli attivisti che le animano al loro interno (Farro, 2006).

a) *radicalismo culturale conflittuale*. Compongono questo asse quei soggetti che si pongono su un terreno di contestazione radicale al modello di globalizzazione neoliberista, ritenuta responsabile degli squilibri della vita sociale, di cui criticano gli assetti economici e gli orientamenti culturali, politici e sociali, attraverso iniziative, tanto di opposizione quanto di elaborazione di soluzioni pratiche, puntando a creare alternative immediate. Questi attori, implicandosi soggettivamente a vari livelli nell'azione *alterglobal* e articolandone le modalità su posizioni talvolta, ma non esclusivamente, di confine tra violenza e nonviolenza, svolgono attività legate alla creazione di nuovi linguaggi attraverso il corpo e l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazio-

ne, come nel caso di Reclaim the Streets<sup>6</sup> in Inghilterra o la rete Intergalactique in Francia, opponendosi al concetto di proprietà intellettuale su produzioni quali quelle musicali, artistiche e relative alla programmazione informatica. Attività volte, inoltre, ad affermare e riconoscere i diritti fondamentali quali quello relativo alla casa, al lavoro o alla libertà di movimento, attraverso l'occupazione di immobili inutilizzati sia per fini abitativi sia come spazi per la realizzazione di attività culturali, di intrattenimento e informative, come ad esempio i Disobbedienti e i centri sociali in generale in Italia, lo smontaggio di agenzie di lavoro interinale e di centri di detenzione temporanea per gli immigrati senza un regolare permesso di soggiorno, come la Rete NoVox in Francia. Attività, infine, volte a esprimere una ferma opposizione alla guerra e alle politiche economiche degli organismi internazionali quali il Wto o il Fondo monetario internazionale.

Al di là delle peculiarità presenti nei vari paesi considerati, queste formazioni hanno la comune caratteristica di non avere una struttura formalmente e rigidamente definita, a differenza delle altre organizzazioni che compongono il movimento quali Ong, sindacati, associazioni ambientaliste. Ciò rende l'asse del radicalismo culturale conflittuale caratterizzato più di altri da una complessa rete di circuiti di intese estremamente fluidi, da «network biodegradabili» (Wall, 1999) facilmente dissolvibili in quanto non definiti da nessun accordo formale e creati in relazione a iniziative o tematiche specifiche. Ciò è evidenziato anche dall'uso di forme creative di resistenza, che prendono da un lato le distanze dalle forme di violenza diffusa adottate dai movimenti di estrema sinistra durante gli anni settanta del secolo scorso, ma che allo stesso tempo puntano a disobbedire a leggi o imposizioni reputate ingiuste, attraverso l'uso di strumenti solamente difensivi e l'interposizione dei propri corpi, o attraverso l'occupazione di luoghi abbandonati sia a scopi abitativi sia con l'intento di dotarsi di spazi per attività culturali e come base sociale e di servizi per la comunità locale interessata.

<sup>6</sup> Reclaim the Streets si situa nel più ampio contesto delle *road protest* organizzate in Inghilterra a partire dalla fine degli anni ottanta del secolo scorso. Le auto diventano il bersaglio delle azioni dirette di Reclaim the Streets in quanto simbolo dell'alienazione e la frammentazione del mondo di oggi (*cars cannot socialise*, è uno degli slogan utilizzati da Reclaim The Streets), della sua linearità e del suo ordine che soffoca la creatività soggettiva e artistica (*cars cannot dance*), ma anche in quanto simbolo di un sistema economico, quello capitalista, incurante dei disastri ambientali causati dall'inquinamento e dagli elevati consumi di petrolio così come dell'impatto ambientale generato dall'allargamento delle reti autostradali.

b) *etica nonviolenta*. Il secondo asse è relativo a tutti quei soggetti e quelle formazioni, laiche e cattoliche, che si caratterizzano per un approccio etico nonviolento (Farro, 2006) delle proprie iniziative, strutturando la propria resistenza non tanto nei termini di produzione di nuovi linguaggi e di un nuovo radicalismo culturale conflittuale ed estetizzante, ma concentrandosi soprattutto sugli aspetti culturali e morali delle iniziative e dell'implicazione soggettiva espressa attraverso quella che De Certeau definisce *cultura del fare* (1990). Ciò indica la capacità da parte degli attori *alterglobal* che si riferiscono a questo asse di opporsi soggettivamente nei confronti della globalizzazione vigente attraverso pratiche di resistenza, costruite a partire dalla vita quotidiana e da un impegno concreto volto alla definizione e al perseguimento di alternative ai meccanismi della globalizzazione neoliberista. Le iniziative costituite da queste formazioni si strutturano attraverso campagne di denuncia e azioni di lobbying, tanto a livello locale quanto nazionale e internazionale, intorno a diverse tematiche che vanno dall'ambiente allo sviluppo sostenibile, alla promozione di circuiti di vendita volti a contrastare le multinazionali in favore di piccoli produttori locali, alle lotte per l'affermazione dei diritti, contro la privatizzazione delle risorse e in merito alle politiche degli organismi internazionali, dei quali però, diversamente dalle formazioni che si riferiscono al primo asse, non viene prospettata l'abolizione bensì una riforma in senso democratico<sup>7</sup>.

Ampio è il numero di soggetti e formazioni riconducibili a questo asse, caratterizzato proprio per questo motivo da confini fluidi ed eterogenei. Pur riferendosi tutti a valori comuni, soprattutto quello della nonviolenza, si differenziano per tradizione, struttura organizzativa e modalità di azione. È possibile ritrovare, sulla base di questa diversità, quattro differenti tipologie. Queste si riferiscono alle Organizzazioni non governative (a) con una solida tradizione ed esperienza d'intervento in aree del Terzo Mondo e di ispirazio-

<sup>7</sup> Come sostiene un attivista di World Development Movement in Inghilterra, infatti, «è inutile premere per la completa abolizione di queste organizzazioni internazionali, in quanto ne verrebbero subito create altre con un nome diverso. Una protesta veramente concreta ed efficace deve invece puntare a promuovere una loro regolamentazione e democraticizzazione». Ben diversa è, invece, la posizione degli attivisti che si riferiscono all'area del radicalismo culturale. Sostiene infatti una Disobbediente italiana: «Non c'è la possibilità che la Banca mondiale o il Wto diventino democratiche, con quello che stanno facendo in giro per il mondo. Io credo che ci sia bisogno piuttosto di promuovere l'autogestione, l'autorganizzazione dei popoli e dei governi».

ne tanto laica quanto religiosa, cui si affiancano organizzazioni di matrice laica provenienti da tradizioni politiche e industriali (b) come l'Arci in Italia, Attac in Francia e WarOnWar in Inghilterra, associazioni di più recente formazione e dalla struttura organizzativa basata su una partecipazione «dal basso» (c) alle iniziative, quali la Rete Lilliput in Italia, infine formazioni provenienti da quelli che Touraine (1993) definisce nuovi movimenti sociali (d).

Al di là della portata delle loro azioni, siano esse interventi locali o campagne internazionali, e della loro struttura organizzativa, fortemente strutturata od organizzata in modo non gerarchico dal basso, gli attori che compongono l'asse etico nonviolento si caratterizzano per una forte implicazione soggettiva derivante da una «microfisica della resistenza» (Rebughini, 2006): una resistenza alla globalizzazione, cioè, che si espleta attraverso interventi concreti e implicazioni dirette nella promozione del consumo critico e di pratiche quotidiane volte a elaborare alternative agli assetti della globalizzazione neoliberista. Soprattutto la pratica della nonviolenza d'ispirazione gandhiana, ossia il rifiuto della violenza anche in forma difensiva, connota in modo determinante questi attori, entrando più volte in tensione con coloro, riferiti all'asse del radicalismo culturale conflittuale, che si pongono invece sul terreno della disobbedienza civile protetta. Pratica, quest'ultima, considerata inefficace e controproducente, preferendo invece esprimere la propria critica attraverso una manifestazione del dissenso che, associando mobilitazioni di piazza nonviolente con il rifiuto alla mediazione sui contenuti proposti e con il non riconoscere come interlocutori gli organismi cui ci si rivolge, evidenzia l'isolamento e la delegittimazione di questi organismi verso cui questa critica viene mossa.

c) *specificità culturali*. L'immigrazione, quale realtà peculiare connessa in termini culturali, sociali, economici e politici ai processi di globalizzazione, è uno dei temi di rilievo intorno cui si costruisce l'azione *alterglobal*. La presenza nel movimento di individui, gruppi e formazioni portatori di istanze e specificità culturali, religiose ed etniche testimonia l'attenzione che viene data nel movimento *alterglobal*<sup>8</sup> alle questioni legate alle dinamiche migratorie, al multiculturalismo e alla difesa dei migranti, visti come soggetti portatori

<sup>8</sup> Le manifestazioni contro il G8 di Genova, nel 2001, si aprono con una marcia internazionale di solidarietà con i migranti, e anche in altri appuntamenti internazionali, come il contro-summit per il G8 del 2005 a Gleneagles, sono state realizzate marce di solidarietà con i migranti e le minoranze religiose.

di rivendicazioni di diritti e di riconoscimento delle proprie specificità, più di altri vittime delle conseguenze della globalizzazione neoliberista e dei suoi effetti distruttivi dal punto di vista economico, di precarizzazione della vita e di inclusione forzata dal punto di vista culturale. Le differenze tra i diversi paesi considerati sono, in questo caso, maggiormente marcate rispetto a quelle degli altri assi, che pur presentano peculiarità dal punto di vista nazionale. Ciò è riconducibile alla diversa storia ed evoluzione che il fenomeno dell'immigrazione ha avuto nei vari paesi, di più lunga tradizione e legato soprattutto al periodo della decolonizzazione per quanto riguarda la Francia e l'Inghilterra, di più recente natura per l'Italia. Oltre alle iniziative condotte in merito alle questioni del multiculturalismo, dell'affermazione dei diritti dei migranti e alle azioni dirette contro i Centri di permanenza temporanea, la partecipazione di attori portatori di specificità culturali al movimento si ha soprattutto relativamente alla questione della guerra in Iraq.

Questa opposizione alla guerra ha assunto caratteri maggiormente distintivi in quei paesi, quali ad esempio l'Italia e la Gran Bretagna, direttamente coinvolti nelle operazioni belliche a fianco degli Stati Uniti. La scelta da parte dei governi inglese e italiano di appoggiare la «guerra al terrorismo» ha, infatti, portato il movimento *alterglobal* in questi paesi a concentrarsi maggiormente sulle tematiche legate alla guerra, dando vita a numerosi circuiti di intesa tra formazioni anche molto distanti tra loro per tradizione politica, modalità di azione e prospettive culturali. È il caso dei collettivi Fermiamo la Guerra nati in Italia o le coalizioni Stop the War in Gran Bretagna, che sorgono in varie parti del paese per organizzare e coordinare le iniziative volte a esprimere il dissenso nei confronti dell'entrata in guerra dei due paesi a fianco degli Stati Uniti.

d) *sindacalismo*. La componente sindacale<sup>9</sup> converge all'interno delle azioni comuni del movimento *alterglobal* apportandovi un'attenzione particolare ai temi del lavoro ed elementi di continuità con la tradizione del proprio impegno, le cui origini rimandano ai rapporti sociali dell'epoca industriale, quando il movimento operaio aveva un ruolo centrale nella definizione di conflitti volti a ridefinire gli orientamenti della vita sociale (Farro, 1998). Per quanto concerne il sindacalismo operaio, al di là delle differenze dei tre con-

<sup>9</sup> Oltre ai sindacati derivanti dai conflitti operai, vi sono inoltre formazioni contadine che, soprattutto in Francia, si sono da subito implicate nella costruzione di iniziative nel movimento *alterglobal*, come la Confederation Paysanne di José Bové.

testi nazionali in merito al ruolo giocato dai sindacati sia a livello storico sia di implicazione nel movimento *alterglobal*, è possibile evidenziare diversi tipi di approcci (Farro, 2006).

Il primo approccio è identificabile in quei sindacati che operano tentativi atti a ricondurre all'interno del movimento i punti essenziali di difesa di quelle categorie professionali più di altre esposte agli squilibri creati dal modello liberista. Questi sindacati, come ad esempio il Sud francese o i sindacati autonomi italiani quali Cobas e Cub-Rdb, puntano soprattutto a difendere le prerogative dell'impiego pubblico contro le aggressioni e le incursioni del privato in molti campi, quali la scuola e la sanità. Le loro iniziative sono orientate soprattutto alla richiesta e alla difesa di diritti per i lavoratori (siano essi impiegati stabilmente o in un regime di lavoro precario o flessibile), ma anche volte a identificare nei promotori del liberalismo economico (come Wto, Fmi e Banca mondiale) gli avversari verso cui dirigere le lotte che si sviluppano sia in contesti professionali sia in altri contesti della vita sociale. Ciò avviene inoltre ritrovando, nei meccanismi della globalizzazione liberista, la principale causa d'ingiustizia sociale alla quale opporre un modello alternativo di sviluppo e di organizzazione del lavoro a livello globale. La loro partecipazione all'azione *alterglobal*, pur mantenendo una propria identità forte, si struttura soprattutto attraverso la creazione di circuiti collaborativi e di comunicazione con le formazioni e i soggetti dell'asse del radicalismo culturale conflittuale.

La seconda tipologia è invece identificabile in quei sindacati che, pur ponendosi sul terreno della difesa delle prerogative e dei diritti dei lavoratori, si collocano più su posizioni di mediazione e negoziazione. La destrutturazione dei conflitti del lavoro, che spinge a una tendenza protezionista, coabita all'interno di sindacati quali la Cgt in Francia, l'italiana Cgil e l'Unison in Inghilterra, con la volontà di una ridefinizione e ricollocazione nella società di oggi dell'area del lavoro, insieme all'individuazione di nuove forme di solidarietà tra i protagonisti delle lotte per la costituzione di alternative sociali e gli attori che più di altri sono oppressi dal sistema liberista a livello mondiale.

e) *sinistra radicale tradizionale*. L'ultimo asse è, infine, relativo a quelle formazioni che orientano il senso dato alle iniziative del movimento *alterglobal* soprattutto in termini politici piuttosto che sociali e culturali. Sono soprattutto i partiti dell'estrema sinistra tradizionale a convergere all'interno delle iniziative sulla globalizzazione, abbracciando le tematiche proposte dal mo-

vimento e puntando, attraverso la loro partecipazione, a darne visibilità mediatica, ponendosi come rappresentanti delle istanze di quest'ultimo all'interno delle istituzioni, a livello sia locale sia nazionale o internazionale, in cui si trovano i propri rappresentanti.

Se, da una parte, il movimento rifiuta la partecipazione alla vita politica tradizionale, cercando e proponendo una forma di partecipazione «dal basso», più rappresentativa e più democratica, è anche vero che molti dei tentativi fatti da parte di alcune formazioni del movimento di provare a collocarsi a livello locale e soprattutto municipale all'interno della vita politica tradizionale, è avvenuto attraverso le liste di questi partiti<sup>10</sup>. Questi ultimi intervengono direttamente nelle azioni *alterglobal*, è il caso di Rifondazione comunista in Italia, la Ligue communiste révolutionnaire in Francia e il Socialist workers party in Inghilterra, oppure attraverso formazioni da loro più o meno direttamente controllate, che presentano strutture organizzative più fluide e meno gerarchizzate, come ad esempio Globalise Resistance in Inghilterra e i collettivi francesi di Agir Contre la Guerre, organizzando campagne su un'ampia varietà di tematiche e concentrandosi soprattutto nell'organizzazione di manifestazioni e nella mobilitazione degli attivisti.

#### 4. Peculiarità nazionali e prospettiva culturale

L'azione del movimento *alterglobal* è dovuta, come si è visto, all'articolazione di differenti assi, ognuno con le proprie peculiarità relative a pratiche conflittuali, tradizioni di impegno, discorsi, obiettivi, orientamenti culturali, agende politiche e solidità o fluidità dei circuiti di comunicazione. Ciò avviene, in modo differenziato, all'interno dei diversi contesti nazionali. Rispetto ai movimenti sociali che hanno animato il secolo scorso, a partire dal movimento operaio per arrivare ai nuovi movimenti sociali, il *framework* dello stato-nazione riveste per il movimento *alterglobal* un ruolo meno fondamentale. Ciò è dovuto al fatto che i grandi cambiamenti sul piano politico e sociale, ma soprattutto su quello culturale ed economico, assieme allo sviluppo e alla diffusione delle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione, hanno reso impossibile il riferirsi a un unico conflitto centrale, contro un

<sup>10</sup> Ne sono un esempio le esperienze di candidati Disobbedienti nelle liste di Rifondazione comunista di Roma, Padova e Milano.

unico avversario, all'interno di un unico panorama (*scape*), costringendo così i soggetti che animano il movimento *alterglobal* a costruire le proprie iniziative e indirizzare i propri orientamenti verso conflitti multidimensionali che si riferiscono a sfere della vita sociale un tempo integrate e ora sempre più disarticolate (Wieviorka, 2005), operando su livelli che partendo dal locale vanno a incidere direttamente su assetti di portata globale.

La valenza dell'azione *alterglobal* è quindi, al suo livello più alto, di ordine culturale, in quando punta alla creazione di spazi di autonomia e libertà dai domini cui i soggetti che ne animano le iniziative si oppongono e vogliono sottrarsi. Opposizione che non avviene più attraverso «un atto di rappresentazione» (McDonald, 2006, p. 37), caratteristico dei movimenti sociali del passato, ma attraverso un'implicazione soggettiva individuale, che punta alla riappropriazione del proprio vissuto liberandolo dalle coercizioni imposte dai modelli culturali, sociali ed economici dominanti, perseguendo alternative volte all'affermazione e al riconoscimento delle peculiarità soggettive individuali e di gruppo. A ciò sono riconducibili le azioni di «resistenza creativa» (Jordan, 1998) condotte da Reclaim the Streets in Inghilterra<sup>11</sup>, che puntano al superamento, nelle parole di uno dei suoi stessi fondatori, a «rompere le barriere tra arte e protesta» (Jordan, 1998). Ma anche le iniziative di coloro i quali si oppongono alla globalizzazione impegnandosi a livello quotidiano attraverso azioni di boicottaggio e la partecipazione a gruppi di acquisto solidale volti a valorizzare un consumo critico e sostenibile. O ancora, pur non esaurendo qui gli esempi possibili, la partecipazione dei musulmani britannici al movimento, e il loro affermarsi nella duplice dimensione soggettiva di cittadini inglesi e fedeli musulmani.

Pur collocandosi al livello più alto su un piano eminentemente culturale, l'azione *alterglobal* presenta comunque peculiarità specifiche relative alle tradizioni politiche e culturali e agli assetti sociali di ognuno dei tre paesi considerati. La cornice di riferimento degli stati nazionali non assume quindi più la stessa importanza che ha avuto per i movimenti sociali del passato, tanto

<sup>11</sup> In occasione dell'iniziativa di Reclaim the Streets in Claremont Road a Londra nel novembre 1994, occupata per bloccare la costruzione del raccordo autostradale M11, furono organizzate performance musicali, teatrali e artistiche. La strada e le case circostanti, circa 350, evacuate dalle forze dell'ordine, divennero per quattro giorni luogo di incontro, di espressione e di esposizione per artisti, attivisti ma anche persone attratte dalla curiosità per l'evento, trasformando la strada in un luogo, appunto, di «resistenza creativa». Vedi, in proposito, il video *Reclaim the Streets – The Film*.

per quello operaio quanto per i nuovi movimenti sociali, ma non scompare del tutto, orientando lo sviluppo del movimento *alterglobal* in ognuno dei paesi considerati.

L'azione *alterglobal* in Italia punta su una marcata convergenza comunicativa tra i soggetti che animano gli assi del movimento, soprattutto tra quelli del nuovo radicalismo culturale conflittuale e le formazioni dell'area etico-nonviolenta. Queste convergenze, operate sia a livello nazionale sia a livello locale, soprattutto nelle grandi città come Roma e Milano, permettono al movimento *alterglobal* in Italia di costruire circuiti di comunicazione volti a promuovere iniziative comuni basate su intese generiche e intense, relative alla critica agli assetti economici e sociali e agli orientamenti culturali della globalizzazione neoliberista. Ciò è stato reso possibile soprattutto grazie al cambiamento operato da alcuni gruppi, come ad esempio i Disobbedienti, in direzione di nuove forme di iniziative radicali. Modificando alcuni aspetti delle loro pratiche di protesta, come quelli relativi alla violenza, in modo da renderle maggiormente comprensibili e condivisibili anche da altre componenti del movimento, queste formazioni hanno contribuito alla costruzione di iniziative comuni largamente partecipate (come, ad esempio, il fenomeno del *trainstopping*), condividendo inoltre posizioni su temi generici e specifici e un comune significato culturale dato alle iniziative.

La connotazione prevalentemente culturale e di affermazione soggettiva che i Disobbedienti e parte dei centri sociali danno alle loro iniziative ha inoltre permesso a queste formazioni di allontanarsi da posizioni collettiviste e politiche di estrema sinistra tradizionale, affermandosi così come promotrici all'interno del movimento *alterglobal* in Italia, elaborando alternative a ciò che viene percepito come dominio non tanto in direzione rivoluzionaria, ma di riappropriazione di una dimensione soggettiva minacciata dagli assetti imposti dalla globalizzazione neoliberista in merito alla precarietà lavorativa, ai consumi e ai ritmi di vita<sup>12</sup>. Intese generiche e intense si costituiscono soprattutto tra formazioni relative a questo asse del radicalismo culturale conflittuale e quelle dell'asse etico nonviolento, quali ad esempio la Rete Lil-

<sup>12</sup> Dice in proposito un Disobbediente intervistato: «Non sono interessato a una rivoluzione imposta dall'alto, di stampo leninista. Non mi definisco come tale. Penso che si debbano costruire rapporti sociali di forza che vadano a scardinare il rapporto fondamentale del potere: cioè il furto del tempo che il potere globale attua sotto forma di divisione del lavoro, l'imposizione del lavoro, l'imposizione di una serie di ritmi di vita, di stili di vita, di consumi [...]. In questo contesto, non mi sento avanguardia».

liput. Questo ha permesso lo svilupparsi, ad esempio, di convergenze tra la Rete Lilliput e alcuni centri sociali su iniziative legate al consumo sostenibile, al mercato equo, a temi legati all'affermazione e al riconoscimento dei diritti fondamentali quali quelli di cittadinanza, abitativi e lavorativi, facendo del radicalismo culturale conflittuale e dell'area etica nonviolenta gli assi promotori delle iniziative del movimento *alterglobal* in Italia.

Così come in Italia, l'azione *alterglobal* inglese presenta peculiarità a sé stanti. A causa del suo orientamento inizialmente improntato su una prospettiva soprattutto anticapitalista (Carter, Morland, 2004), il movimento inglese non era riuscito, prima del Social Forum Europeo tenutosi a Londra nel 2004, a creare al suo interno convergenze tra formazioni di diverso orientamento culturale, sociale e politico, come invece avvenuto in altri paesi quali l'Italia. Questa frammentazione si è ricomposta intorno al tema dell'opposizione alla guerra, che ha portato molti soggetti differenti a convergere all'interno delle coalizioni Stop the War, e a partecipare alle numerose iniziative promosse per contrastare il coinvolgimento della Gran Bretagna nel conflitto e a chiederne poi il ritiro delle truppe<sup>13</sup>. Ma ciò che ha permesso al movimento inglese di assumere quella vasta dimensione che lo ha caratterizzato, ad esempio il 15 febbraio 2003 in occasione della manifestazione contro la guerra, e che è poi diventato un suo carattere distintivo rispetto agli altri paesi europei, è la partecipazione a queste iniziative delle comunità e delle formazioni musulmane.

La crescente demonizzazione dell'Islam dovuta tanto alle scelte in politica internazionale quanto al varo di leggi nazionali quali l'Antiterrorism Act<sup>14</sup> nel 2000 e l'Antiterrorism, Crime and Security Act<sup>15</sup> nel 2001, ha portato

<sup>13</sup> Come sostiene un militante dell'Ong ambientalista Friends of the Earth, nel corso di un'intervista, «è possibile essere contro questa guerra sbagliata senza per forza essere anche anticapitalisti. Penso sia questa la ragione della differenza tra i due movimenti». In Gran Bretagna, a differenza dell'Italia ad esempio, è molto netta la distinzione tra movimento *alterglobal* e movimento contro la guerra.

<sup>14</sup> L'Antiterrorism Act integra la precedente legislazione in materia di terrorismo, prima ristretta al solo fenomeno nord irlandese, estendendola a tutti i fenomeni di terrorismo. Regole inoltre una lista di gruppi terroristici considerati fuorilegge in Gran Bretagna, tra cui Al Qaida e numerosi gruppi islamici, ma anche il Pkk kurdo e l'Eta basca (Vedi [www.opsi.gov.uk/acts/acts2000/20000011.htm](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2000/20000011.htm)).

<sup>15</sup> L'Antiterrorism, Crime and Security Act, votata nel dicembre 2001 in seguito ai fatti dell'11 settembre, aumenta le misure di lotta al terrorismo incrementando i poteri delle forze dell'ordine, i controlli relativi ai beni di organizzazioni o di singoli individui accusati o so-

moltissimi musulmani a partecipare alle iniziative contro la guerra con l'intento di ribadire i loro timori riguardo l'emergere di nuove forme di razzismo culturale legato alla religione e alla loro ferma condanna del terrorismo, nella volontà di affermare la propria soggettività in termini tanto religiosi quanto di appartenenza alla società inglese. Il movimento contro la guerra ha quindi rappresentato per i musulmani britannici l'occasione di affermarsi nella duplice dimensione soggettiva di cittadini inglesi e fedeli musulmani, allo stesso tempo di opporsi alle aggressioni dettate dal montare di un sentimento di opposizione all'Islam, ribadendo la propria condanna tanto al terrorismo quanto alla guerra nei confronti di Afghanistan e Iraq, trovando così il modo di uscire dall'isolazionismo verso cui le forze di estrema destra puntavano a relegarli. L'apertura al movimento contro la guerra ha permesso inoltre a molti musulmani, sia a titolo personale sia attraverso organizzazioni, di entrare in contatto con questioni non solo relative alla pace, ma che riguardavano anche i temi usualmente trattati dal movimento *alterglobal*, quali la critica agli organismi economici internazionali, lo sviluppo sostenibile, il mercato equo, giustificando così la grande presenza di giovani musulmani al Social Forum Europeo di Londra nell'ottobre del 2004.

In Francia, infine, il movimento *alterglobal* è caratterizzato dalla forte preminenza di una componente gauchista, riferibile soprattutto ai vertici dell'organizzazione Attac e al partito trotskista della Ligue communiste révolutionnaire. La rapida ascesa e il largo consenso raccolto<sup>16</sup>, dalla sua nascita nel 1998 da un'iniziativa del gruppo di *Le Monde Diplomatique*, in seguito alla pubblicazione di un editoriale sullo stesso giornale da parte del direttore Ignacio Ramonet dal titolo *Désarmer les marchés*, hanno permesso ad Attac di affermarsi come formazione promotrice all'interno del movimento *alterglobal* francese, puntando a controllarne le iniziative e a indirizzarne gli orientamenti. La matrice gauchista della dirigenza di Attac e la sua struttura fortemente gerarchizzata hanno in più di un'occasione posto Attac al centro di

spettati di partecipare ad azioni terroristiche e un loro eventuale congelamento, e restringendo le norme in materia di immigrazione – quest'ultima sezione, la quarta, è stata in seguito sostituita dalla Prevention of Terrorism Act del marzo 2005 (Vedi [www.opsi.gov.uk/acts/acts2001/20010024.htm](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2001/20010024.htm)).

<sup>16</sup> Indirizzata nei suoi obiettivi a porsi come «movimento di educazione popolare» (nozione che, per stessa ammissione di uno dei fondatori, Bernard Cassen, riporta molto indietro nel tempo, e precisamente al 1866, con la Ligue de l'enseignement), l'associazione Attac ha avuto una rapida e massiccia espansione, arrivando ad avere più di 300.000 membri e 217 comitati locali, e a essere presente in 33 paesi nei cinque continenti.

critiche da parte di molte organizzazioni del movimento, sia quelle di stampo libertario e orizzontale, ma anche da parte di quelle organizzazioni che ne hanno contribuito alla fondazione, accusandola di volersi porre alla guida del movimento *alterglobal* in Francia, indirizzandone gli orientamenti soprattutto in termini politici.

## 5. Nota metodologica

La ricerca, condotta a partire dalla fine del 2002 fino al gennaio 2007, cui si riferisce questo *paper*, è alla base della mia tesi di dottorato. Questa si è articolata in diverse fasi. Una prima fase ha riguardato la costruzione di una mappatura delle diverse iniziative *alterglobal* nei tre paesi e delle diverse formazioni in esse implicate, attraverso la rete (siti web, mailing list), la partecipazione a numerose mobilitazioni di portata internazionale (G8 a Genova nel 2001, a Evian nel 2003, i Social forum europei di Firenze, Parigi e Londra), quanto a numerose manifestazioni locali e nazionali nei paesi considerati, a riunioni organizzative del movimento, assemblee e incontri delle singole formazioni implicate (per citarne alcune tra le tante, centri sociali e nodi della Rete Lilliput in Italia, comitati di Attac in Francia, riunioni delle Stop the War Coalition in Inghilterra).

La seconda fase ha invece riguardato la realizzazione di un centinaio di interviste semidirettive svolte ad attivisti del movimento nei tre paesi, con una tecnica di campionamento «a cascata». L'intervista è stata strutturata in tre parti: nella prima si è cercato di indagare la resistenza soggettiva individuale a ciò che veniva percepito come dominio, concentrandosi poi, nella seconda parte, alla formulazione e al perseguimento di alternative attraverso l'implicazione nell'azione *alterglobal*. La terza parte era infine dedicata all'organizzazione di riferimento dei singoli attivisti (fino a un massimo di tre, per coglierne l'eventuale multi-appartenenza), finalizzata a ricostruirne i circuiti di comunicazione generici e intensi così come i temi, gli obiettivi e le attività di queste formazioni, le sue controparti e i suoi avversari. La terza fase della ricerca è consistita nella realizzazione di diversi interventi sociologici con attivisti implicati nell'azione *alterglobal*, basandosi sulla metodologia definita da Touraine (1993), realizzati a Milano e a Roma nell'estate del 2004, a Londra nel novembre 2006, a Birmingham nel gennaio 2007 e, a partire dal settembre 2007, in corso di realizzazione a Parigi.

## Bibliografia

- AA.VV. (2003), *Global Civil Society. Yearbook 2003*, Oxford, Oxford University Press.
- Abbas T., (a cura di) (2005), *Muslim Britain. Communities under pressure*, Londra-New York, Zed Books.
- Agrikoliansky E., Filleule O., Mayer N. (2005), *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Parigi, Flammarion.
- Agrikoliansky E., Sommier I. (2005), *Radiographie du Mouvement Altermondialiste*, Parigi, La Dispute.
- Akthar P. (2005), *(Re)turn to Religion and Radical Islam*, in Abbas T. (a cura di), *op. cit.*, pp. 164-176.
- Allen C. (2004), *Justifying Islamophobia: a post-9/11 consideration of the European Union and British contexts*, in *American Journal of Islamic Social Sciences*, vol. 21, n. 3, pp. 1-25, Denver, Amss & Iiit.
- Andretta M., Della Porta D., Mosca L., Reiter H. (2002), *Global, nonglobal, new global. La protesta contro il G8 di Genova*, Bari, Laterza.
- Carter J., Morland D. (a cura di) (2004), *Anti-capitalist Britain*, Cheltenham, New Clarion Press.
- Castells M. (1997), *The Information age: economy, society and culture. The power of identity*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd.
- Ceri P. (2002), *Movimenti globali. La protesta nel XXI secolo*, Bari, Laterza.
- Clark J.D. (a cura di) (2003), *Globalizing Civic Engagement: Civil Society and Transnational Action*, Londra, Heartscan Publications Ltd.
- Cohen R., Ray S.M. (2000), *Global Social Movements*, Londra, The Athlone Press.
- Day R.J.F. (2004), *From Hegemony to Affinity. The Political Logic of the Newest Social Movements*, in *Cultural Studies*, 18, n. 5, pp. 716-748.
- De Certeau M. (1990), *L'invention du quotidien. Arts de faire*, Parigi, Gallimard.
- Drury J., Reicher S., Scott C. (2003), *Transforming the Boundaries of Collective Identity: from the «Local» Anti-road Campaign to «Global» Resistance?*, in *Social Movement Studies*, 2, n. 2, pp. 191-212.
- Farro A.L. (2006), *Europa Alterglobal. Movimento, culture e spazi di vita di altre globalizzazioni*, Milano, Franco Angeli.
- Farro A.L. (1998), *I movimenti sociali. Diversità, azione collettiva e globalizzazione della società*, Milano, Franco Angeli.
- Foucault M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Parigi, Gallimard.
- Hardt M., Negri A. (2000), *Empire*, Harvard, Harvard University Press.

- Holloway J. (2002), *Cambiare il mondo senza prendere il potere. Il significato della rivoluzione oggi*, Napoli, Intra Moenia.
- Jordan J. (1998), *The Art of Necessity: the Subversive Imagination of Anti-road Protest and Reclaim the Streets*, in McKay (1998), *op.cit.*
- Kaldor M. (2003), *Global Civil Society. An Answer to War*, Cambridge, Polity Press.
- Khosrokhavar F., (2002), *Les Nouveaux Martyrs d'Allah*, Paris: Flammarion; [ed. it. (2003), *I nuovi martiri di Allah*, Bologna, Bruno Mondadori].
- Melucci A. (2000), *Culture in gioco. Differenze per convivere*, Milano, Il Saggiatore.
- McDonald K. (2006), *Global Movement. Action and Culture*, Oxford, Blackwell.
- McKay G. (1998), *DiY Culture: Party & Protest in Nineties Britain*, Londra, Verso.
- McNally D. (2002), *Another World is Possible: Globalisation and Anti-capitalism*, Winnipeg, Arbeiter Ring Publishing.
- Rebughini P. (2006), *Nonviolenza. Microfisica della resistenza e forza del fare*, in Farro (a cura di) *Europa Alterglobal. Movimento, culture e spazi di vita di altre globalizzazioni*, Milano, Franco Angeli.
- Smith J. (2001), *Globalizing Resistance: the battle of Seattle and the future of social movements*, in *Mobilisation: An International Journal*, 6, n. 1, pp. 1-19.
- Touraine A. (2005), *Un nouveau paradigme. Pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, Parigi, Fayard.
- Touraine A. (2000), *Libertà, uguaglianza, diversità. Si può vivere insieme?*, Milano, Il Saggiatore.
- Touraine A. (1993), *Le voix et le regard*, Parigi, Seuil.
- Touraine A. (1965), *Sociologie de l'action*, Parigi, Seuil.
- Wainwright H. (2003), *Reclaim the State: Adventures in Popular Democracy*, Londra, Verso.
- Wall D. (1999), *Earth First! and the Anti-roads Movement: Radical Environmentalism and Comparative Social Movements*, Londra, Routledge.
- Wieviorka M. (2005), *After New Social Movement*, in *Social Movement Studies*, 4, n. 1, pp. 1-19.
- Wieviorka M. (a cura di) (2003), *Un autre monde est possible. Contestations, dérives et surprises dans l'anti-mondialisation*, Parigi, Balland.
- Wieviorka M. (2001), *La différence*, Parigi, Balland; [ed. it. (2002), *La differenza culturale*, Bari, Laterza].

GLI ULTIMI NUMERI

n. 4/2006 [28]

TEMA. Lavoro, sindacato, elezioni. - *Introduzione*. Perché il lavoro pesa di nuovo nelle preferenze elettorali di *Mimmo Carrieri, Agostino Megale* - Rappresentanza elettorale e rappresentanza degli interessi socio-economici nel sistema bipolare. Prime note di ricerca di *Simone Sarti, Salvatore Vassallo* - Il sindacato tra arene elettorali e arene delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili? di *Paolo Feltrin* - Il voto operaio in Italia: declino o continuità? di *Salvo Leonardi*

CONFRONTO. La cultura del nuovo capitalismo, di *Richard Sennet* - Il senso del lavoro di *Aris Accornero* - Fatti e misfatti del capitalismo flessibile di *Massimo Paci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Giuseppe Di Vittorio e i fatti d'Ungheria, 1956 - La Cgil e il '56: democrazia e autonomia di *Bruno Trentin* - La crisi del sistema delle relazioni internazionali dentro i paradigmi della guerra fredda di *Adolfo Pepe*

DOCUMENTO. Cattivo lavoro, call center e circolare Damiano di *Giuseppe Lella* - Avviso comune fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

TENDENZE . L'evoluzione dei patti sociali in una prospettiva analitica di *Nicola Accolla, Giovanni Di Bartolomeo, Stefano Papa* - La transizione al lavoro delle donne laureate. Tra vincoli sociali e strategie individuali di *Maura Franchi* - *Hannibal ad portas!* Il sistema contrattuale svedese davanti alla sfida dell'internazionalizzazione di *Christer Thörnqvist*

n. 1/2007 [29]

ARGOMENTO. Verso un modello sociale europeo. Presupposti, difficoltà e prospettive di una politica sociale europea di *Thomas Blanke, Jürgen Hoffmann*

TEMA. L'Italia del lavoro - L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme di *Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri, Agostino Megale* - Condizioni di lavoro e relazioni industriali. Un quadro di sintesi della realtà piemontese di *Igor Piotto, Giovanna Spolti* - Il lavoro che cambia in Lombardia di *Davide Carbonai* - Il Veneto: un'analisi in termini di classi dimensionali di *Mario Giaccone* - Il valore della formazione nel lavoro tra realtà e opportunità. Il caso delle Marche di *Gianluca Busilacchi* - I lavoratori nel Lazio. Le contraddizioni attuali e le aspettative verso il futuro di *Eliana Como* - Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze. Il caso abruzzese di *Davide Carbonai, Marcello Pedaci* - Retribuzioni, vulnerabilità, differenze nella realtà pugliese di *Marcello Pedaci* - Lavoro e disuguaglianze sociali in Sicilia di *Maurizio Avola*

CONFRONTO. Tute Blu, di *Andrea Sangiovanni* - Ritorno sulla condizione operaia e sulle sue rappresentazioni di *Annalisa Tonarelli* - Luoghi e immagini della classe operaia di *Fabrizio Loreto*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Istituti italiani di cultura e promozione culturale: quale riforma? di *Gian Giacomo Migone, Stefano Schwarz*  
TENDENZE. L'esperienza del premio di risultato nel trasporto pubblico locale di *Giuseppe D'Aloia, Veronica Eusepi, Elio Montanari*

n. 2/2007 [30]

ARGOMENTO. Alternative e argini alla precarietà del lavoro di *Aris Accornero*  
TEMA. Identità, giovani, lavoro - *Introduzione*. Rappresentare i giovani di *Saul Meghnagi* - Italia. Dinamiche demografiche e implicazioni sociali di *Simona Marchi* - Culture del lavoro. La «classe» e le soggettività di *Andrea Sangiovanni* - I giovani fra delusione e partecipazione di *Loredana Sciolla* - Immigrati e cittadini: forme inedite dell'appartenenza di *Pietro Gargiulo, Laura Montanari* - La crisi della rappresentanza politica di *Michel Wieviorka* - Il lavoro come esperienza individuale e come identità collettiva di *Antimo L. Farro* - Demografia e sviluppo: per riprendere un discorso di *David Bidussa*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Organizzazione operaia e organizzazione del tempo libero. Gli immigrati italiani a São Paulo dalla República Velha all'Estado Novo (1889-1945) di *Angelo Trento*

CONFRONTO. *Operai e capitale*, di Mario Tronti - Operaismo e politica di *Mario Tronti* - Il difficile rapporto tra lavoro e politica di *Riccardo Terzi* - La classe operaia americana: 40 anni dopo *Operai e capitale* di *Rita di Leo*

CONFRONTO. *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, di Giuseppe Della Rocca e Vincenzo Fortunato - L'organizzazione del lavoro tra gerarchia e autonomia di *Domenico Cersosimo* - Lavoro organizzato e contrattazione collettiva: trasformazione o declino? di *Serafino Negrelli*

TENDENZE. Autorità amministrative indipendenti: fine di un'epoca? di *Nicoletta Rocchi* - La creazione di una nuova Confederazione sindacale internazionale di *Udo Rehfeldt* - Le pratiche occupazionali nel settore italiano dei fast food di *Tony Royle*

n. 3/2007 [31]

RICORDANDO BRUNO TRENTIN. Premessa - Uno Stato da reinventare. *Intervista a Bruno Trentin (aprile 1995)* di *Renato D'Agostini* - La lezione di Di Vittorio nel pensiero politico di Trentin di *Adolfo Pepe* - Libertà e lavoro di *Michele Magno* - A un maestro e un amico di *Saul Meghnagi*

ARGOMENTO. In che modo i sindacati possono agire strategicamente? di *Richard Hyman*  
TEMA. Contrattare beni pubblici nel territorio - *Introduzione*. Contrattare la cittadinanza sociale in ambito territoriale di *Cesare Minghini* - Contrattare la cittadinanza sociale. Nodi critici e questioni aperte a partire da una ricerca empirica di *Cesare Minghini, Florinda Rinaldini* - La cittadinanza sociale, tra territorializzazione e contrattualizzazione di

*Vando Borghi* - Esperienze di contrattazione territoriale a Bologna *di Cesare Melloni* - Tra contrattazione e progettazione territoriale. Sindacato e nuove forme di governo del welfare locale *di Matteo Villa* - Il territorio come luogo di negoziazione dei diritti: analisi degli accordi territoriali in Piemonte *di Giovanna Spolti*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Immigrazione europea e movimento operaio in Argentina e Brasile fra Ottocento e Novecento *di Emilio Franzina*

TENDENZE. I lavoratori anziani nell'area torinese. Tra ristrutturazione produttiva e marginalizzazione *di Francesco Pirone* - La contrattazione dei piani di formazione continua *di Sergio Bonetti*



pubblicità  
UNIPOL 1

pubblicità  
UNIPOL 2