RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO IX - N. 4 - OTTOBRE-DICEMBRE 2008

Quaderni rassegnasindacale

Lavori

36 cambiamenti sociali del lavoro

- Ricordo di Vittorio Foa
- Sindacati accerchiati
- Un accordo per uscire dalla crisi

EDIESSE

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE – LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO IX - N. 4
OTTOBRE-DICEMBRE 2008

PROPRIETARIO ED EDITORE
Ediesse s.r.l.
Via dei Frentani, 4/A - 00185 Roma
Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335
E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Maria Clotilde Domenichini
Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335
E-mail: ediesse.qrs@mail.cgil.it

UFFICIO ABBONAMENTI
Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335
Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30
E-mail: ediesse@cgil.it

Una copia 16,00 euro
Arretrati 32,00 euro

TARIFFE ABBONAMENTO ANNUO
Italia: 50,00 euro
da versare sul c/c postale n. 935015
intestato a Ediesse s.r.l. specificando la causale
Estero: 100,00 euro

GRAFICA
Antonella Lupi

ILLUSTRAZIONE DI COPERTINA
Carla Bernardi

STAMPA
Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Registrazione presso il Tribunale di Roma
al n. 110/2000 del 6/3/2000

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2008

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

Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO EDITORIALE
Mimmo Carrieri (coordinatore)
Aris Accornero
Giorgio Lunghini
Saul Meghnagi
Marcello Messori
Giacinto Militello
Adolfo Pepe
Ida Regalia
Marino Regini
Mario Ricciardi
Silvana Sciarra
Mario Telò

DIRETTORE RESPONSABILE
Renato D'Agostini

REDAZIONE
Adolfo Braga (caporedattore)
Lucio Baccaro
Mario Giaccone
Salvo Leonardi
Ingrid Salvatore

INDICE

RICORDO DI VITTORIO FOA

Fabrizio Loreto
La lezione di un maestro: Vittorio Foa e la Cgil 7

ARGOMENTO

Agostino Megale
Emergenza economica e sociale.
Serve un accordo per uscire dalla crisi 13

TEMA
Cambiamenti sociali del lavoro

Fabrizio Pirro
Introduzione. Per una sociologia dei lavori 31

Patrizio Di Nicola
I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso? 41

Giovanna Altieri
Percorsi ed esiti nel lavoro interinale 65

Emma Corigliano, Lidia Greco
Un «posto» nel call center: giovani e lavoro nel Mezzogiorno 81

Eliana Como
La classe operaia non è andata in paradiso.
I risultati dell'inchiesta della Fiom sulle condizioni di lavoro 111

Ilaria Bettella, Roberto Grandinetti
La segmentazione della base sociale del lavoro di fabbrica 127

Vincenzo Fortunato
World Class Manufacturing e partecipazione sindacale.
L'esperienza Fiat a Melfi 141

CONFRONTO

L'accerchiamento
di Guido Baglioni

Mimmo Carrieri
Un accerchiamento che si può rompere 173

Serafino Negrelli
L'azione sindacale tra contratto e politica 179

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Adolfo Pepe
Il Lavoro, l'Europa, il Programma: tre domande alla sinistra politica 189

TENDENZE

Lucio Saltini
Crisi della partecipazione e negoziazione sociale 199

Ricordo di Vittorio Foa

La lezione di un maestro: Vittorio Foa e la Cgil

Fabrizio Loreto

«Se ne va, con Vittorio, l'ultimo dei grandi padri della Cgil e un grande italiano che ha attraversato tutta la storia del Novecento, difendendo il valore della libertà e quello della giustizia sociale. Vivendo con sobrietà, coerenza, passione morale e civile, pagando di persona». Con queste intense e commosse parole il segretario generale della Cgil Guglielmo Epifani ha voluto salutare a Roma, di fronte alla sede di corso Italia, il 22 ottobre, Vittorio Foa, un vero e proprio maestro e punto di riferimento della sinistra italiana.

Riassumere in poche battute una vita così densa di avvenimenti eccezionali e così carica di valore e di significato politico è impresa ardua. Foa è stato, nello stesso tempo, protagonista indiscusso della vita pubblica italiana e osservatore acuto, in qualità di storico, delle vicende nazionali e internazionali del «secolo breve».

Egli ha militato in molte formazioni del socialismo, iniziando la sua avventura politica nelle file del Partito d'Azione – di cui abbiamo testimonianza attraverso alcuni suoi brillanti saggi politici raccolti nel volume Lavori in corso 1943-46 *– per approdare successivamente al Psi, al Psiup, al Pdup (poi Pdup per il comunismo), a Democrazia proletaria, per terminare il suo tormentato percorso politico come senatore della sinistra indipendente e nel Partito democratico della sinistra. A una lettura superficiale, questo «vagare» tra realtà di partito anche profondamente diverse tra loro potrebbe apparire un segno di disagio e di difficoltà a trovare la propria dimensione di militante; al contrario, esso ci appare come la prova più evidente di una costante ricerca delle soluzioni migliori e di una curiosità intellettuale mai venuta meno negli anni, e perfino una manifestazione di coerenza.*

Nello stesso tempo egli ha dato prova di grandi capacità di narrazione, analisi e interpretazione degli eventi storici, attraverso saggi e volumi che ancora oggi occupano un posto privilegiato nell'ampia bibliografia sulla storia del movimento operaio e sindacale. Come non ricordare, in questa sede, il saggio Sindacati e lotte

* Fabrizio Loreto è dottore di ricerca in Storia del movimento sindacale nell'Università di Teramo e collaboratore della Fondazione Di Vittorio.

sociali *nella einaudiana «Storia d'Italia», o l'antologia* Sindacati e lotte operaie, *curata per la Loescher, contenente alcuni documenti della storia sindacale dal 1943 al 1973, entrambi pubblicati negli anni settanta. O ancora le raccolte dei suoi scritti sindacali e politici,* Per una storia del movimento operaio *e* La cultura della Cgil*, editi rispettivamente nel 1980 e nel 1984. Sempre negli anni ottanta, di fronte alla crisi evidente del movimento operaio in Italia e in Europa, egli avverte in modo forte l'esigenza di tornare a indagare «le origini» e di studiare la formazione del movimento proprio lì dove è nato, in Inghilterra, nella speranza di offrire chiavi di lettura nuove rispetto alle sfide del presente. Da quella esperienza in terra inglese viene fuori forse la sua opera storica migliore,* La Gerusalemme rimandata. Domande di oggi agli inglesi del primo Novecento.

Per cogliere la complessità, ma anche la lungimiranza e lo spessore del personaggio, a nostro avviso occorre tornare a riflettere su due momenti-chiave della sua esperienza individuale e collettiva.

Il primo non può che essere la formazione giovanile come cospiratore antifascista nelle file di «Giustizia e Libertà», impegno che – come è noto – gli vale ben otto anni di detenzione nelle galere fasciste, dal 1935 al 1943, e che poi lo spinge naturalmente a imboccare la strada della Resistenza. Di quella drammatica esperienza abbiamo oggi testimonianza grazie alle toccanti pagine delle Lettere dalla giovinezza (1935-1943)*, pubblicate negli anni novanta con una presentazione dello stesso Foa, assai lucida e penetrante. Da tali pagine traspare l'originalità del suo essere socialista:*

> *Nella storia del socialismo non vi sono stati solo il comunismo e la socialdemocrazia. Vi è stato anche, sempre represso da due grossi concorrenti, un socialismo libertario che rivendicava democrazia e redistribuzione di redditi e di risorse, ma poneva al centro del quadro l'autonomia del lavoro, l'autodeterminazione del lavoratore, la sua possibilità di intervenire sul suo lavoro e sulla sua vita. Il socialismo delle autonomie non è mai riuscito ad affermarsi come sistema. Forse era inevitabile, comunque è un problema aperto. Lo si è sconfitto, non si è riuscito a cancellarlo. Dopo il declino delle sue grandi correnti storiche il socialismo può riapparire solo con l'autonomia.*

L'approdo a tali conclusioni viene da lontano poiché affonda le sue radici nell'esperienza giovanile torinese e nel suo incontro con grandi intellettuali antifascisti come Riccardo Bauer, Leone Ginzburg, Massimo Mila, Ernesto Rossi. Ma Foa non sarebbe divenuto quel punto di riferimento di cui si è detto senza il secondo momento-chiave, senza cioè la scoperta del sindacato, avvenuta dopo l'e-

sperienza all'Assemblea Costituente, e senza l'incontro con Giuseppe Di Vittorio, definito nella sua autobiografia Il Cavallo e la Torre *«il mio solo maestro di politica». La citazione che segue, tratta da questo libro, è estremamente indicativa dello stretto legame, umano e politico, che lo unisce al sindacalista pugliese, anch'egli uomo di frontiera, formatosi con il sindacalismo rivoluzionario, approdato al comunismo negli anni venti, peraltro con un'autonomia di analisi e di giudizio fuori da ogni schema rigidamente dogmatico:*

> *Le certezze che ci sono state impartite dalle dottrine, dai partiti o dai partiti-Stato e dai capi sono andate in pezzi e […] invece continua a vivere come testimonianza di verità la resistenza collettiva e individuale della gente che lavora. Anche quando essa sogna l'impossibile essa chiede maggiore giustizia e maggiore libertà, chiede di poter disporre meglio del proprio futuro e anche (perché no?) di stare un pochino meglio. A questa aspirazione si potrà dare il nome che si vorrà, ma è probabile che la tradizione socialista nella sua versione liberale o libertaria riesca ancora a esserne un'alta espressione.*

La stagione più importante nella vita di Foa è stata, senza alcun dubbio, quella nella Cgil di Di Vittorio e di Novella: dapprima, tra anni quaranta e cinquanta, come responsabile dell'Ufficio studi confederale, nel quale egli lavora alacremente alla stesura del Piano del lavoro; quindi come segretario della Fiom, dove è uno dei principali protagonisti del cosiddetto «ritorno alla fabbrica», dopo la grave sconfitta alla Fiat del 1955; infine come segretario confederale, tra la fine degli anni cinquanta e gli anni sessanta, quando affina le sue tesi innovative sul «neocapitalismo», affiancato in questo da un altro grande dirigente della Cgil come Bruno Trentin; e riflette sul valore politico del conflitto sociale, dando vita al nuovo filone operaista della «sinistra sindacale», di cui il suo editoriale sul primo numero dei Quaderni Rossi *di Raniero Panzieri rappresenta una sorta di manifesto.*

Il pensiero di Foa lo ritroviamo nel suo saluto alla Cgil, nel settembre 1970, al culmine di una stagione irripetibile per il sindacato italiano. Le sue parole non possono essere più chiare e suonano di grande attualità:

> *L'affrontare con chiarezza lo sfondo politico dell'azione sindacale non è motivo di divisione, ma strumento di unità sindacale. Una unità sindacale monolitica, fondata su una identità di posizioni e quindi su un minimo comune denominatore non sarebbe sopportata, in ragione del suo basso livello politico, dai militanti operai della Cgil e di altri sindacati. L'unità si fa nel confronto democratico delle diverse posizioni, e non più solo fra sindacato e sindacato, ma anche all'interno di ciascun sindacato.*

Il distacco dalla Cgil e gli anni settanta non sono facili per Foa, impegnato insieme ad altri compagni della «sinistra sindacale» a realizzare quei partiti che, anni dopo, egli non esiterà a definire «i nostri piccoli mostri». Anche i rapporti con il suo sindacato diventano tesi. Ad esempio, dopo la famosa intervista di Lama a Scalfari del 24 gennaio 1978 su I sacrifici che chiediamo agli operai*, dove il segretario generale della Cgil annuncia la cosiddetta «svolta dell'Eur», Foa risponde con un'intervista dai toni durissimi, concessa al* Quotidiano dei Lavoratori*, dove parla testualmente di «rifiuto dell'esperienza storica del sindacalismo» operato dalla Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil.*

*Gli anni successivi segnano un sensibile riavvicinamento tra Foa e la Cgil, testimoniato di recente dal libro a quattro mani, scritto con Guglielmo Epifani, pubblicato da Einaudi in occasione del centenario della Confederazione (*Cent'anni dopo. Il sindacato dopo il sindacato*). Si tratta di un dialogo serrato, che ripercorre il lungo cammino della Cgil, dei suoi militanti e dei suoi dirigenti, ma che si interroga anche sulle grandi questioni aperte della politica e dell'economia; e nel quale, come si evince dal breve paragrafo* Elogio dell'indisciplina *(che riportiamo di seguito), Foa mantiene fino in fondo la sua coerenza di spirito libero e si accredita come esempio per tutti noi:*

> *Vi è una cosa che mi permetto di dirti, e non come predicazione e tanto meno come raccomandazione, ma come osservazione di fatto. Nel lavoro della formazione e soprattutto in quella che il dirigente dà agli altri dirigenti, nella continuità del suo lavoro, vi è un elemento molto importante, e non si tratta della disciplina, ma è la lotta contro il conformismo. Non bisogna accusare l'indisciplina. Non c'è niente di male a essere indisciplinati, se nell'indisciplina c'è una volontà. La cosa peggiore è quando la volontà non c'è più, quando si sceglie sempre di dare retta ad altri. L'insegnamento da dare ai compagni è che pensino con la loro testa. Possono anche pensare male, ma l'importante è che pensino con la loro testa. Questa è la vita che io credo di avere visto nella Cgil e credo di aver amato nella Cgil più di ogni altra cosa. Quando penso a quello che è stata la Cgil dei miei sentimenti, come a un campo privilegiato, ecco, il privilegio maggiore è quello di aver sempre capito che mi diceva: «Pensa con la tua testa!» E bada, non è una raccomandazione, la mia, piuttosto una riflessione, diciamo così, del mio passato: una cosa alla quale credo profondamente. È quella cosa che si chiama autonomia; in altre parole non nascondere a se stessi il giudizio sulla realtà.*

Questo insegnamento è stato il suo congedo.

ARGOMENTO

Emergenza economica e sociale. Serve un accordo per uscire dalla crisi

Agostino Megale

Secondo gli ultimi dati Ocse la crisi e la recessione investiranno tutti i paesi e, per quanto riguarda l'Italia, la disoccupazione tornerà all'8 per cento nel 2010, con una crescita di circa 2 punti dall'inizio del 2008. Il Pil, con un -0,4 per cento nel 2008 e -1 nel 2009, vedrà il nostro Paese in piena recessione, con un 2009 giudicato «in profondo rosso». A certificarlo è sempre l'Ocse.

La portata globale della crisi finanziaria, scaturita dalle insolvenze dei mutui *subprime*, riserva una dimensione e un impatto che potrebbero essere più rilevanti della crisi del 1929. Da una parte, infatti, la crisi morde l'economia reale, con la restrizione del credito verso le aziende e l'aumento vertiginoso delle richieste di cassa integrazione, mentre dall'altra si rende necessaria la ridefinizione di un nuovo sistema di equilibri finanziari e monetari per tutti i paesi sviluppati e in via di sviluppo direttamente investiti.

Anche in Italia il dato sulla crescita 2008 non potrà che essere aggravato dalla situazione finanziaria internazionale, come confermano i dati Ocse sopra citati. Nel nostro Paese, infatti, è sempre presente una crisi industriale che i provvedimenti finora varati dal governo non hanno certo mirato a risolvere. Secondo la nostra valutazione, la manovra finanziaria prevista per il 2009 ha già contribuito a deprimere la crescita del Pil dello 0,3 per cento. Gli effetti di questa crisi si stanno propagando in tutto il sistema produttivo e dei servizi: in particolare, l'aumento vertiginoso della cassa integrazione, il crollo della domanda, il calo degli investimenti pongono come priorità assoluta la difesa del lavoro e dell'occupazione. Le conseguenze della crisi arrivano direttamente alle famiglie e alle imprese come frutto della restrizione del credito e per il peggioramento dei vecchi problemi strutturali del nostro sistema economico, produttivo e redistributivo.

È cresciuto un clima di paura e di sfiducia nei confronti del sistema bancario, e degli stessi operatori finanziari nei confronti del sistema economico-

* Agostino Megale è segretario confederale della Cgil nazionale e presidente dell'Ires Cgil.

produttivo. Le conseguenze dirette e immediate sono il peggioramento delle condizioni materiali dei lavoratori, dei pensionati e delle tante famiglie che già oggi arrivano alla fine del mese con crescenti difficoltà. I tratti forse più pesanti di questa crisi, inoltre, si mostrano dalla differenza nel coinvolgimento, stavolta, anche dei diversi attori del sistema e dei livelli istituzionali, compresi Stato (che a differenza del 1929, in cui copriva appena il 10 per cento della formazione del Pil, oggi contribuisce per il 40 per cento alla crescita) ed enti locali.

Abbiamo assistito negli ultimi anni a un liberismo quasi sfrenato, una ricerca del profitto spesso «a tutti i costi» come causa principale dell'indebolimento del sistema finanziario non sempre orientato al sostegno dell'economia reale, ma sempre più scivolato verso operazioni sostanzialmente speculative. A tutto ciò sembra corrispondere un maggiore favore dell'intervento pubblico da parte degli stessi privati, che però trascurano il principio alla base di ogni intervento dello Stato: l'interesse generale.

Di rilevanza straordinaria sono stati e saranno i risultati elettorali negli Stati Uniti che vedono per la prima volta non solo affermarsi un uomo di colore alla presidenza degli Stati Uniti, ma un uomo che incarna le ragioni, le speranze, le aspettative dei ceti medi ma anche di quella «società degli ultimi» che per la prima volta recandosi al voto attende delle risposte. Anche nella fase transitoria prima del suo insediamento le consistenti misure finanziarie approvate dal Congresso, e quelle sui cui Obama sta lavorando, rendono esplicito un piano sociale ed economico di sostegno ai meno abbienti ma anche alle famiglie senza assistenza sanitaria, con un atteggiamento netto e chiaro e, nella fattispecie, all'industria automobilistica americana. Scelte, queste, che avranno ricadute ed effetti traino anche in Europa. Lo stesso intervento a sostegno dell'industria dell'auto mi porta a dire che non è più il tempo di tanti sofismi: anche per quanto ci riguarda non potremo che sostenere eventuali interventi a favore dell'industria dell'auto italiana ed europea, pur calibrati su ricerca, impatto ambientale e risparmio energetico, ma che in sostanza difendano la nostra industria.

In ogni caso, l'Unione Europea ha svolto un ruolo importante con l'adozione di un piano comune per fronteggiare la crisi, con il varo di un mega piano anti crisi da 130 miliardi di euro. Di conseguenza, il governo italiano con i decreti legge 155/08 e 157/08 ha previsto una serie di misure a sostegno della liquidità e della stabilità del sistema bancario. Mentre, nell'incontro del 24 novembre con le parti sociali, il presidente del Consiglio

ha annunciato un «pacchetto» di misure per fronteggiare la crisi che riteniamo generico e del tutto insufficiente, e che conferma le ragioni di merito dello sciopero generale proclamato dalla Cgil per il prossimo 12 dicembre.

Le misure annunciate dal governo sono, infatti, inadeguate per affrontare l'attuale emergenza economica e sociale, in cui più di metà delle famiglie italiane si ritiene insoddisfatta e preoccupata della propria condizione economica. Secondo gli ultimi dati della Banca d'Italia il 43,4 per cento delle imprese segnala un peggioramento delle condizioni del credito, riversandosi sulla mancata realizzazione degli investimenti previsti per quasi 2/3 delle imprese per il 2008 e un'ulteriore 27,5% per il 2009. Secondo gli ultimi dati Istat, inoltre:

- il Pil del III trimestre 2008 si è attestato a -0,9 per cento tendenziale rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Il dato congiunturale, poi, ufficializza la recessione registrando due trimestri di segno negativo (rispettivamente il II e il III trimestre: -0,4 e -0,5 per cento);
- i consumi delle famiglie registrano una variazione tendenziale pari a -0,5 per cento (II trimestre 2008);
- il fatturato e gli ordinativi delle imprese industriali (settembre 2008) contano rispettivamente una diminuzione pari a -11 e -5,2 per cento;
- la produzione industriale è tornata a calare pesantemente, segnando un -5,7 per cento (settembre 2008);
- le ore di cassa integrazione guadagni ad agosto 2008 sono aumentate dell'8 per cento. Le giornate di lavoro perse nel semestre sono state 9.786.347.

L'Osservatorio del Dipartimento settori produttivi della Cgil segnala che le ore complessive di cassa integrazione, se rapportate a un numero di lavoratori equivalenti a zero ore per tutti i sei mesi, portano alla perdita totale di lavoro per 75.425 lavoratori. I posti di lavoro attualmente a rischio sono circa 200 mila. Secondo nostre stime, inoltre, da qui a fine anno sono a rischio ben 400 mila precari, tra occupati a tempo determinato, collaboratori, interinali e lavoratori occasionali. E ancora, di fronte a tutto ciò, i tagli previsti alla scuola, all'università e alla ricerca possono contare altri 200 mila lavoratori. Eppure, l'Europa – a partire da Lisbona – insegna che non c'è politica industriale senza un sistema di saperi e di ricerca adeguato, così come non può esistere un futuro di crescita all'altezza della sfida che la crisi impone nel quale i saperi non rappresentino il vero valore aggiunto per il futuro del Paese.

1. Una terapia d'urto per affrontare la crisi: le proposte della Cgil

Di fronte a una situazione così grave, che ha visto nell'ultimo anno letteralmente bruciare la capitalizzazione di borsa delle principali banche italiane, con una perdita secca complessiva di 110 miliardi di euro, sarebbe opportuno assumere un atteggiamento di maggiore responsabilità. Dopo un primo momento di chiusura del governo nei confronti dell'opposizione e delle parti sociali, il presidente del Consiglio ha chiesto una «piena collaborazione» per fronteggiare la crisi in atto e «uno sforzo comune per il bene del Paese». Rivendichiamo perciò a nostro merito l'attivazione del tavolo ma, allo stesso tempo, chiediamo al governo uno «sforzo in più», avviando un tavolo permanente che metta assieme il meglio delle forze sociali del Paese, tale da dare un contributo concreto per fronteggiare questo delicato momento.

Serve, infatti, un progetto condiviso per il futuro del Paese. Lo scenario è piuttosto complesso e l'emergenza è reale. In Italia, poi, all'impatto della crisi dei mercati finanziari si sommano le debolezze del sistema produttivo.

Chiediamo, come Cgil, un tavolo «vero» per valutare l'impatto della crisi economica e finanziaria sull'occupazione, gli investimenti, i redditi e i risparmi, e per affrontare il tema agendo con una vera e propria «terapia d'urto»: fronteggiare la crisi, con al centro la politica degli investimenti, le garanzie sull'occupazione nel quadro di una nuova politica dei redditi in cui proteggere i risparmi, fornire tutele a quell'occupazione priva di ammortizzatori sociali, dare risposte forti e immediate ai redditi bassi dei lavoratori e dei pensionati. A fronte di questo triste quadro, bisogna impedire che i costi della crisi vengano pagati dai lavoratori, dai pensionati, dai precari e, in generale, dalle famiglie a reddito medio e basso. È tempo di invertire l'attuale iniqua redistribuzione della ricchezza. Il governo deve aprire un confronto vero con le parti sociali e deve abbandonare l'impostazione sbagliata di chiusura e di autosufficienza fondata sul ricorso continuo a decreti e voti di fiducia. Inoltre, lo Stato non può limitarsi a essere una sorta di ammortizzatore sociale delle banche in difficoltà.

Per questo la Cgil è al servizio del Paese, per concorrere a uscire dalla crisi attraverso una sua proposta che ha come presupposto fondativo l'idea di una politica anticiclica, fondata sul sostegno ai redditi da lavoro e da pensione per far ripartire la domanda interna e la produzione.

Alcune tra le principali proposte sono:

• anzitutto spostare le risorse, pari a circa un miliardo, oggi destinate alla detassazione del lavoro straordinario per sostenere il reddito di chi nella crisi perde il lavoro e non ha né tutele né altri ammortizzatori. Per questo serve l'incremento della dotazione del Fondo per gli ammortizzatori sociali, la sua estensione a tutti i lavoratori che attualmente non ne hanno diritto, il sostegno ai processi di formazione e riqualificazione dei lavoratori, oltre che al sostegno al reddito. Per i lavoratori che non ne hanno diritto la nostra proposta si riferisce ai lavoratori precari (parasubordinati, associati in partecipazione con apporto di solo lavoro, lavoratori a termine, lavoratori non subordinati delle cooperative ecc.) e ai lavoratori di tutti i settori dove non sono previsti in via ordinaria;

• un intervento di riduzione del prelievo fiscale su salari e pensioni nel prossimo biennio. Occorre agire o con un intervento sulle detrazioni o con la restituzione del fiscal drag, a partire da 500 euro nel 2008 (tredicesima mensilità), prevedendo per il 2009 un ulteriore consistente intervento in grado di contribuire a una manovra anticiclica. Nel contempo, la progressiva estensione della platea dei pensionati che ricevono una quattordicesima mensilità e la revisione del sistema di calcolo per la determinazione dell'aumento dei redditi da pensione. Tale previsione è già contenuta nel Protocollo welfare del luglio 2007 per le pensioni più basse;

• agevolazioni nella ricontrattazione dei mutui. Si può concretizzare questa richiesta, da prevedere in via eccezionale per i prossimi due anni, ponendo parte degli oneri a carico del Tesoro e sostituendo l'Euribor con il tasso applicato dalla Bce al rifinanziamento delle banche quale tasso di riferimento per il calcolo delle rate dei mutui a tasso variabile. Si potrebbero già realizzare accordi con le Regioni a tutela dei lavoratori in cassa integrazione e precari e per coloro che sono soggetti a possibili pignoramenti, sospendendo temporaneamente le rate e attivando un fondo di garanzia. Ne scaturirebbe un consistente beneficio considerato che, ad esempio, al 20 ottobre 2008 l'Euribor a tre mesi si attesta a 5,09 per cento a fronte di un tasso Bce del 3,75;

• la garanzia del Tesoro agli affidamenti già concessi dalle banche fino al compimento degli investimenti previsti dalle stesse imprese, assieme però anche a un sostegno dei settori e territori più esposti alla concorrenza internazionale: il riferimento è ai settori del made in Italy, della bassa intensità tecnologica, della bassa intensità di conoscenza utilizzata, oggettivamente più a

rischio di crisi aziendali. Per essi è possibile intervenire attraverso una garanzia pubblica e sgravi fiscali per le imprese che realizzano piani di qualità con investimenti in innovazione (nuove tecnologie, organizzazione ecc.), ricerca e formazione, e che si impegnano contemporaneamente a non ridurre l'occupazione per tutto il 2009;

• tra le proposte riguardanti il sostegno all'occupazione dei migranti (che oggi producono il 10 per cento del Pil), la sospensione degli effetti della Bossi-Fini in caso di perdita di lavoro per crisi aziendali.

2. Perché nella crisi ripartire dalla questione salariale?

La recessione si sconfigge con un forte sostegno ai redditi dei lavoratori, dei pensionati, delle famiglie a reddito medio basso, invertendo per questa via il ciclo di riduzione dei consumi e della produzione. Infatti, secondo i nostri dati[1] oltre 14 milioni di lavoratori già guadagnano meno di 1.300 euro al mese. Circa 7,3 milioni ne guadagnano meno di 1.000. Sono state registrate «cinque differenze» nel nostro Paese: rispetto al salario netto medio mensile (1.240 euro) un lavoratore del Mezzogiorno ne guadagna il 13,4 per cento in meno; una lavoratrice il 17,9 in meno; un lavoratore di piccola e piccolissima impresa (fino a 20 addetti) il 26,2 in meno; un lavoratore immigrato (extra-Ue) il 26,9 in meno; un lavoratore giovane (15-34 anni) il 27,1 in meno.

Sempre secondo le elaborazioni Ires Cgil su dati Istat, il salario reale di un lavoratore nel 2008 è di poco superiore al valore reale del 1992. Ciò produce un appesantimento delle condizioni dei lavoratori dipendenti, per la mancata restituzione del fiscal drag oltre che per la crescita dell'indebitamento delle famiglie italiane che ha raggiunto il 50 per cento del reddito. La perdita cumulata del potere d'acquisto delle retribuzioni dal 2002 al 2008 è pari a circa 1.292 euro: i salari, anziché crescere oltre l'inflazione, hanno perso circa 30 euro in busta paga ogni mese per sette anni. A ciò si aggiunge il drenaggio fiscale, che solo nel 2008 determina un aumento del prelievo per i lavoratori dipendenti di 0,3 punti per chi è senza carichi e di 0,5 punti per chi ha moglie e figli a carico: mediamen-

[1] Ires-Cgil (Altieri G., Carrieri M., Megale A.) (a cura di) (2007), *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, in *www.ires.it.*

te 362 euro solo nel 2008. Considerando il periodo 2002-2008 sono 1.182 euro di perdita del potere d'acquisto.

D'altra parte, la bassa crescita delle retribuzioni italiane si mostra come un fenomeno ancor più grave se confrontato con le dinamiche salariali relative agli altri maggiori paesi europei. I dati Ocse confermano che in Italia dal 2000 al 2006 si registra una crescita media delle retribuzioni (lorde e nette) di circa 17 punti nominali contro i 17 punti di inflazione effettiva. Risultato: nessuna crescita di potere d'acquisto. Gli stessi dati indicano una differenza tra retribuzioni nette e inflazione per la Germania pari al 6,3 per cento, per la Francia pari al 6,6, per il Regno Unito pari al 12,5.

I redditi da lavoro e da pensione, dunque, che hanno già subito una perdita consistente di potere d'acquisto, devono rappresentare il punto di partenza per riattivare l'economia e resistere all'impatto della crisi.

A fronte di questi dati il governo ha risposto detassando straordinari e premi di risultato. Oltre l'ovvia osservazione che questa operazione coinvolge circa 2 milioni di lavoratori rispetto ai 17 milioni di dipendenti, va reso esplicito non solo che le quantità detassate alla fine raggiungono a malapena la mancata restituzione del fiscal drag (sempre solo per una parte limitata e minoritaria del mondo del lavoro), ma anche che, in un momento come quello che ci accingiamo ad affrontare, sarebbe più responsabile da parte del governo impiegare almeno quelle stesse risorse a sostegno dei lavoratori «più deboli», ossia tutti quelli che a oggi non sono coperti dagli ammortizzatori sociali. Parliamo dei lavoratori delle piccole imprese (sotto i 15 dipendenti), di alcuni settori merceologici nonché dei lavoratori in collaborazione. Con le risorse utilizzate per lo straordinario si potrebbe dare, ad esempio, un sostegno sicuro a circa 100 mila lavoratori almeno per 12 mesi.

Anche su questa misura, ovvero sulla detassazione degli straordinari – di cui rivendichiamo il fatto di aver detto immediatamente che andava pensata diversamente – non possono che farci piacere le critiche, giunte in un secondo momento, non solo da altri sindacati confederali, ma dalla stessa Confindustria. Quest'ultima ha chiesto nell'incontro di Palazzo Chigi dello scorso 24 novembre di «lasciar perdere» la proroga della detassazione degli straordinari, puntando sull'alleggerimento fiscale dei premi di produttività. È emerso, finalmente, il paradosso di una misura che detassa gli straordinari mentre aumentano in maniera esponenziale le ore di cassa integrazione.

Inoltre, la critica a tale misura emerge da un sondaggio congiunturale promosso dalla Banca d'Italia, fatto tra 4.107 imprese dei settori industria e servizi, dove risulta che:

• il provvedimento di detassazione degli straordinari (in vigore da giugno, secondo quanto stabilito dal decreto legge cosiddetto «fiscale» n. 93 datato 27 maggio 2008) ha diminuito la necessità di nuove assunzioni per il 29,1 per cento delle imprese dei servizi e per il 24,6 di quelle dell'industria;

• della detassazione degli straordinari hanno beneficiato il 30,8 per cento degli addetti, anche se gli aumenti delle retribuzioni di questi lavoratori si sono limitati al 2 per cento per circa il 75 per cento degli interessati, e all'1 per cento per gli altri.

3. Una riforma della contrattazione per una nuova politica dei redditi

La valutazione del modello proposto da Confindustria, come di qualsiasi altro modello di relazioni industriali che cambi il Protocollo del 23 luglio 1993, parte da un presupposto imprescindibile: il Protocollo rappresenta «l'accordo costituente delle relazioni industriali del nostro Paese» (G. Giugni) e venne realizzato all'insegna del risanamento dell'economia italiana e dell'entrata nell'Unione Europea; oggi, la priorità che dovrebbe muovere la trattativa e, dunque, la formulazione di un nuovo accordo tra le parti sociali è la crescita del sistema-paese, dopo anni di perdita di competitività e di produttività. Ad aggravare la situazione e porre l'attenzione a livello europeo contribuisce la grave crisi che sta attraversando l'economia mondiale, che richiede una riflessione certamente non limitata alla difesa degli interessi precostituiti. Insomma, l'interesse generale deve tornare a rappresentare la stella polare delle parti.

Non esiste, quindi, accordo che possa essere istruito peggiorando i diritti dei lavoratori, soprattutto con riferimento alla tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni. In questo quadro bisognava riportare al centro una sfida per la produttività e aggiornare il Protocollo del 23 luglio 1993 come unico modello contrattuale. L'obiettivo resta sempre quello di una politica dei redditi che, allo stato, questo governo non ha inteso percorrere. Bisogna riparlare di politica dei redditi, poiché rientra in un quadro in cui concorrono diversi fattori alla formazione e alla crescita del reddito disponibile netto: in aggiunta al salario contrattato, la quota di produttività di-

stribuita al lavoro, le tasse e i contributi (e relative detrazioni/deduzioni), il grado di tutela presente nei sistemi di welfare (nazionale e locale), controllo di prezzi e tariffe ecc. Per questo ho sempre sostenuto, fin dal 1998, la necessità di un aggiustamento e di una manutenzione del Protocollo. La proposta unitaria è venuta dopo molte difficoltà e probabilmente in ritardo. Il tema della riforma contrattuale doveva essere affrontato già precedentemente, con il governo D'Alema nel 1998 o con Prodi nel 2007. Ricordo che il ministro del Lavoro Damiano convocò una seduta con le parti sociali il 19 settembre 2006, proprio sulla politica dei redditi.

A novembre abbiamo costruito una piattaforma unitaria sul fisco. Finalmente a maggio abbiamo varato le proposte unitarie per la riforma della contrattazione. Si è partiti inizialmente con Confindustria avendo chiaro che, verificate le eventuali convergenze o divergenze, l'obiettivo restava comunque quello di giungere a un tavolo unico per un unico modello contrattuale. Non è retorico ricordare che il Protocollo del 23 luglio 1993 è la carta costituzionale delle relazioni industriali, che può essere aggiustata e aggiornata, ma resta la «costituzione» su cui le parti devono operare.

Dall'apertura della trattativa si sono tenuti 13 incontri tra sindacati e Confindustria. Come Cgil-Cisl-Uil abbiamo svolto assemblee con lavoratori e lavoratrici per spiegare i nostri obiettivi. Nella proposta unitaria era prevista anche l'ipotesi di sottoporre al voto dei lavoratori l'eventuale accordo. Tuttavia, a oggi non c'è un accordo. Non c'è stato un accordo separato con Cisl e Uil né un avviso comune separato. Quello sarebbe stato un fatto grave, di rottura, cui avremmo dovuto rispondere immediatamente. D'altro canto Confindustria dovrebbe aver chiaro che un accordo separato produce l'unico esito di passare da un sistema con regole, come quelle del 1993, da aggiustare ma comunque certe e condivise, a un sistema in cui le regole non esistono più. Bel risultato!

Resta comunque il fatto che «l'intesa sulle linee guida» da noi non condivise si presenta come un elemento negativo e di divisione del sindacato che, se non recuperato, può portare a un accordo separato. Sono del parere che va evitato perché non è nel nostro interesse né in quello del Paese. Non credo utile neanche per le imprese fare nuovi accordi sulle regole generali della contrattazione senza la Cgil. Già con Alitalia c'era stato un tentativo di dividere i sindacati da parte del ministro del Lavoro Sacconi, fallito per la forza delle nostre ragioni e per la consapevolezza che l'unità del sindacato, se c'è, rende più forte i lavoratori stessi. Ciò significa, an-

che per noi, lavorare nei prossimi giorni e settimane per ricostruire le condizioni unitarie attorno al modello unico e all'emergenza che investe il Paese per giungere a un accordo buono e condiviso.

4. Le proposte di Confindustria non convincono

Nei giorni passati si è portata a conclusione con la firma di Cisl e Uil l'intesa sulle regole contrattuali per i lavoratori dell'artigianato, aggiornando il modello contrattuale definito nel 2004. Per quanto mi riguarda la ritengo una buona base di intesa, da perfezionare con particolare attenzione al tema degli orari nel rapporto tra contratto nazionale e secondo livello, ma alla fine da sostenere con convinzione con tutti i passaggi democratici del caso. La mia valutazione positiva nasce dal fatto che a differenza delle proposte di Confindustria prevede un'inflazione concordata non depurata, non altera la base di calcolo e non prevede regimi sanzionatori di alcuna natura.

La proposta di Confindustria conta sì alcuni aspetti positivi, ma nell'insieme non funziona. Tra tali aspetti va sottolineato il fatto che l'indice d'inflazione suggerito da Confindustria come riferimento per l'aumento delle retribuzioni contrattuali (l'indicatore d'inflazione al netto della componente energetica) per il prossimo triennio si attesta mediamente al 2 per cento, a fronte di un tasso d'inflazione programmata dell'1,5. Superiore alla programmata, anche se non era mai stato registrato uno scostamento tra inflazione programmata (all'1,7 per cento) e inflazione effettiva (prevista al 3,6) come nel 2008. Va rimarcato, d'altronde, che gli anni in cui si sono rilevati scostamenti dell'inflazione effettiva da quella programmata, erano sempre anni in cui governava il centro-destra.

L'idea di un premio di perequazione a livello nazionale per chi non contratta il premio di produttività nel secondo livello è un fatto importante. Tuttavia va ricordato che categorie come i chimici, gli alimentaristi e i meccanici vedono l'istituto già presente, per i chimici addirittura dal 1982. Vorrei rendere evidente che tale premio di perequazione, inoltre, non viene erogato per chi ha aumenti unilaterali. È come se si volesse premiare non la contrattazione ma «gli aumenti alla Della Valle». Resta comunque il fatto che il premio verrebbe pagato con le risorse tolte dalla base di calcolo relativa al valore punto. Insomma, si tolgono 2,2 euro a cir-

ca quattro milioni di lavoratori per erogare un premio a non più del 10 per cento di essi.

Le ragioni per cui i punti negativi non consentono un'intesa ruotano sostanzialmente attorno a tre questioni:

1. Prevale l'idea superata di un modello centralistico, in cui Confindustria, sulla spinta di Federmeccanica e di alcune associazioni del Nord, pensa di risolvere le questioni legate alle relazioni industriali attraverso un modello centralistico fatto di deroghe e sanzioni. Come nel 1993, per noi, invece, va costruito un modello universale di relazioni industriali. Anche guardando alla crisi attuale, il Protocollo del luglio 1993 si conferma più flessibile, e comunque sarebbe ragionevole immaginare che le eventuali deroghe e sanzioni (le cui esperienze sono già presenti nel bagaglio delle categorie) andrebbero affrontate nei singoli Ccnl sulla base dei problemi reali dei singoli settori.

2. La questione centrale relativa ai salari e alla difesa del potere d'acquisto:

• il valore punto[2] verrebbe ridotto da circa 18 euro a 15,74 euro (questo dato vale per i meccanici ma è abbastanza rappresentativo) e, pertanto, tra il 10 e il 30 per cento più basso del valore punto attualmente adottato dalle categorie. L'inflazione dell'ultimo periodo (2004-2008) mediamente si è attestata al 2,5 per cento. Moltiplicando infatti 18 euro per 2,5 punti di inflazione media annua per 12 mesi, per quattro anni, si ottiene un incremento di 2.160 euro. Moltiplicando, invece, 15,74 euro per i 2,5 punti d'inflazione media annua per 12 mesi, per quattro anni, la cifra si riduce a 1.889 euro (–271 euro). Per effetto del cumulo della perdita di potere d'acquisto generata dal primo anno e trascinata nei successivi, la perdita cumulata esclusivamente attribuibile ala riduzione del valore punto è di circa 951 euro;

• l'indicatore di inflazione (Ipca)[3], depurato della componente energetica importata, nel solo 2008 porterebbe alla perdita secca di un punto. Nei prossimi tre anni probabilmente il problema sarà quasi inesistente

[2] Il valore punto è il valore economico attribuito a ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali corrisposti ai lavoratori in occasione del rinnovo economico del Ccnl, generalmente convenuto di comune accordo tra le parti.

[3] Tra il 2004 e il 2008 l'inflazione programmata (1,7) è 8 decimi di punto inferiore all'inflazione armonizzata Ue (Ipca=2,5), un indicatore che si dimostra puntuale e certamente non sovrastimato: mantenendosi, infatti, sempre sotto l'indicatore dell'abbattimento dei consumi (deflatore dei consumi=2,6) non propaga inflazione.

ma, a maggior ragione, non si capisce perché Confindustria ne ha fatto oggetto del negoziato per tre mesi. Comunque, se la depurazione fosse stata applicata nel quinquennio 2004-2008 l'indice generale avrebbe registrato una crescita media annua del 2,5 per cento e quello depurato dell'energia del 2,1. Questo avrebbe comportato un'ulteriore perdita cumulata di 406 euro;

• Confindustria, inoltre, ha previsto nel modello proposto il recupero di uno «scostamento significativo». Tale elemento lascia margini di perdita di potere d'acquisto in base alla definizione di «significativo», nonché delle modalità del recupero: ad esempio, se lo scostamento fosse dello 0,3 per cento, con un parametro ritenuto «significativo» di 0,4 per cento, ciò comporterebbe una perdita di 1,2 punti in quattro anni, ovvero 258 euro;

• oltre a non essere definita l'entità dello «scostamento significativo», l'eventuale recupero è stato contemplato solamente in rapporto all'inflazione depurata dell'energia registrata per l'anno precedente e non quella effettiva, rilevata dall'indice generale: ad esempio, se l'inflazione nel 2009 si dovesse confermare attorno al 3,2 per cento e il rinnovo prendeva come riferimento l'inflazione depurata dell'energia al 2,5 per cento, lo scostamento dal 2,9 eventualmente registrato a fine 2009 comporterebbe un recupero dello 0,4 e non del 0,7 per cento;

• la decorrenza dei contratti: Confindustria stessa aveva manifestato la disponibilità di far partire i nuovi aumenti contrattuali dalla scadenza dei precedenti, superando la prassi in atto fatta di una tantum e di decorrenze posticipate; nell'ultimo testo ha fatto comunque un passo indietro tornando nei fatti all'una tantum.

3. Non si è voluto sin qui, da parte di Confindustria, superare il riferimento alla «prassi in atto» (prevista nel Protocollo del luglio 1993), liberando così energie atte ad allargare la contrattazione di secondo livello e dunque a far crescere la produttività e i salari. Non c'è l'idea di una scommessa sulla convenienza competitiva di lavoro e impresa nel territorio.

5. Un buon accordo: per i lavoratori e per il Paese

La prima necessità oggi è far proseguire un tavolo tra «i produttori» all'insegna della costruzione di un accordo per affrontare la crisi. Quel che serve è lavorare per una buona intesa sull'emergenza occupazione, redditi e in-

vestimenti, posticipando la questione delle regole contrattuali ed evitando accordi separati. Di più. La crisi offre la possibilità di affrontare, con coraggio e determinazione, i nodi strutturali del sistema, la crisi della competitività e la bassa produttività, per definire le basi del futuro e, al tempo stesso, scongiurare l'ipotesi di un accordo sulle regole non condiviso che sarebbe di sicuro peggiore dello status quo. Proprio su queste tematiche dovremmo immaginare di realizzare una serie di incontri di studio mirati in cui coinvolgere non solo sindacati e parti datoriali ma anche i migliori studiosi. In altre parole, le migliori menti al capezzale del Paese malato.

Lavorare per un accordo condiviso deve essere una scelta di tutti, vale per noi ma deve valere anche per Confindustria, per la Cisl e per la Uil. A maggior ragione dovrebbe valere per il governo che, a partire dal pubblico impiego, ha scelto invece la logica degli accordi separati, venendo meno al suo ruolo di responsabilità. Occorre che si producano avanzamenti e che i lavoratori possano percepire un miglioramento rispetto alle condizioni attuali.

L'ultima nota del Csc indica una previsione di variazione del Pil dell'Italia per il 2009 al -0,5 per cento per effetto della crisi dei mercati finanziari. Come si può allora non far prevalere il senso di responsabilità nei confronti di tutto il Paese? Proprio per quel senso di responsabilità, oggi non mi stanco di ripetere che servirebbe un tavolo permanente per affrontare la crisi e le sue conseguenze.

Per questo era giusto l'allargamento del tavolo sulle regole contrattuali a tutti i soggetti, compreso il governo, sia come datore di lavoro sia come coordinatore, nell'ottica di un modello unico; anche se è uno strappo non indifferente nei nostri confronti avere siglato un accordo separato sul pubblico impiego. Sarebbe il tempo di rivalutare lo spirito e la coesione con cui l'allora presidente Ciampi nel 1993 si mosse richiamando tutti alle proprie responsabilità e all'impegno per unire e non per dividere il Paese. Di questo oggi ci sarebbe grande bisogno. In ogni caso, pur dando priorità all'emergenza crisi, per immaginare un accordo condiviso occorrerebbero elementi di novità che guardino almeno in tre direzioni:

a) la conferma di un modello unico e universale di contrattazione, superando il tema delle sanzioni e deroghe come già indicato in precedenza;

b) la tutela dei salari, che deve partire dal mantenimento dei valori punto e della base di calcolo attuale nei rinnovi dei Ccnl (che comunque vanno definiti dalla categorie). Il contratto nazionale, inoltre, deve difendere

il salario dall'inflazione reale almeno nel recupero dello scostamento tra inflazione prevista e inflazione reale, mantenendo i criteri delle ragioni di scambio, né più né meno di quanto scritto nel Protocollo del luglio 1993;

c) se con il Ccnl si difende il salario reale, con il secondo livello bisogna spostare la produttività per far crescere le retribuzioni. Per questo bisogna scommettere su un allargamento, anche sperimentale, del secondo livello. Ecco perché va superato il riferimento alla «prassi in atto», allargando sul serio la contrattazione decentrata.

Mi piacerebbe che Confindustria ci sfidasse sul terreno dell'innovazione e della sperimentazione. Non si può predicare bene e razzolare male. Confindustria infatti non si presenta come un soggetto innovatore. Innovare il sistema, sperimentare un'estensione della contrattazione, scommettendo realmente sul secondo livello, in particolare sul territorio, nei distretti, nei siti, nelle filiere, significa stimolare processi di coinvolgimento e organizzazione del lavoro che generino maggiore produttività: circoli virtuosi da cui far scaturire il valore aggiunto da restituire al lavoro. Ciò produrrebbe anche una maggiore qualità in termini di investimenti in conoscenza, nella ricerca e sviluppo, nella formazione e nella sicurezza.

Non c'è, peraltro, innovazione se si risponde più alle esigenze di Federmeccanica che agli interessi generali, trascurando l'idea di una convenienza competitiva, come avvenne tra Lama e Agnelli[4] nel 1975 sul punto unico di contingenza, che confermò il legame speciale di rispetto e i stima tra i due uomini e le due parti, pur nella netta distinzione di compiti e ruoli che ciascuno ricopriva. Ecco perché bisogna cercare un accordo condiviso. Un accordo senza la condivisione delle regole da parte di tutti equivale all'assenza di qualsiasi regola.

[4] Con tale intesa si stabilì l'adozione di un punto unico di contingenza uguale per tutti i lavoratori, di misura pari al valore di quello più alto in vigore (948 lire per un impiegato di I livello), nonché, di fronte all'inflazione crescente (per effetto della crisi petrolifera), l'applicazione di un «punto pesante», pari a 2,52 volte il punto predeterminato (ovvero 2.389 lire). Si azzerò l'indice, con nuova base 100 (i 34 scatti maturati tra febbraio 1975 e gennaio 1977 verranno inglobati in busta-paga con il contratto collettivo del 1979), e l'indennità di contingenza venne estesa a tutti i settori produttivi e ai pensionati (nel pubblico impiego, sotto la denominazione di «indennità integrativa speciale», venne introdotta nel 1959). Vennero inoltre sanciti il divieto futuro di conglobamento degli scatti nella paga-base e, con un accordo del 1977, l'eliminazione della contingenza dalla liquidazione e la soppressione delle cosiddette «scale mobili anomale» di cui godevano alcune categorie di lavoratori del pubblico impiego e dei servizi.

Noi siamo interessati a realizzare un buon accordo. Non bisogna arrendersi alle divisioni sindacali. Anzi, a maggior ragione in un momento così delicato, vanno contrastate con fermezza. L'unità continua a essere un valore e una conquista utile cui non si deve rinunciare mai, fermo restando il rigoroso confronto di merito e il rispetto delle diverse posizioni. Per questo, pur essendo in una fase difficile come questa, va formulata un'idea, una proposta, un progetto sociale, anche immaginando una fase costituente di un nuovo soggetto sindacale unitario, che puntando a sconfiggere l'idea del bipolarismo sindacale miri a una nuova e forte unità fondata su contenuti, su regole democratiche e sulla reale misurazione della rappresentatività.

TEMA

Cambiamenti sociali del lavoro

Introduzione

Per una sociologia dei lavori

Fabrizio Pirro

1. Dal Lavoro ai lavori

Ormai quasi dieci anni fa, Aris Accornero, ricostruendo quello che era stato il ruolo del lavorare nel Novecento e abbozzando quale potesse essere nel secolo a venire, disegnava una transizione «dalla società del Lavoro alla società dei lavori» (Accornero, 1997, p. 200). A suo avviso, da una società con baricentro un modello dominante di lavoro caratterizzato da una chiara distinzione del luogo di lavoro da quello delle altre attività, regimi orari rigidi e prolungati, una stabilità occupazionale (maschile) data dai contratti a tempo indeterminato, si stava progressivamente passando a un sistema sociale nel quale il lavorare assumeva caratteri e tutele più diversificate. Tuttavia, se ciò complicava le possibilità di spiegarlo e di governarlo, non necessariamente poteva comportare un suo peggioramento generalizzato. Semmai, avrebbe imposto nuove domande conoscitive alle quali dare risposte.

Quanto accade oggi sotto i nostro occhi offre sempre più conferme a questo schema[1]. Il passaggio da quello che era tipico ai (nuovi) lavori atipici fa così salire alla ribalta del mercato lavori che si intrecciano con i luoghi della quotidianità privata, che hanno una distribuzione oraria scandita diversamente nella giornata o nella settimana o addirittura nei mesi, la cui durata contrattuale può essere anche di pochi giorni. Questa pluralità sta determinando differenze tra gli attori sociali (e pone problemi conoscitivi non

* Fabrizio Pirro insegna Sociologia della produzione presso la Facoltà di Sociologia dell'Università di Roma «La Sapienza».

[1] Lasciando, tra l'altro, sempre più smentita l'ipotesi della *fine* del lavoro, da più parti vaticinata (Dahrendorf, 1980; Rifkin, 1995) o auspicata (Gruppe Krisis, 1999). Non stiamo qui a discutere se sia un bene o un male, semplicemente non è. Al contrario, il dato empirico che abbiamo di fronte è una persistente domanda di lavoro, perché nei nostri sistemi sociali questo è ancora fonte sia di reddito sia di identità.

risolvibili con la semplice adozione della dicotomia standard e non standard). Sono differenze non ancora rilevanti dal punto di vista quantitativo, mentre lo sono sempre più da quello qualitativo, visto che a essere coinvolti sono specifici soggetti – giovani, donne, immigrati – e professionalità. Ciò, infatti, non può che generare forti disparità di condizioni, vissuti e aspettative future.

Il passaggio dal «monismo» al «polismo» nell'impiego del lavoro non significa solo avere modalità (ipoteticamente) «nuove» per lavori «nuovi» o «vecchi», significa anche avere modalità tra loro diverse in uno stesso lavoro. Le differenze, insomma, non sono solo interoccupazionali, ma anche – e per le conseguenze si potrebbe dire: soprattutto – intraoccupazionali. Ciò porta infatti a una stratificazione molto più complessa e socialmente contraddittoria, perché solo in parte legata come un tempo alla professione svolta. A quest'ultima andrà combinata, ad esempio, la tipologia contrattuale o quella oraria, e ciò può posizionare uno stesso lavoro in punti diversi di un'ipotetica scala occupazionale secondo il risultato della combinazione. Se si pensa, inoltre, che questa diversità può attraversare molto più di un tempo uno stesso attore durante la sua vita lavorativa, l'immagine si presenta decisamente mossa e la sua messa a fuoco diventa una vera e propria sfida per gli studi socio-lavoristi a venire. Per finire, tutto questo ha ovviamente effetto anche sulla rappresentanza degli interessi e, più in generale, sui modi di governare le relazioni tra le diverse istanze sul lavoro (Piore, Safford, 2006).

2. Flessibilità/precarietà

Come è noto, all'origine di questi mutamenti vi è il bisogno delle aziende di recuperare flessibilità in un mercato globalizzato, quindi iper-competitivo, ma non tutte le soluzioni sono così nuove, visto che alcune di esse erano già praticate due secoli fa con l'avvento dell'industria (Della Rocca, Fortunato, 2006). Questo perché nonostante il termine «flessibilità» sia divenuto oggi un passepartout col quale spiegare ogni supposto cambiamento, il suo contenuto è invece declinato empiricamente secondo diverse modalità, ognuna delle quali rispondente a esigenze organizzative diverse, quindi con conseguenze che possiamo ipotizzare diverse. Basterebbe tenere presente la distinzione usata da Luciano Gallino tra flessibi-

lità dell'occupazione, che agisce sulla quantità di forza lavoro, e flessibilità della prestazione, che interessa invece i modi del suo utilizzo (Gallino, 2007, pp. 5-9)[2].

Questa disattenzione alle diverse flessibilità porta poi all'uso errato di «precarietà» quale sinonimo, mentre i due termini coprono campi semantici distinti. A confermarlo sono anche i loro opposti: l'assenza di precarietà è la «stabilità», mentre l'assenza di flessibilità è la «rigidità»: non ci sembra che questi due nuovi termini siano equivalenti. Sebbene il problema della precarietà sia legato anche alla flessibilità non è a esso sovrapponibile, poiché la precarietà può avere origine anche fuori del contesto lavorativo. Ciò per fare ordine (e intervenire dove serve) e non per assolvere in toto questi processi, poiché una parte di essi ha sicuramente prodotto e continua a produrre disuguaglianze sul lavoro, di fatto accollando sull'offerta del mercato del lavoro i costi della competitività delle imprese.

Come riassumeva utilmente già dieci anni fa Carlo Trigilia, la pratica della flessibilità segue almeno due strade: una alta, «capace di dinamismo, innovazione e condizioni di lavoro più favorevoli in produzioni diversificate e di qualità»; una bassa, «che gioca molto su condizioni di impiego e di costo del lavoro per rafforzare la competitività di prezzo in produzioni di minore qualità, che spesso si radicano in tutto o in parte nell'economia nascosta, quindi con evasione delle norme fiscali e di quelle che regolano i rapporti di lavoro» (Trigilia, 1998, p. 386). Sebbene la precarietà si annidi soprattutto nella seconda, quest'ultima non è tutta fonte di precarietà. La flessibilità, infatti, può essere una risorsa o una iattura: conta come il processo viene governato e regolato dall'alto, tenendo conto delle caratteristiche dei soggetti coinvolti, e come viene vissuto dal basso, secondo le risorse che i soggetti possono mettere in campo. Illuminanti sono in tal senso le ricerche condotte da Giovanna Fullin, dove lo stesso lavoro «instabile» può essere considerato un investimento, da un giovane supportato dalla fa-

[2] Sulla stessa lunghezza d'onda di questa dicotomia, ma a essa non del tutto sovrapponibile, c'era già stata quella tratteggiata da Jean-Claude Barbier e Henri Nadel, che distinguevano tra *occupazione* e *lavoro*, intendendo con la prima «una collocazione in un'organizzazione produttiva», collocazione «caratterizzata da determinati compiti e mansioni, relazioni più o meno stabili con altri operatori, doveri tecnici individuali e collettivi»; con il secondo «l'attività produttiva, individuale e collettiva, esercitata all'interno delle organizzazioni» (Barbier, Nadel, 2000). Sui diversi «tipi» di flessibilità nei quali vanno poi scomposte queste coppie, vedi Reyneri (2005, pp. 76-77).

miglia, o una gabbia, per un quarantenne che aspetta da anni l'occasione per uscire definitivamente dalla casa paterna (Fullin, 2004).

Il problema, infatti, non è (solo) nella flessibilità, ma (soprattutto) nel deficit di garanzie. Più che la precarietà in sé è cresciuto il senso di precarietà, anche tra soggetti le cui condizioni lavorative non dovrebbero dare adito a ciò, perché, come ha affermato Accornero (2006, p. 143), a uno smontaggio del mercato non ha risposto una riscrittura delle regole: «molti italiani sono […] convinti che nell'ultimo decennio il lavoro flessibile ha creato tanta precarietà, e ciò per il semplice motivo che ha destrutturato e moltiplicato le modalità d'impiego senza adeguare il sistema delle tutele». Un limite, questo, che per le conseguenze sembra avvicinarci alla destrutturazione di un mercato già poco strutturato come quello statunitense (Broschak, Davis-Blake, Block, 2008).

L'azione da compiere, dunque, è disegnare quella che Luciano Gallino ha definito una flessibilità sostenibile, che per il sociologo torinese va perseguita attraverso cinque obiettivi: «1. fare in modo che perdere il posto di lavoro, e anzi perderlo ripetutamente, non sia vissuto come un trauma, ovvero come un passo verso l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro; 2. evitare che la precarietà dell'occupazione rechi con sé la precarizzazione della vita privata; 3. dare continuità e progressione a profili di carriera discontinui; 4. ridare consistenza su nuove basi all'idea di "luogo di lavoro" come luogo di identità personale e integrazione sociale; 5. attenuare le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità» (Gallino, 2001, pp. 65-66). A conclusioni simili giunge anche Massimo Paci, quando, pur cercando di cogliere le possibilità di affrancamento offerte dalla flessibilità, conclude comunque che, alla luce dei cambiamenti ai quali assistiamo, «la questione diventa quella delle forme che deve assumere il sistema di protezione sociale per offrire una tutela adeguata alle diverse attività lavorative, tipiche e atipiche[3]» (2005, p. 183).

La questione, insomma, non è se la flessibilità sia giusta o sbagliata in sé. Volendo trovare le ragioni profonde della cospicua partecipazione delle nuove generazioni ai movimenti di protesta che attraversano in questi giorni il nostro paese, chi scende oggi in piazza non è più, come poteva accadere con

[3] A queste aggiunge quelle che definisce le «attività fuori mercato socialmente riconosciute», centrali nella sua proposta di un nuovo welfare. Ma su questo rimandiamo all'autore (Paci, 2005).

i movimenti di fine anni sessanta, un'élite che chiede di avere voce in capitolo nella destinazione delle risorse disponibili per costruire, su valori diversi, un futuro alternativo; oggi, più drasticamente, ci sembra che rivendichi il diritto a progettare un futuro, che percepisce solo come incerto e «precario».

3. Nel lavorare

Se dunque, alla luce di quanto abbiamo detto fin qui, ci troviamo di fronte a un'accresciuta segmentazione dei lavori (e quindi dei lavoratori) e a una loro stratificazione, il lavoro di ricerca non può che andare di pari passo. Definita insomma la cornice del quadro, dobbiamo ora entrarci dentro, per vedere meglio da vicino le diversità e le dinamiche[4]. I contributi che seguono, tutti il precipitato di lavori di ricerca sul campo, vanno proprio in questa direzione. Si presentano, infatti, come tante fotografie di soggetti e condizioni diversi, tutte però con lo stesso sfondo, dato dagli assi del cambiamento descritti sopra.

I primi due contributi si occupano delle forme di lavoro temporaneo più diffuse nel nostro paese: le collaborazioni e il lavoro interinale. Le prime sono affrontate da Patrizio Di Nicola nel contesto più ampio dei cosiddetti lavoratori parasubordinati. L'autore presenta un'elaborazione secondaria dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico sulla base dati degli iscritti alla Gestione Separata Inps, definiti appunto dall'istituto «lavoratori parasubordinati». Come è ormai noto (Altieri, Carrieri, Leopardi, Oteri, 2000), questi ultimi si presentano come un aggregato composito, di natura amministrativa, frutto di più scelte legislative fatte in tempi diversi[5]. Questa eterogeneità complica inevitabilmente la lettura dei dati disponibili, la cui affidabilità è però decisamente aumentata con l'introduzione nel 2005 dell'obbligatorietà del versamento mensile per i datori.

Proprio in considerazione di questo miglioramento, Di Nicola presenta un'indagine longitudinale per il biennio 2005-2006 lavorando su questa fonte. Il dato più interessante – per quanto abbiamo detto fin qui – emerge dal-

[4] Un bell'esempio di quello che cerchiamo di dire ci viene dalla raccolta di ricerche curata da Juan José Castillo, da cui emergono sia la diversità delle configurazioni lavorative presenti in Spagna sia la loro interdipendenza (Castello, 2005).

[5] A oggi ne fanno parte: i collaboratori, i professionisti privi di albo, i lavoratori autonomi «occasionali», gli associati in partecipazione, i dottorandi di ricerca.

la tipologia proposta, che scomponendo gli iscritti in cinque tipi, li posiziona lungo un continuum di minore o maggiore debolezza, individuando dei fattori che potrebbero generare una condizione di precarietà. Questo porta ancora una volta alla nostra attenzione il nodo cruciale della sostenibilità della flessibilità e delle nuove tutele da implementare.

Il lavoro interinale è stato invece studiato da un gruppo di ricerca dell'Ires nazionale guidato da Giovanna Altieri, autrice del secondo contributo. L'indagine, svolta nel 2007, ha interessato quasi mille soggetti che negli ultimi 12 mesi avevano svolto lavoro in somministrazione non inferiore ai 30 giorni. Un primo dato conferma quello di indagini precedenti (Fullin, 2004), cioè che questi soggetti si sentono meglio tutelati dei collaboratori, probabilmente per la maggiore «tipicità» del loro lavoro. Malgrado questo, però, gli intervistati svolgono soprattutto mansioni con scarso contenuto professionale e il loro reddito è di conseguenza basso. Tra di essi, poi, vi è una significativa presenza di migranti, che in molti casi entrano in questo modo in contatto con il nostro mercato del lavoro. In generale, però, l'indagine sembra confermare solo in parte l'idea che il lavoro interinale funzioni da porta di accesso all'occupazione standard, confermando invece il bisogno anche per buona parte di questi soggetti di misure di tutela che evitino loro l'intrappolamento nella condizione di precarietà.

La seconda coppia di saggi è costituita da due indagini molto diverse tra loro per la numerosità di soggetti studiata, ma entrambe aventi come campo di indagine lavoratori sulla carta più garantiti di quelli dei due gruppi visti in precedenza. Il primo contributo, di Emma Corigliano e Lidia Greco, presenta una ricerca su circa 120 operatori di un call center barese, tutti impiegati a tempo indeterminato. La particolare condizione di garantiti di questi soggetti rispetto a quella in molti altri call center dove è invece «normale» il contratto di collaborazione, porta le autrici a interrogarsi sul senso che gli intervistati danno alla loro condizione lavorativa in un contesto come quello di un call center, che ricerche hanno dimostrato già da tempo poter essere anche di bassa qualità (Taylor, Bain, 1999). Emerge così una relazione forte tra le biografie lavorative dei soggetti e il valore attribuito al loro lavoro: per chi ha appena fatto ingresso sul mercato del lavoro il call center è visto come un'opportunità, un trampolino di lancio verso occupazioni più soddisfacenti; per chi ha già svolto più lavori, malgrado un'età non elevata, questo lavoro è, al contrario, l'agognato «posto», capace di offrire comunque delle garanzie, da sempre bene raro sul mercato del lavoro meridionale.

Il contributo successivo, di Eliana Como, presenta invece una sintesi dell'indagine di massa della Fiom, che ha raccolto le risposte di quasi 100.000 lavoratori e lavoratrici metalmeccanici, più del 90 per cento dei quali con un contratto a tempo indeterminato. Dei tanti dati raccolti, due ci sembrano emergere con ferale chiarezza. Da un lato la condizione femminile, per tutte le variabili considerate sempre peggiore di quella maschile. Dall'altro l'ammontare dei redditi, mediamente pari a 1.170 euro per gli operai e 1.370 per gli impiegati. Se a questo sommiamo il fatto che un terzo degli intervistati si considera a rischio occupazionale, vediamo come la linea che separa il garantito dal precario non è tracciata solo dalla durata del rapporto di lavoro. Se pensiamo alle difficoltà che proprio in questi giorni sta attraversando l'economia mondiale il quadro si presenta a tinte veramente fosche.

Gli ultimi due saggi, infine, si occupano del ruolo che dovrebbero giocare gli organismi di rappresentanza sui nuovi scenari fin qui prospettati. Il contributo di Ilaria Bettella e Roberto Grandinetti, frutto di una ricerca sulle imprese manifatturiere venete, cerca di prospettare quali strategie l'agire sindacale sta mettendo o dovrebbe mettere in piedi alla luce di un'evidente segmentazione della sua base. Questa è infatti portatrice di domande che, se non sono in contrasto tra loro, sono però sicuramente diverse e pongono problemi di strategia e di competenza alle strutture sindacali. Secondo gli autori, questi problemi possono trovare soluzione rispettivamente nella contrattazione aziendale e nello sviluppo di specifiche «professionalità» di interazione con i diversi segmenti.

Il contributo di Vincenzo Fortunato, infine, presenta un'indagine svolta tra dicembre 2006 e giugno 2007 su tutti i lavoratori, esclusi i direttivi, dello stabilimento Sata di Melfi, con il rientro di circa 1.600 questionari su poco meno di 5.000 dipendenti tra operai e impiegati. A questa rilevazione è stata affiancata una serie di interviste a testimoni privilegiati sindacali e aziendali. Obiettivo della ricerca era monitorare i modi e i contenuti delle relazioni di lavoro dopo l'uscita del gruppo Fiat dalla crisi della fine del decennio scorso e l'avvio di una nuova fase nelle relazioni industriali dopo il primo vero conflitto dei dipendenti lucani, quale quello della primavera del 2004. Il tutto sullo sfondo dei cambiamenti organizzativi seguiti all'adozione da parte del management dei principi del *world class manufacturing*. Due dati ci sembra risaltino su tutti. Da un lato, quello che sembra un ripiegamento del modello partecipativo che aveva caratterizzato lo stabilimento lucano, con l'attribuzione crescente alle diverse com-

missioni di compiti di ratifica delle decisioni adottate piuttosto che di istruzione e soluzione dei problemi, ciò in conseguenza anche del nuovo modello organizzativo, teso ad accentrare e quindi a ridurre inevitabilmente le flessibilità del modello di produzione snella[6]. Dall'altro lato, le richieste avanzate alle organizzazioni sindacali da quasi il 31 per cento degli intervistati: la difesa dei livelli occupazionali. Anche in questo caso il senso di precarietà degli intervistati, malgrado le garanzie della loro condizione contrattuale, è evidente.

Per chiudere: è necessario, come fanno tutti i testi che seguono, continuare a scendere sul campo. Solo così riusciremo a costruire una sociologia dei lavori, che possa spiegare le forme, i contenuti e gli effetti dei cambiamenti profondi ai quali stiamo assistendo, offrendo le conoscenze indispensabili per azioni di sostegno e di tutela veramente efficaci.

Bibliografia

Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.

Altieri G., Carrieri M., Leopardi S., Oteri C. (2000), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.

Barbier J.-C., Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Parigi, Flammarion [trad. it. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli).

Broschak J.P., Davis-Blake A., Block E.S. (2008), *Nonstandard, not Sub-standard. The Relationship among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance*, in *Work and Occupations*, XXXV, n. 1, pp. 3-43.

Castillo J.J. (a cura di) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluacifin del trabajo realmente existente en España*, Madrid, Miño y Dávila.

[6] Malgrado i suoi contenuti sono a prima vista molto diversi, una conclusione simile ha avuto anche il caso Volkswagen, iniziato nella prima metà degli anni novanta con un clima partecipativo, teso in questo caso a evitare la chiusura dello stabilimento di Wolfsburg, sfociato nell'istituzione di un diverso regime orario e retributivo. Anche in questo caso, infatti, la partecipazione, pur non venendo messa in discussione, ha nel tempo ceduto il passo alle esigenze del mercato, come ha ricostruito Jens Thoemmes alla luce degli accordi sottoscritti nei dieci anni a seguire (Thoemmes, 2008, pp. 222-232).

Dahrendorf R. (1980), *Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen in der Konstruktion des menschlichen Lebens*, Merkur, in *Deutsche Zeitschrift für Europäisches Denken*, XXXIV, n. 8, pp. 749-760 [trad. it. (1986), *Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, IX, n. 28, pp. 47-61].

Della Rocca G., Fortunato V. (2006), *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Roma-Bari, Laterza.

Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

Gruppe Krisis (1999), *Manifest gegen die Arbeit* [trad. it. (2003), *Manifesto contro il lavoro*, in *Gruppo Krisis, Manifesto contro il lavoro*, Roma, DeriveApprodi, pp. 5-64).

Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.

Piore M.J., Safford S. (2006), *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory*, in *Industrial Relations*, XLV, n. 3, pp. 299-325.

Reyneri E. (2005), *Flessibilità del lavoro e occupazioni instabili*, in *Sociologia del Mercato del Lavoro*, Bologna, Il Mulino, vol. II, pp. 73-144.

Rifkin J. (1995), *The End of Work. The Decline of the Global Force and the Dawn of the PostMarket Era*, New York, Putnam [trad. it. (1997), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini & Castoldi].

Taylor P., Bain P. (1999), *«An Assembly Line in the Head»: Work and Employee Relations in the Call Centre*, in *Industrial Relations Journal*, XXX, n. 2, pp. 101-117.

Thoemmes J. (2008), *L'évolution d'une règle d'organisation sur dix ans: l'accord collectif chez un constructeur d'automobiles en Allemagne*, in *Sociologie du Travail*, L, n. 2, pp. 219–236.

Trigilia C. (1998), *La crisi del fordismo e la nuova sociologia economica*, in Trigilia C., *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Bologna, Il Mulino, pp. 359-408.

I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso?

Patrizio Di Nicola

1. Il rebus della flessibilità

A partire dagli anni ottanta, e ancor di più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è diventato argomento centrale nei dibattiti economici e politici, nonché oggetto di regolamentazione sia legislativa sia tra le parti sociali. In quanto argomento strategico delle politiche aziendali di organizzazione del lavoro, viene universalmente percepita come soluzione indispensabile per mantenere una posizione competitiva delle imprese nel panorama mondiale.

Ne consegue che il tema della flessibilità non ha più solo come contesto e oggetto la struttura interna dell'azienda; non è un fatto «privato» delle imprese, ma riguarda e chiama in causa la collocazione del lavoro nel quadro delle politiche nazionali. La domanda che molti si pongono è se il sistema economico e produttivo europeo non abbia altra possibilità, in materia di lavoro, che mutuare il modello americano, caratterizzato da un imponente ricorso alla flessibilità e da ridotte garanzie sociali. Altri, ragionano circa cosa fare per evitare che questo accada[1].

* Patrizio Di Nicola è docente a contratto di Sociologia dell'organizzazione e di sistemi organizzativi complessi presso l'Università di Roma «La Sapienza».

Si ringraziano, per l'assistenza prestata nella fase di elaborazione dei dati e di esposizione dei risultati, la collega Prof. Isabella Mingo del Dipartimento di Sociologia e comunicazione dell'Università di Roma «La Sapienza» e le d.sse Flavia Bagni e Zaira Bassetti.

[1] Albers D., Haseler S., Meyei H. (a cura di) (2006), *Social Europe. A Continent's Challenge to Market Fundamentalism*, Londra, London Metropolitan University; Scharpf F.W. (2001), *Employment and the Welfare State*, in Cuperus R., Duffek K., Kandel J. (a cura di), *Multiple Third Ways. European Social Democracy Facing the Twin Revolution of Globalisation and the Knowledge Society*, Amsterdam, Wiaardi-Beckman-Stichting, pp. 65-76.

Il rebus della flessibilità ha due grandi anime al suo interno: una economica[2] e una sociale[3]. L'una è legata ai sistemi di miglioramento produttivo, all'efficiente gestione delle risorse umane al fine di una migliore accumulazione del capitale; l'altra incide sulle dinamiche macro e micro sociali dei soggetti coinvolti. È importante considerare che i due aspetti, quello economico e quello sociale, sono interconnessi in modo inscindibile, cosicché gli spostamenti su un fronte generano ricadute sull'altro, e viceversa.

Il presente saggio ha l'ambizione di ragionare attorno al lavoro flessibile; in particolare, utilizzando quale base empirica l'universo dei lavoratori parasubordinati dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma «La Sapienza», l'Ires nazionale e il Nidil Cgil nazionale, ci interrogheremo sul sottile confine che intercorre tra un lavoro flessibile e una vita precaria.

1.1 Lavoro flessibile o precario?

In letteratura si tende a dividere le forme lavorative in due grandi aree, che a partire dagli anni ottanta hanno visto, anche in Italia, uno sviluppo in un certo senso parallelo[4]. Da una parte ha continuato a crescere il mercato del lavoro cosiddetto «standard», caratterizzato dalla compresenza di tre dimensioni classiche: forma di lavoro dipendente, orario full time, contratto a tempo indeterminato[5]. Dall'altra si sono affacciate condizioni occupazionali nuove, che si distinguevano dal lavoro standard anche solo per un unico aspetto, quale l'orario parziale, ovvero la temporaneità del rapporto contrattuale. Si è cominciato quindi a usare per questo universo lavorativo nuovo il termine di «atipico», per sottolineare una condizione di negazione di alcune dimensioni, la diversità rispetto a una supposta condizione di normalità. Spesso il lavoro atipico è anche «flessibile», indicando in tal modo una vasta

[2] Iacci P. (a cura di) (2005), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Milano, Franco Angeli.

[3] Gallino L. (2003), *Il costo umano della flessibilità,* Roma-Bari, Laterza.

[4] Piotet F. (1988), *The Changing Face of Work*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Atkinson J. (1986), *Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets*, in Dahrendorf R., Kohler E., Piotet F. (a cura di), *New Forms of Work and Activity*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; O'Toole J. (1973), *Work in America*, Cambridge (Mass.), Mit Press.

[5] Secondo l'Istat il numero degli occupati alle dipendenze è aumentato, tra il 1995 e il 2006, da 14,3 a 16,9 milioni, mentre le forze di lavoro, nello stesso periodo, sono aumentate di circa 1,9 milioni di unità [Istat (2007), *Forze di lavoro. Media 2006*, Roma, Istat].

gamma di soluzioni contrattuali, ognuna con specifiche proprietà e aspetti distintivi. La parola «flessibile», in definitiva, sottintende un mondo di significati, non necessariamente negativi – si pensi alla modularità dell'orario – e passa per l'adozione di nuovi parametri organizzativi d'impresa.

In Italia, come del resto in molte altre nazioni, sono state introdotte molte forme di flessibilizzazione dell'occupazione e di diversificazione delle condizioni di lavoro, principalmente attraverso l'ampliamento delle formule contrattuali previste dalla legge. Le quali, per inciso, non necessariamente sono egualmente ben accette dalle imprese: il ricorso a strumenti di flessibilità organizzativa avviene sulla base di specifiche necessità, in relazione al settore produttivo di appartenenza, al territorio di riferimento, alla storia dell'organizzazione[6]. Le forme di flessibilità più utilizzate si riassumono nel part time, nelle collaborazioni parasubordinate e nei contratti a tempo determinato, un ventaglio piuttosto limitato di preferenze[7].

Da un punto di vista esclusivamente statistico, va ricordato che nel secondo semestre del 2006 i lavoratori temporanei secondo l'Istat erano circa 2,7 milioni, mentre i collaboratori e prestatori d'opera poco più di 500 mila: quindi la flessibilità interessa circa il 14 per cento degli occupati in Italia[8]. Un numero in linea con gli altri Paesi europei, come nota Accornero[9], ma che viene percepito in Italia con maggiore apprensione a causa del mancato adeguamento del sistema delle tutele, ancora sagomate a misura dei lavoratori industriali[10].

Da quanto detto pare chiaro che vi sia un equivoco che ruota attorno ai termini flessibilità e precarietà, spesso visti come alternativi, altrettanto spesso come sinonimi: essi sono in realtà separati da una sottile linea di confine, sulla quale gli individui si muovono in equilibrio, cercando di massimizzare i benefici derivanti dalla flessibilità del lavoro senza soffrire gli effetti della precarizzazione del lavoro. Compito arduo, dai risultati incerti, in quanto flessibilità e precarietà possono coesistere in uno stesso soggetto, e dipendo-

[6] Accornero A., Altieri G., Oteri C. (2001), *Lavoro flessibile,* Roma, Ediesse.

[7] La ricerca dell'Isfol, *Plus,* del 2006, sulle caratteristiche e le aspettative dei lavoratori, sottolinea come siano state contate 42 forme contrattuali in Italia nel 2006.

[8] Vedi Istat (2006), *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, audizione del presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, Camera dei Deputati, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato).

[9] Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.

[10] Accornero A. (2007), *Alternative e argini alla precarietà del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, VIII, n. 2, aprile-giugno, pp. 7-21.

no dagli eventi della vita, dal contesto lavorativo, dalle reti di protezione di cui si può godere[11].

Ai fini del presente studio, in definitiva, diremo convenzionalmente che la flessibilità si riferisce anzitutto a un modo di organizzare il proprio lavoro, e riguarda l'autonomia degli spazi, degli orari, delle procedure. La precarietà, invece, attiene a un'insicurezza di vita legata e condizionata dalle condizioni di lavoro, ma non solo.

1.2 La via alta e la via bassa alla flessibilità

È noto che le imprese scelgono modi diversi per reagire alle oscillazioni del mercato. Alcune ripensano le proprie strategie ponendo l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane e puntando a un loro coinvolgimento attivo sia per la gestione del lavoro sia per la creazione di nuovi prodotti e servizi. Altre, al contrario, cercano di comprimere quanto più possibile il costo della manodopera, facendo leva sui contratti, come insegnato dai teorici dell'Ect (Economia dei costi di transazione)[12].

Se l'obiettivo aziendale è una produzione diversificata e di qualità, l'impresa punterà a divenire una sorta di comunità, all'interno della quale gli apporti dei singoli, più che sommarsi, si integrano. Il processo è ben rappresentato dal principio della «spirale della conoscenza»[13], secondo cui i percorsi di crescita della conoscenza nelle organizzazioni sono il frutto di una combinazione di informazioni, socializzazione, clima culturale delle strutture, conoscenze tacite ed esplicite difficili da codificare in modo sistematico, ma il cui risultato permette una crescita generale attraverso uno scambio continuo tra individuo, gruppo, organizzazione, ambiente di riferimento. In questo quadro alle persone è richiesta flessibilità, intesa come capacità di adattamento, di gestione di processi, di definizione e risoluzione di problemi, di condivisione e aggiornamento continuo delle conoscenze. In cambio l'organizzazione concede ampi spazi di flessibilità, intesa come autonomia gestionale, responsabilizzazione nella ricerca di soluzioni efficaci, retribuzione migliore. Il ruolo lavorativo si arricchisce così di senso e

[11] Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-Londra, W.W. Norton & Company.

[12] Rao P.K. (2003), *The Economics of Transaction Costs: Theory, Methods and Applications*, New York, Palgrave Macmillan.

[13] Nonaka I., Takeuchi H. (1995), *The Knwowledge Creating Company*, New York, Oxford University Press.

la condivisione degli obiettivi favorisce la formazione di gruppi di lavoro altamente coordinati, chiamati a sostituire la divisione gerarchica dei livelli decisionali. Ogni gruppo può essere visivamente rappresentato come un nodo in una rete, che funziona come un sistema autonomo di apprendimento. Questa tipologia di impresa si affida alla *flessibilità funzionale*[14] e organizzativa, o *interna*, in cui i compiti e le mansioni possono variare secondo le necessità. I lavoratori devono dimostrare alta polivalenza di capacità, oltre alla disponibilità a continue riqualificazioni professionali. Per ottenere qualità ed efficienza, l'impresa fa leva su processi motivazionali volti al raggiungimento di uno stato di identificazione del lavoratore con il suo lavoro e con l'impresa stessa. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è prerequisito indispensabile per il successo economico dell'organizzazione, ottenibile solo con una prospettiva di investimento nelle risorse umane a lungo termine. La sicurezza occupazionale, in tale contesto, favorisce la creazione di un clima aziendale di collaborazione e lealtà[15].

Carlo Trigilia[16] definisce l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa come una *via alta alla flessibilità*, in contrapposizione a una *via bassa*, attraverso cui l'impresa decide di rispondere ai mutamenti dell'ambiente puntando su variazioni retributive o numeriche della forza lavoro. In questi casi ci si affida a un modello di flessibilità *esterna*, che adatta la domanda di lavoro a fattori di tipo congiunturale dell'ambiente esterno all'impresa. I profitti sono perseguiti attraverso due strade parallele: l'abbattimento del costo del lavoro e la ricerca di economie taylor-fordiste, in cui la produzione si affida alla quantità per abbassare il prezzo unitario dei prodotti o dei beni, nell'assunzione di favorire in questo modo il consumo. L'utilizzo flessibile dei lavoratori genera alti turn over legati agli andamenti delle congiunture economiche in atto e vi è un ricorso massiccio a forme contrattuali «atipiche» a basso costo. L'orientamento è, nella maggior parte di queste aziende, di breve periodo, teso al profitto immediato.

[14] Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro,* Bologna, Il Mulino.

[15] Sennett suggerisce di considerare il concetto di lealtà come discriminante nella valutazione del capitale sociale delle organizzazioni, cioè la disponibilità volontaria dei lavoratori a impegnarsi per l'istituzione. Il sociologo americano sostiene che le organizzazioni godono oggi di scarsa lealtà da parte dei loro dipendenti, nel momento in cui manca la sensazione di essere parte di un gruppo [Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo,* Bologna, Il Mulino].

[16] Trigilia C. (2002), *Sociologia economica,* Bologna, Il Mulino.

I due modelli flessibili non sono, nella loro applicazione reale, del tutto contrapposti. I confini fra le nuove forme organizzative sono sfumati, cosicché è possibile incontrare situazioni in cui la flessibilità alta convive con forme di flessibilità bassa (come nel caso di funzioni della catena produttiva esternalizzate a imprese terze che usufruiscono al loro interno di mobilità occupazionale), o che da forme di flessibilità bassa si passi all'altra modalità, come nel caso delle situazioni di economia informale in fase di emersione.

Paolo Ceri[17] suggerisce a questo proposito una distinzione analitica fra i concetti di «lavoro» e «lavoratore» e, di conseguenza, fra «flessibilità del lavoro» e «flessibilità del lavoratore». I due piani non necessariamente si trovano a coincidere, perché a un'organizzazione rigida del lavoro può corrispondere un lavoratore con tipologia contrattuale flessibile; è il caso ad esempio dei lavori dequalificati e a basso costo del settore dei servizi, i cosiddetti *Mac Job*[18], in cui mansioni semplici e standardizzate sono ricoperte da lavoratori che hanno contratti altamente flessibili. Viceversa, un'organizzazione del lavoro destrutturata, basata su innovative soluzioni tecnologiche e organizzative, può invece privilegiare manodopera a tempo pieno e contratto indeterminato.

2. Tra flessibilità e precarietà: i lavoratori parasubordinati

Nell'universo italiano dei lavoratori flessibili un ruolo importante lo rivestono i cosiddetti *parasubordinati*. Si tratta di persone che, se da una parte sono integrate in maniera funzionalmente stabile all'interno di un'impresa, non lo sono invece sotto un profilo contrattuale. Il loro rapporto di impiego, generalmente detto «co.co.co», o recentemente «co.co.pro», prevede alcune forme tipiche del lavoro dipendente (ad esempio la subordinazione a un superiore o la possibilità/necessità di lavorare presso la sede del committente) e del lavoro autonomo (quale la retribuzione e la durata contrattuale flessibile e contrattata individualmente), pertanto è di difficile catalogazione utilizzando le tradizionali categorie occupazionali. La figura del parasubordinato assume consistenza statistica a partire dal 1996, allorquando viene creata presso l'Inps, sulla scia della riforma pensionistica dell'anno precedente, un'apposita

[17] Ceri P. (2003), *La società vulnerabile,* Roma-Bari, Laterza.
[18] Ritzer G. (1997), *Il mondo alla Mc Donald's*, Bologna, Il Mulino.

Gestione Separata, un fondo pensionistico destinato ai collaboratori, che richiede un'affidabile contabilità inerente i soggetti che ne fanno parte, il lavoro che svolgono, i periodi in cui sono attivi, i compensi che ne ottengono[19]. Secondo l'istituto previdenziale, i parasubordinati che in quel primo anno si iscrissero al nuovo fondo furono poco meno di 839 mila. Nel 2004 erano raddoppiati: oltre 1,7 milioni[20].

L'Inps, a partire dal gennaio 2005, ha istituito per i datori di lavoro l'obbligo del versamento mensile dei contributi per i lavoratori parasubordinati. Ciò ha permesso di raccogliere i dati con maggiore precisione e tempestività; le analisi del presente paragrafo, pertanto, si basano su circa 18 milioni di versamenti eseguiti nel 2005-2006, elaborati dall'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma «La Sapienza», l'Ires nazionale e il Nidil Cgil nazionale. Tale base di dati, come vedremo, ci permetterà di indagare con un discreto livello di attendibilità la condizione dei lavoratori parasubordinati e, in particolare, di avanzare alcune ipotesi sul loro livello di precarietà occupazionale.

2.1 Quanti sono e cosa fanno i parasubordinati

I lavoratori parasubordinati nell'archivio Inps sono circa 1,5 milioni (erano 1.475.111 nel 2005 e 1.528.865 l'anno successivo)[21], per oltre il 70 per cento in condizioni di collaborazione esclusiva da una sola impresa, e che per il 65 per cento svolgono lavori atipici. Concettualmente l'universo indagato è composto di due sub gruppi:

[19] In realtà al fondo pensionistico non afferiscono solo i collaboratori, ma in virtù di varie modifiche ed estensioni legislative, anche figure simili ai lavoratori autonomi, come gli amministratori di condomini, di aziende, di enti pubblici, gli associati in partecipazione, nonché i professionisti con partita Iva ma senza albo professionale. Da ultimo sono entrati nel parterre della Gestione Separata anche i dottorandi di ricerca, che in realtà più che lavoratori in senso proprio sono studenti con borsa di studio. Questa composizione variegata, seppur funzionale sotto il profilo amministrativo, crea notevoli complessità interpretative per chi studia il fenomeno del lavoro parasubordinato.

[20] Inps (2006), *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, Inps. Va detto che il rapporto prende in considerazione i soli «contribuenti attivi», cioè coloro che nell'arco dell'anno hanno effettivamente lavorato, per i quali è stato registrato almeno un versamento contributivo. Il totale degli iscritti al fondo nel periodo considerato è invece di 3,3 milioni, per circa la metà ovviamente inattivi.

[21] A questi si aggiungono circa 220 mila lavoratori autonomi titolari di partita Iva, non coperti da altre prestazioni pensionistiche di albi e associazioni professionali, che non prenderemo in considerazione nel presente *paper*.

• gli amministratori e sindaci di società ed enti e assimilati, che costituiscono oltre un terzo del totale dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata;

• i collaboratori e assimilati, quasi un milione di persone che compongono i restanti due terzi.

Le differenze tra i due gruppi sono notevoli: i primi hanno un reddito medio imponibile nel 2005 pari a 26.660 euro, i secondi appena di un terzo: 8.334 euro. I primi hanno mediamente oltre 48 anni, mentre l'età dei secondi non supera i 37. Tra gli amministratori le donne sono una minoranza (22,4 per cento), tra i collaboratori la maggioranza. Le cose sono rese ancora più complicate dalla presenza, oltre che di persone che svolgono in via esclusiva una delle attività sopra viste, anche di un elevato numero di lavoratori (quasi 450 mila) per i quali l'attività di collaborazione è solo una delle fonti di reddito (Tabella 1). Essi, infatti, sono titolari di altri redditi da pensione o da lavoro afferente altri fondi previdenziali (l'Inps li definisce «concorrenti», nel senso che queste retribuzioni concorrono, assieme a un'altra occupazione o a una pensione, alla formazione del reddito del lavoratore). Il fenomeno non è equamente distribuito, nel senso che gli amministratori, che come abbiamo visto hanno l'imponibile più alto dichiarato nella Gestione Separata, in oltre il 50 per cento dei casi sono anche titolari di altri redditi. All'opposto si trovano i collaboratori continuativi o a progetto, che invece hanno redditi aggiuntivi solo nel 15 per cento dei casi.

Un'altra variabile che differenzia in misura considerevole i lavoratori è rappresentata dall'unicità o meno dei committenti. I lavoratori della Gestione Separata, in larghissima maggioranza, hanno un unico rapporto di lavoro, assomigliando, in ciò, più a lavoratori dipendenti tradizionali che a free lance d'impresa. Nel 2005 erano solo 156.857 gli individui (pari al 10,6 per cento del totale) per i quali è stato effettuato un versamento da più di una azienda, e che sono pertanto definibili come «pluricommittenti».

I detentori di più rapporti professionali sono tipicamente gli amministratori, i dottorandi di ricerca e i borsisti del Miur, i collaboratori di giornali, mentre i collaboratori nella pubblica amministrazione e gli associati in partecipazione in misura superiore alla media sono titolari di un unico rapporto di lavoro.

2.2 Redditi e gruppi professionali

Nonostante il numero di iscritti alla Gestione Separata sia complessivamente cresciuto tra il 2005 e il 2006, non sono aumentati invece i reddi-

Tab. 1 – Condizione esclusiva e concorrente per tipologia professionale

		Condizione 2005		*Condizione 2006*	
		Concorrente	*Esclusiva*	*Concorrente*	*Esclusiva*
Amministratore, sindaco di società	N.	253.227	218.766	251.393	231.002
	%	53,65	46,35	52,10	47,90
Collaboratori giornali	N.	2.844	7.653	2.117	7.062
	%	27,09	72,91	23,10	76,90
Partecipante a Commissioni	N.	13.670	2.150	10.619	2.258
	%	86,41	13,59	82,50	17,50
Amministratore enti locali	N.	623	405	582	470
	%	60,6	39,4	55,30	44,70
Dottorando, borsista Miur	N.	3.884	34.358	3.469	38.064
	%	10,16	89,84	8,40	91,60
Co.co.co, co.co.pro	N.	115.560	630.751	105.365	688.882
	%	15,48	84,52	13,30	86,70
Venditore porta a porta	N.	1.200	11.268	1.065	11.043
	%	9,62	90,38	8,80	91,20
Collaboratori occasionali	N.	6.288	14.296	7.034	14.669
	%	30,55	69,45	32,40	67,60
Lavoro occasionale autonomo	N.	3.664	3.683	4.024	3.798
	%	49,87	50,13	51,40	48,60
Co.co.co pensionati e ultra 65enni	N.	21.250	584	22.359	722
	%	97,33	2,67	96,90	3,10
Co.co.co nella p.a.	N.	24.793	50.963	23.346	52.011
	%	32,73	67,27	31,00	69,00
Co.co.co. prorogati	N.	2.615	11.718	1.457	3.847
	%	18,24	81,76	27,50	72,50
Associati in partecipazione	N.	0	38.898	3.917	38.290
	%	0	100	9,30	90,70
Totale	N.	449.618	1.025.493	436.747	1.092.118
	%	30,48	69,52	28,6	71,4

ti imponibili dichiarati, che ammontano mediamente a meno di 15 mila euro annui, con oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (58 per cento) che non supera i 10 mila euro.

L'inadeguatezza dei redditi da lavoro parasubordinato è particolarmente significativa se teniamo conto dei differenziali di genere. Approfondiremo in seguito la problematica della diversa condizione di uomini e donne nel lavoro parasubordinato, ma qui vale sottolineare il dato che vede le lavoratrici con un reddito annuale inferiore di circa il 50 per cento rispetto a quello dei loro colleghi uomini (9.515 euro *vs* 18.978 euro).

Esistono differenze sostanziali nei livelli di reddito delle diverse tipologie professionali. I collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, con un imponibile medio pari a 8.400 euro (va notato che l'aumento rispetto al 2005 per questi lavoratori è stato meno di sei euro annuali), e ancor di più le donne (365 mila di esse hanno un reddito esclusivo medio di appena 6.173 euro annuali), mostrano una condizione di reale disagio e di esposizione al rischio di precarietà economica. All'opposto si situano gli amministratori, che dichiarano invece un imponibile superiore a quello dei collaboratori di ben 20 mila euro (28.826 euro, cresciuto di 800 euro rispetto al 2005). L'aumento più consistente si è verificato per gli amministratori di enti locali, per i quali l'imponibile medio in un anno è cresciuto di 1.500 euro. Prendendo in esame i dati sull'inflazione[22], che per il 2006 secondo l'Istat si è assestata al 2,2 per cento, notiamo che il potere d'acquisto degli iscritti alla Gestione Separata, nell'anno preso in considerazione, è rimasto sostanzialmente invariato, seppur con notevole variazioni, in quanto i circa 750 mila collaboratori a progetto del settore privato hanno visto diminuire il proprio potere d'acquisto di oltre due punti percentuali.

Il fattore età, insieme al genere, costituisce la variabile fondamentale nella determinazione dei livelli di reddito: è vero che si registra una crescita lineare dei redditi all'aumentare dell'età; tuttavia, sino a un'età adulta l'imponibile è al di sotto della media. Ciò dimostra che l'obiezione che retribuzioni molto basse possano riferirsi alle situazioni di giovani che integrano con lavori saltuari le proprie entrate, è in parte contraddetta dal fatto che fino ai 35 anni i redditi siano comunque al di sotto della media. Ciò rappresenta un dato allarmante, anche in considerazione del fatto che

[22] Istat (2007), *Rapporto annuale 2006,* Roma, Istat.

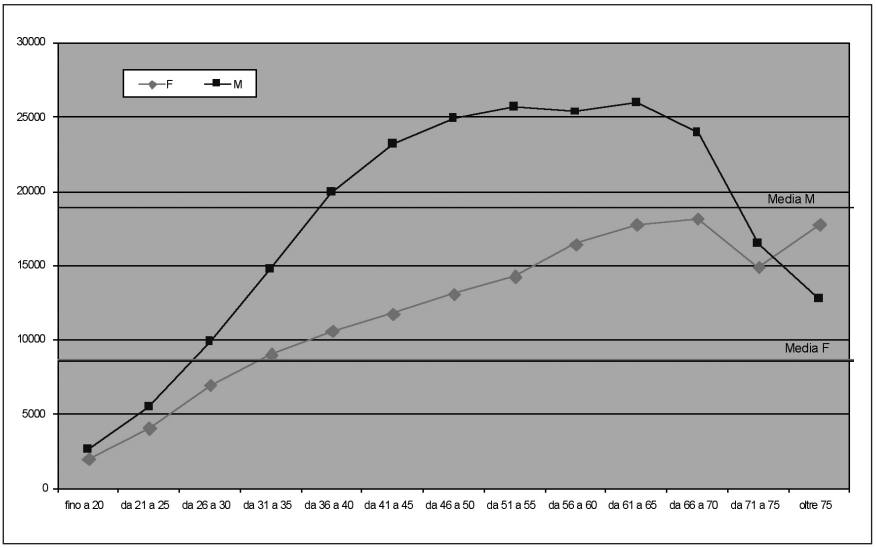
in questa fascia d'età di solito emergono in modo più pressante le esigenze familiari.

Insomma, sinora abbiamo scovato due tipologie di soggetti candidati, più che alla flessibilità, a forme di precariato: i giovani e le donne. Non a caso tipologie considerate «deboli» anche nel mercato del lavoro tradizionale.

Tab. 2 – Imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali)

	Imponibile medio 2005	*Imponibile medio 2006*	*Differenza 2005-2006*	*Differenza 2005-2006 (%)*
Amministratore, sindaco di società	27.970,50	28.826,58	+ 856,00	3,06
Collaboratore giornali	6.776,01	6.965,40	+ 189,39	2,67
Partecipante a Commissioni	5.273,89	6.206,62	+ 932,73	17,68
Amministratore enti locali	10.713,86	12.215,39	+ 1501,53	14,01
Dottorando, borsista Miur	11.060,83	11.297,24	+ 236,41	2,13
Co.co.co, co.co.pro	8.404,21	8.409,82	+ 5,61	0,06
Venditore porta a porta	8.736,51	8.992,49	+ 255,98	2,93
Collaboratori occasionali	3.615,26	3.798,04	+ 182,78	5,05
Lavoro occasionale autonomo	6.575,80	6.335,70	- 240,00	-3,64
Co.co.co pensionati e ultra 65enni	14.582,34	14.636,64	+ 54,30	0,37
Co.co.co nella p.a.	7.996,56	8.267,24	+ 270,68	3,38
Co.co.co prorogati	7.542,49	9.565,71	+ 2023,22	26,82
Associati in partecipazione	8.383,70	8.692,52	+ 308,82	3,68
Totale	14.678,00	14.933,00	+ 255,00	1,70

Fig. 1 – Imponibile medio per fascia di età e genere (in euro annuali)



2.3. Atipici o precari? Un primo tentativo di modellizzazione

All'interno della Gestione Separata si possono individuare due gruppi professionali che l'Inps[23] suggerisce di differenziare, sulla base dell'attività svolta dai lavoratori, in *tipici* e *atipici*. Rientrano nel primo gruppo gli amministratori (di azienda, ma anche di condominio), i sindaci e revisori di società, i componenti di collegi e Commissioni, i collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili; nel secondo troviamo tutti gli altri, quindi dottorandi e borsisti, collaboratori a vario titolo, venditori porta a porta, soci di cooperativa e associati in partecipazione.

Come si vede dalla Tabella 3, tra i parasubordinati vi è una netta prevalenza dei lavoratori atipici. Essi sono il 67,5 per cento del totale e sono aumentati, rispetto al 2005, di 68.105 unità. La presenza femminile è preponderante tra gli atipici, con una quota che è di circa 26 punti percentuali in più rispetto a quella maschile (83 *vs* 56 per cento).

Partendo dalla differenza tipologica tra *contratti e professioni tipiche* e *atipiche* e aggiungendo ad essa la variabile della *concorrenza* o dell'*esclusività* dell'attività svolta, abbiamo costruito un primo modello di riferimento at-

[23] Inps (2006), *op.cit.*, p. 46.

Tab. 3 – Lavoratori tipici e atipici nella Gestione Separata Inps 2006

		Lavoratori tipici	*Lavoratori atipici*	*Totale*
Femmine	N.	111.331	542.319	653.650
	%	17,03	82,97	100,00
Maschi	N.	384.993	490.222	875.215
	%	43,99	56,01	100,00
Totale	N.	496.324	1.032.541	1.528.865
	%	32,46	67,54	100,00

traverso cui leggere le condizioni di maggiore o minore esposizione al rischio di precariato.

Dalla Tabella 4 si può vedere che oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (858 mila soggetti, pari al 56 per cento del totale) si trovano nella condizione di atipicità/esclusività. Essi sono caratterizzati dalla compresenza di due condizioni: hanno prevalentemente un contratto di collaborazione e hanno come unica fonte di reddito quella derivante dal lavoro parasubordinato. Il loro imponibile annuo è molto al di sotto della media (meno di 10 mila euro), e ciò li mette a serio rischio di precarietà. Il numero di questi soggetti, nel passaggio tra il 2005 e il 2006, è molto aumentato passando dalle 804.171 persone del 2005 ai 858.388 lavoratori del 2006 (+ 6,74 per cento). In questo gruppo le donne occupano una situazione ancor più svantaggiata poiché costituiscono la maggioranza dell'insieme degli atipici/esclusivi (57 per cento del gruppo a fronte di un 43 per cento di maschi) e ciò pur se esse sono minoritarie numericamente tra i lavoratori parasubordinati nel complesso.

Tab. 4 – Consistenza del modello per genere del lavoratore (2006)

	Femmine		*Maschi*		*Totale*	
	N.	*%*	*N.*	*%*	*N.*	*%*
Tipico/concorrente	50.925	19,39	211.669	80,61	262.594	17,18
Tipico/esclusivo	60.406	25,84	173.324	74,16	233.730	15,29
Atipico/concorrente	50.757	29,15	123.396	70,85	174.153	11,39
Atipico/esclusivo	491.562	57,27	366.826	42,73	858.388	56,15
Totale	653.650	42,75	875.212	57,25	1.528.862	100,00

La situazione reddituale dei diversi gruppi nel modello è riportata nella Tabella 5. Come si vede la durata contrattuale media[24] è di poco superiore ai dieci mesi se si tratta di lavoratori tipici, di circa otto per gli atipici con altri redditi e di soli sette mesi per i lavoratori atipici esclusivi. Una condizione ovviamente difficile per tale categoria, in quanto proprio loro, non avendo altre fonti dichiarate di guadagno, sono quelli che più degli altri necessiterebbero di coperture contrattuali estese.

Anche sotto il profilo del reddito generato i lavoratori tipici, sia concorrenti sia esclusivi, si trovano nella condizione più favorevole poiché, a fronte di un numero di mesi contrattualizzati più elevato, dispongono di un reddito mensile discretamente elevato: oltre 2.200 euro per i tipici/concorrenti e oltre 3.200 euro per i tipici/esclusivi (ma le donne percepiscono redditi sensibilmente minori). I lavoratori atipici, al contrario, sono caratterizzati da un indice retributivo più modesto (inferiore sia a quella dei lavoratori tipici sia rispetto alla media), che sembra di nuovo indicare una condizione di effettiva precarietà.

Tab. 5 – Redditi e durata contrattuale per condizione lavorativa e genere

	Sesso	*Imponibile 2006*	*Durata contratto in mesi nel 2006*	*Indice retributivo*
Tipico/concorrente	F.	19.871,92	10,33	1.924,55
	M.	23.879,58	10,28	2.323,19
	Totale	23.102,37	10,29	2.245,59
Tipico/esclusivo	F.	25.912,30	10,42	2.486,32
	M.	36.733,31	10,46	3.510,33
	Totale	33.936,69	10,45	3.246,47
Atipico/concorrente	F.	8.017,41	7,76	1.033,30
	M.	13.351,53	8,37	1.595,64
	Totale	11.796,90	8,19	1.440,23
Atipico/esclusivo	F.	6.582,61	7,14	922,05
	M.	9.655,00	7,13	1.353,80
	Totale	7.895,57	7,14	1.106,44

[24] In merito alla durata contrattuale va notato che, seppur l'archivio Inps riporti per ciascun lavoratore l'indicazione delle date di inizio e fine contratto con uno specifico commit-

Anche da questa prospettiva le donne appaiono come il soggetto più debole del mercato del lavoro parasubordinato: indipendentemente dalla propria condizione esse percepiscono compensi molto inferiori agli uomini. La distanza maggiore si registra nel segmento degli atipici/esclusivi, dove le lavoratrici percepiscono mediamente il 32 per cento in meno rispetto a quanto ricevuto dai lavoratori di sesso maschile. È un dato preoccupante, poiché il loro ammontare retributivo calcolato su base mensile è pari a 922 euro e viene erogato per soli sette mesi all'anno.

2.4 Verso un modello più raffinato di precarietà occupazionale[25]

Il modello appena visto, seppur abbia il pregio della sinteticità, in quanto si basa su due sole variabili dicotomiche, pecca di eccesso di semplificazione. Ciascuna variabile infatti ci fornisce solo un'immagine parziale della condizione dei parasubordinati, mentre adottando un'ottica multidimensionale sarebbe possibile ottenerne una rappresentazione più adeguata. Purtroppo le variabili disponibili nell'archivio amministrativo Inps[26] – o calcolabili a partire da esse – non sono numerose e ovviamente si riferiscono a condizioni oggettive dei lavoratori, quali età, sesso, contesto territoriale, settore di attività, tipologia di prestazione, durata del contratto nell'anno e indice di retribuzione media mensile, risultante dal rapporto tra il totale dell'imponibile dichiarato come lavoratore parasubordinato e il numero dei mesi in cui questo risulta essere sotto contratto con uno o più committenti, anche contemporaneamente. Va ricordato che tale indicatore nulla ci dice rispetto all'effettivo numero delle ore o dei giorni lavorati nel mese, né circa l'esistenza o meno di rapporti part time, che

tente, nulla è invece dato sapere circa il numero delle giornate effettivamente lavorate e sull'orario giornaliero o mensile svolto. Ciò impedisce, di fatto, di creare una relazione diretta tra retribuzioni e tempo di lavoro, in quanto va tenuto conto che, realisticamente, una buona percentuale di parasubordinati svolge la propria attività part time. Pertanto il nostro uso di tale variabile è inteso a mero scopo comparativo tra i diversi gruppi.

[25] Le argomentazioni esposte nel paragrafo che segue sono state più ampiamente discusse nel *paper* Di Nicola P., Mingo I. (2007), *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, presentato al convegno della Sezione di metodologia dell'Associazione italiana di sociologia *Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati*, tenutosi alla facoltà di Sociologia dell'Università di Trento il 28-30 giugno.

[26] Si ricorda che l'archivio di cui si parla è costituito, per ciascun anno preso in considerazione, di circa nove milioni di versamenti contributivi eseguiti dalle imprese a favore dei parasubordinati alle loro dipendenze.

potrebbero giustificare almeno in parte i forti differenziali retributivi che vedremo esistere tra le diverse categorie di lavoratori. Ciononostante esso rappresenta un *proxi* al fine di individuare situazioni di debolezza sociale se non di vera e propria precarietà.

Utilizzando gli indicatori anzidetti, e operando un'analisi delle corrispondenze multiple seguita da una *cluster analysis*, è stato possibile individuare cinque tipi di lavoratori flessibili, contraddistinti da diversi livelli di vulnerabilità occupazionale[27].

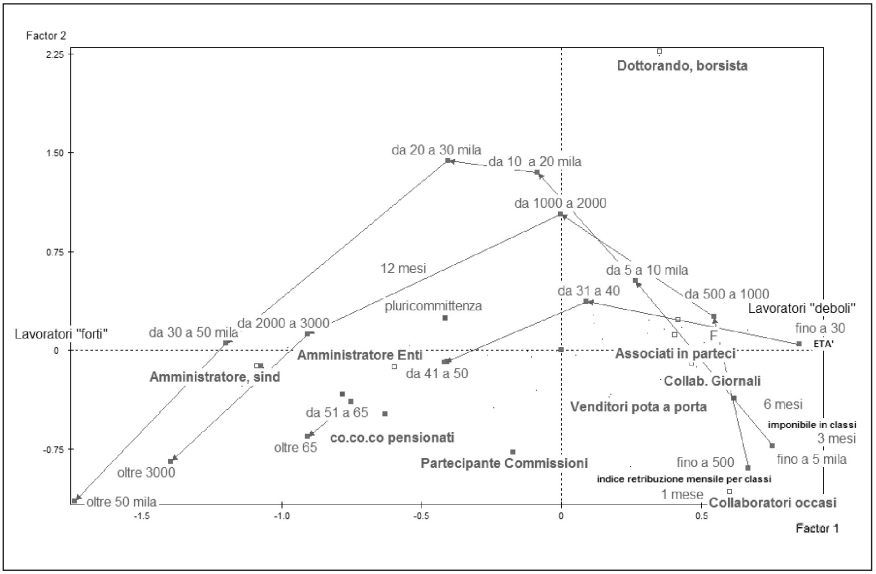
Come si vede dalla Figura 2, l'analisi fattoriale individua chiaramente i lavoratori forti e i lavoratori deboli in maniera coerente con quanto detto sinora. I primi, sul lato sinistro della figura, sono sostanzialmente lavoratori tipici (che svolgono compiti di amministratori di enti e società) con redditi plurimi, caratterizzati da alti imponibili annui, contratti più lunghi (che coprono l'intero anno) e alti indici di retribuzione mensile. I secondi sono atipici (collaboratori coordinati e a progetto, dottorandi e borsisti) con redditi esclusivi, basso imponibile, basso indice retributivo e contratti di breve durata.

Caratterizzano queste due polarità il genere (maschile *vs* femminile, con le donne nettamente sovrarappresentate nelle fasce deboli) e l'età, che risulta crescente a mano a mano che si passa dai gruppi più deboli a quelli più forti. Anche i settori di attività risultano significativamente diversi: l'industria e il commercio caratterizzano i lavoratori forti, mentre i servizi alle imprese e quelli pubblici (la pubblica amministrazione, l'istruzione, la ricerca, la sanità) quelli più deboli. In questo scenario risultano coerenti anche i contesti territoriali: il Centro, il Sud e le Isole caratterizza questi ultimi, il Nord (Ovest ed Est) i lavoratori più forti. Di un certo interesse è la presenza nel semipiano dei lavoratori deboli, seppur in un'area isolata del grafico, di dottorandi e borsisti di ricerca. Ciò conferma l'esistenza, all'interno dell'universo della parasubordinazione, di figure professionali ad alta qualificazione, nella fase iniziale della carriera, insieme a quelle di basso profilo. Rispetto alla classificazione tipico/atipico proposta dall'Inps[28], l'evidenza empirica mostra due outsider: i co.co.co pensionati, che si collocano tra i tipici; i collaboratori di giornali, il cui profilo si avvicina invece a quello degli atipici.

[27] Per la metodologia impiegata si rimanda a Di Nicola P., Mingo I. (2007), *op.cit.*
[28] Inps (2006), *op.cit.*, p. 46.

La rappresentazione grafica, in definitiva, ci fa scorgere con nettezza l'esistenza di un fenomeno di *flexibility divide*, ossia la contrapposizione tra «flessibilità buona» o attiva, scelta dal lavoratore per avere maggiore autonomia e possibilità di autogestione di tempi e modi di lavoro, e «flessibilità cattiva» o subita, riferita a lavori con bassi redditi, vissuta come necessità e non come esigenza.

Fig. 2 – I parasubordinati: lavoratori forti vs lavoratori deboli

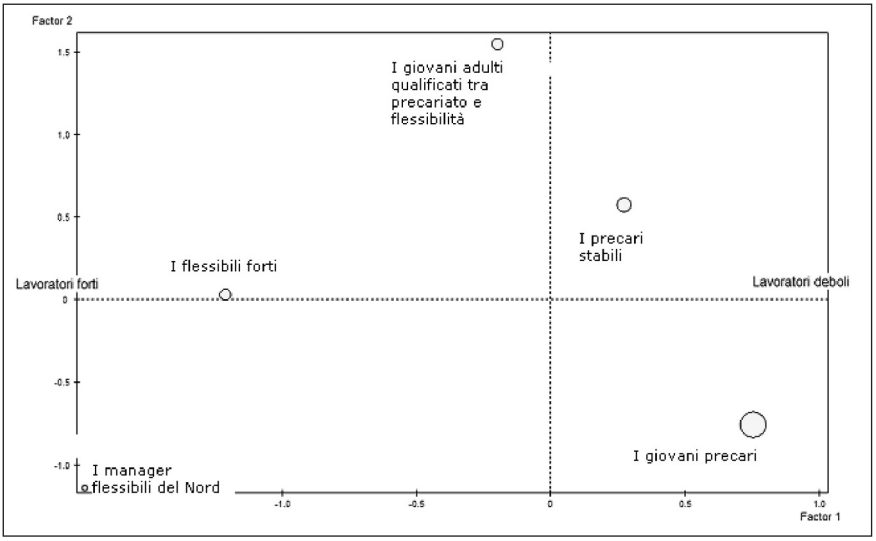


2.5 Tipi flessibili

Approfondendo l'analisi sin qui svolta scopriamo, tramite il raggruppamento in *cluster*, che gli oltre 1,5 milioni di parasubordinati esistenti nel 2006 sono riconducibili a cinque gruppi, con caratteristiche peculiari che li differenziano nettamente tra loro. In particolare, due gruppi possono essere inclusi nella sfera dei lavoratori deboli, che patiscono la cattiva flessibilità del lavoro e il precariato, due in quello dei lavoratori forti, che invece si muovono agevolmente in questo speciale mercato del lavoro. Il rimanente gruppo si colloca in una posizione intermedia tra le due polarità.

Graficamente i cinque gruppi si situano nel continuum ideale flessibilità/precarietà, come indicato nella Figura 3.

Fig. 3 – Tipi flessibili tra i parasubordinati



In sintesi, i gruppi che emergono dalla *cluster analysis* sono i seguenti (Figura 4):

• ***Cluster* I: i giovani precari**

Il primo e più grande *cluster*, che ammonta al 39,2 per cento dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori con un'unica fonte di reddito (esclusivi per il 77 per cento) e quasi interamente monocommittenti (nel 94 per cento dei casi). Il gruppo è caratterizzato da un'elevatissima presenza di atipici: i collaboratori a progetto sono il 75 per cento del totale (mentre nell'intero universo costituiscono il 52), con livelli di imponibile inferiori a 5 mila euro annui nel 99 per cento dei casi. L'indice di retribuzione mensile – di circa 500 euro – e i mesi contrattualizzati, inferiori a sei per oltre il 60 per cento di essi, delineano un profilo di lavoratori deboli con contratti brevi e saltuari. Si tratta di soggetti di giovane età, inferiore a 30 anni (41 per cento), prevalentemente donne (53 per cento). Le ripartizioni geografiche prevalenti risultano il Centro e il Mezzogiorno; i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'istruzione, della sanità.

• ***Cluster* II: i precari stabili**

Anche il secondo *cluster*, che rappresenta il 21 per cento dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori esclusivi (75 per cento dei casi)

e con un solo committente, ma tra di essi si colloca anche una percentuale superiore, che nella popolazione totale, di pluricommittenti (13,3 *vs* 10,7 per cento). Si tratta in larga percentuale di co.co.pro e assimilati (68,2), con redditi superiori a quelli del gruppo precedente, compresi tra 5 e 20 mila euro nel 92,3 per cento dei casi. L'indice di retribuzione mensile si colloca tra i 500 e i 1.000 euro e si accompagna a contratti più duraturi: da sei mesi a un anno, con una prevalenza di questi ultimi (63,2 per cento). Il profilo sembrerebbe quello di lavoratori che, seppur deboli, hanno comunque contratti più durevoli, dunque con una maggiore copertura temporale nell'occupazione. Si tratta di «giovani adulti» di età inferiore a 40 anni, prevalentemente maschi (51 per cento). La ripartizione geografica in cui lavorano è in prevalenza il Centro (32 per cento); i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'informatica e della sanità.

• *Cluster* III: i giovani adulti qualificati tra precariato e flessibilità

Il terzo *cluster* raggruppa il 16,3 per cento dell'universo e si caratterizza per la presenza di lavoratori atipici (67,9 per cento), in particolare di dottorandi e borsisti di ricerca (13 *vs* 3 per cento), ma anche co.co.co della pubblica amministrazione, collaboratori di giornali e associati in partecipazione. Si tratta di lavoratori molto spesso esclusivi (74 per cento), giovani adulti di età compresa tra 31 e 40 anni nel 35 per cento dei casi, che svolgono attività commissionate da più datori di lavoro nel 12 per cento dei casi. È realistico pensare che tra di essi vi siano in misura maggiore soggetti ad alta qualificazione, sottoposti a lunghi percorsi di professionalizzazione che allungano i tempi di attesa di un lavoro stabile. L'imponibile, compreso tra i 10 e i 30 mila euro, si coniuga a rapporti di lavoro che coprono l'intero anno nell'85,4 per cento dei casi. Coerentemente l'indice di retribuzione mensile va dai 1.000 ai 2.000 euro. I settori di attività sono diversificati: il commercio, l'istruzione, la pubblica amministrazione, l'informatica, la ricerca. Le ripartizioni geografiche caratterizzanti risultano il Centro (30 per cento) e il Nord Est (23).

• *Cluster* IV: i flessibili forti

Raggruppa il 16,3 per cento dei parasubordinati ed è costituito per il 67 per cento da amministratori, sindaci e revisori di aziende ed enti, dunque da lavoratori tipici, di età molto diversificata (da 30 a oltre 65 anni), in prevalenza uomini (76,8 *vs* 57,3 per cento). Il rapporto con più committenti risulta essere una modalità caratterizzante (12,4 per cento), mentre l'attività svolta come parasubordinati è concorrente con altri redditi nel 42,7

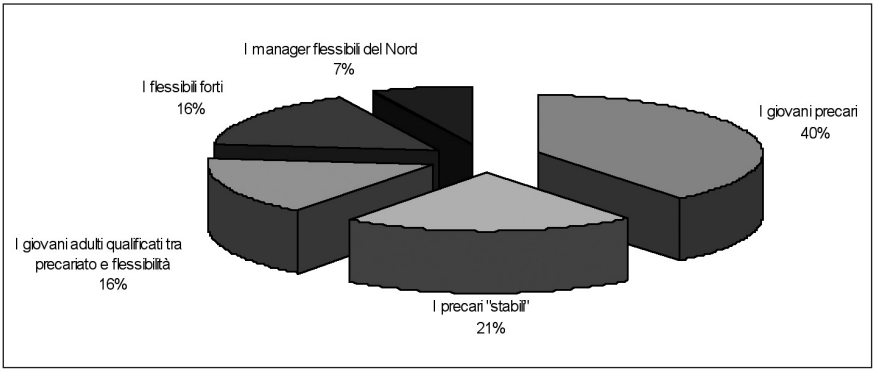
per cento dei casi (*vs* 28,6 della media). I livelli di imponibile che caratterizzano il gruppo sono medio alti (da 30 a 50 mila euro nel 92,8 per cento del gruppo), tanto che l'indice di retribuzione mensile supera i 2 mila euro e, per il 32,5 per cento di essi, i 3 mila euro. Anche la durata contrattuale prefigura un'attività continuativa nel corso dell'anno (12 mesi nell'85 per cento dei casi).

Il settore di attività prevalente, a differenza di quelli dei gruppi precedenti, è il secondario (l'industria nel 30,7 per cento dei casi), anche se una quota considerevole lavora nel commercio (21,9). La vocazione industrialista di questo gruppo è confermata anche dalla localizzazione geografica: il Nord (Ovest ed Est) è la ripartizione in cui si localizzano nel 67 per cento dei casi.

• ***Cluster* V: i manager flessibili del Nord**

È il gruppo più piccolo, con solo il 7,2 per cento dei parasubordinati, ed è costituito quasi interamente (84,8 per cento) da amministratori di società di età superiore a 50 anni. Svolgono altre attività lavorative o sono pensionati nel 39,7 per cento dei casi e hanno più di un committente nel 22,6 per cento dei casi. Sono caratterizzati da alti livelli di imponibile, che arriva a superare la soglia dei 50 mila euro, e da alti indici di retribuzione mensile, che si attesta oltre i 3 mila euro per la totalità degli individui del gruppo (99,7 per cento). Anche in questa coorte i settori di attività prevalente sono l'industria (41,9 per cento) e il commercio (21,3), le ripartizioni geografiche caratterizzanti sono quelle del Nord (75,1 per cento).

Fig. 4 – Gruppi tipologici dei lavoratori parasubordinati



N=1.528.865

3. Osservazioni conclusive: tra flessibilità scelta e subita

Dall'analisi sin qui svolta si possono distinguere con chiarezza due grandi tipologie di lavoratori flessibili: quelli «deboli», che hanno competenze facilmente riproducibili e di facile reperimento sul mercato del lavoro, che vivono una condizione di precarietà caratterizzata innanzitutto da una forte insicurezza retributiva e occupazionale, e che subiscono i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro; e quelli «forti», che possono spendere sul mercato una professionalità elevata, che scambiano minori sicurezze con più interessanti e stimolanti contenuti lavorativi, maggiore autonomia nella gestione di tempi e modi di lavoro, e non di rado con compensi maggiori.

Molti lavoratori flessibili si muovono nel mondo del lavoro come in un territorio straniero, indefinito e per questo generatore di ansie e paure[29]. Per alcuni di loro, più avanti con l'età, l'incertezza rischia di non costituire più un'eccezione, bensì una condizione permanente. Anche per molte donne la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e vi è il rischio che il capitale sociale oggettivato che il soggetto è in grado di mettere in campo sia, dopo anni di lavori saltuari, troppo scarso.

È chiaro che i giudizi sulla flessibilità possono cambiare profondamente secondo che il lavoro flessibile sia *autonomo* o *eteronomo*, scelto o imposto. Le nuove tipologie lavorative possono fornire alle persone maggiore libertà di gestire la propria vita e i propri tempi in modo più conforme ai bisogni[30]; senza contrappesi, però, dai nostri dati sembra che la flessibilità renda palesi e aumenti i livelli di disuguaglianza tra coloro che partono da situazioni positive e chi, invece, non può contare su punti di partenza altrettanto buoni. È la società che può essere visivamente rappresentata da una clessidra[31], nella cui parte alta vige una «flessibilità buona» e nella parte bassa la «flessibilità cattiva», formata da lavori più esposti alle fluttuazioni del mercato[32]. Per for-

[29] Bauman Z. (2000), *La società dell'incertezza,* Bologna, Il Mulino.

[30] Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

[31] L'immagine della clessidra è ripresa da Gallino L. (2004), *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale,* in Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro,* Milano, Mondatori.

[32] Vedi Harrison B. (1999), *Agile e snella,* Roma, Edizioni Lavoro. Harrison sottolinea l'affermarsi, in concomitanza con l'introduzione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro, di un mercato del lavoro «dualistico», in cui da una parte si troveranno i lavoratori interni alle aziende, con tutele, benefici e prospettive di carriera, dall'altra gli esterni, senza tutele e senza garanzie. In questo modo, continua l'autore, il dualismo coinvolgerà anche i livelli retributivi dei lavoratori, creando situazioni di disparità. Anche Castells, parlando della «società

tuna la parte bassa della clessidra non è quella preponderante, e la cattiva flessibilità interessa una piccola percentuale di lavoratori. Ma ciò non è una buona giustificazione per disinteressarsene, tanto più che i perdenti di un gioco a somma positiva rischiano di essere sempre gli stessi: i giovani a bassa qualificazione e le donne.

Tra i ricercatori e gli esperti di mercato del lavoro non c'è concordanza sugli effetti della flessibilità. Le situazioni positive, di solito, sono quelle che si notano per prime, e molti mettono in risalto il positivo effetto della flessibilità sull'occupazione, che in Italia è molto cresciuta negli ultimi dieci anni[33]. Ma i dati disponibili confermano anche un aumento dei rischi di esclusione sociale tra i lavoratori. A parere di chi scrive esiste oggi un *flexibility divide*[34], che discrimina tra i lavoratori *flessibili* e quelli *flessibilizzati*: i primi sono in grado di gestire in modo autonomo la propria condizione lavorativa, grazie alla formazione accumulata, alle reti di relazioni attivate e su cui poter fare affidamento, ai mezzi materiali e simbolici di supporto; i secondi sono costretti ad affidare la gestione della propria flessibilità ad altri, e la loro capacità di afferrare le opportunità della globalizzazione dei mercati è seriamente compromessa da fattori oggettivi che minano, o possono minare in partenza, le condizioni di vita degli individui, incidendo sulla loro capacità di governare le situazioni di incertezza della società contemporanea[35].

Se è vero, come ricordano la maggior parte degli studiosi, che la flessibilità è necessaria per rimanere competitivi a livello globale e che essa è un fenomeno cui è impossibile sottrarsi, è nondimeno necessario trovare una via per renderla sostenibile, di accompagnarla in modo imprescindibile a un sistema di protezione sociale che possa garantire la dignità delle persone. Intanto, però, e i dati in nostro possesso lo dimostrano, dietro la flessibilità, per una quota non insignificante di lavoratori parasubordinati, avanza la precarietà e un profondo disagio sociale.

Eppure la flessibilità non si identifica necessariamente con la precarietà, anzi ne è in qualche modo l'antitesi; in un tessuto sociale innervato di tute-

informazionale», in cui acquistano sempre maggior peso le occupazioni dequalificate dei servizi, sottolinea il pericolo del formarsi di una struttura sociale polarizzata tra fascia alta e fascia bassa, a discapito della fascia intermedia.

[33] Così, ad esempio, Natale Forlani, al vertice di Italia Lavoro, su *Il Sole 24 Ore* del 31 agosto 2007.

[34] Ceri P. (2003), *op.cit.*

[35] Ceri P. (2003), *op.cit.*, p. 82.

le e garanzie universali per i lavoratori, è possibile utilizzare la flessibilità per aumentare l'integrazione sociale, anziché l'esclusione. Al contrario, in una società disattenta può potenzialmente aumentare a dismisura la differenza fra chi ha i mezzi, reti sociali e familiari di supporto che gli permetteranno di affrontare e massimizzare gli aspetti positivi della flessibilità, e chi si trova da solo a fronteggiare una condizione di perenne instabilità, di passaggio da un lavoro precario a un altro, senza possibilità di costruirsi un percorso lavorativo lineare di crescita e di identità sociale.

Bibliografia

AA.VV. (2006), *La «legge Biagi», anatomia di una riforma,* Roma, Editori Riuniti.

Accornero A. (2006), *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico…,* in AA.VV., *op.cit.*

Accornero A. (2002), *Il mondo della produzione,* Bologna, Il Mulino.

Barbier J., Nadel H. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione,* Roma, Donzelli.

Beck U. (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro,* Torino, Einaudi.

Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione,* Milano, Feltrinelli.

Bonazzi G. (2002), *Come studiare le organizzazioni,* Bologna, Il Mulino.

Butera F. (1997), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni,* Milano, Franco Angeli.

Butera F., La Rosa M. (1998), *Formazione, sviluppo organizzativo e gestione delle risorse umane,* Milano, Franco Angeli.

Casagrande M., Cepollaro G. (2003), *Il lavoro senza confini,* Milano, Guerini e Associati.

Castells M. (2002), *La nascita della società in rete,* Milano, Egea.

Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di) (2004), *Una vita tanti lavori,* Milano, Franco Angeli.

Catania D. (2004), *La flessibilità situazionale: aspetti teorici del post-fordismo,* in Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di), *op.cit.*

Coriat B. (1993), *Ripensare l'organizzazione del lavoro,* Bari, Dedalo.

Davidow W.H., Malone M.S. (1992), *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century,* New York, Harper Business.

De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Bari-Roma, Laterza.

Di Nicola P. (2005), *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «Scientific Management» e della catena di montaggio,* Roma, Ediesse.
Di Nicola P. (2001), *I lavoratori nella net-economy tra dipendenza e autonomia,* in Fontana R., Mazza B. (a cura di), *op.cit.*
Fontana R., Mazza B. (a cura di) (2001), *E-job,* Milano, Guerini e Associati.
Freni M. (2003), *Biografie rapsodiche,* in Casagrande M., Cepollaro G., *op.cit.*
Isfol (2005), *Plus Participation, Labour, Unemployement Survery*, Roma, Isfol. Laubacher R.J., Malone T.W. (1997), *Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds*, working paper n. 04, Cambridge (Mass.), Mit Sloan School of Management, 21st Century Initiative.
Malone T.W., Laubacher R.J. (1998), *The Dawn of the E-Lance Economy*, in *Harvard Business Review*, 76, 10, pp. 145-152.
Marazzi C. (1999), *Il posto dei calzini,* Torino, Bollati Boringhieri.
Mari G. (a cura di) (2004), *Libertà, sviluppo, lavoro,* Milano, Mondadori.
Marrani A. (1980), *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, Firenze, La Giuntina.
Mingione E., Pugliese E. (2003), *Il lavoro,* Roma, Carocci.
Ranci C. (2002), *Le nuove disuguaglianze in Italia,* Bologna, Il Mulino.
Rifkin J. (1997), *La fine del lavoro,* Milano, Baldini & Castoldi.
Sennett R. (2003), *L'uomo flessibile,* Milano, Feltrinelli.
Sennett R. (2004), *Rispetto,* Bologna, Il Mulino.
Zucca G. (2004), *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di), *op.cit.*

Fonti

Inps, Gestione separata: archivio contribuenti 2006 e 2005 (file dati).

Percorsi ed esiti nel lavoro interinale

Giovanna Altieri

1. Premessa

Uno degli argomenti principali in favore della deregolamentazione del mercato del lavoro «poggia sull'assioma che un cattivo lavoro è meglio di nessun lavoro, perché una volta dentro diventa più facile passare a impieghi più stabili» (Villa, 2006). Tuttavia mancano dati certi e/o generalizzabili a sostegno della tesi che le forme di lavoro flessibile siano una via per raggiungere il lavoro stabile. Altrettanto, sono pochi gli studi che offrano spunti empirici per riflettere sugli esiti delle carriere discontinue. I pochi lavori che si sono cimentati con questa problematica, partendo comunque da diverse metodologie, fonti di dati e oggetti di analisi, sembrano offrire letture non univoche. Un lavoro realizzato qualche anno addietro, ad esempio, registrava dopo un anno e mezzo il doppio di probabilità di conseguire un'occupazione permanente per soggetti avviati a una missione di lavoro interinale rispetto a chi non era stato avviato (Ichino, Mealli, Nannicini, 2003). Un'altra ricerca (Barbieri, Scherer, 2005) metteva in evidenza che aver avuto una precedente esperienza di lavoro atipico (o di lavoro irregolare) esercita un forte effetto negativo sulla probabilità di transitare in un impiego garantito sia a Nord sia a Sud, smentendo la tesi del trampolino di lancio.

Le ormai numerose ricerche di carattere sociologico hanno comunque messo a fuoco una serie di aspetti importanti ai fini di una valutazione degli effetti sociali e professionali prodotti da «vite precarie», mettendo in luce un ruolo non sempre professionalizzante delle esperienze di lavoro temporanee, ma soprattutto il fatto che la crescente insicurezza lavorativa genera precarietà sociale condizionando anche i progetti di vita delle persone, in particolare delle nuove generazioni, diffondendo fra loro una sindrome della precarietà.

* Giovanna Altieri è direttore dell'Ires Cgil.

Tuttavia, in generale, è possibile sostenere che non è tanto la temporaneità dell'impiego in sé a generare difficoltà e rischi sociali. Temporaneità si può associare anche a mobilità, e questa ultima non conduce necessariamente a un peggioramento della propria vita lavorativa e sociale, così come occorre considerare che le esigenze, le aspettative, le condizioni degli individui cambiano nel corso del tempo e nel loro corso di vita. Ciò richiede una comprensione dinamica della situazione delle persone. Da questo punto di vista, tra gli aspetti critici da monitorare rientrano il tempo trascorso in condizione di precarietà lavorativa e le caratteristiche del contesto in cui si realizza l'esperienza di lavoro. La questione della precarietà, cioè, non può essere vista in termini di fotografia di una forma contrattuale, ma piuttosto come continua transizione da una forma o condizione occupazionale all'altra. Per questo occorre sviluppare dati e analisi che comprendano sia una dimensione pluridimensionale sia dinamica, ossia longitudinale (Reyneri, 2007).

È quanto si è cercato in parte di fare in una recente ricerca empirica realizzata dall'Ires, rivolta a un campione di lavoratori interinali[1]. In questo lavoro si sono, infatti, indagate non solo le caratteristiche delle missioni, in termini di durate e condizioni di lavoro, ma si è tentato di cogliere anche gli aspetti dinamici e processuali che attiva questa forma occupazionale flessibile, ricostruendo i percorsi di lavoro e le storie lavorative attivate proprio a partire dall'esperienza di lavoro in somministrazione. Oggetto di questo contributo è proprio quello di riprendere alcuni dei risultati più significativi emersi dall'indagine[2].

2. I lavoratori interinali: profilo sociale e frammentazione dei percorsi

La tipologia di soggetti che entrano in contatto con questa forma contrattuale è ormai piuttosto ampia e include un numero sempre maggiore di donne e lavoratori stranieri. Gli ultimi dati Inail attestano che nel 2007,

[1] La popolazione target dell'indagine è costituita da 985 soggetti che hanno avuto almeno un'esperienza di lavoro in somministrazione (della durata non inferiore ai 30 giorni) nei 12 mesi antecedenti l'indagine. L'indagine è stata condotta nel maggio 2007.

[2] I risultati analitici della ricerca realizzata dall'Ires per conto di Ebitemp sono in corso di pubblicazione, in Altieri, Dota, Piersanti (2008).

574 mila individui sono stati interessati da almeno un contratto di lavoro interinale: tra questi il 43,5 per cento sono di genere femminile (era il 40 nel 2002) e ben il 23 per cento sono immigrati. Dal punto di vista anagrafico prevale la componente giovanile: circa la metà, infatti, non supera i 30 anni[3]. Tuttavia la componente adulta è in crescita (Osservatorio Centro Studi Ebitemp, 2008) e, come emerge dall'indagine Ires, riguarda soprattutto le donne, a vari livelli di scolarizzazione. Ciò indica una relativa maggiore probabilità della componente femminile adulta di lavorare in condizioni di atipicità. Di fatto il lavoro interinale rappresenta, come altre modalità di lavoro atipico, un'opportunità per le donne giovani di entrare nel mondo del lavoro, al pari dei coetanei maschi, ma anche un'occasione di reinserimento per quelle più adulte che, assolti i carichi famigliari, intendono «rimettersi in gioco» nel mercato del lavoro. La loro condizione di «lavoratrice temporanea» non a caso si associa spesso a problemi di conciliazione. Al contrario, la componente giovanile sembra poco orientata alla maternità: solo il 35 per cento delle lavoratrici interinali di età compresa tra 30-39 anni ha figli. In questa fascia di età, invece, sono madri il 54 per cento delle donne che lavora con un contratto di lavoro dipendente standard. La propensione alla maternità delle interinali è di fatto molto vicina a quella delle donne che lavorano in collaborazione: solo il 32 per cento delle collaboratrici tra 30 e 39 anni ha figli[4]. In sostanza, anche in questo segmento di occupazione atipica si riconferma che le donne lavorano con un contratto temporaneo perché hanno problemi di conciliazione, ma, nel contempo, se hanno un contratto temporaneo con più difficoltà riescono a progettare la maternità (Ires, 2008).

La componente maschile adulta è rappresentata perlopiù da soggetti con limitate risorse educative, i quali, verosimilmente, hanno più difficoltà a mantenere un posto di lavoro e da disoccupati tentano un nuovo inserimento nel mercato del lavoro attraverso l'interinale.

È una forma di lavoro poco diffuso tra i lavoratori meridionali (solo il 28 per cento circa risiede al Sud), più giovani e più istruiti degli interinali del Nord e del Centro (l'80 per cento ha un diploma o una laurea). Nel meri-

[3] Tra gli occupati italiani, nel complesso, i lavoratori al di sotto dei 34 anni sfiorano a stento il 32 per cento.

[4] Il dato è riferito a un'elaborazione su dati Istat, *Indagine sulle forze di lavoro*, riferita al quarto trimestre del 2007.

dione, dove le occasioni di lavoro sono più rarefatte, troviamo, dunque, un maggiore orientamento verso il lavoro in somministrazione delle fasce più scolarizzate dell'offerta di lavoro.

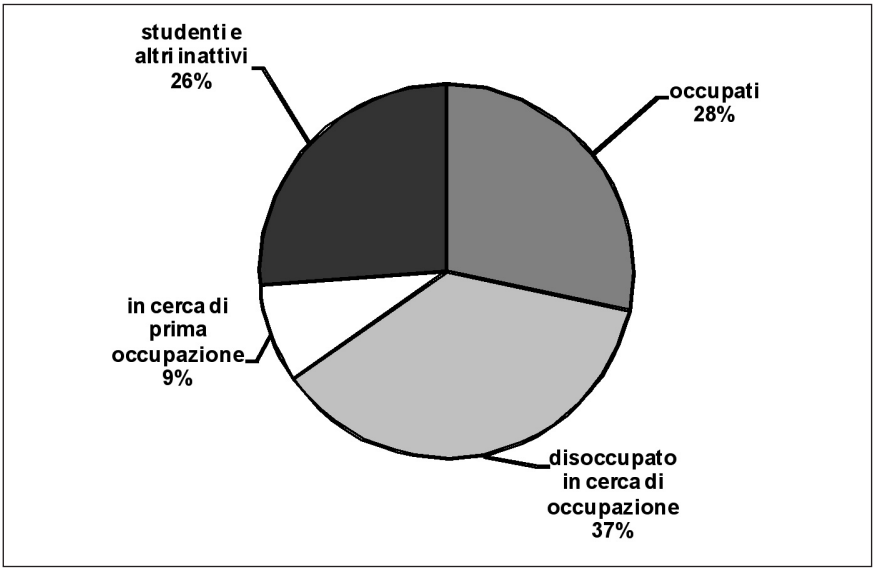
Dunque, i lavoratori che transitano in questo mercato del lavoro sono in prevalenza i giovani, o meglio gli adulti giovani, che nel nostro sistema trovano al loro ingresso soltanto forme occupazionali flessibili e a termine, e che vivono quella condizione di precarietà prolungata che associa insicurezza del futuro e necessità di sostegni da parte delle famiglie. Tra gli intervistati della ricerca Ires poco meno della metà raggiunge un reddito adeguato ai propri bisogni, il resto deve fare affidamento sulla propria famiglia. Se i giovani possono contare sulla famiglia di origine, gli ultraquarantenni devono affidarsi al sostegno economico aggiuntivo del proprio partner, una condizione che riguarda ben il 66 per cento delle donne over 40.

In generale, i soggetti che entrano in questo mercato del lavoro provengono tutti da percorsi estremamente frammentati: quasi i due terzi nel corso degli ultimi cinque anni hanno cambiato almeno tre lavori e poco meno di un quarto addirittura più di cinque. I più «mobili» sono proprio i giovani con livelli medio-bassi di scolarità che rappresentano la componente più a rischio precarietà, condividendo con gli altri giovani un sistema di opportunità lavorative tendenzialmente a termine, senza poter esibire competenze o esperienze professionali spendibili come i disoccupati più adulti. Il mercato dell'interinale è d'altra parte alimentato, se non in modo prevalente, proprio da chi entra ed esce dall'occupazione perché trova soltanto lavori a termine: circa il 20 per cento degli interinali intervistati sei mesi prima di essere avviati in una missione aveva un contratto di carattere dipendente a termine o un contratto di collaborazione (Fig.1).

Si rivolgono al mercato dell'interinale anche gli studenti, circa un terzo, che utilizzano in modo strumentale le missioni a termine per accompagnare i propri percorsi di studio; l'indagine ha messo in evidenza che c'è anche una minoranza che entra in questo mercato avendo abbandonato volontariamente un'occupazione di tipo standard. I soggetti che si trovano in questa condizione sono uomini con elevate credenziali formative, per lo più residenti al Nord. Sono persone, quindi, che hanno l'opportunità di scegliere il tipo di lavoro e che sperimentano il mercato proprio attraverso l'interinale.

Il maggior numero di soggetti, comunque, entra in questo mercato del lavoro da disoccupato: oltre il 45 per cento si trovava, infatti, in una con-

Fig. 1 – Condizione occupazionale sei mesi prima dell'ingresso nel lavoro in somministrazione



Fonte: Ires, indagine diretta.

dizione di disoccupazione da un certo periodo di tempo, ovvero almeno sei mesi dalla prima missione. L'indagine Ires ha permesso di evidenziare che tra gli adulti il rischio di approdare all'interinale da disoccupati riguarda soprattutto le donne. Piuttosto singolare è il fatto che un gruppo di donne con oltre 40 anni ha affermato di aver avuto soltanto episodi di lavoro marginale e si è dichiarata alla ricerca di una prima occupazione sei mesi prima di iniziare il proprio percorso da interinale. Sono donne con più di un figlio, che proprio per la loro condizione di madre non sono riuscite a inserirsi nel mondo del lavoro e che, dunque, ora tentano questa strada attraverso la mediazione delle agenzie.

Il lavoro interinale, quindi, come mostrano questi dati, non rappresenta, se non marginalmente, una modalità per fare il primo ingresso nel mercato del lavoro, mentre svolge sempre più funzioni di ricollocazione di lavoratori con esperienze lavorative (Osservatorio Centro Studi Ebitemp, 2007).

3. Le figure professionali caratteristiche: operai e impiegate

Si può lavorare da interinali svolgendo mestieri molto diversi. L'unica categoria professionale che sembra essere quasi esclusa da questa forma occupazionale è quella degli intellettuali e quelle di più alto profilo: solo il 14 per cento dei lavoratori intervistati era occupato in professioni di tipo tecnico o intellettuale. Nel nostro mercato del lavoro questa categoria, infatti, trova più diffusamente un lavoro attraverso le reti fiduciarie piuttosto che ricorrendo a intermediari professionali; una modalità che genera, peraltro, mercati del lavoro molto chiusi, nei quali è particolarmente difficile trovare inserimenti stabili per coloro i quali sono privi di adeguate risorse di capitale sociale. Inoltre, va segnalato che in alcuni segmenti professionali di carattere intellettuale (ricercatori, formatori, giornalisti ecc.) la forma contrattuale prevalente è quella della collaborazione (Ires, 2005). In questo mercato del lavoro atipico le reti sociali sono ancora più importanti per poter lavorare (Bertolini, Rizza, 2005).

Poco più di un quarto, al contrario, svolge professioni di basso livello. Se uomo, prevalentemente come operaio generico nell'industria o magazziniere e facchino in altri settori; se donna, come addetta alle pulizie. Le donne sono concentrate per più del 50 per cento tra le professioni del commercio, occupate come commesse, cassiere, operatrici di sportello, oppure rientrano nella categoria delle impiegate, in tutti i settori; al contrario sono solo uomini gli operai specializzati (il 30 per cento del totale). L'indagine ha messo in luce un *sex typing* relativo ai settori e alle professioni d'impiego molto marcato. Le donne, pressoché assenti dal settore industriale, sono inserite nei servizi, sia in attività manuali del basso terziario sia nelle professioni impiegatizie. Le più giovani, mediamente più istruite, sono occupate in professioni impiegatizie o di tipo tecnico-amministrativo, mentre quelle più adulte, che hanno superato i 40 anni, svolgono spesso mestieri che richiedono scarse competenze professionali. Al contrario, i maschi tendono a inserirsi in queste aree di attività solo se giovani.

I lavoratori stranieri sono soprattutto utilizzati come operai generici, ma è presente anche una quota di operai specializzati. L'indagine ha rilevato anche una percentuale significativa di immigrati occupata come «infermieri e operatori socio-sanitari», che segnala e conferma la carenza di manodopera italiana in questi segmenti professionali.

È emerso un fenomeno di *mismatching* tra le qualifiche richieste dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori, e in parte un fenomeno di *over qualification* della forza lavoro. In un mercato del lavoro difficile, che offre limitate possibilità di inserimento, soprattutto per alcuni gruppi sociali e realtà territoriali, è evidente che anche soggetti dotati di livelli di scolarità e di qualificazione relativamente elevati tendano a concorrere anche per lavori di qualifica inferiore e/o diversa da quella posseduta. La mancata corrispondenza tra l'inserimento lavorativo e il livello di istruzione posseduto riguarda in particolare le donne. Tra le lavoratrici occupate in professioni non qualificate del terziario (addette alle pulizie, operatrici call center, *data entry* ecc.) si rileva una quota non trascurabile di laureate. Ad esempio, le ultraquarantenni addette alle pulizie laureate sono ben il 22,2 per cento.

4. La temporaneità in un lavoro dai caratteri «standard»

Se la forma contrattuale è atipica, il lavoro in senso stretto ha tutti i caratteri della tipicità: nel 91 per cento dei casi i lavoratori interinali hanno svolto mansioni identiche o simili a quelle dei dipendenti. In primo luogo è un lavoro a tempo pieno: la media delle ore effettivamente lavorate è di 36 a settimana. Le donne, tuttavia, nel 40 per cento dei casi lavorano part-time. Le *partimers* sono soprattutto donne adulte oltre i 40 anni, che combinano le proprie esigenze di conciliazione con quelle di flessibilità oraria di alcuni settori produttivi: nel commercio, negli alberghi e ristoranti le donne occupate part-time sono oltre la metà.

Tipico è anche il livello di reddito mensile in cui si addensa la maggioranza relativa dei lavoratori interinali: il 37 per cento ha percepito un salario di 1.000-1.500 euro. È questo il livello cui si attestano in generale i lavoratori dipendenti italiani. Un'altra indagine Ires, condotta nel 2006, ha evidenziato che quella di 1.000-1.500 euro netti al mese è proprio la classe modale, in cui si addensa il maggior numero di lavoratori dipendenti e atipici di tutti i settori (Altieri, Carrieri, Megale, 2007).

Tuttavia, tra gli interinali troviamo una decisa concentrazione nelle fasce di reddito più basse. In particolare, se tra i lavoratori dipendenti italiani il 35 per cento guadagna non più di 1.000 euro al mese, tra gli interinali questa quota è pari al 60. Nelle fasce di reddito superiori ai 1.500 euro si colloca il 16 per cento dei lavoratori dipendenti italiani, ma solo il

3 per cento degli interinali. Le differenze di genere mostrano un gap di reddito significativo, con un addensamento delle donne nella fascia di reddito entro i 1.000 euro, in cui si colloca ben il 71 per cento di tutte le lavoratrici interinali.

Ma le criticità maggiori non vengono tanto dagli aspetti sopra segnalati, quanto dalla possibilità o meno di mantenere nel tempo quel tipo di lavoro e il reddito conseguente. Da questo punto di vista è emerso che i lavoratori nel corso della loro esperienza professionale da interinali cumulano in media quasi quattro missioni. Se ci concentriamo nell'ultimo anno[5] il numero scende a circa due missioni. Di fatto, però, nell'ultimo anno la stragrande maggioranza dei lavoratori (70 per cento) ha fatto una sola missione (Tab. 1). Ciò significa che, in generale, la presenza in questo segmento di lavoro è in molti casi occasionale, oltre che temporanea.

Tab. 1 – Numero delle missioni nel corso della «carriera da interinale»

	N. missioni complessive	*N. missioni maggio 2006-maggio 2007*
	%	*%*
1 missione	40,7	70,0
2 missioni	19,6	17,4
3 missioni	15,0	6,7
Da 4 a 5 missioni	12,5	3,6
Oltre 6 missioni	12,2	2,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: Ires, indagine diretta.

Una condizione, questa, che sembra essere relativamente più diffusa tra le donne e tra gli ultraquarantenni. Gli uomini nelle fasce di età centrali con medio-bassi livelli di scolarità, che svolgono le proprie missioni di lavoro nel Nord Est, sembrano, invece, avere una maggiore probabilità di cumulare più missioni nel corso di un anno, possibilità che in questa realtà territoriale viene offerta anche ai lavoratori non comunitari. Da

[5] Ricordiamo che uno dei criteri di selezione degli intervistati è stato l'aver svolto almeno una missione nel corso dei 12 mesi precedenti l'intervista.

questo punto di vista è visibile l'effetto della domanda di lavoro nel connotare i percorsi. È proprio nelle aree industriali del Nord che è più diffuso un utilizzo sistematico dell'interinale per gestire picchi di produzione imprevisti – e, in alcuni casi, previsti (Altieri, Oteri, Pedaci, 2006). Non è un caso che tra i lavoratori che hanno fatto più di una missione nel corso dell'ultimo anno, in più di un caso su due lo hanno fatto nella stessa azienda. In sostanza, se il *match* ha funzionato si cerca di ripetere l'esperienza.

Tra i lavoratori che hanno maturato più missioni prevalgono quelli iscritti a una sola agenzia per il lavoro; viceversa, chi ha dichiarato di aver portato a termine una sola missione è stato registrato a più di un'agenzia. Dunque, sembrerebbe che la fidelizzazione a un'unica agenzia offra maggiori vantaggi al lavoratore e che, quindi, le agenzie riservino più opportunità di inserimento ai lavoratori già «sperimentati» in altre missioni; sebbene questi ultimi tendano a una strategia di diversificazione delle opportunità di lavoro attraverso l'iscrizione a più agenzie. Come le imprese (Altieri, Oteri, 2004), anche i lavoratori sono iscritti nella metà dei casi a più agenzie.

Le missioni sono anche caratterizzate da durate molto brevi: oltre il 56 per cento si esaurisce nel corso di tre mesi e c'è anche un 13 per cento che non supera i 30 giorni, mentre neanche il 20 va oltre i sei mesi. Questa tendenza è presente soprattutto nella pubblica amministrazione, dove le missioni che superano i sette mesi riguardano il 27 per cento dei lavoratori. Prevalentemente si tratta di personale che svolge ruoli tecnici o impiegatizi. Nel settore degli alberghi e ristoranti, invece, ben il 38 per cento delle missioni si esaurisce nel corso di un mese. È evidente, dunque, che i lavoratori impiegati in questi settori siano particolarmente penalizzati da flussi e regimi produttivi.

Dunque, se guardiamo alla capacità reddituale di un lavoratore interinale nel corso dell'anno l'indagine segnala significative criticità: una missione solo nel 6 per cento dei casi supera l'anno e nel 13,6 supera i sei mesi, e la maggioranza dei lavoratori nel corso di un anno svolge al massimo una missione di lavoro interinale. Seppure, attraverso l'indagine, non è stato possibile valutare con precisione se i lavoratori intervistati, nel corso del tempo, da «non interinali» avevano avuto altre fonti di reddito, emergono i segni di una difficoltà: solo il 38,7 per cento, infatti, dice di avere una completa autonomia economica.

5. Dopo l'interinale: tra occupabilità e posto di lavoro sicuro

Come anticipato in premessa, attraverso questa ricerca si è cercato anche di valutare l'impatto occupazionale di questa forma di lavoro. In generale è emerso che l'esperienza nella somministrazione favorisce la permanenza nel mercato del lavoro e l'uscita dalla disoccupazione. Fotografando la condizione dei lavoratori al momento dell'intervista e a sei mesi dal loro primo ingresso nella somministrazione, a prescindere dal numero di anni trascorsi, si rileva un sostanziale cambiamento: la quota degli occupati è aumentata in modo considerevole, dal 28,4 al 75,6 per cento[6] (Tab. 2). Escludendo, comunque, coloro i quali sono ancora impegnati in una missione di lavoro interinale[7], emergono una forte movimentazione verso l'occupazione e alcune criticità, soprattutto per alcuni gruppi sociali.

Tab 2 – Condizione occupazionale del campione sei mesi prima dell'ingresso nell'interinale e al momento dell'intervista

	Sei mesi prima	*condizione attuale*
	%	%
Occupati	28,4	75,6
Disoccupato in cerca di occupazione	36,9	17,8
In cerca di prima occupazione	8,5	4,7
Studenti e altri inattivi	26,2	1,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Ires, indagine diretta.

Al termine della propria esperienza di lavoro registrata nell'ultimo anno ben il 55 per cento dei lavoratori è ancora occupato. Se la parte maggiorita-

[6] In particolare, rispetto alle condizioni al momento dell'ingresso, in questo mercato risulta che il numero degli occupati passa dal 28,4 al 75,6 per cento; lo status di disoccupato, invece, che interessava il 45,4 per cento del campione, al momento dell'intervista riguardava solo il 22,5 per cento degli intervistati. Una componente del tutto marginale (circa il 2 per cento) rimane inattiva, mentre all'ingresso questo gruppo, rappresentato perlopiù da studenti, era pari al 26. Anche un'indagine dell'Irs del 2004 aveva evidenziato che dopo l'esperienza della somministrazione la percentuale di persone in cerca di occupazione passava dal 33,2 al 19,3 (vedi AA.VV., 2004).

[7] Il dato riguarda il 45 per cento degli occupati al momento dell'intervista.

ria (58 per cento) ha un lavoro a termine, va segnalato che oltre il 40 per cento è riuscito a conquistare un'occupazione standard. Il dato rilevato conferma quanto indicato anche dal Ministero del Lavoro (2007), che misura nel 41 per cento circa la quota di lavoratori transitata nell'area del lavoro permanente a 36 mesi dall'ingresso nel lavoro interinale. La probabilità di ritrovarsi disoccupati al termine di un'esperienza nella somministrazione aumenta per le donne e per chi risiede al Sud, mentre si riduce all'aumentare del livello di istruzione e per chi risiede al Nord.

Più in particolare, secondo questa indagine i lavoratori che possono vantare un percorso di successo sono tipologicamente diversi se li guardiamo per genere. Tra le donne, hanno più probabilità di stabilizzazione quelle giovani e con un bagaglio formativo qualitativamente migliore (si tratta, infatti, soprattutto di impiegate). Tra gli uomini, viceversa, a essere assunti in pianta stabile sono soprattutto i più adulti con livelli formativi medio-bassi, soprattutto operai che, probabilmente, hanno potuto far valere competenze professionali di mestiere maturate nel corso della propria vita lavorativa. Si tratta in ogni caso di lavoratori che sono riusciti, attraverso la missione di lavoro interinale, a farsi conoscere e apprezzare dal datore di lavoro che, al termine della missione, ha optato per stabilizzare quelle posizioni, là dove l'allargamento dell'organico corrispondeva in ogni caso a esigenze aziendali. Tra gli stabilizzati, il 54 per cento è stato assunto a tempo indeterminato proprio dall'azienda in cui aveva lavorato come interinale. I lavoratori che rimangono nell'area dell'instabilità continuano a lavorare in quei settori caratterizzati da una domanda di lavoro discontinua, legata a stagionalità e picchi produttivi, ovvero nel settore del commercio, delle attività alberghiere e della ristorazione, dei servizi pubblici sociali e personali.

Anche i lavoratori che rimangono occupati con contratti a termine sono connotati da un punto di vista di genere. Gli uomini sono tendenzialmente molto giovani (il 56,8 per cento ha meno di 29 anni) e con titolo di studio medio-alto (il 55,2 ha una laurea o un titolo post laurea, il 51,9 ha un diploma); al contrario, le donne che hanno un contratto a termine dopo un percorso nel lavoro interinale sono mediamente più adulte (il 52,4 per cento ha più di 40 anni) e meno istruite (il 63 ha una licenza media inferiore o elementare). Dunque, i lavoratori transitano nell'area dell'instabilità soprattutto se giovani, probabilmente in attesa di un lavoro migliore. Viceversa, le donne sperimentano percorsi di lavoro più instabili e frammentati soprattutto se adulte, correndo maggiormente il rischio sia di

uscire «scoraggiate» dal mercato del lavoro sia di rimanere intrappolate in percorsi «bloccati».

L'esito positivo in termini di stabilità o occupabilità sembrerebbe, comunque, legato al tempo di presenza nel segmento della somministrazione, che in realtà approssima il tempo in cui i lavoratori rimangono «intrappolati» in un'area di instabilità occupazionale. Ciò conferma l'importanza della variabile temporale ai fini della valutazione dei percorsi in uscita dalla «precarietà». Coloro i quali hanno conosciuto l'interinale da più tempo hanno avuto meno possibilità di ricollocarsi con un'altra occupazione rispetto a chi vi era entrato da poco. Le maggiori possibilità di stabilizzazione, tuttavia, non riguardano gli ultimi arrivati, ma quelli con almeno due anni di anzianità nel settore. In sostanza, un periodo relativamente breve all'interno di questo segmento sembra essere un buon modo per farsi conoscere, per fare delle esperienze e, dunque, anche per trovare un lavoro stabile. Al contrario, se si sta nel mondo del lavoro per troppo tempo con rapporti di lavoro a termine, con esperienze frammentate, passando magari attraverso diverse formule contrattuali, le probabilità di uscita con un rapporto di lavoro stabile sono decisamente più basse.

Un esito positivo verso uno status occupazionale migliore è, comunque, influenzato non tanto dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, ma soprattutto dalle caratteristiche delle missioni o meglio dalle motivazioni delle imprese utilizzatrici. Se l'azienda utilizza il lavoratore somministrato per far fronte a picchi di produzione o in sostituzione di lavoratori momentaneamente assenti, la probabilità che il lavoratore si ritrovi disoccupato al termine dell'esperienza di lavoro è maggiore. Di conseguenza, se è vero che il lavoro interinale non rappresenta esclusivamente una «trappola» per i lavoratori coinvolti, ma può costituire un «trampolino» verso la stabilizzazione della propria posizione occupazionale, quest'opportunità non dipende soltanto dalla qualità dei lavoratori, ma anche e soprattutto dalla qualità del *match* che viene a crearsi tra questi e le imprese utilizzatrici. Ciò è vero anche per i lavoratori stranieri. L'interinale si dimostra, infatti, non solo come un canale che amplia le possibilità per i lavoratori immigrati di accedere a un mercato del lavoro che soprattutto nelle prime fasi migratorie è poco conosciuto, consentendo dunque un rapporto – anche se di breve durata – con il mondo delle imprese, che difficilmente potrebbero contattare direttamente (Altieri, Galossi, Mora, 2006). Questa indagine ha messo in luce che anche gli immigrati posso-

no avere accesso a un'occupazione stabile se le loro competenze e la loro disponibilità si incontrano con le necessità delle imprese.

Da un lato viene confermata la condizione di svantaggio relativo che vivono i lavoratori stranieri. Gli immigrati tendono ad avere missioni di più breve durata, in segmenti marginali del mercato del lavoro, riuscendo a spuntare livelli di reddito decisamente più bassi e discontinui rispetto agli italiani. Dall'altro lato, però, i loro percorsi in uscita dall'interinale, in generale, non sono molto diversi da quelli dei colleghi italiani: al termine dell'esperienza nell'interinale risulta occupato il 57 per cento circa degli italiani, ma anche il 50 dei lavoratori stranieri e, in entrambi i casi, circa il 40 ha conquistato un lavoro stabile, e seppure la maggioranza si inserisce in attività poco qualificate, una quota significativa ha trovato un suo spazio di lavoro come operaio specializzato nell'industria o in attività qualificate del commercio e dei servizi.

L'indagine evidenzia, dunque, un'apertura alla componente più qualificata degli immigrati, che proprio attraverso il lavoro delle agenzie, orientata al soddisfacimento della domanda di lavoro di alcuni comparti, in parte riesce a inserirsi in attività più coerenti con il proprio profilo professionale e a inserirsi stabilmente nel lavoro.

6. Conclusioni

I risultati di questa ricerca dell'Ires confermano che nel sistema del lavoro italiano la triangolazione prevista nel lavoro interinale svolge un ruolo positivo di mobilitazione del mercato. Ciò è confermato anche dal giudizio molto positivo in merito all'esperienza di lavoro in somministrazione espresso dagli stessi lavoratori: l'84 per cento si è dichiarato molto o abbastanza soddisfatto dell'esperienza svolta.

I giovani, in generale, lo considerano un modo per entrare pienamente nel mondo del lavoro, mentre quelli poco istruiti vedono nell'interinale soprattutto l'occasione di un lavoro vero e un'esperienza qualificante. All'ingresso, soprattutto i giovani che non hanno alle spalle un percorso educativo sono i più esposti alla discontinuità contrattuale, ma anche al rischio di lavorare senza contratto e senza regole. La flessibilità regolata del lavoro interinale permette, viceversa, di confrontarsi pienamente con le regole del mondo del lavoro, in termini sia di diritti sia di doveri. Tra i

giovani, però, ci sono anche quelli che si considerano studenti piuttosto che lavoratori, i quali, come le madri con figli da accudire, apprezzano la temporaneità del lavoro perché offre loro la possibilità di conciliarlo con altri aspetti della vita.

Molti apprezzano la mediazione dell'agenzia, che consente di avvicinare più realtà di lavoro, che sarebbe difficile raggiungere proprio per la mancanza di informazioni sui posti disponibili, viste le carenze su questo fronte del nostro sistema di servizi all'impiego di carattere pubblico (Isfol, 2006).

Guardando alla collocazione lavorativa delle persone uscite dal circuito del lavoro interinale, emerge che l'azione di mediazione svolta dalle agenzie moltiplica le opportunità di trovare un lavoro, anche se spesso di carattere temporaneo, ma offre anche a una parte della platea dei lavoratori coinvolti la possibilità di conquistare un lavoro stabile proprio attraverso una missione interinale o, comunque, di accrescere le probabilità di un'assunzione grazie alle relazioni o alle competenze acquisite da interinali. Tuttavia, in assenza di processi di stabilizzazione per i singoli, questa forma occupazionale, proprio in quanto temporanea, si mostra inadeguata ad assicurare nel tempo un reddito sufficiente e «non garantisce dalla precarietà» (Accornero, 2006). L'indagine ha messo a fuoco, infatti, come nella somministrazione transitino anche alcuni gruppi sociali particolarmente esposti al rischio di trovarsi intrappolati in percorsi di lavoro frammentati, caratterizzati da entrate e uscite dall'area dell'occupazione, con durate contrattuali brevi e di scarso valore economico e professionale. Ne derivano difficoltà sia nel raggiungere un'autonomia economica sia nella possibilità di accedere pienamente al sistema della protezione sociale. Le frammentate e deboli storie contributive che ne conseguono, infatti, impediscono di maturare le condizioni per una prestazione o un trattamento pensionistico sufficiente a garantire i mezzi necessari per affrontare in modo adeguato gli eventi protetti della disoccupazione, della malattia, della maternità, ma anche dell'invalidità o della vecchiaia. Questi aspetti critici vanno sottolineati proprio perché il lavoro in somministrazione non interessa solamente i giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro, ma in sempre maggior misura adulti giovani, che stanno costruendo il proprio futuro professionale e personale, oltre che adulti over 40: uomini con scarse credenziali formative, espulsi dal sistema produttivo, donne con carichi di lavoro di cura e difficoltà nel mantenere un'occupazione. A queste categorie va aggiunto un crescente numero di lavoratori stranieri.

Le preoccupazioni degli intervistati, d'altra parte, sono strettamente legate alla temporaneità dell'esperienza e all'ansia per il futuro. Una condizione condivisa da tutti i lavoratori temporanei. Non abbiamo rintracciato in questa indagine, invece, quella che molte altre ricerche empiriche hanno evidenziato per il gruppo degli atipici in collaborazione, ovvero una «sofferenza» legata alla mancanza di tutele e di diritti. Questa preoccupazione non sembra attraversare l'universo dei lavoratori interinali: solo il 4,5 per cento l'ha indicata come la principale criticità[8]. I lavoratori interinali, molto realisticamente, apprezzano il fatto che questo lavoro, pur nella triangolazione prevista dalla normativa, offre condizioni di tipo standard, purtroppo di breve durata.

In questo contesto, la necessità di flessibilità lavorativa espressa dalle imprese, che trova un idoneo supporto nel lavoro in somministrazione, si scontra con l'esigenza di stabilità nel lavoro e di garanzie di protezione sociale dei lavoratori. Per i lavoratori temporanei dell'area della somministrazione, così come per i sempre più numerosi lavoratori coinvolti in lavori discontinui, va dunque non solo ripensato un moderno sistema di sicurezza sociale, ma anche allargato il ventaglio delle possibilità di incontrare nel proprio percorso un lavoro più stabile e sicuro.

Bibliografia

AA.VV. (Irs, Studio Aps, Enaip Lombardia, Ial Piemonte) (2004), *Lavoro interinale e formazione. Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dicembre.

Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.

Altieri G., Dota F., Piersanti M. (in corso di pubblicazione), *Percorsi nel lavoro atipico: il caso del lavoro interinale*, Milano, Franco Angeli.

Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2007), *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1.

[8] In più di una *survey* dell'Ires sui collaboratori, la mancanza di tutele e di diritti viene indicata dai lavoratori come il primo e principale aspetto di insoddisfazione. Si veda, fra tutte, la più recente (Ires, 2005).

Altieri G., Oteri C., Pedaci M. (2006), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, in *Collana dell'Osservatorio Centro Studi Ebitemp,* n. 1.

Altieri G., Galossi E., Mora M. (2006), *Lavoratori non comunitari e lavoro in somministrazione a tempo determinato*, in *Collana dell'Osservatorio Centro Studi Ebitemp,* n. 3.

Altieri G., Oteri C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse.

Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro*, in *Stato e Mercato*, n. 2.

Bertolini S., Rizza R. (a cura di) (2005), *Atipici?*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 97.

Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?,* rapporto per il Ministero del Lavoro.

Ires (2005), *Nuovo contratto. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, mimeo.

Ires (Altieri G., Ferrucci G., Dota F.) (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, in *Terzo rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia*.

Isfol (2006), *Rapporto 2006*, Firenze, Giunti.

Ministero del Lavoro (2007), *Occupazione e forme di lavoro precario (Sintesi per la stampa)*, in *www.lavoro.gov.it*, novembre.

Osservatorio Centro Studi Ebitemp (2007), *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, ottobre.

Reyneri E. (2007), *L'analisi sociologica dei mercati del lavoro*, in Regini M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Roma-Bari, Laterza.

Villa P. (a cura di) (2007), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale,* Roma, Carocci.

Un «posto» nel call center: giovani e lavoro nel Mezzogiorno

Emma Corigliano, Lidia Greco

1. Introduzione

Questo articolo presenta i risultati di una ricerca empirica svolta sugli occupati di un call center pugliese. L'obiettivo è stato quello di indagare i processi che spingono i ragazzi meridionali a scegliere un lavoro da operatore telefonico, occupazione oggi tra le più sgradite nel nostro Paese[1]. La ricerca conferma che, per i giovani del Sud, il lavoro da operatore telefonico è insoddisfacente. Essi lo considerano un'occupazione transitoria, la tappa di un percorso che li dovrà condurre verso un lavoro più desiderabile. Questa valutazione cambia radicalmente se i giovani – e questi sono la maggioranza – non sono alla loro prima esperienza occupazionale, ma hanno cumulato una traiettoria, più o meno lunga, nel mercato del lavoro locale. È il passato lavorativo a modificare il tono e il contenuto delle aspirazioni professionali. Il call center diventa in questo caso un «buon» lavoro, un «posto» da non lasciare, un approdo finale, scelto consapevolmente per migliorare le proprie condizioni lavorative. Sorprendentemente ciò avviene in modo trasversale in tutti gli individui, al di là dalle caratteristiche che li qualificano (sesso, titolo di studio, stato civile, età). I risultati empirici segnalano con chiarezza la forza esercitata sui soggetti dal loro passato occupazionale in un mercato penalizzante e deprimente. Occasioni di lavoro che sono state precarie e prive di rilevanza in termini di identità e progettualità professionale spingono alla ricerca del «posto di lavoro». Il «posto», dunque la stabilità, è quello che conta, al di là della soddisfazione in-

* Emma Corigliano e Lidia Greco sono docenti di Sociologia dei processi economici e del lavoro nella Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Bari.

L'articolo che qui si pubblica fa ampio riferimento a un volume di prossima uscita, *Trappole e traiettorie nel mercato del lavoro meridionale: salvati dal telefono? Una ricerca in un call center*, edito da Franco Angeli.

[1] Si fa riferimento ai risultati delle ricerche finanziate dal Miur nell'ambito dei Prin 2003 e 2005, coordinate dell'Università del Piemonte Orientale.

trinseca derivante dallo svolgimento della professione. Emerge la persistenza di un modello tradizionale di lavoro, centrato sulla sicurezza e sul guadagno, alimentato dalle condizioni del mercato piuttosto che da una presunta diversità/arretratezza culturale dei giovani meridionali.

Questi risultati inducono a spostare l'attenzione su un aspetto in parte trascurato nel dibattito più recente e che attiene alla qualità del lavoro dei giovani nel Mezzogiorno. Se l'Unione Europea (2005), difendendo il suo modello sociale ha ribadito che l'aspetto della quantità – cioè della creazione di nuova occupazione – non può essere slegato dall'aspetto della qualità del lavoro, in Italia, sotto l'emergenza dei rischi della precarizzazione, il dibattito ha finito per concentrarsi sulle tutele nel mercato. In altri termini, le politiche hanno guardato soprattutto ai rischi della flessibilità nel mercato, lasciando in secondo piano quelli che derivano da nuovi tipi di attività e forme organizzative. Il cattivo lavoro ha finito per coincidere quasi automaticamente con quello a termine, poiché l'elemento qualificante è diventato lo status contrattuale con cui si lavora e non piuttosto quello che si fa. Non è un caso che per gli stessi call center l'attenzione si sia di recente rivolta alla regolazione delle forme contrattuali, ritenendo che la stabilità, anche in questo caso, possa risolvere le criticità e venire incontro alle aspettative dei giovani lavoratori[2]. È legittima la tutela della precarietà. Ma, a nostro avviso, altrettanto legittimo sembra interrogarsi sul valore di un «posto al call center».

L'articolo è organizzato in due parti. La prima presenta i risultati dello studio empirico. La seconda parte li discute, facendo ampio riferimento alla letteratura sul tema.

2. I risultati dell'indagine empirica

2.1 Gli operatori

Gli intervistati del call center sono stati complessivamente 118, di cui poco meno dei tre quarti sono donne. Le principali caratteristiche dell'universo sono riassunte nella Tab. 1.

[2] Come è noto, sotto la spinta di accordi sindacali, di politiche governative e di vari incentivi, un gran numero di lavoratori dei call center è stato avviato verso percorsi di stabilizzazione. Si tratta per lo più di giovani e donne, con un'istruzione medio-alta. La metà di questi lavoratori stabilizzati risiede in una regione del Sud (Slc Cgil, 2008).

Tab. 1 – Le caratteristiche degli operatori del call center

	Totale (%)	*Uomini (%)*	*Donne (%)*
Età			
21-25	16,0	18,5	15,1
26-35	71,0	59,3	75,3
36-46	13,0	22,2	9,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio			
Diploma	71,2	87,5	65,1
Laurea	28,8	12,5	34,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Stato civile			
Coniugati	30,0	18,8	34,1
Single	70,0	81,3	65,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Anzianità lavorativa			
Da 1 a 3 anni	38,8	32,3	41,2
Più di 3 anni	61,2	67,7	58,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Posizione lavorativa			
Agente di 1° livello	90,7	81,2	93,8
Agente di 2° livello	5,6	11,1	3,7
Team leader	3,7	7,4	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0

I dati confermano che il lavoro nel call center è appannaggio dei giovani, fino a 35 anni, con un'istruzione medio-alta, e dei non coniugati. Questo conferma i risultati di una serie di indagini condotte a livello europeo sulle caratteristiche della forza lavoro dei call center (Altieri, 2002). Nel contesto studiato emergono però alcune specificità. Si osserva la presenza di un gruppo di lavoratori meno giovani (36-46 anni), prevalentemente maschi, e di coniugati, prevalentemente donne. Pur essendo il diploma il titolo di studio più diffuso, la laurea è stata conseguita da un numero rilevante di donne occupate. Un altro dato che connota specificatamente il caso di studio, rispetto a quello che emerge da altre ricerche, è l'elevata anzianità lavorati-

va. Più della metà degli intervistati lavora in questo call center da oltre tre anni, contro una permanenza media che non è generalmente superiore a un anno (*ibidem*).

Poco discriminanti sono le caratteristiche lavorative: i contratti sono nella quasi totalità a tempo indeterminato (98 per cento) e più del 90 per cento degli intervistati sono agenti di primo livello. È interessante notare che i pochi team leader sono quasi tutti uomini. I dati suggeriscono una stratificazione temporale nell'organizzazione, che vede un primo ingresso di diplomati (prevalentemente maschi) e uno successivo di donne. Questo dato è confermato dal management: «c'è stato un gruppo di assunzioni successivo a quello dell'avvio, quando sono entrate molte donne che erano fornite di lauree deboli (Scienze politiche, Scienze della formazione, Filosofia). Sono state assunte perché era enorme il numero delle laureate che avevano inviato il curriculum, non perché fossero state esplicitamente ricercate». A differenza di altri contesti europei, ad esempio la Germania, il lavoro in questo call center non è per studenti-lavoratori: lo sono infatti meno di un quarto degli occupati.

2.2. Il lavoro

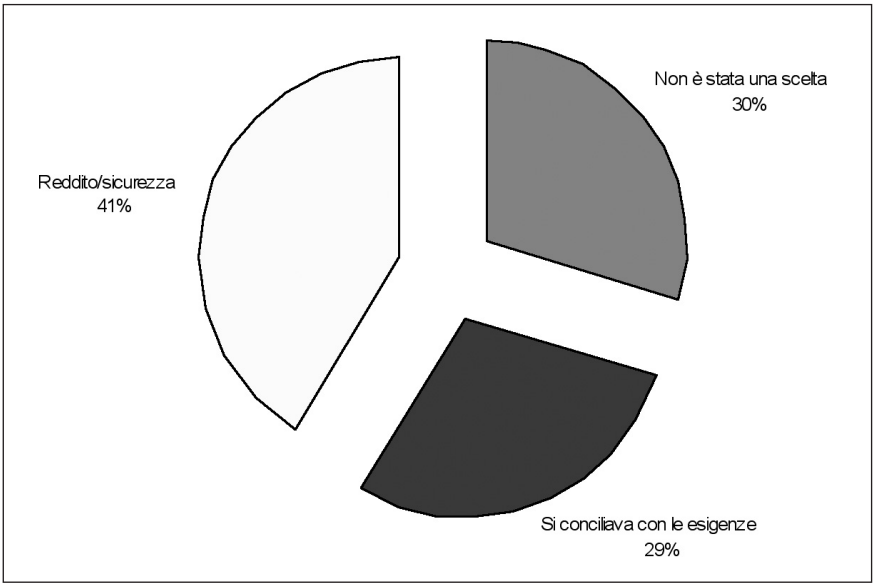
2.2.1. L'ingresso

Lavorare nel call center non è stato frutto di una precisa scelta per quasi un terzo degli intervistati; questi dichiarano che avrebbero svolto qualsiasi tipo di lavoro si fosse prospettato (Fig. 1). Gli altri dichiarano invece di essere stati orientati verso questa occupazione da differenti motivazioni. La maggioranza ha scelto il lavoro da operatore telefonico perché capace di garantire sicurezza e reddito. Quasi un terzo ha privilegiato questo tipo di organizzazione in quanto in grado di conciliarsi con le esigenze personali. Si tratta in questo caso di coniugati, che probabilmente apprezzano l'organizzazione su turni e la maggiore flessibilità nell'orario di ingresso e di uscita. Il titolo di studio esercita un'influenza sulle motivazioni che portano a lavorare nel call center: sono i laureati a tendere, più degli altri, alla ricerca di reddito/indipendenza economica (50 contro 33 per cento dei diplomati).

Questi dati segnalano la persistenza di un modello tradizionale di lavoro tra i giovani meridionali, orientato alla sicurezza e al guadagno. Il bisogno di sicurezza prevale non solo sull'aspirazione all'auto-realizzazione, ma anche sulla soddisfazione intrinseca, tratta dal piacere di fare qualcosa di coinvolgente. Il lavoro da operatore telefonico è scelto principalmente perché è si-

curo – e nel contesto del mercato del lavoro locale ciò non stupisce. Quello che sollecita nuove riflessioni è la presenza di un gruppo non esiguo di giovani che non esercita alcun tipo di selezione nella scelta.

Fig. 1– I motivi della scelta



La maggior parte degli intervistati è arrivata in questo call center tramite un'informazione passata attraverso canali informali, di tipo familiare e amicale (60,4 per cento). Un ruolo importante hanno avuto soprattutto i conoscenti che già vi lavoravano (32,8). Sono soprattutto i più giovani a utilizzare il passaparola (43,8 per cento). Il dato è spiegato da una manager: «sono stati i giovani assunti per primi a presentare un amico e a spingere altri a presentare il curriculum qui da noi». La prevalenza di canali particolaristici riflette un mercato del lavoro poco presidiato da istituzioni formali preposte sia all'orientamento sia all'intermediazione del lavoro. È interessante tuttavia notare che le donne, soprattutto se laureate, utilizzano le reti informali in misura minore. Le laureate hanno fatto maggiore ricorso alle agenzie interinali, a conferma della loro difficoltà a mobilitare reti e risorse informali per la ricerca di un'occupazione. Rispetto ai criteri di selezione utilizzati al momento dell'ingresso, a contare secondo i giovani sono state le

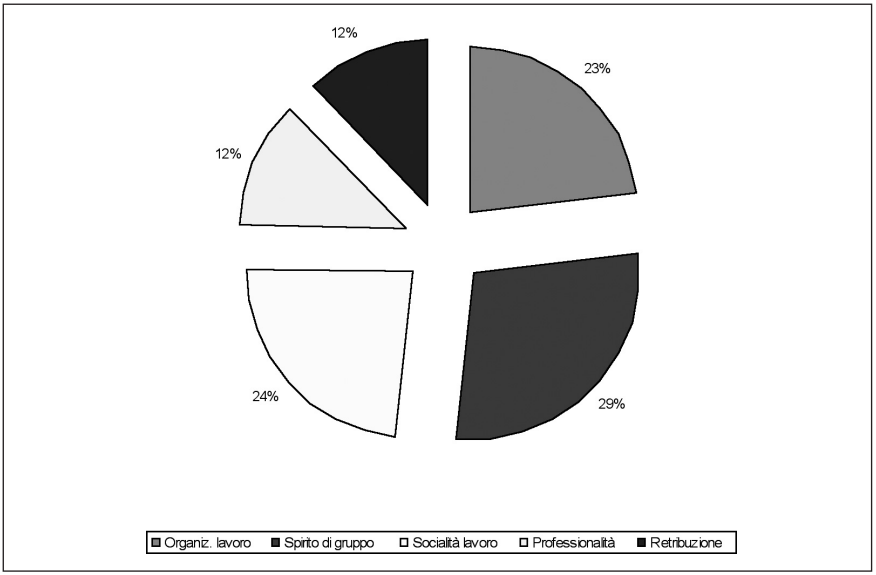
abilità di tipo extralavorativo (68 per cento): tra queste prevalgono la capacità di comunicare e relazionarsi con gli altri, insieme alla disponibilità per la flessibilità oraria. Questi aspetti vengono indicati maggiormente dalle donne (71 per cento) che quindi sminuiscono il peso della competenza professionale come criterio di reclutamento. In generale, solo il 12 per cento degli intervistati ritiene che abbiano contato le precedenti esperienze lavorative; solo il 20 indica specificatamente quelle di carattere tecnico e informatico, percentuale che si innalza soprattutto tra i maschi (40,6). In conclusione, risulta chiara nella maggioranza degli intervistati la percezione di un lavoro dequalificato, che non richiede l'uso di conoscenze teoriche o certificate formalmente o competenze specifiche, ma il possesso di abilità di tipo personali e sociali.

Paradossalmente, quando gli intervistati sono chiamati a descrivere l'attività che svolgono, mettono in primo piano le capacità specificatamente professionali. Essere un buon operatore di call center significa soprattutto avere una buona conoscenza dei prodotti (49 per cento), poi saper gestire i rapporti interni (quasi il 29), infine sapersi relazionare con i clienti (22,2). Si conferma che il contenuto professionale viene valorizzato più dagli uomini (54,8 per cento), mentre la centralità della relazione con il cliente viene affermata maggiormente dalle donne (79,2) e dai più anziani, piuttosto che dai giovani (54 contro 33 per cento). Rispetto a un'immagine diffusa che vede il lavoro al call center come ripetitivo, standardizzato e privo di contenuto professionale, i soggetti coinvolti, indipendentemente dal titolo di studio posseduto, tendono a percepirlo e a descriverlo in maniera differente, mettendone in luce la componente di professionalità richiesta.

2.2.2. I fattori di soddisfazione e di disagio nel lavoro

Le risposte degli intervistati sugli aspetti positivi connessi al lavoro sono descritti dalla Fig. 2. Come è evidente, l'apprezzamento torna soprattutto rispetto all'ambiente sociale in cui si svolge il lavoro, mentre passano in secondo piano sia il contenuto professionale sia la dimensione retributiva. È evidente che il «senso», l'elemento che attribuisce un significato positivo a ciò che si fa, viene individuato nel buon rapporto con la comunità di appartenenza. Questi risultati sono simili a quelli di altre ricerche, condotte in vari Paesi europei, dalle quali emerge che la maggior parte dei tele-operatori è soddisfatta soprattutto di lavorare in un ambiente giovane e omogeneo, dove anche i manager sono vicini anagraficamente (Bain, Taylor, 2000).

Fig. 2 – Gli aspetti positivi del lavoro al call center

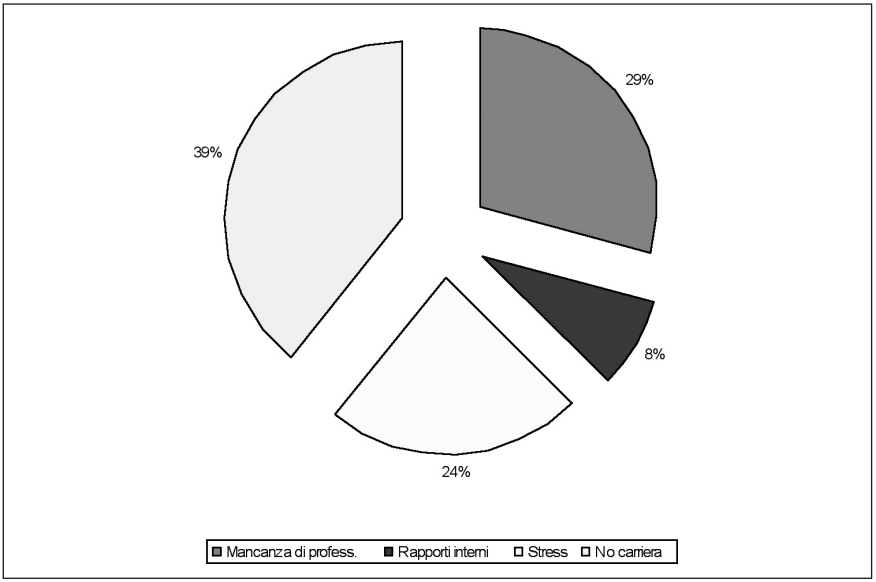


L'apprezzamento per la dimensione sociale legata al lavoro è tipica delle donne (57 contro 29,6 per cento degli uomini) e tende a crescere con la permanenza in azienda. Più della metà di coloro che vi lavorano da almeno tre anni indicano la dimensione sociale come l'elemento più gratificante. Interessante è rilevare che ciò non avviene per la professionalità, per la quale si registra una tendenza inversa: i lavoratori con più di tre anni di anzianità l'apprezzano solo nel 23 per cento dei casi, contro il 32 di quelli entrati più di recente. Sembrerebbe dunque che una più lunga permanenza nel call center renda più difficile attribuire un valore positivo al contenuto professionale del proprio lavoro.

Tra gli aspetti di maggiore criticità (Fig. 3), i lavoratori lamentano soprattutto la difficoltà di progredire nella loro carriera (39 per cento); rispetto a questo, sono soprattutto i laureati a enfatizzare il disagio (91,2 contro 68 per cento dei diplomati). Ottenere una promozione non è facile. I livelli gerarchici sono corti e il rapporto tra operatori e manager è estremamente sbilanciato. Se in fase di avvio i primi entrati hanno qualche possibilità di carriera, col passare del tempo è quasi impossibile progredire all'interno (Altieri, 2002). Ne è consapevole un manager del call center: «ormai qui il ma-

nagement si è formato, fare carriera è quasi impossibile perché non ci sono più ruoli disponibili». Al secondo posto per criticità viene segnalata la mancanza di contenuto professionale nell'attività svolta (29 per cento), che risulta meno problematica per le donne (58 contro 70 per cento degli uomini). Le donne sembrano soffrire di più lo stress organizzativo (51,2 contro 43,3 per cento degli uomini), che in generale viene segnalato nel 24 per cento dei casi.

Fig. 3 – Gli aspetti critici del lavoro al call center



Lo stress in questo tipo di imprese è stato ampiamente discusso nella letteratura europea e più di recente anche in Italia (Fancelli, 2005). Si è messo in evidenza come un alto livello di stress sia connaturato alla natura stessa della prestazione, cui concorrono una serie di fattori legati alla ripetitività del lavoro, al sovraccarico di telefonate, ma anche alla relazione con i clienti, nonché ad aspetti ergonomici. Fonte di stress è anche l'accentuata cultura della competizione: «per fare carriera bisogna fare sacrifici, mettersi in gioco, assumersi rischi. Occorre sgomitare: non dico essere cattivi, ma mettersi in luce sì» (manager del call center). È interessante osservare che, dopo l'impatto iniziale, la percezione dello stress tende a diminuire (citato dal 70,5 per

cento di coloro che hanno meno di tre anni di anzianità in azienda contro il 36,6 di quelli con più di tre anni). All'ultimo posto, e coerentemente con l'enfasi positiva data ai rapporti sociali, compare il disagio dovuto ai rapporti interni, confermando così che si tratta di un lavoro in cui lo stress deriva dalle caratteristiche intrinseche dell'attività svolta, piuttosto che dai rapporti con colleghi e superiori.

In definitiva, è emerso un quadro in cui le percezioni e le valutazioni che gli occupati di questo call center danno della propria condizione lavorativa risultano parzialmente contraddittorie. Esiste una tensione tra un'immagine non del tutto svalorizzata che consegnano del lavoro svolto e la consapevolezza dell'esistenza di motivi di criticità a esso collegati. Tuttavia, interpellati sugli obiettivi da perseguire nel futuro, sorprende che solo un'esigua minoranza dichiara di voler cambiare tipo di lavoro (16 per cento). Chi ha come obiettivo quello di rimanere vi associa la richiesta di maggiore specializzazione e autonomia professionale (36 per cento), remunerazione (27) e carriera (16,9).

È evidente che in questo caso, a differenza di quanto emerge in altri studi, il lavoro da centralinista è diventato per la maggioranza degli intervistati un'occupazione soggettivamente soddisfacente cui non si vuole rinunciare. Indagare sui condizionamenti oggettivi e soggettivi che hanno portato a questo esito è l'obiettivo del proseguo di questa analisi. Si tratta, in altre parole, di non limitarsi alla rilevazione e descrizione del dato, ma di comprendere i meccanismi che lo determinano e che rimettono in gioco sia i soggetti sia l'influenza di determinanti strutturali.

2.3. L'esperienza nel mercato del lavoro

2.3.1 I lavori precedenti

Uno degli elementi significativi emersi dall'indagine è che più di tre quarti dei lavoratori arriva al call center dopo aver avuto altre esperienze professionali (Fig. 4), mentre solo per il 22 per cento si tratta della prima occupazione. Il dato smentisce dunque l'evidenza che questo tipo di lavoro funge da porta di ingresso nel mercato.

Considerata l'età relativamente giovane degli intervistati, il numero dei lavori cambiati appare significativo, a conferma di un'elevata mobilità nel mercato del lavoro locale. I giovani più che entrare nel mondo del lavoro e collocarsi stabilmente in esso, vi transitano, costruendo biografie lavorative articolate. Le esperienze precedenti sono state alle dipendenze (68 per cento):

nel 44 per cento dei casi si trattava di occupazioni con contratti a tempo indeterminato, ma con orario ridotto; soltanto il 34 per cento circa degli intervistati aveva un lavoro con un contratto temporaneo.

Circa il 60 per cento di coloro che hanno svolto precedenti lavori dichiara di aver scelto consapevolmente il call center per migliorare le proprie condizioni professionali. Ciò ha spinto a osservare più da vicino i percorsi compiuti dai giovani nel mercato. Le esperienze lavorative della maggior parte degli intervistati si sono realizzate nel terziario. I ragazzi arrivati al call center provengono da un particolare segmento del mercato del lavoro (servizi e commercio), in cui hanno svolto sia lavori sia «quasi lavori», cioè occupazioni cui è difficile attribuire una specifica connotazione professionale. Mettendo insieme tutti i lavori svolti dagli intervistati (in totale sono 200) emerge una figura a piramide, che mette in risalto la forte concentrazione di attività nei servizi, nelle vendite e nelle telecomunicazioni (Fig. 5). Quelle svolte nei servizi sono di diversa natura. Vi ritroviamo insegnanti (lingue, doposcuola, musica), impiegati (ragionieri, contabili), ma anche baby sitter e guide turistiche. Anche nel commercio le attività sono variegate, comprendendo al tempo stesso il lavoro da rappresentante, da promoter, ma anche quello di cassiere, commesso e di semplice volantinaggio. Una piccola parte degli intervistati arriva da occupazioni nell'industria, mentre un altro esiguo gruppo vi giunge dopo esperienze di lavoro qualificato, come quello di programmatore, ricercatore o tecnico specializzato.

Fig. 4 – Quanti lavori prima del call center (%)

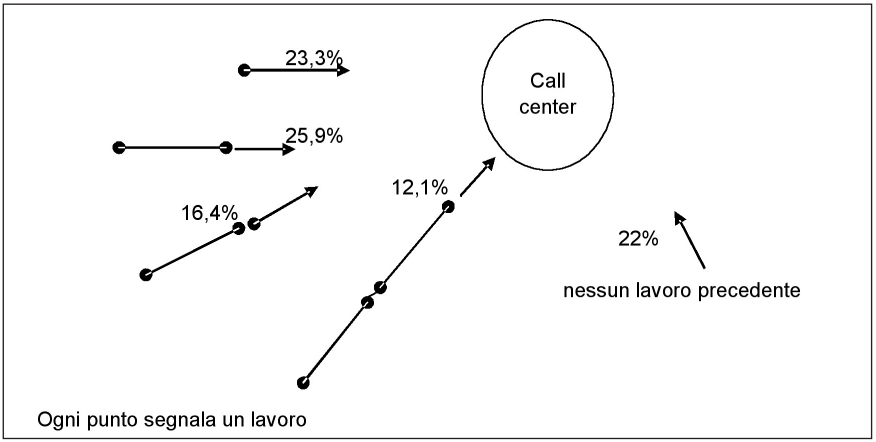
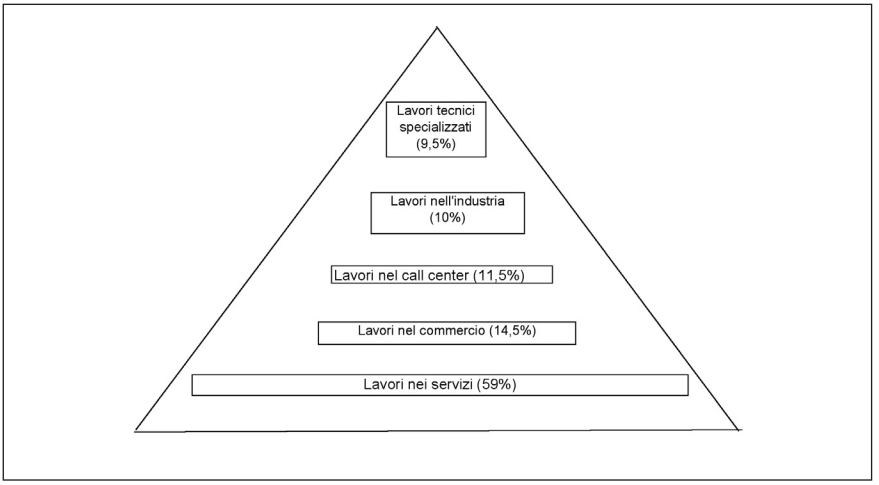


Fig. 5 – Quali lavori prima del call center



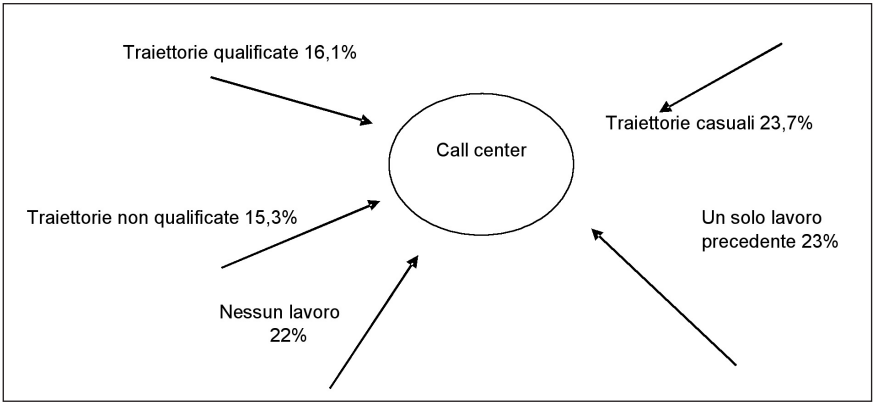
Per concludere, da questi dati emerge in primo luogo che i giovani hanno sperimentato condizioni generalizzate di sotto-occupazione fatte da lavori dequalificati e poco protetti (ad esempio, volantinaggio) oppure da lavori qualificati ma svolti in maniera precaria (ad esempio, insegnanti), o ancora da lavori sicuri ma poco retribuiti (ad esempio, ragionieri o segretari con contratti a tempo indeterminato, ma con orari part-time). In secondo luogo, è evidente che questo gruppo di giovani non ha avuto la possibilità di sperimentare una mobilità trasversale, cioè la chance di transitare in settori diversi: quasi tutte le loro esperienze di lavoro sono rimaste confinate dentro uno specifico segmento di mercato del lavoro secondario nel settore terziario.

2.3.2. Le traiettorie

Oltre all'analisi complessiva dei lavori, sono state prese in considerazione le traiettorie occupazionali compiute dagli intervistati, con l'obiettivo di qualificare i tipi di percorsi compiuti. A tal fine si è proceduto distinguendo i lavori con un chiaro contenuto di competenze (definiti «qualificati») da quelli senza una precisa connotazione professionale (definiti «non qualificati»). Le traiettorie emerse sono state di tre tipi: quelle che presentano esperienze lavorative omogeneamente qualificate od omogeneamente non qualificate e quelle casuali, caratterizzate cioè dalla presenza di lavori che richiedono competenze diverse. Queste ultime sono le più numerose (quasi un quarto),

mentre sostanzialmente equivalenti sono i percorsi qualificati e quelli non qualificati (Fig. 6). Le traiettorie lavorative di quanti sono approdati in questo call center si presentano quindi in prevalenza «disordinate», con l'alternanza di esperienze molto diverse tra loro. Emerge la figura del lavoratore «nomade» (Beck, 2000), che si muove tra differenti forme di occupazione, in un quadro di fluidità e di rimescolamento tra qualifiche acquisite e competenze richieste; inoltre, come nella metafora di Bauman (1999), più che pellegrini, che vanno diritti alla meta, i lavoratori intervistati appaiono come dei vagabondi, che si muovono in quadro di incertezza e difficoltà.

Fig. 6 – Le traiettorie percorse



Le traiettorie qualificate si sono sviluppate nella maggioranza dei casi (68,4 per cento) su attività svolte con un contratto a tempo indeterminato, sebbene in regime di part-time, e prevalentemente nei servizi, mentre quelle non qualificate hanno riguardato (per più di tre quarti dei casi) lavori con contratti a tempo determinato e nel commercio.

Le caratteristiche soggettive degli intervistati influenzano le biografie lavorative. I maschi tendono ad avere traiettorie più qualificate, mentre, in numero maggiore, le donne hanno sperimentato traiettorie casuali (25,6 contro 18,8 per cento degli uomini) o dequalificate (16,3 contro 12,5 per cento). Le giovani donne sembrano più soggette all'attrazione caotica della domanda di lavoro, presentandosi come il gruppo più vulnerabile. Inaspettatamente il titolo di studio non discrimina il tipo di traiettoria realizzata, poiché sono i laureati a concentrarsi di più su traiettorie casuali e dequalificate

(26,5 contro 17,6 per cento dei diplomati). Questo dato sembrerebbe ridimensionare l'ipotesi che, soprattutto al Sud, un elevato titolo di studio rappresenti una sorta di tutela contro il rischio della precarizzazione e uno strumento che consente il miglioramento della condizione professionale, una volta entrati nel mercato. Per i laureati arrivati al call center, questo meccanismo sembra essersi inceppato. Il segnale di un peggioramento della domanda di lavoro nel corso degli anni si evince anche dal fatto che le traiettorie definite poco qualificate e quelle casuali sono state esperite maggiormente da coloro che hanno poca anzianità lavorativa (il 55,6 per cento presenta una traiettoria dequalificata, il 44,4 una traiettoria di tipo casuale).

Le differenti tipologie di traiettorie percorse si legano significativamente con i motivi che hanno influenzato la scelta del call center. Questo è valutato come una meta migliorativa rispetto alle precedenti condizioni di lavoro dai ragazzi che erano su traiettorie di lavoro più dequalificate (quasi 89 per cento) e che hanno valutato positivamente gli aspetti del reddito e della sicurezza del posto (44,4). Coloro che hanno avuto esperienze più qualificate hanno giudicato appetibile il call center in quanto ritenuto più adatto alle proprie esigenze (36,8 per cento). Infine, per coloro che erano lungo traiettorie casuali, più di frequente il call center non è stata una scelta in quanto avrebbero fatto qualsiasi tipo di lavoro (35,7 per cento).

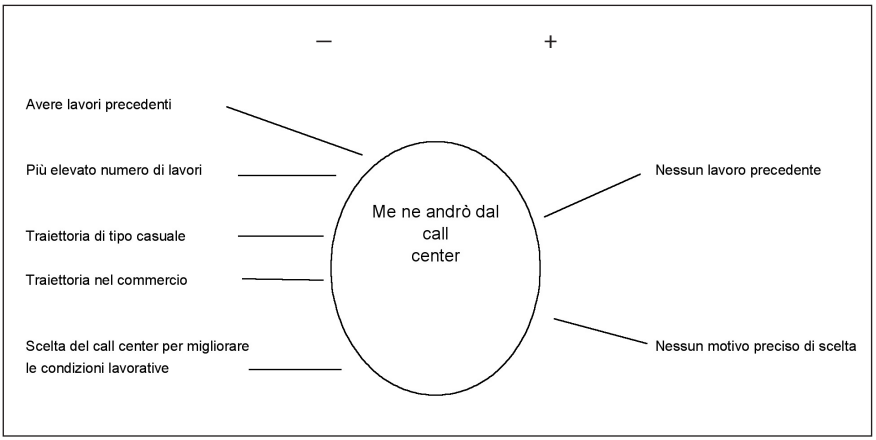
2.4. Restare o andare via

L'aspetto più qualificante emerso dall'analisi delle traiettorie è che esse mostrano di essere collegate alle scelte e alle aspirazioni degli intervistati. Il passato sembra esercitare un peso: chi ha una biografia lavorativa alle spalle considera il call center come un punto di arrivo, quasi una meta finale del percorso compiuto. Al contrario, per coloro che sono appena entrati nel mercato, il call center rappresenta la tappa temporanea di un percorso che intendono proseguire alla ricerca di maggiore professionalità. La differenza prospettica non è influenzata dal lavoro svolto né trova fondamento nelle caratteristiche soggettive degli intervistati, ma prende forma nelle trame del mercato. Chi ha cambiato molti lavori, spesso senza riuscire a crescere sotto il profilo professionale, incontra difficoltà a elaborare una strategia coerente dal punto di vista professionale o, in alternativa, a mutarla radicalmente. La sperimentazione di lunghe traiettorie si è associata per molti al rischio di dequalificazione e alla perdita, quando posseduta, di una precisa identità professionale. Più si è stati sul mercato e si è cambiato lavoro, più

l'identità professionale corre il rischio di sfumarsi e perdere una precisa connotazione. Molti giovani intervistati hanno percorso traiettorie con l'effetto «ascensore verso il basso» (Zucchetti, 2005), consistenti cioè in una progressiva discesa a partire da un primo lavoro più chiaramente connotato dal punto di vista professionale (ad esempio, insegnante, contabile, ragioniere, geometra) verso «quasi lavori» che non richiedono specifiche competenze lavorative (ad esempio, guida turistica, hostess di sala, baby sitter, commessa, operatore di call center). Questa evidenza induce a riflettere rispetto a quella letteratura che tende a ritenere la permanenza nel mercato del lavoro e l'accumulo di esperienze lavorative come meccanismi utili per avvicinarsi progressivamente al proprio obiettivo occupazionale. Per questi intervistati, permanenza ed esperienza nel mercato del lavoro sembrano invece aver prodotto risultati opposti. La trappola, che fa definire desiderabile un lavoro che essi stessi giudicano povero o addirittura privo di contenuto professionale, è nel tipo di mercato sperimentato. I giovani intervistati hanno maturato la consapevolezza che il lavoro al call center rappresenta la migliore opportunità offerta loro dal mercato in cui si trovano. Anche quelli più qualificati hanno sperimentato un'integrazione dequalificante (Paugam, 2000), facendo cattivi lavori e non cumulando competenze spendibili sul mercato. La trappola diventa quindi il ripiegamento su aspettative modeste; si perde la fiducia in se stessi, sull'investimento operato e quindi anche la spinta verso l'investimento futuro. I giovani aggiustano i loro valori man mano che fanno esperienza. La plasticità delle preferenze e dei valori mostrano, nel caso esaminato, una tendenza che per molti coincide con un aggiustamento al ribasso, una sorta di ridimensionamento di ciò che si aspira a raggiungere. Coloro che paiono non nutrire grandi speranze sono quelli che si sono scontrati con un mercato avaro di opportunità che ha raffreddato notevolmente le loro aspettative. Si conferma il ruolo dell'esperienza come misura di ciò che si può realisticamente ottenere, indipendentemente dalle specifiche risorse di cui ci si è dotati (Johnson, 2001). A sostegno dell'analisi descrittiva e al fine di approfondire alcune ipotesi fin qui emerse, si è ritenuto utile ricorrere alla matrice di correlazione da cui sono emerse alcune interessanti relazioni tra variabili (Fig. 7).

Si nota una certa tendenza a legare la volontà di non lasciare il call center con la presenza di precedenti esperienze lavorative, l'aver avuto una traiettoria più lunga, casuale e nel settore del commercio. A ciò si aggiunge la scelta consapevole e mirata del call center per migliorare le proprie con-

Fig. 7 – Aspetti che influenzano la scelta di restare nel call center



dizioni di lavoro. Al contrario, la volontà di cambiare lavoro è espressa da coloro che non hanno avuto precedenti esperienze lavorative e da coloro che «sono scivolati dentro» questo lavoro senza seguire una precisa scelta o strategia. Questi ragazzi sono quelli che maggiormente aspirano a un cambiamento futuro, ritenendo questa occupazione temporanea, un passaggio verso altre mete.

I giovani intervistati mostrano la consapevolezza, conscia o inconscia, che per non rimanere intrappolati in una carriera nella precarietà è preferibile accontentarsi del primo lavoro ritenuto «accettabile». Come hanno spiegato De Masi *et al.* (1982) non esistono parametri oggettivi sulla cui base misurare se un lavoro è peggiore o migliore di un altro. Un lavoro può essere soggettivamente soddisfacente perché privilegia bisogni strumentali o espressivi oppure perché si ha la consapevolezza di non poterne trovare uno migliore.

Per avere una verifica dei risultati raggiunti si è voluto ricostruire, a livello esplorativo, un'analisi fattoriale[3], in cui sono stati selezionati alcuni gruppi di variabili. Questa analisi ha prodotto un modello composto da sette componenti (o fattori) principali, che complessivamente spiegano quasi il 43 per cento della varianza delle variabili analizzate. Altamente esplicativi sono i primi due fattori che spiegano da soli il 20 per cento della varianza totale:

[3] È stata utilizzata l'analisi delle componenti principali (*Principal Components Analysis*) con rotazione ortogonale (metodo Varimax).

questi hanno legato insieme le variabili che si riferiscono al passato occupazionale degli intervistati. I fattori 1 e 2 hanno identificato infatti due diversi tipi di traiettorie compiute nel mercato del lavoro. Il primo percorso è caratterizzato dal passaggio tra numerose occupazioni non qualificate nel settore del commercio. Questo si riscontra soprattutto nei ragazzi che sono entrati più di recente nel call center. Il secondo fattore identifica percorsi in attività più qualificate nel settore dei servizi. Queste sono state svolte alle dipendenze e con un orario di lavoro part-time e interessano soggetti relativamente più adulti. È in questa traiettoria di occupazioni più qualificate che si riscontra il più elevato turnover. In generale, questi due fattori mettono insieme i soggetti che affermano di aver scelto il call center per migliorare le loro condizioni di lavoro.

Per concludere, l'indagine quantitativa lascia emergere una serie di risultati interessanti. Innanzitutto, il lavoro al call center è un'attività soprattutto per donne, molte delle quali sono fornite di laurea, e non un lavoro svolto da giovani studenti (come in altri contesti nazionali). Le donne lo hanno scelto attivamente, anche tramite canali formali, con l'obiettivo di migliorare le proprie condizioni lavorative. L'impressione che si ricava è che i soggetti coinvolti abbiano sentimenti ambigui e contraddittori nei confronti dell'attività che svolgono. Da un lato, valorizzano la dimensione sociale di questo lavoro, come occasione per costruire relazioni informali e solidaristiche. Dall'altro, ne evidenziano i limiti, in particolare la mancanza di opportunità di realizzazione professionale e personale. Ciò influenza negativamente la capacità di progettare una vita futura. Il dato emerso con più evidenza dall'indagine è che gran parte dei giovani occupati al call center ha avuto precedenti esperienze di lavoro. Avere o non avere un percorso lavorativo, più che il sesso, l'età, il titolo di studio nonché la posizione nell'organizzazione, è apparso come l'elemento che più fortemente caratterizza l'universo dei ragazzi intervistati. Più lunga, dequalificata e disordinata è stata l'esperienza da cui arrivano, più essi ritengono soddisfacente e quindi definitivo il loro lavoro al call center. Questi giovani hanno mostrato un accentuato nomadismo occupazionale, in circuiti lavorativi poco o per niente selettivi, trascinati da una domanda di occupazione terziaria, di breve durata, precaria e poco retribuita. Il call center è dunque diventato una meta per coloro sulla cui biografia lavorativa il mercato ha lasciato i segni di una mobilità bloccata, se non quelli di una discesa verso il basso.

2.5 La discussione

I risultati di questo studio, che ha esplorato un caso specifico e numericamente limitato, danno la possibilità di riflettere su alcune tendenze oggi in atto. Si tratta cioè di contestualizzarli in uno scenario più ampio, che si sforzi di coniugare livello micro e macro nella spiegazione delle dinamiche del mercato del lavoro per i giovani. In altri termini, il tentativo è quello di uscire sia dalle prospettive che leggono la scelta lavorativa come l'effetto di motivazioni e preferenze soggettive sia da quelle che spiegano la posizione dei giovani nel mercato del lavoro come risultato di meccanismi strutturali, lineari e monocausali. Se le prime portano verso una deriva soggettivistica, che amplifica la frammentazione, determinando una «cacofonia di voci» priva di logica unificante, le seconde finiscono per cadere in un determinismo che appiattisce le differenze e incasella la realtà in polarizzazioni generalizzanti.

2.5.1 Transizione: rilevanza e significato

La tradizionale categoria di «ingresso» dei giovani nel mondo del lavoro non risulta oggi più adeguata. Le teorie classiche, sia di matrice economica (Becker, 1964; Spence, 1973) sia di matrice sociologica (Collins, 2000; Doeringer, Piore, 1971), propongono un modello sostanzialmente meccanico, incapace di fornire una chiave interpretativa adeguata per l'analisi di un mercato del lavoro nel quale si sono modificati la natura del lavoro, i rapporti che lo regolano nonché il suo stesso significato. Più che un semplice passaggio dalla scuola al lavoro, il cui esito è prevedibile a partire da caratteristiche personali, professionali e sociali, oggi per i giovani si profila piuttosto un processo di transizione, contrassegnato da profonda instabilità, incertezza e sperimentazione. Si tratta di un processo complesso, il cui esito rimane ampiamente indeterminato. La transizione all'età adulta si presenta sempre più come uno spazio dilatato, dai confini non sempre identificabili; il susseguirsi delle scansioni sociali e il nesso temporale tra queste non è sempre chiaro, anzi è talvolta contraddittorio (Saraceno, 2001; Leccardi, 1996). Il lavoro stesso spesso non è una tappa finale e irreversibile, ma un'esperienza che viene condivisa insieme ad altre condizioni. La transitorietà è fatta di occupazioni discontinue e di disoccupazioni intermittenti (Zucchetti, 2005). I giovani che in questi anni stanno entrando nel mercato del lavoro rappresentano quella fascia di offerta che più di qualsiasi altra si sta confrontando con questi mutamenti di scenario (Gosetti, 2001, 2007; Cavalli, De Lillo, 1993; Buzzi *et al.*, 1997).

Le analisi che hanno approfondito empiricamente i processi di transizione dei giovani si articolano sostanzialmente in due posizioni. Secondo molti studiosi, la transizione verso il lavoro è quasi «naturalmente» caratterizzata da attività non corrispondenti alle proprie competenze o svolte con modalità temporanee. Il passaggio da un lavoro a un altro è sintomatico di un processo positivo di acquisizione e sperimentazione di abilità che, permettendo una cumulazione di esperienze lavorative, consentirebbe poi il raggiungimento di una condizione occupazionale stabile e soddisfacente. Tali occupazioni vanno interpretate quindi come meri meccanismi di accesso al mercato, hanno natura temporanea e non generano effetti negativi sulla successiva traiettoria di carriera (Montanino, Sestito, 2003; Ichino *et al.*, 2003; Contini, Rapiti, 1999). Le misure normative che negli ultimi anni hanno reso possibile l'utilizzazione di una varietà di contratti non standard, rappresenterebbero dunque degli utili strumenti per i processi di transizione. Specificatamente, il lavoro temporaneo fornirebbe un duplice vantaggio: da un lato, quello di permettere l'ingresso in un mercato del lavoro spesso inaccessibile con modalità standard, specialmente per alcune categorie di lavoratori, come donne e giovani; dall'altro, quello di raggiungere il lavoro più confacente alle proprie aspettative e preferenze[4]. I lavori svolti con modalità contrattuali non standard costituirebbero dunque – in una varietà di definizioni – trampolini di lancio, *stepping stones, entry ports* per il mercato e successivamente per il lavoro finale. La metafora utilizzata in generale dalla letteratura è quella del «bus»: gli individui salgono e scendono in continuazione da un autobus, facendo un tratto di strada verso la loro meta e abbandonandolo se la direzione presa dal bus non risulta confacente al loro itinerario. Ciò è simile all'idea dello *job shopping,* secondo cui i giovani trarrebbero vantaggio dall'acquisizione di maggiori informazioni sul funzionamento del mercato del lavoro e dall'inserimento in più vaste reti di relazioni sociali (Reyneri, 2002). Alcune ricerche hanno trovato una relazione positiva tra la durata della transizione e la qualità del lavoro (Ghiselli, La Rosa, 2004)[5]: i laureati che si muovono in

[4] Ichino *et al.* (2003) mostrano, ad esempio, come le probabilità di passare a un impiego stabile per coloro che hanno avuto un'esperienza di lavoro interinale aumentano del 10-14 per cento rispetto a coloro che invece non l'hanno avuta. Episodi di lavoro non standard sarebbero interpretati come segnali di dinamicità e motivazione da parte dei datori di lavoro che, inoltre, tendono a utilizzare questi contratti per mettere alla prova i lavoratori.

[5] In questo studio, a definire la qualità del lavoro concorrono quattro fattori: il contratto di lavoro e la richiesta della laurea (aspetti di natura oggettiva); l'utilizzo delle com-

maniera più selettiva nel mercato del lavoro, cambiando attività dopo la laurea, migliorano significativamente le loro condizioni lavorative con l'esperienza professionale maturata.

Altri studiosi propongono una lettura più articolata e complessa della transizione, mettendone in rilievo i rischi. Quello maggiormente paventato è l'intrappolamento. In questo caso, l'ingresso nel mercato in posizioni non ottimali e l'eccessiva mobilità assumono una connotazione negativa in quanto segnalano una condizione di fragilità soggettiva, che aumenta con l'utilizzazione dei contratti di lavoro non standard. Molti lavoratori entrano così in un circolo vizioso che li vede inanellare una sequenza di lavori precari nel mercato del lavoro secondario, sempre più difficile da abbandonare.

Partendo dall'evidenza generale che, rispetto alle coorti più anziane, quelle più giovani hanno maggiori probabilità di percorrere carriere meno sicure e più precarie, alcuni autori hanno smentito l'ipotesi del lavoro non standard come trampolino di lancio nel mercato del lavoro e come passaggio verso il lavoro garantito (Barbieri, Scherer, 2005). Al contrario, la deregolamentazione dei profili contrattuali sembra ridurre le opportunità di transitare da lavori non garantiti a quelli garantiti, aumentando la probabilità di ottenere un'occupazione precaria. In generale, le chance di passaggio verso una condizione migliore aumentano se il lavoro non standard è il primo lavoro; se invece gli individui entrano ed escono da occupazioni non standard, il rischio di rimanervi invischiati è elevato. In questo quadro, il prolungamento dell'attesa di un lavoro stabile e garantito, insieme con il titolo di studio, costituiscono importanti tutele contro i rischi di precarietà (Barbieri, Scherer, 2005; Franchi, 2007; Ghiselli, La Rosa, 2004). Anche il capitale umano posseduto influisce sull'esito finale. I laureati infatti, pur se avviati al lavoro con contratti non standard, riescono in misura maggiore a trovare poi occupazioni confacenti alle loro competenze. In particolare esisterebbe un *trade off* tra la lunghezza dei percorsi di transizione e la qualità del lavoro, intesa come coerenza tra titolo di studio e lavoro ottenuto (Franchi, 2007). Esiti posticipati alla stabilità occupazionale si associano a una più elevata qualità del lavoro, una maggiore soddisfazione per l'attività svolta e una migliore utilizzazione delle competenze professionali. Esiti precoci, al contrario, sono sintomatici di comportamenti adattivi, orientati al raggiungimento della mera

petenze acquisite durante gli studi e la soddisfazione per l'attuale lavoro (aspetti di natura soggettiva).

stabilità professionale. In sintesi, una dicotomia nella transizione può essere sintetizzata dagli slogan *fast but bad / slow but good*.

Un ulteriore contributo a questo dibattito è consistito nello spostare il focus dell'osservazione sul significato che i processi di transizione assumono per i giovani, cioè sulle modalità concrete in cui questi si declinano e sui fattori che dinamicamente concorrono a delinearli. Più che concentrarsi sugli esiti, così come illustrati dai vari studi analizzati[6], si tratta di considerare il percorso dei giovani nel mercato.

Questo cambiamento di prospettiva implica innanzitutto di considerare i comportamenti e le scelte dei giovani nel mercato del lavoro principalmente come l'espressione di strategie individuali che combinano una serie di aspetti interdipendenti tra loro: ad esempio, le preferenze occupazionali soggettive, il sistema dei valori, le aspettative che nascono nel contesto familiare. Inoltre, tali strategie si attuano in contesti di vincoli e opportunità che le influenzano e da cui risultano esse stesse influenzate. La fase di transizione al lavoro diventa dunque un processo di apprendimento in cui entrano in relazione strategie soggettive e condizionamenti oggettivi. Le esperienze lavorative concretamente maturate nel mercato, frutto della relazione dinamica tra dimensione soggettiva e dimensione oggettiva, influenzano a loro volta, modificandole, le strategie elaborate e messe in atto. Ne consegue che preferenze, aspettative e valori legati al lavoro sono in continua definizione e ri-definizione, ciò pone il soggetto alla ricerca costante di un equilibrio tra le varie istanze. D'altra parte, la riuscita delle strategie si realizza non solo sulla base della loro efficacia, misurata con criteri oggettivi, ma anche sulla base di percezioni soggettive: in altri termini, una strategia può risultare efficace anche quando è solo percepita come tale. Processo di transizione e meta da raggiungere vanno quindi interpretati dinamicamente: nel corso del tempo e per effetto di sperimentazione ed esperienza, entrambi sono oggetto di ripensamento e dunque di ri-definizione. Il concetto di strategia utilizzato in

[6] Questi studi di natura prevalentemente empirica hanno contribuito in maniera significativa alla riflessione sui processi di transizione dei giovani verso il lavoro, focalizzandosi sugli elementi (ad esempio, genere, titolo di studio, durata del percorso) capaci di influenzare e pre-definire gli esiti del processo. Sulla base di analisi statistico-quantitative si è arrivati a quella che è possibile definire «un'ecologia dei processi di transizione». Coorti diverse o gruppi differenti di giovani transitano nel mercato del lavoro con risultati diversi: alcuni riescono a ottenere la stabilità occupazionale dal punto di vista contrattuale, altri raggiungono un lavoro coerente e soddisfacente, altri ancora finiscono per intraprendere carriere nella precarietà.

questa prospettiva rimanda all'intreccio tra intenzioni, preferenze, aspettative che sono alla base dei comportamenti. Non fa dunque riferimento alla razionalità strumentale e assoluta, assunto portante della visione dell'*homo oeconomicus*, ma alla razionalità limitata e procedurale, sviluppata da una ricca tradizione sociologica, soprattutto in campo organizzativo (tra gli altri, Simon, 1985; Crozier, Friedberg, 1978; Boudon, 1987; Festinger, 1957). Più che orientato all'ottimizzazione delle scelte, sulla base di un ragionamento sinottico, il comportamento degli attori è un adattamento attivo e ragionevole a un insieme di vincoli e di opportunità percepiti nel loro contesto di azione. Il gioco tra contesto, azione e preferenza è complesso e mette in discussione l'idea di preferenze stabili nel tempo, come orientamento dell'azione. L'enfasi sul ruolo del contesto, come dimensione che si incrocia con quella soggettiva, porta a situare i processi di transizione dei giovani nel mercato locale.

2.5.2. La transizione al lavoro dei giovani meridionali

Le riflessioni sul lavoro dei giovani meridionali ruotano anch'esse intorno al dibattito sulle più ampie trasformazioni del mondo del lavoro, in particolare sugli effetti connessi alla deregolamentazione della normativa che lo disciplina, ma si coniugano, più che in altre realtà, con le caratteristiche strutturali dell'economia del Mezzogiorno.

La debole crescita economica della ripartizione a partire dal 2000 e le difficoltà incontrate dall'apparato produttivo costituiscono lo sfondo entro cui si muovono in maniera preoccupante i dati relativi al mercato del lavoro. Nel 2007, sia il tasso di attività (52,4 per cento) sia quello di occupazione (46,5) sono più bassi di quelli nazionali di dieci punti, che diventano 14 nel caso del tasso di attività femminile (36,6 al Sud contro il 50,7 a scala nazionale). Il tasso di disoccupazione è all'11 per cento e quello femminile raggiunge il 15, quasi il doppio dei valori a scala nazionale (6,1 e 8 per cento)[7]. L'analisi dinamica degli ultimi due anni mostra che, accanto alla diminuzione delle forze di lavoro meridionali (-1,4 per cento), anche il tasso di attività si è lievemente abbassato. Tuttavia, la disoccupazione segna una sensibile riduzione

[7] Ancora più distanti appaiono le dinamiche del mercato del lavoro meridionale se confrontate con gli obiettivi comunitari stabiliti a Lisbona nel 2000. Il tasso di occupazione meridionale è distante dal target di Lisbona (occupazione totale al 70 per cento) di circa 23 punti; il divario del tasso di occupazione femminile è ancor più elevato, raggiungendo quasi 29 punti percentuali.

(-3,4 per cento), maggiore di quella registrata nel resto del Paese. Ciò potrebbe indurre a pensare a un miglioramento della situazione complessiva del mercato del lavoro. Come viene interpretato da più parti, tale andamento potrebbe essere invece il risultato di un effetto di scoraggiamento per cui non si cerca un lavoro nella convinzione che non si riuscirà a trovarlo. In particolare, come spiega l'Istat, ciò fa innalzare il tasso di inattività, soprattutto nel caso delle donne. Preoccupanti per la loro severità sono in particolare i dati relativi ai giovani[8]. Nel Mezzogiorno, nel 2007, il tasso di attività giovanile è del 25,5 per cento, meno della metà di quello registrato per l'intera forza lavoro meridionale. Ancora più distanti sono i tassi di occupazione e di disoccupazione. Nella fascia di età compresa tra 15 e 24 anni sono occupati meno di due giovani su 100, mentre quasi uno su tre è disoccupato. La situazione che penalizza la fascia più giovane diventa ancor più critica, se possibile, per le donne: se su scala nazionale queste sono senza lavoro nel 23,3 per cento dei casi, diventano il 40 al Sud.

Tuttavia, ad affliggere i giovani meridionali non vi è solo la mancanza di opportunità occupazionali, ma anche una diffusa presenza di lavoro dequalificato, disagiato e precario (Corigliano, Greco, 2008)[9]. I dati mostrano che al Sud la percentuale di occupazione manuale non qualificata è superiore a quella nazionale di quasi cinque punti percentuali, interessando in misura pressoché uguale sia gli uomini sia le donne. Il Sud si caratterizza, inoltre, per una più consistente presenza di coloro che non hanno un titolo di studio o ne hanno uno basso (licenza media) nei lavori manuali non qualificati. Questo pesa percentualmente di più nei settori dell'agricoltura, del commercio e in quello residuale degli «altri servizi». Nel Sud, quindi, il lavoro è complessivamente più dequalificato che nel resto d'Italia: sono i più giovani e i meno istruiti a essere maggiormente presenti nel lavoro manuale non qualificato e in settori economici a bassa produttività. Considerando anche i tempi e

[8] La stessa Unione Europea in una recente pubblicazione sottolinea che l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro è un problema importante, in quanto il miglioramento complessivo del mercato del lavoro non ha prodotto cambiamenti significativi sull'occupazione e sulla disoccupazione giovanile. Nonostante una popolazione giovanile più ridotta ma più istruita, molti Paesi fronteggiano problemi rilevanti in termini di transizione al lavoro e anche i giovani che ci riescono spesso hanno un lavoro instabile e che non fornisce loro reddito sufficiente. Questo ha effetti negativi sulle esperienze individuali, ma anche sulla coesione economica e sociale dell'Europa (Unione Europea, 2007).

[9] L'analisi si fonda sui microfile Istat della Rilevazione delle forze di lavoro riferiti al 2005.

gli orari di lavoro, emerge che nel Mezzogiorno la percentuale di coloro che hanno un'occupazione con un orario disagiato tende a essere più alta del valore nazionale; vi è inoltre una maggiore concentrazione di lavoro disagiato soprattutto nelle fasce più deboli del mercato. Il lavoro nei weekend, nelle ore serali e notturne, cioè in orari socialmente disagiati, si sta diffondendo, producendo una «estensificazione» del lavoro, cioè un'invasione negli spazi tradizionalmente riservati al privato che altera la tradizionale organizzazione del tempo e della vita. Riguardo alle modalità contrattuali, il lavoro a termine è più diffuso nel Mezzogiorno che nel resto d'Italia, mentre il part-time è meno utilizzato. Entrambi mostrano però una significativa concentrazione sui più giovani, con un trend di crescita negli ultimi anni. L'insieme di questi dati conferma dunque la tradizionale difficoltà dei giovani meridionali non solo ad accedere al mercato del lavoro, ma anche a trovare un'occupazione di qualità.

In questo quadro gli interventi di deregolamentazione selettiva, che pure hanno avuto, tra gli altri, l'obiettivo di superare il dualismo del mercato del lavoro italiano, contraddistinto da fasce di occupati protetti e fasce non protette (ad esempio, disoccupati, occupati sommersi), aumentano la complessità della partita in gioco. Passare a un modello flessibile del mercato del lavoro necessita di un efficace sistema di servizi di collocamento, di formazione professionale e di collegamento scuola-lavoro. In mancanza di tali sostegni il lavoratore è fortemente indebolito; la possibilità di muoversi da un lavoro a un altro, evitando la disoccupazione, e di sviluppare una carriera professionale diventano minime (Paci, 1998). Ancora, il processo di destandardizzazione e riarticolazione del mercato del lavoro può presentarsi ambiguo in quanto, da un lato, permette la valorizzazione della forza lavoro, dall'altro, rende confusa la distinzione tra lavoro e non lavoro. Se per le fasce alte del mercato, la flessibilizzazione e l'individualizzazione possono portare a una professionalizzazione, per le fasce più basse il rischio è quello di un indebolimento della propria condizione che cronicizza la precarietà (Magatti, 1995). Inoltre, gli interventi normativi producono sempre effetti territoriali diseguali o perché sono mirati o perché il fenomeno oggetto della disciplina si presenta distribuito in maniera non equilibrata sul territorio (Peck, 1996). I risultati quindi sono diversi sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo. La differenza negli esiti è da rintracciare anche nei modi complessi e indeterminati con i quali gli interventi normativi entrano in relazione con i processi economico-sociali, le strutture i-

stituzionali e le forme d'interazione che si sono sedimentati nel tempo e nello spazio.

Alcune ricerche hanno analizzato il diverso ruolo della flessibilizzazione nel contesto del dualismo del mercato del lavoro italiano, sottolineando in generale che, se l'esperienza di lavoro atipico è una condizione ripetuta, l'effetto finale risulta essere fortemente intrappolante (Barbieri, Scherer, 2005). Se il lavoro atipico è un bus, da questo bisogna scendere il prima possibile per salire su quello giusto per accedere al mercato del lavoro primario. Al Sud, dove la situazione si presenta strutturalmente più svantaggiata, esiste una maggiore difficoltà a transitare verso un impiego stabile e un più elevato rischio di rimanere intrappolati in occupazioni atipiche e sub-protette (Ichino *et al.*, 2003). Come è stato sottolineato, qui appare più bassa la probabilità di trasformare un contratto di lavoro a tempo determinato con un'altra forma contrattuale: è stato stimato dalla Banca d'Italia che oltre il 52 per cento dei meridionali rimane con un contratto a tempo, alimentando un vero e proprio mercato del lavoro secondario (Dipartimento per le politiche di sviluppo, 2006). Molti studiosi sostengono dunque che, in assenza di una crescita sostanziale delle opportunità lavorative, la diffusione di configurazioni di lavoro flessibili finisce per concretizzarsi in un processo di redistribuzione interna agli aggregati della disoccupazione e dell'occupazione (Clarizia, Maddaloni, 2002; Cortese, 2000). Inoltre, in un mercato debole come quello meridionale, la flessibilità e l'individualizzazione delle forme contrattuali tendono ad associarsi con la precarietà lavorativa piuttosto che essere strumento di vera sperimentazione.

Gli attuali cambiamenti nel mercato stanno finendo per creare nuove tensioni occupazionali che si sommano a quelle già esistenti (Mingione, Pugliese, 1995). In altri termini, sono proprio i giovani meridionali che vedono oggi aumentare i fattori di rischio che si addensano sui loro percorsi e destini lavorativi[10]. Il punto centrale è che non si tratta solo di rischi di precarietà,

[10] Anche il processo di transizione al lavoro dei laureati segnala significative differenze territoriali (Franchi, 2006, 2007; Girotti, Grandi, 2004; Aprile, Lucarelli, 2005). Rispetto ai colleghi del Nord, i laureati meridionali fanno più fatica a trovare un'occupazione confacente alle loro aspettative. Essi sono più insoddisfatti sia rispetto alla stabilità/sicurezza del posto di lavoro, che rappresenta uno degli esiti più ambiti, sia rispetto al guadagno e all'autonomia. Differenze riguardano anche i tempi di ingresso e le modalità della transizione (Franchi, 2006). Innanzitutto, i laureati meridionali impiegano più tempo a entrare nel mercato. Inoltre, emergono evidenti differenze di genere negli esiti: per i maschi la probabilità di ri-

ma anche, più sostanzialmente, di un problema di qualità del lavoro. È l'immagine della «brasilianizzazione» del mercato (Beck, 2000) che si connota non solo per la frammentazione e precarizzazione del lavoro, che costringe una larga fascia di lavoratori a diventare «lavoratori portfolio», ma anche per la bassa qualità delle occupazioni e le scarse prospettive di crescita professionale, tanto da far ritenere che molti di loro non sperimenteranno mai veramente il lavoro. Sono soprattutto i giovani e le donne a entrare nel mercato con lavori instabili dal punto di vista contrattuale, a intraprendere traiettorie lavorative lunghe, intermittenti, che non contribuiscono a valorizzare le loro competenze, e ad avere esiti professionali poco soddisfacenti. Si ripropongono ancora una volta due netti profili di differenziazione: quella di generazione e quella di genere (Petrosino, 2006). Vecchie e nuove disuguaglianze vengono a sovrapporsi. Se, da un lato, con la deregolamentazione si superano vecchie rigidità (*insiders - outsiders*), dall'altro si alimenta un processo di individualizzazione che non si limita ad accentuare la rilevanza delle caratteristiche dei singoli, ma li rende ancora più dipendenti dalle risorse che il contesto mette loro a disposizione (Zucchetti, 2005). Appare evidente che l'individualizzazione ha bisogno di condizioni istituzionali che il soggetto non è da solo in grado di produrre. A parità di capacità, le differenze del contesto, più o meno ricco o dinamico, disegnano diversi gradi di libertà dei soggetti e si traducono in forme più o meno acute di precarizzazione del lavoro e dell'esistenza (Magatti, Fullin, 2002).

Per concludere, i cambiamenti nel mondo del lavoro verificatisi in questi ultimi vent'anni non sembrano aver prodotto una discontinuità sostanziale nei tratti caratteristici del mercato meridionale, caratterizzato da poche opportunità e scarsa qualità. Se vent'anni fa però erano solo i giovani definiti *hard to employ* a «raffreddare» le aspettative una volta messi a confronto con questo mercato (Cavalli, 1990), oggi il segnale preoccupante che emerge dallo studio è che si amplia il gruppo disponibile a sacrificare la qualità del lavoro in cambio della sicurezza. Il paradosso è che quest'ultima viene ricercata in un tipo di imprese che, oltre a offrire lavoro con basso contenuto professionale, si connotano, nel panorama della *new economy,* per essere tipiche

manere disoccupati si riduce più velocemente. La transizione al lavoro delle laureate è invece contrassegnata da percorsi molto più precari, intervallati da ricorrenti investimenti in formazione. Per esse gli esiti occupazionali soltanto alla lunga coincidono con posizioni contrattuali stabili; spesso infatti si fermano su lavori per cui la laurea non è richiesta, dunque finiscono per essere sotto-inquadrate.

organizzazioni «volatili». Lo sviluppo impetuoso dell'industria dei call center nel nostro Paese, così come nel resto d'Europa, ha posto interrogativi sulla sostenibilità di queste organizzazioni e del lavoro da esse offerto. Pur evidenziando gli innegabili vantaggi occupazionali di breve periodo, alcuni studiosi hanno messo in luce i rischi che si producono per l'economia regionale nel lungo periodo (Gillespie, Robins, 1989; Richardson *et al.*, 2000; Belt *et al.*, 2002). La preoccupazione principale è che molto del lavoro creato dai call center sia lavoro volatile, destinato a sparire nell'arco di breve tempo. Per prima cosa si ritiene che i ritmi di crescita del settore non sosterranno una parallela crescita occupazionale. Le nuove tecnologie hanno infatti un impatto negativo sul numero degli occupati, poiché molte operazioni possono essere facilmente automatizzate. Inoltre, la tecnologia stessa è destinata ad assorbire molte attività svolte dai call center (Weinkopf, 2002). Ma soprattutto a preoccupare è che questo tipo di impresa stabilisce pochi legami con le aree locali e, con molta facilità, può delocalizzare in altri Paesi per ridurre il costo del lavoro (Huws, 1999; Taylor, Bain, 2005). L'evidenza suggerisce infatti che le imprese tendono a mantenere le attività con il più alto valore aggiunto nelle aree centrali, mentre disperdono in Paesi poco sviluppati quelle a più basso valore aggiunto e di tipo routinario.

La corsa al risparmio, in cerca di forza lavoro globale meno costosa, non è assente nei call center italiani. Dal loro punto di vista, la ricerca dei vantaggi dell'*offshoring* finisce per essere alimentata anche dal processo di stabilizzazione dei lavoratori che aumenta la rigidità contrattuale[11] e alza il costo del lavoro[12]. Non bisogna dimenticare che alle nuove norme di stabilizzazione dei precari si sommano oggi in Italia anche le pressioni da parte dei garanti dell'attività di *teleselling*, che contestano il modo attraverso cui i grandi operatori telefonici operano, cioè attraverso società esterne che effettuano chiamate senza il consenso degli interessati. È la Romania soprattutto a presentarsi come una valida alternativa all'Italia. Qui

[11] Ricordiamo che la transizione dalla precarietà a un impiego stabile in Italia riguarda per ora solo gli operatori che svolgono attività *inbound* le quali, secondo le recenti normative, non possono essere configurate come lavoro a progetto. Rimane quindi sospesa la sorte dei lavoratori *outbound*.

[12] Secondo il giuslavorista Ichino si apre un problema: «quanti lavoratori verranno assunti e quanti verranno lasciati a casa? La trasformazione di tutti questi rapporti in lavoro subordinato regolare ne aumenta infatti fortemente il costo; è facilmente prevedibile che la regolarizzazione produrrà una rilevante perdita di posti di lavoro» (La Repubblica, 2008).

è disponibile personale con una discreta padronanza dell'italiano e della lingua inglese, e con un elevato livello di scolarità. Recentemente, Assocontact ha reso pubblici alcuni dati che suonano come una minaccia: degli 80.000 addetti che vengono stimati come impegnati nel comparto dei call center in *outsourcing* nel 2007, circa la metà opera in attività di telemarketing. Tutti costoro vedrebbero oggi messo in pericolo il loro posto di lavoro (Il Sole 24 Ore, 2007).

Sulla base di quanto discusso sinora, ma anche dall'insegnamento che viene dalla storia passata del Mezzogiorno, dovrebbe apparire chiaro che la creazione di occupazione tramite l'attrazione di imprese esterne, prevalentemente ad alta intensità di lavoro, slegata da una strategia di sviluppo complessivo, può creare effetti imprevisti nel medio e lungo periodo. In particolare, l'attrazione di imprese come i call center, ma lo stesso potrebbe dirsi per molte altre attività tipiche del nuovo terziario (ad esempio, centri commerciali, ipermercati, industria del divertimento), che semplicemente «consumano» forza lavoro, che non producono conoscenza, che sviluppano deboli legami con il territorio e scarsi effetti di sviluppo indotto, non solo non aiuta a innescare processi di sviluppo endogeno, ma può compromettere obiettivi di sostenibilità di più lungo periodo. Di particolare rilievo sono gli effetti sulla qualità del lavoro. In particolare, il tipo di attività svolta nei call center non consente di cumulare conoscenze utili ad accrescere la professionalità e a renderla spendibile in altri contesti organizzativi. Si tratta di competenze cucite addosso all'organizzazione e non portabili dagli individui: in caso di perdita di quel lavoro, essi si ritrovano così spinti in una zona morta del mercato a percorrere circoli viziosi di lavoro poco qualificato (Belt, 2002).

Può allora il ruolo di operatore telefonico salvare oggi molti giovani del Sud dall'ansia dell'insicurezza, dalla precarietà e dalla dequalificazione, diventando una meta professionale? O la qualità di questo inserimento diventa per loro una trappola? O forse la stabilizzazione è la condizione per la negoziazione della qualità? Questo aspetto pare particolarmente rilevante poiché riguarda il lavoro dei giovani, cioè coloro che più di altri segneranno il futuro del Mezzogiorno. A determinarlo non saranno forze impersonali – come le nuove tecnologie, le dinamiche di mercato o le nuove forme organizzative – né le scelte e le preferenze individuali, quanto piuttosto un insieme di opzioni strategiche capaci di produrre una reale linea di discontinuità con il passato.

Bibliografia

Altieri G. (a cura di) (2002), *Lavorare nei call center. Un'analisi europea*, Roma, Ediesse.

Aprile R., Lucarelli A. (2005), *Il processo di ingresso nel mercato del lavoro: un'analisi generazionale*, in *Economia e Lavoro*, XXXIX, pp. 177-198.

Bain P., Taylor P. (2000), *Entrapped by the Electronic Panopticon? Work Resistance in the Call Center*, in *New Technology, Work and Employment*, 15, n. 1, pp. 1-18.

Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n. 74, pp. 291-321.

Bauman Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.

Beck U. (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.

Becker G. (1964), *Human Capital*, New York, Columbia University Press.

Belt V. *et al.* (2002), *Women, Social Skills, and Interactive Service Work in Telephone Call Centres*, in *New Technology, Work and Employment*, 17, n. 1, pp. 20-34.

Belt V. (2002), *A Female Ghetto? Women's Careers in Call Centres*, in *Human Resource Management Journal*, 12, n. 4, pp. 51-66.

Boudon R. (1987), *Razionalità e teoria dell'azione*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, XXVIII, n. 2, pp. 175-203.

Buzzi C. *et al.* (1997), *Giovani verso il duemila*, Bologna, Il Mulino.

Cavalli A. (1990), *I giovani del Mezzogiorno*, Bologna, Il Mulino.

Cavalli A., De Lillo A. (a cura di) (1993), *Giovani anni 90. Terzo rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Clarizia P., Maddaloni D. (2002), *Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno*, in *Quaderni di Sociologia*, XLVI, n. 29, pp. 29-55.

Collins R. (2000), *Comparative and Historical Patterns of Education*, in Hallinan M.T. (a cura di), *Handbook of the Sociology of Education*, New York, Kluver.

Contini B., Rapiti F. (1999), *Young In, Old Out Revisited: New Patterns of Employment Replacement in the Italian Economy*, in *International Review of Applied Economics*, 11, n. 3, pp. 241-251.

Corigliano E., Greco L. (2008), *Mezzogiorno: che lavoro fa?*, in *Bari Economica*, n. 1, pp. 66-71.

Cortese A. (2000), *Giovani e lavoro nel Mezzogiorno: le carriere del precariato tra Stato e mercato*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 78/79, pp. 277-324.

Crozier M., Friedberg E. (1978), *Attore sociale e sistema*, Milano, Etas.

De Masi D. *et al.* (1982), *Giovani e lavoro*, Milano, Franco Angeli.

Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Lexington (Mass.).

Dipartimento per le politiche di sviluppo (2006), *Rapporto annuale*, Roma, Ministero del Tesoro.

Unione Europea (2007), *Employment in Europe*, rapporto annuale, Bruxelles.

Fancelli F. (2005), *Lo stress nei call center*, Milano, Edizioni Lavoro.

Festinger L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, New York, Harper.

Franchi M. (2006), *La transizione al lavoro delle donne laureate. Tra vincoli sociali e strategie individuali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 211-238.

Franchi M. (2007), *Lunghezza e qualità dei percorsi di transizione al lavoro dei laureati*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 105, pp. 145-157.

Ghiselli S., La Rosa M. (2004), *La qualità del lavoro dei laureati. L'indagine dopo uno e tre anni dalla laurea*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 94, pp. 172-189.

Gillespie A., Robins K. (1989), *Geographical Inequalities: The Spatial Bias of the New Communication Technologies*, in *Journal of Communication*, 39, n. 3, pp. 10-18.

Girotti C., Grandi S. (2004), *Sul lavoro e verso il lavoro: propensioni, aspettative e realtà*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 94, pp. 155-171.

Gosetti G. (2001), *Giovani al lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 82, pp. 65-84.

Gosetti G. (2007), *Giovani e società dei valori. La valenza esplicativa dei dualismi*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 105, pp. 159-169.

Huws U. (1999), *Virtually There: the Evolution of Call Centres*, Londra, Institute for Employment Studies for Mitel.

Ichino A. *et al.* (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, European University Institute, mimeo.

Johnson M. (2001), *Change in Job Values during the Transition too Adulthood*, in *Work and Occupations*, 28, n. 3, pp. 315-345.

Leccardi C. (1996), *Futuro breve*, Torino, Rosenberg & Sellier.

Magatti M. (1995), *Disoccupazione di equilibrio e stratificazione della disoccupazione*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 59/60.

Magatti M., Fullin G. (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci.

Mingione E., Pugliese E. (1995), *Modelli occupazionali e disoccupazione giovanile di massa nel Mezzogiorno*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 59-60, pp. 118-144.

Montanino A., Sestito P. (2003), *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*, in *Rivista di Politica Economica*, 93, n. 3/4, pp. 115-148.

Paci M. (1998), *Il dualismo del lavoro in Italia. La transizione dalla rigidità alla flessibilità della regolazione*, Bologna, Il Mulino, pp. 103-111.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la precarieté. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Parigi, PUF.

Peck J. (1996), *Workplace: The Social Regulation of Labour Markets*, New York, Guilford Press.

Petrosino D. (a cura di) (2006), *Lavoratori senza*, Bari, Progedit.

Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Richardson R. *et al.* (2000), *Taking Calls to Newcastle: The Region Implication of the Growth of Call Centres*, in *Regional Studies*, 34, n. 4, pp. 357-369.

Saraceno C. (2001), *Età e corso di vita*, Bologna, Il Mulino.

Slc Cgil (2008), *Prima conferenza nazionale dei lavoratori dei call center italiani*, Camera del lavoro di Torino, mimeo.

Simon H. (1985), *Causalità, razionalità, organizzazione*, Bologna, Il Mulino.

Spence M. (1973), *Job Market Signaling*, in *Quarterly Journal of Economics*, n. 3, pp. 355-374.

Taylor P., Bain P. (2005), *India Calling the Far Away Towns: the Call Centre Labour Process and Globalization*, in *Work Employment and Society*, 19, n. 2, pp.261-282.

Weinkopf C. (2002), *Call Center Work: Specific Characteristics and The Challenges of Work Organisation*, in *Transfer*, 8, n. 3, pp. 456-466.

Zucchetti E. (2005), *La disoccupazione*, Milano, Vita e Pensiero.

La classe operaia non è andata in paradiso.
I risultati dell'inchiesta della Fiom sulle condizioni di lavoro

Eliana Como

«La stanchezza. La fatica, opprimente, amara, in certi momenti dolorosa (…).
Tutti, in qualsiasi condizione, sanno cosa significa essere stanchi,
ma per quella fatica ci vorrebbe un nome a parte».
Simone Weil, *La condizione operaia*, 1936

1. Il senso e il valore di un'inchiesta di massa

La Fiom ha condotto un'inchiesta sulle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici[1]. L'inchiesta rimette al centro le condizioni di lavoro e risponde alle profezie – tanto apocalittiche quanto affrettate – di quanti, negli ultimi decenni, hanno voluto far credere che il lavoro operaio fosse scomparso; in un paese in cui – è utile ricordarlo – l'industria manifatturiera produce oltre il 40 per cento della ricchezza complessiva e in cui ci sono circa due milioni di lavoratrici e lavoratori metalmeccanici (oltre cinque milioni se si considera tutto il settore industriale).

Non si tratta di una semplice indagine campionaria né tanto meno di un sondaggio, ma di una vera e propria inchiesta di massa: la ricerca ha interessato tutte le aree del paese e tutti i comparti del settore; sono state raggiunte oltre 4.000 imprese metalmeccaniche, attraverso la distribuzione di ben 400 mila questionari, cui hanno risposto circa 100 mila lavoratrici e lavoratori; quasi la metà (44 per cento) non sono iscritti ad alcun sindacato.

* Eliana Como è sociologa e lavora alla Fiom nazionale.

[1] La sintesi completa dei risultati dell'inchiesta è pubblicata in Como E. (a cura di) (2008), *La voce di 100mila lavoratrici e lavoratori metalmeccanici*, introduzione di G. Cremaschi, Roma, Meta Edizioni. Un'analisi dell'inchiesta è pubblicata anche in Garibaldo F., Ribecchi E. (a cura di) (2008), *Metalmeccanic@*, Roma, Meta Edizioni. Altre informazioni sono disponibili sul sito della Fiom (www.fiom.cgil.it/inchiesta).

La risposta data dalle lavoratrici e dai lavoratori metalmeccanici è una risposta importante, ben più ampia di quanto la stessa Fiom potesse immaginare quando è stata organizzata la distribuzione dei questionari. È una risposta che restituisce una domanda di ascolto e di visibilità di una condizione troppo spesso dimenticata e oscurata, ma è al tempo stesso anche un segnale di partecipazione, in un paese in cui ci si è abituati alla disaffezione alla politica e in cui il rapporto tra rappresentati e rappresentanti si basa sempre più su una delega passiva e sempre meno sulla democrazia e sulla partecipazione attiva. Le 100 mila risposte a un questionario di ben 118 domande confermano che la domanda di partecipazione oggi richiede strumenti concreti per realizzarsi e quando le lavoratrici e i lavoratori, invece che essere considerati oggetti passivi, vengono coinvolti in iniziative che permettono loro di esprimersi e parlare delle loro condizioni di lavoro, i risultati vanno ben oltre le aspettative.

Sono state le delegate e i delegati che hanno fatto vivere questa iniziativa sui luoghi di lavoro, prendendo in carico la distribuzione dei questionari e motivando colleghe e colleghi a compilare un questionario che, come dicevano i volantini che lo accompagnavano, rappresentava un impegno non indifferente, «un lavoro in più». Alla fine, grazie al numero enorme di questionari raccolti e al modo in cui sono stati distribuiti[2], si può dire di aver ottenuto, pur senza seguire una strada rigorosamente statistica, un vero e proprio campione, in larga misura fedele alle caratteristiche reali dell'universo di riferimento. Se confrontato con le variabili note, infatti, il campione dell'inchiesta corrisponde quasi inaspettatamente ai dati che l'Istat fornisce ufficialmente.

Questo è un fatto tutto altro che secondario, perché avvalora la rappresentatività e la validità dei risultati complessivi; come, d'altra parte, la percentuale molto alta di lavoratori non iscritti al sindacato scongiura il rischio che i risultati rappresentino soltanto una parte della realtà o un

[2] Una volta definito un primo criterio di ripartizione proporzionale dei questionari da distribuire in ogni regione, in base al numero di addetti del settore che lavorano in ogni singola regione, si è scelto di affidare direttamente alle strutture territoriali e ai delegati la scelta delle imprese da coinvolgere nell'inchiesta e dei lavoratori cui consegnare il questionario, con un unico criterio da seguire: che le imprese scelte fotografassero al meglio la realtà produttiva di ogni singolo territorio e che il questionario fosse proposto a tutte e tutti, indipendentemente dalle appartenenze sindacali e dalle tipologie di lavoro (operai e impiegati, stabili e precari, italiani e stranieri ecc.).

punto di vista particolare. Ma è la scelta politica del fare inchiesta, il bisogno di visibilità e di partecipazione che essa restituisce, la capacità di tradurre questa pratica in risposte concrete che restano la caratteristica determinante di questo lavoro e la ragione che ha mosso la Fiom a promuoverlo.

Questa pratica del fare inchiesta si inscrive in una tradizione che ha una storia importante in Italia. È la storia delle grandi inchieste operaie, dai *Quaderni Rossi* negli anni sessanta alle indagini quantitative realizzate tra gli anni settanta e ottanta in alcune grandi fabbriche italiane, come l'Italsider di Taranto, Mirafiori a Torino, le acciaierie di Terni.

Prima ancora, un esempio importante di questa tradizione è stata l'inchiesta che promosse Di Vittorio nella seconda metà degli anni cinquanta per capire, dopo la sconfitta alla Fiat nel 1955, le ragioni dell'incapacità da parte della Cgil di rappresentare e dare risposte ai problemi concreti degli operai e delle operaie di allora[3]. Si trattò in quel momento di utilizzare gli strumenti dell'inchiesta (in quel caso non i questionari ma le interviste qualitative) per capire un mondo che le strutture di rappresentanza tradizionali non riuscivano più a comprendere, perché era cambiata l'organizzazione del lavoro (in fabbrica cominciava a diffondersi il taylorismo) e perché stavano cambiando i valori e le abitudini culturali dei lavoratori. Quel modo di fare inchiesta rappresentò per il sindacato di allora un modo di ritornare dentro i posti di lavoro per impostare la propria iniziativa intorno ai problemi concreti di lavoro e di vita dei lavoratori.

Anche oggi, i risultati dell'inchiesta devono servire a confrontare la nostra idea di quanto è avvenuto in questi anni nelle imprese metalmeccaniche con l'evidenza della realtà, per tradursi poi in pratiche sindacali e diventare uno strumento utile a tutti i livelli dell'organizzazione per rispondere ai problemi vecchi e nuovi che quotidianamente le lavoratrici e i lavoratori vivono nei posti di lavoro. Basti pensare agli effetti prodotti dalla nuova divisione internazionale del lavoro e dalle ristrutturazioni industriali (la frammentazione del ciclo produttivo e della filiera industriale, la diffusione della piccola e media impresa e dei distretti industriali); alle conseguenze sui processi produttivi e sulle condizioni di lavoro dell'innovazione tecnologica e dell'informatizzazione del lavoro; ma anche al mutamento della composizione sociale del lavoro (in particolare per le donne, i mi-

[3] Vedi Cgil (1956), *Nella più grande fabbrica d'Italia*, Roma, Editrice Lavoro.

granti, i giovani) e alla destrutturazione del mercato del lavoro tradizionale con la diffusione dei rapporti di lavoro precario.

2. Chi ha risposto al questionario: gli uomini e le donne metalmeccanici

Le imprese coinvolte nell'inchiesta sono oltre 4.000. Sono perlopiù imprese sindacalizzate, di tutti i comparti[4] e di tutte le dimensioni: piccole (sotto i 50 dipendenti: 12 per cento), medie (tra i 50 e i 250 dipendenti: 46,8), grandi (tra i 250 e i 1.000 dipendenti: 29) e grandissime (oltre i 1.000 dipendenti: 12,3 per cento).

Dei circa 100 mila lavoratori che hanno risposto al questionario, 70 mila sono gli operai[5] e 30 mila gli impiegati[6], i tecnici e i coordinatori. Le donne sono 20 mila, cioè il 22 per cento degli intervistati, esattamente quanto registra il dato Istat al 2001 (*Censimento industria e servizi*). In un settore che tradizionalmente viene considerato tra i più maschili, forse è già una notizia che le donne che hanno risposto al questionario siano così tante e che ogni cinque metalmeccanici, una è donna. Non sono soltanto, come spesso si dice, le impiegate o le lavoratrici dell'informatica; in molti comparti manifatturieri le donne operaie sono la maggioranza: ad esempio, nella produzione di beni di massa (28 per cento), in particolare nell'industria di elettrodomestici (38,6); oppure nell'industria elettronica (39,2), in particolare nella produzione di micro-componenti (come computer e telefonia) dove le operaie arrivano a essere la maggioranza (ben il 60 per cento).

Quello di genere è un dato trasversale, che viene fuori su tutti gli aspetti trattati dall'inchiesta: anche quando le condizioni di lavoro sono pessime per tutti, come si vedrà via via, per le donne finiscono sempre per essere peggiori. A partire dal fatto che le donne sono sempre – più degli uomini – concentrate nei livelli più bassi di inquadramento (Fig. 1); che hanno più spes-

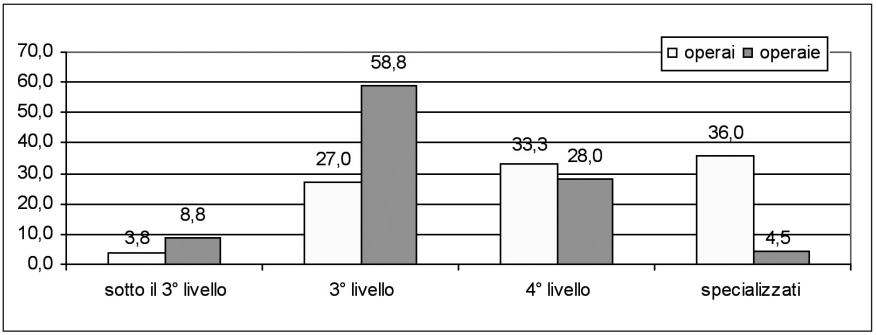
[4] In particolare, produzione di massa (automobili, elettrodomestici, motocicli), siderurgia, elettronica, meccanica, cantieri navali, aerospazio, installazioni e manutenzione di impianti, informatica ecc.

[5] Inquadramenti professionali delle operaie e degli operai: 33 per cento al 3° livello; 32 al 4° livello; 30 per cento specializzati.

[6] Inquadramenti professionali delle impiegate e degli impiegati: 61 per cento fino al 5° livello; 39 dal 6° livello in poi.

so contratti di lavoro precario; che raramente rivestono ruoli tecnici e meno che mai hanno responsabilità direttive o di coordinamento. Nelle fabbriche italiane i capi sono quasi tutti uomini; detto in altri termini, gli uomini comandano sempre sulle donne: nella stragrande maggioranza dei casi, infatti, le lavoratrici e i lavoratori intervistati hanno come superiore un uomo (94,3 per cento) e, in ogni modo, è più probabile che sia una lavoratrice ad avere un capo donna piuttosto che un lavoratore (sono meno del 3 per cento gli operai maschi che hanno un capo donna).

Fig. 1 – I livello di inquadramento degli operai e delle operaie



Tra gli intervistati, quelli che hanno un contratto di lavoro precario sono, invece, circa 10 mila, pari al 9,4 per cento del totale. Si tratta prevalentemente di lavoratori e lavoratrici a tempo determinato e in somministrazione. In genere, per una donna è più probabile che per un uomo avere un contratto precario (le donne hanno il 25 per cento di probabilità in più di essere precarie). Peraltro i contratti delle donne precarie sono relativamente più brevi, ma i percorsi di precarietà più lunghi.

In genere, per molte donne come per molti uomini, la precarietà non è affatto una fase di ingresso nel mondo del lavoro. Basti pensare che circa il 25 per cento dei precari – cioè uno su quattro – ha già avuto con l'attuale datore di lavoro tre o più contratti, che il 20 per cento lavora già da sei anni nella stessa azienda e che circa il 40 ha più di 35 anni. D'altra parte, più della metà di loro è convinto che non avrà lo stesso posto di lavoro tra due anni. Basta vedere i dati sui livelli salariali dei precari, poi, per capire a chi e a cosa serve la precarietà: oltre il 60 per cento dei precari sta, infatti, sotto la soglia dei 1.100 euro al mese.

I lavoratori e le lavoratrici migranti sono oltre 3 mila (3,4 per cento del totale). È un numero di per sé molto alto, ma la percentuale sotto-stima il fenomeno nella realtà del settore: l'Inail stima la presenza di lavoratori stranieri nell'industria metalmeccanica intorno al 12 per cento[7]. I migranti intervistati sono quasi tutti operai (91 per cento) e prevalentemente al 3° livello (il 52 per cento sul totale degli operai stranieri); nella maggior parte dei casi lavorano nei comparti dove le condizioni ambientali e di lavoro sono peggiori (in particolare nelle imprese siderurgiche, dove lavora un terzo dei migranti intervistati). Ciò avviene nonostante i migranti intervistati vivano da anni in Italia (soltanto il 20 per cento vive in Italia da meno di cinque anni) e molto spesso siano più istruiti degli italiani, in particolare degli operai italiani (Tab. 1). Così, come si vedrà dall'esposizione dei dati, per arrivare a 1.100-1.200 euro al mese (che è il salario medio di tutti) i migranti devono fare più straordinario e lavorare più spesso la notte e nei giorni festivi. E comunque i loro redditi familiari sono nettamente più bassi degli altri e le loro condizioni abitative peggiori (tra i migranti intervistati, il reddito pro-capite di una famiglia di quattro persone è di appena 425 euro al mese).

Tab. 1 – I titoli di studio delle operaie e degli operai

	Italiani/e	*Migranti*	*Totale*
Elementare	3,7	5,8	3,8
Media	47,7	28,0	47,0
Qualifica professionale	23,0	17,6	22,8
Diploma di scuola media superiore	25,1	37,9	25,6
Laurea	0,4	10,7	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0

3. I redditi e le condizioni di vita: vivere con 1.100 euro al mese

Quella dei redditi è forse la questione più nota. Dai dati dell'inchiesta emerge che il 30 per cento della categoria ha un reddito mensile che non su-

[7] Vedi Caritas/Migrantes (2007), *Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes*.

pera i 1.100 euro al mese; un operaio guadagna mediamente 1.170 euro, anche se sono anni che lavora: la differenza in busta paga tra un operaio con più di 45 anni e uno che ne ha meno di 35 è di appena 100 euro al mese. Il reddito medio di un impiegato è soltanto di poco superiore: 1.370 euro al mese.

I redditi delle donne sono sempre più bassi di quelli degli uomini, anche a parità di livello, di anzianità lavorativa, persino di orario di lavoro. Mediamente, che sia operaia o impiegata, una donna guadagna almeno 200 euro in meno rispetto a un suo collega maschio. E anche tra due lavoratori entrambi precari, che sono in assoluto quelli che guadagnano di meno (il 60 per cento non arriva a 1.100 euro), una donna guadagna comunque meno di un uomo.

Non va meglio per il reddito familiare complessivo, che tra chi ha risposto al questionario è mediamente di 2.125 euro al mese, con una differenza tra operai e impiegati di circa 500 euro: si va dai 1.983 euro al mese degli operai ai 2.472 degli impiegati. Mediamente, una coppia con uno o due figli conta su un reddito familiare mensile di 2.150 euro: significa che, per famiglie di tre e quattro persone, cioè quelle più diffuse, il reddito pro-capite è meno di 700 euro al mese nel primo caso, poco più di 500 nel secondo. Il dato parla da sé, se si considera che l'Isae colloca per il 2007 la soglia di povertà a 2.300 euro per una famiglia di tre componenti e 2.500 per una di quattro[8].

Tanto più, questa situazione è grave nel Sud, dove circa il 50 per cento dei nuclei familiari degli intervistati non supera i 1.500 euro al mese, anche perché la diffusione di famiglie mono-reddito in questa area del paese è – a causa delle minori opportunità di lavoro per le donne – molto maggiore: tra i lavoratori del Sud le famiglie monoreddito sono ben il 53 per cento, contro una media nazionale, comunque alta, del 28. Nel Sud il 34,5 per cento delle famiglie con tre componenti e il 47 di quelle con quattro componenti cadono sotto la soglia di povertà relativa stimata dall'Isae. È il fenomeno che in letteratura viene definito dei *working poors*, tradotto alla lettera «lavoratori poveri». Una volta era impossibile essere poveri se si aveva un lavoro; oggi non è più vero.

Questo vale soprattutto per i migranti: oltre il 70 per cento ha, infatti, un reddito familiare inferiore ai 1.900 euro al mese, con un reddito me-

[8] Vedi Isae (2007), *La povertà soggettiva in Italia e in Europa*, Roma, Isae.

dio pro-capite di 550 euro per una famiglia di tre persone e 425 per una di quattro. D'altra parte, anche tra i migranti la percentuale di famiglie mono-reddito supera il 50. Va considerato anche che i migranti hanno in genere famiglie più numerose (tra quelli intervistati, uno su cinque vive in nuclei familiari di più di cinque persone) e che più spesso hanno condizioni abitative peggiori: più spesso sono in affitto (65 per cento dei migranti) e i costi dell'affitto sono mediamente più alti (il 44 per cento paga un affitto che ritiene molto alto rispetto al reddito complessivo), nonostante di solito le case siano più piccole (uno su tre vive in case di meno di 65 mq).

In generale, per tutti, anche per gli italiani, le spese per la casa sono relativamente elevate. Infatti, nonostante la maggioranza degli intervistati (circa l'80 per cento) viva in una casa di proprietà, a ben vedere una parte consistente di questi sta ancora pagando un mutuo. Ne consegue che ben il 42 per cento degli intervistati sostiene i costi del mutuo (anche di più se si considerano soltanto coloro che vivono in coppia, con o senza figli); il 21,4 per cento, non essendo proprietario, paga un affitto. Sia per il mutuo sia per l'affitto, nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di una spesa mensile onerosa (Tab. 2).

Tab. 2 – Le spese per l'abitazione (%)

Pagano un mutuo		42,2
di cui:		
• fino a 300 euro	11,5	
• da 301 a 600 euro	50,6	
• oltre 601 euro	37,9	
Pagano un affitto		21,4
di cui:		
• basso (meno 20% reddito familiare)	19,6	
• medio (20-30% reddito familiare)	50,6	
• elevato (oltre 30% reddito familiare)	29,8	
Hanno una casa di proprietà		36,4
Totale		100,0

4. Orari e organizzazione del lavoro: le asprezze e la monotonia del fordismo, le pretese e l'insicurezza del post-fordismo

Accanto a quello dei redditi c'è evidentemente il tema degli orari, dei ritmi e dell'organizzazione del lavoro. Un intervistato su quattro (26,3 per cento) lavora più di 40 ore a settimana e circa il 15 per cento, a volte, anche più di dieci ore al giorno. Gli orari di lavoro sono più lunghi quando riguardano le mansioni non operaie: lavora più di 40 ore a settimana circa il 34 per cento degli impiegati e il 42 dei tecnici. Circa la metà degli operai lavora più o meno regolarmente il sabato, in particolare i migranti (73 per cento). Il 20 per cento, poi, fa anche i turni di notte; sono in particolare gli operai maschi (23 per cento) e, anche in questo caso, soprattutto i migranti (30).

In generale, circa la metà degli intervistati (48 per cento) vorrebbe ridurre il proprio orario di lavoro e sono pochissimi (meno del 7 per cento) quelli, invece, disponibili a lavorare di più. Anche perché per molti, all'orario, si aggiunge il peso degli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Questo disagio lo vivono soprattutto i lavoratori del Sud, dove uno su quattro (22 per cento) impiega più di un'ora per andare e tornare dal lavoro.

Le donne fanno meno straordinario, lavorano meno spesso di sabato e molto raramente la notte. Ma poi recuperano tutto a casa, tra cura dei figli e lavoro domestico, impegno che – se pure è maggiore per le donne che lavorano meno ore in fabbrica o in ufficio – non risparmia affatto le altre, cioè quelle che hanno un orario di lavoro normale. Così, quasi un'operaia su tre (31 per cento) tra il lavoro vero e proprio e quello di cura della casa e dei figli lavora oltre 60 ore a settimana.

Per la maggior parte degli operai, poi, il lavoro è ripetitivo (75 per cento) e molto parcellizzato (atti e movimenti ripetitivi durano anche meno di 30 secondi), monotono (60 per cento) e con ritmi elevati (53), dettati soprattutto da obiettivi di produzione, ma spesso anche dalla velocità di una macchina e dal controllo dei capi. Ritmi elevati e ripetitività del lavoro riguardano in particolare le donne (che, anche all'interno di una stessa fabbrica, fanno sempre i lavori più ripetitivi e monotoni), i migranti e in genere i lavoratori delle imprese più grandi e di alcuni comparti produttivi, dove il lavoro è per larga parte in catena e i ritmi vincolati (que-

sto vale in particolar modo per la produzione di beni di massa: automobili, elettrodomestici, motocicli)[9].

Anche i margini di autonomia e di controllo sulla prestazione – soprattutto per gli operai, ma in parte anche per gli impiegati – sono molto ridotti, tanto che un operaio su quattro (24,4 per cento) dichiara di non poter fare una pausa quando ne sente il bisogno. Questo è vero per tutti, ma per le donne ancora di più, poiché il loro lavoro è persino più ripetitivo e più monotono, i loro ritmi sono più incessanti e i margini di autonomia e di controllo della prestazione minori.

Alle asprezze e alle monotonie del fordismo si aggiungono, però, le pretese e i rischi del post-fordismo. La maggioranza degli intervistati – sia operai sia impiegati, sia di alto sia di basso livello – dichiara, che il proprio lavoro comporta il rispetto di procedure di qualità (87 per cento), l'auto-valutazione della qualità (73,4), la soluzione autonoma di problemi imprevisti (67,2), l'apprendimento di nuove nozioni (64,5). È incredibile come gli stessi che hanno risposto di fare un lavoro ripetitivo, monotono e parcellizzato rispondano poi in questo modo alle domande sulla qualità. Il fatto è che questi elementi non cambiano nella sostanza i contenuti del lavoro; anzi, semmai lo rendono più stressante. Cioè l'aggravio di fatica e di responsabilità del post-fordismo si sovrappone – e non si sostituisce – a un'organizzazione del lavoro tradizionalmente taylorista.

Su questo, un'ulteriore conferma la danno le risposte sulla formazione: in tempi di accelerato mutamento tecnologico e organizzativo, con l'invasione delle tecnologie informatiche e tutto ciò che ne consegue, in media gli intervistati che dichiarano di seguire corsi di formazione sono soltanto il 17 per cento (appena l'11 tra gli operai e ancora meno tra le operaie) e per corsi che durano pochissime ore all'anno. Questo la dice lunga su come e quanto le imprese investano sulla formazione e sulla qualità della forza lavoro.

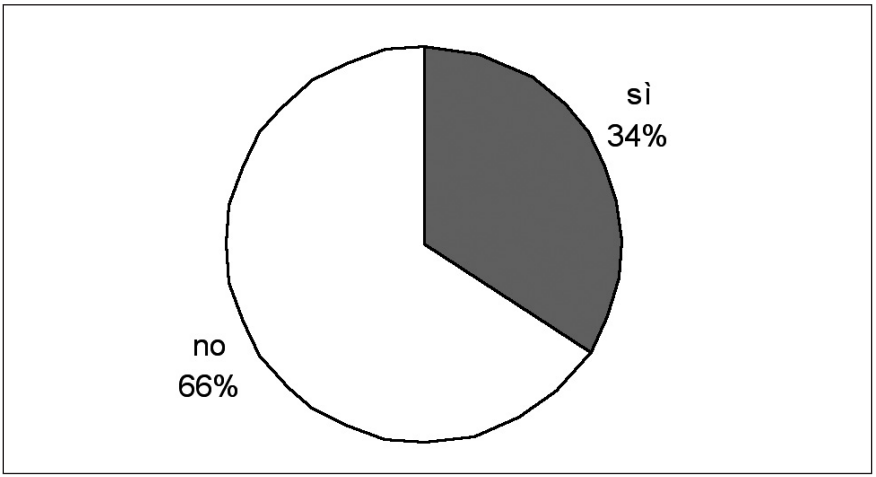
Ma c'è anche di più, perché il lavoro non è soltanto più stressante ma anche meno sicuro: nel sistema taylor-fordista classico, gli operai scambiavano una condizione di lavoro monotona e ripetitiva con le garanzie del posto fisso e l'accesso alla società dei consumi. Oggi un lavoratore su

[9] Sulle condizioni di lavoro nell'industria dell'auto, si vedano i risultati dell'inchiesta nel gruppo Fiat: *Come si lavora in Fiat. I risultati dell'inchiesta della Fiom*, in *Notizie Internazionali*, n. 112-113, Roma, Meta Edizioni, giugno 2008.

tre (34 per cento) teme di perdere il posto di lavoro, e non in un futuro più o meno remoto ma da qui ai prossimi due anni (Fig. 2). A rispondere così non sono soltanto i precari, per i quali evidentemente l'incertezza è una condizione strutturale, ma tutti, anche i lavoratori stabili, sia impiegati sia operai, sia al nord sia al sud e persino nei comparti più specializzati (anzi, nell'elettronica e nell'informatica la paura di perdere il posto di lavoro è persino maggiore, soprattutto tra i lavoratori nella fascia d'età centrale). Insomma, la catena di montaggio non è affatto sparita ma si è trasformata, con un aggravio di fatica e di stress, ma anche di insicurezza sociale e di incertezza del futuro.

Anche in questo caso, peraltro, la condizione delle donne è peggiore: circa il 40 per cento delle operaie teme di perdere il posto di lavoro da qui a due anni. Tanto più, la differenza si fa sentire tra i lavoratori precari, tra i quali – uomini e donne – la consapevolezza di essere a termine è altissima. Ma se tra gli uomini precari la percentuale di quanti si sentono a rischio è del 40, tra le donne precarie sale a ben il 52. Non sorprende che siano le donne quelle più spaventate dalla possibilità di perdere il posto di lavoro: soprattutto in una fase di recessione come quella attuale, spesso sono proprio loro le prime a subire i costi delle crisi aziendali e le prime a non vedere rinnovato il loro contratto se sono precarie.

Fig. 2 – Per quanto riguarda il tuo posto di lavoro, da qui a due anni ti consideri a rischio occupazionale?



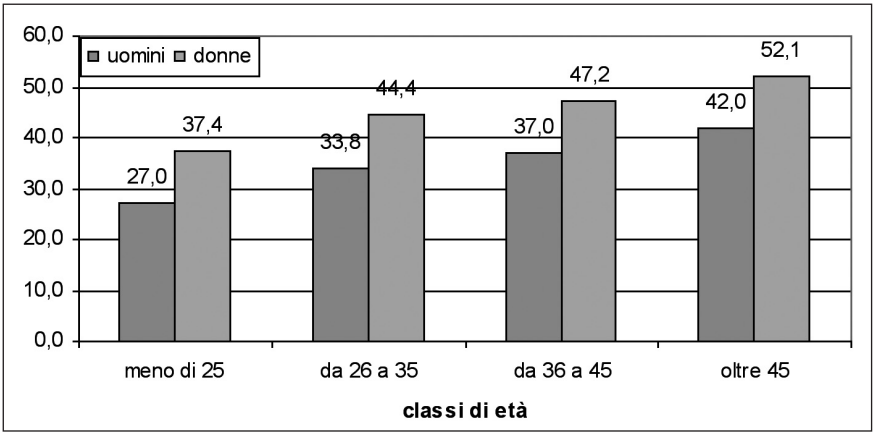
5. Gli ambienti di lavoro, la salute e la sicurezza, l'autoritarismo e le discriminazioni sui posti di lavoro

I dati sull'ambiente fisico parlano anche di condizioni di lavoro faticose, disagiate e rischiose: le operaie e gli operai sono, infatti, largamente esposti a rumori molto forti (56,5 per cento), vibrazioni (50,3), vapori, polveri e sostanze chimiche (43,3), movimenti ripetitivi di mani e braccia (68) e posizioni disagiate che provocano dolore (32). Una parte consistente degli operai dichiara anche che nel proprio lavoro è molto alto il rischio di farsi male (20 per cento), fare male ad altri (12) e contrarre malattie (17,3). Su questo aspetto i dati sono incontrovertibili: il rischio di farsi male e di fare male ad altri aumenta linearmente con l'orario di lavoro e, in particolare, quando si lavora oltre le 40 ore a settimana. Le condizioni peggiori, da questo punto di vista, le vivono i migranti, non soltanto perché lavorano nei settori più a rischio, ma anche perché a loro vengono offerti i posti peggiori.

Sulla sicurezza, dall'inchiesta emergono varie informazioni: ben un operaio su cinque (20 per cento) non è soddisfatto delle informazioni ricevute sulla sicurezza e meno della metà (47 per cento) ha avuto contatti con l'Rls (molti, soprattutto tra i precari, i migranti e nell'informatica, rispondono di *non sapere* nemmeno se nel loro posto di lavoro esiste l'Rls). Colpisce ancora di più che soltanto il 58 per cento degli operai consideri il proprio posto di lavoro a norma, cioè dotato delle protezioni necessarie e minime per lavorare in sicurezza. Viene legittimamente da chiedersi a quali condizioni lavorino normalmente gli altri.

Di fatto, anche dopo pochi anni di lavoro (Fig. 3), circa la metà degli operai – e soprattutto le operaie – già pensa che la propria salute sia stata compromessa a causa del lavoro (40 per cento) e già ritiene che non ce la farà a svolgere lo stesso lavoro di oggi quando avrà 60 anni (60 per cento). I disturbi più diffusi sono quelli muscolo-scheletrici: il 40,2 per cento ha dolori alla schiena; il 34,2 a spalle e collo; il 30,8 a braccia e mani; il 25 alle gambe. Il 23,5 per cento ha problemi di udito, il 27,8 denuncia tensione e stanchezza, ma anche irritabilità (21,5 per cento), ansia (19), insonnia (14,2) e dolori allo stomaco (12). Gli impiegati – anche in questo caso soprattutto le donne – lamentano, invece, soprattutto una condizione generale di stanchezza (27 per cento) e disturbi agli occhi e alla vista (27), legati in particolare all'utilizzo continuativo del computer.

Fig. 3 – Pensi che il lavoro abbia compromesso la tua salute?



Per finire, i dati sui rapporti sociali dentro i luoghi di lavoro mostrano un sistema di carattere tradizionale, dove le gerarchie si traducono spesso in autoritarismo e discriminazioni, soprattutto al Sud e nelle grandi imprese (dove circa il 20 per cento degli operai ha subito intimidazioni), ma anche tra i più giovani e – soprattutto – tra i migranti. Tra questi, una parte consistente ha ricevuto provvedimenti disciplinari (11,4 per cento) e ha subito intimidazioni (20), ma anche discriminazioni legate alla nazionalità (27,6) e all'etnia o alla razza (21,7).

6. Conclusioni. Un'organizzazione del lavoro vecchia e poca formazione: così le imprese italiane investono sulla produttività

Insomma, in un paese ancora largamente industriale e manifatturiero, i risultati dell'inchiesta servono paradossalmente a ricordare che gli operai esistono. Ed esistono le operaie che, se possibile, lavorano peggio dei loro colleghi uomini: se nel comparto i salari sono bassi per tutti, per le donne lo sono ancora di più; se l'organizzazione del lavoro è monotona e ripetitiva per tutti, per le donne lo è di più; se la salute è compromessa per tutti, per le donne lo è ancora di più; se il futuro è incerto per tutti, per le donne ancora di più. Può anche essere che le donne abbiano una diversa percezione della lo-

ro condizione e siano sempre più pessimiste degli uomini nel rispondere alle domande di un questionario; è molto più probabile, però, che le loro condizioni di lavoro – sommate anche agli impegni fuori dal lavoro – siano sempre peggiori.

Ma le risposte delle operaie e degli operai metalmeccanici che hanno partecipato all'inchiesta ricordano ben di più: l'auto-rappresentazione che essi danno del loro lavoro e delle loro condizioni – in larga misura anche nelle risposte delle impiegate e degli impiegati – dice non soltanto che il lavoro operaio esiste eccome, ma che nelle fabbriche metalmeccaniche italiane si lavora come cinquanta anni fa.

Ciò non significa che non ci siano stati cambiamenti nel modo di lavorare, ma senz'altro non c'è stato quel superamento dell'impostazione tayloristica del lavoro che si annunciava qualche decennio fa. L'introduzione delle tecnologie informatiche non ha comportato affatto nuovi contenuti del lavoro, né tanto meno un maggiore controllo operaio sulla prestazione. Il controllo di qualità convive con la ripetitività del lavoro, così che taylorismo e post-fordismo hanno finito per sovrapporsi, con un aggravio di stress e di fatica, perché all'aumento dei ritmi e degli orari di lavoro si somma l'obbligo di una maggiore attenzione da parte di chi lavora. Ciò non ha prodotto maggiore autonomia e controllo della prestazione di lavoro, ma senz'altro più insicurezza. Le stesse tesi che annunciavano la grande trasformazione nei modi di produzione hanno finito, infatti, per convincere che fosse necessario superare le «vecchie» tutele del fordismo con un nuovo impianto di diritti, in grado di aderire meglio alla mutata organizzazione del lavoro, rinunciando ai diritti conquistati nel passato, in nome di una presunta maggiore qualità, flessibilità e partecipazione. Il risultato è che oggi il lavoro non è affatto meno ripetitivo né meno monotono, ma senz'altro l'insicurezza sociale è maggiore.

Un'ultima considerazione: l'inchiesta è stata fatta nell'industria metalmeccanica italiana e nelle imprese sindacalizzate del paese. Ma come si lavora nelle imprese più piccole e dove il sindacato fa più fatica a entrare? Come si lavora negli altri comparti manifatturieri o in tanta parte del terziario e dei servizi alla persona? Come avrebbe risposto alle domande sui salari, sui ritmi e sulle condizioni di lavoro un'operaia tessile o, tanto per fare un esempio, chi lavora nella grande distribuzione commerciale piuttosto che in un call center, nella scuola piuttosto che in un ospedale? L'ipotesi è che, anche laddove gli ambienti e il tipo di lavoro sono molto di-

versi, alcuni problemi e una condizione generale di disagio e di insicurezza siano comuni e largamente condivisi.

La questione è generale e riguarda il modello di sviluppo, un modello miope e poco competitivo che rischia di portare il paese al collasso. Se i salari perdono potere d'acquisto, ciò avviene a danno dei consumi e dell'economia complessiva del paese. Al tempo stesso, se le imprese italiane giocano la partita della competitività aumentando i ritmi e i carichi di lavoro, la precarietà e l'insicurezza, lo fanno a danno della produttività del sistema industriale, perché essa dipende – soprattutto in un'epoca come quella attuale, con gli effetti della globalizzazione dei mercati e della frantumazione dei processi produttivi – da tutt'altro: dall'innovazione dei processi e dei prodotti, dai cambiamenti organizzativi e dalla formazione della forza lavoro, ad esempio.

Tutto questo ha ripercussioni immediate nell'agenda politica attuale, perché chi oggi propaganda la formula «lavorare di più per guadagnare di più» porta avanti un modello di sviluppo che fa pagare tutto ai lavoratori. I dati dell'inchiesta sono la conferma che le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici italiani hanno già pagato un prezzo troppo alto a questo modello. Il resto lo dicono le drammatiche e ben note statistiche sulla sicurezza e sugli infortuni sul posto di lavoro. Dilatare ancora l'orario di lavoro e aumentare i ritmi è soltanto uno strumento di potere delle imprese per erodere di più i diritti di chi lavora e costringere chi già lavora troppo e troppo male a lavorare ancora di più e ancora peggio. Questo non serve ad aumentare la produttività, ma soltanto la produzione: cioè serve a fare più profitti alle imprese ma non accresce la competitività del paese. Il prezzo continuano a pagarlo le lavoratrici e i lavoratori.

La segmentazione della base sociale del lavoro di fabbrica

Ilaria Bettella, Roberto Grandinetti

In questo articolo gli autori si interrogano sulla base sociale del lavoro industriale, più precisamente sul suo stato di eterogeneità-omogeneità, per come è venuto modificandosi nel tempo e per i riflessi che i cambiamenti avvenuti hanno sull'agire sindacale. Il principale risultato che la nostra esplorazione consegna può apparire sorprendente: mentre la «periferia» del sindacato si confronta necessariamente con le trasformazioni profonde che hanno investito (anche sotto questo profilo) i contesti di lavoro e talvolta trova modi efficaci per affrontarle, il «centro» non ha ancora sviluppato una rappresentazione e un'elaborazione adeguate delle stesse.

La riflessione prende spunto da alcuni riscontri emersi nell'ambito di una ricerca, attualmente in corso di svolgimento, sulle medie imprese della manifattura veneta.

Al fine di introdurre i fenomeni sotto osservazione è parso utile volgere innanzitutto lo sguardo a un territorio distante, sindacalmente oltre che geograficamente, dall'Italia: gli Stati Uniti. Infatti, la convincente analisi condotta da Michael J. Piore[1] e Sean Safford sul caso americano offre un riferimento appropriato per inquadrare e posizionare il caso italiano.

1. Quando cambiano gli assi della mobilitazione sociale: il contributo di Piore e Safford

È opinione diffusa tra chi studia e pratica le relazioni industriali negli Stati Uniti che il sistema di contrattazione collettiva nato dal *New Deal*

* Ilaria Bettella è ricercatrice presso Veneto Lavoro.

** Roberto Grandinetti è docente di Economia e gestione delle imprese nell'Università di Padova e presidente dell'Ires Veneto.

[1] Piore è uno studioso ben noto in Italia dopo la pubblicazione del libro *Le due vie dello sviluppo industriale* (1987), dove il modello della produzione di massa viene contrapposto a

è progressivamente venuto meno negli ultimi venticinque anni. Piore e Safford condividono questa affermazione, ma spiegano il fenomeno sulla base di un ragionamento del tutto diverso dalla tesi prevalente, secondo cui la causa scatenante è stata il dilagare del mercato e dell'ideologia neo-liberista.

Il ragionamento dei due autori si dispiega intorno a tre punti. In primo luogo, il regime della contrattazione collettiva non è stato sostituito dal puro mercato, «ma piuttosto da un regime di diritti del lavoro specificati in leggi, convinzioni giuridiche e decreti amministrativi, integrati da meccanismi a livello di impresa che rispondono a quelle regole e disposizioni, ma che subiscono anche l'influenza delle pressioni dei lavoratori» (p. 300). In secondo luogo, il nuovo regime non è il prodotto dell'ideologia *neo-liberal*, ma deriva dallo slittamento degli assi della mobilitazione sociale e politica: da riferimenti identitari associati a entità come la classe sociale, il settore, il lavoro o l'impresa, a identità radicate al di fuori del luogo di lavoro (sesso, razza ed etnia, età, presenza di handicap, orientamento sessuale). Infine, questo slittamento riflette il collasso del modello di organizzazione sociale ed economica sul quale il sistema di contrattazione collettiva del *New Deal* si era fondato.

Tutto il ragionamento sviluppato dai due docenti dell'Università di Chicago è di grande interesse. Tuttavia, ai fini della nostra analisi, limitiamo l'attenzione al secondo snodo critico.

I gruppi identitari che costituiscono l'ossatura del nuovo regime americano di relazioni industriali (*employment rights* contro *collective bargaining*), la cui mobilitazione ha portato a leggi fondamentali (dal Civil Rights Act del 1964[2] al Family and Medical Leave Act del 1993), svolgono un ruolo non dissimile da quello delle organizzazioni sindacali. Però, la forma organizzativa e il modo di operare sono del tutto diversi.

Piore e Safford identificano al riguardo due livelli: un livello di base (*grassroots*) e il livello nazionale. Le organizzazioni di base, che operano all'interno dei contesti di lavoro, hanno una struttura prevalentemente informale. I temi di cui si occupano e quindi le istanze che esprimono all'interno delle imprese compongono uno spettro molto variegato, dai *domestic-partner be-*

quello della produzione flessibile, che ha caratterizzato in particolare lo sviluppo dei distretti industriali italiani.

[2] Il riferimento è al Titolo VII, che proibisce la discriminazione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro sulla base di razza, colore, religione, sesso e nazionalità di origine.

nefits[3] alle elargizioni dell'impresa a organizzazioni benefiche. Sotto questo profilo, le organizzazioni *grassroots* non risultano omogenee tra loro. La loro natura informale rende anche difficile identificarle, pur non mancando i casi di imprese in cui specifici gruppi di lavoratori sono stati riconosciuti formalmente. Un esempio emblematico è offerto da AT&T, il colosso americano della telefonia, che ha riconosciuto più di quaranta gruppi, tra cui i lavoratori asiatici, gli afro-americani, gli ebrei, i cristiani, i disabili e un gruppo di ultra-quarantenni.

A livello nazionale, i gruppi identitari appaiono come organizzazioni più formali, dotate di uno staff professionale. Svolgono attività di *lobbying* con riferimento alla produzione legislativa, promuovono campagne politiche su determinate questioni ecc. I collegamenti con le organizzazioni *grassroots* sono tenui e informali, spesso basati su rapporti interpersonali. Comunque, le organizzazioni nazionali forniscono a quelle di base supporto tecnico e talvolta un coordinamento «leggero» per specifiche iniziative sviluppate a livello aziendale.

2. Il pluralismo identitario della (non) classe operaia

Il sistema della contrattazione collettiva non ha subito in Italia il processo regressivo che ha avuto invece luogo negli Stati Uniti. Tuttavia, circoscrivendo il campo di osservazione alle attività manifatturiere, la base sociale del lavoro di fabbrica ha subito profonde trasformazioni negli ultimi 15 anni anche nel nostro paese. Ed è proprio l'individuazione di queste trasformazioni a far emergere un punto di contatto con l'analisi sviluppata da Piore e Safford.

Il fenomeno più vistoso è rappresentato dalla crescita della quota di lavoratori extra-comunitari o comunque stranieri (ad esempio romeni). Si tratta di persone portatrici di culture diverse, spesso anche appartenenti a religioni diverse rispetto al resto dei lavoratori che operano in una determinata impresa. L'attivazione e lo sviluppo del rapporto tra sindacato, in primo luogo i sindacalisti di fabbrica, e questi lavoratori devono presumibilmente segui-

[3] I *domestic partner benefits* sono benefici che un lavoratore sceglie di offrire a un altro lavoratore, con cui non è coniugato ma di cui è partner, indipendentemente dal fatto che i due siano di sesso opposto o dello stesso sesso.

re, per risultare efficaci, modalità differenziate rispetto a quelle utilizzate con i lavoratori locali.

Nello stesso periodo si è chiusa in modo definitivo la fase storica, mirabilmente descritta da Aris Accornero in *Era il secolo del Lavoro* (1997), in cui il sindacato ha potuto riprodurre una cultura condivisa e quindi un'identità della classe operaia di matrice ideologica. E questo non solo perché è cambiato il lavoro, ma anche perché è cambiata la base sociale del lavoro. Anche con riguardo ai soli lavoratori italiani, le nuove generazioni di operai sono formate da individui ciascuno dei quali può sentirsi membro di uno o più gruppi di riferimento (la comunità locale in cui vive o altro). Ma, nell'ambito del multiforme insieme di riferimenti identitari possibili, l'identità di classe sembra essere assente o quasi.

Nel frattempo sono venute emergendo nuove identità che coinvolgono i contesti di lavoro. Non nascono nella percezione dei singoli individui all'interno della fabbrica (o del partito), come era in passato per l'identità di classe, ma trovano espressione e si alimentano anche all'interno della fabbrica. Diventano particolarmente interessanti per il nostro ambito di riflessione nella misura in cui non sono presenti in una determinata impresa in forma individuale e isolata, ma in forma di gruppi, per quanto piccoli.

Un esempio visibile e importante è offerto dal citato fenomeno dei lavoratori immigrati, se si tiene conto che la distribuzione di questi lavoratori per paese di origine presenta significative differenze tra i territori di destinazione, come avremo modo di documentare in seguito. Con ogni probabilità, il meccanismo del passa-parola porta a costituire in territori regionali o anche in spazi più circoscritti, ad esempio un distretto industriale, specifiche aggregazioni comunitarie su base etnica. I componenti di tali comunità lavorano nelle fabbriche di quei territori, all'interno delle quali tendono a riprodurre il legame comunitario e a condividere determinate istanze, ad esempio nei confronti di possibili pratiche discriminatorie.

Il fenomeno descritto non rappresenta però l'unico meritevole di attenzione con riferimento al tema delle nuove identità nelle fabbriche venete. Allo stato attuale della riflessione, ancora preliminare, è possibile segnalare almeno altre tre evidenze: le lavoratrici-madri in età giovane, gli studenti-lavoratori, i lavoratori più professionalizzati *versus* quelli con professionalità generica (curiosamente, in alcune fabbriche sono i primi ad animare la presenza sindacale, in altre i secondi). Anche in questi casi è possibile ipo-

tizzare la formazione di gruppi di persone che presentano caratteristiche e sono portatrici di interessi e istanze comuni.

3. La ricerca sul campo in Veneto

L'idea di studiare la segmentazione della base sociale del lavoro di fabbrica e le sue implicazioni per l'agire sindacale è emersa nell'ambito del progetto di ricerca-azione *Il sindacato e le medie imprese*, attualmente in corso di svolgimento presso l'Ires Veneto.

In questi ultimi anni si è sviluppato in Italia un acceso dibattito sulla polverizzazione dimensionale dell'industria italiana, considerata come uno dei principali fattori strutturali di debolezza competitiva del nostro sistema-paese. Parallelamente è cresciuta l'attenzione nei confronti delle medie imprese, anche grazie alla rilevazione svolta dall'Ufficio studi di Mediobanca[4]. Le medie imprese presentano infatti performance economiche e anche occupazionali decisamente migliori delle grandi. Alcuni osservatori le considerano una sorta di «via italiana» alla crescita aziendale (Corò, Grandinetti, 2007). Queste imprese sono presenti in misura significativa nel Nord-Est, dove in particolare svolgono un ruolo di primo piano nelle trasformazioni che coinvolgono i distretti industriali.

Alla luce di questa premessa l'Ires Veneto ha deciso di aprire un'area di indagine sulle medie imprese, con un progetto di ampio respiro finalizzato ad approfondire, da un lato, l'organizzazione del lavoro in queste imprese, in tutte le sue fasce (imprenditore, squadra manageriale, impiegati e operai), dall'altro, il rapporto tra impresa e sindacato.

Nella prima fase della ricerca è stato organizzato un gruppo di lavoro formato da ricercatori, quadri delle Rsu appartenenti a otto medie imprese manifatturiere venete, funzionari sindacali delle categorie coinvolte. Le imprese sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri: sono caratterizzate da un processo di crescita significativo sia sotto il profilo quantitativo (dinamica del fatturato negli ultimi anni) sia sul piano strategico-organizzativo; sono imprese in cui il clima delle relazioni industriali può essere qualificato come positivo; al loro interno opera un quadro sindacale Cgil abbastanza giovane e

[4] Secondo tale fonte, le medie imprese appartengono alla classe 50-499 addetti e realizzano un fatturato compreso tra 13 e 260 milioni di euro.

interessato a partecipare alla ricerca, anche perché riconosce in questo impegno un'opportunità di crescita personale.

La ricerca si è articolata in una serie di riunioni di lavoro. Le prime sono state dedicate alla formazione dei quadri in merito alle tematiche rilevanti della ricerca (processo di crescita dell'impresa, organizzazione del lavoro, relazioni industriali). Alcune riunioni intermedie sono servite per illustrare la struttura del *case study*, analizzando i vari aspetti che lo compongono. Nel periodo successivo i «ricercatori sindacali» hanno raccolto informazioni e proceduto a costruire a tappe il caso aziendale con il supporto dei ricercatori. Durante questo periodo, alcune sessioni hanno consentito di discutere i risultati che progressivamente emergevano dal lavoro di raccolta delle informazioni, a evidenziare le lacune da coprire, ad affinare la metodologia della ricerca. Alla fine, i ricercatori hanno provveduto a redarre in via definitiva i casi aziendali, per poi trasferire e discutere i risultati all'interno del gruppo di lavoro.

Durante la prima fase della ricerca sono anche emerse alcune tematiche specifiche che sono apparse meritevoli di approfondimento, per le quali si è pensato di avviare una seconda fase di indagine, attualmente in corso. Una delle tematiche che si è deciso di indagare è la segmentazione della base sociale del lavoro, con l'obiettivo di rispondere alle seguenti domande:

- ha senso parlare di segmentazione, ossia di insiemi di lavoratori che risultano omogenei sotto il profilo delle caratteristiche, degli interessi e delle istanze?
- quali sono i segmenti più diffusi e consistenti nei contesti di lavoro?
- all'interno di tali contesti, i segmenti possono diventare gruppi identitari, formati da persone che entrano in relazione tra loro e talvolta si organizzano, seppure in via informale?
- tutto questo conta, e in che modo, per l'azione sindacale?

Oltre alle informazioni contenute nei *case studies* prodotti nella prima fase, la ricerca utilizza le seguenti altre fonti: dati statistici che consentono di rilevare la presenza di segmenti tra gli occupati nelle imprese venete; *focus groups* con sindacalisti portatori di conoscenze specifiche sul tema e interessati a condividerle e discuterle; interviste a testimoni qualificati (sindacalisti e non).

Di seguito vengono riportate alcune prime considerazioni su due possibili segmenti: le giovani madri lavoratrici e le comunità etniche.

4. Mamme, asili nido e sindacato

È noto che la difficoltà a conciliare lavoro familiare e lavoro retribuito rappresenta nel nostro paese la principale causa che, da un lato, impedisce il reinserimento lavorativo di molte donne dopo la maternità, dall'altro, porta a posticipare e talvolta a escludere la maternità (Ferrera, 2008; Zurla, 2008). In altre parole, come ha efficacemente sintetizzato Maurizio Ferrera, «troppe donne a casa» e «troppe culle vuote». Possiamo aggiungere che, anche nei casi in cui le culle non restano vuote e le mamme tornano a lavorare, la conciliazione famiglia-lavoro rimane difficile.

Le informazioni disponibili segnalano che in molti contesti di lavoro non risulta trascurabile la presenza di lavoratrici-madri in età giovane. Queste donne esprimono esigenze specifiche, in particolare riguardo alla gestione dei figli. L'aggregato in questione può anche costituire il nucleo forte della presenza del sindacato nella fabbrica, come nel caso della Berti Pavimenti Legno snc, una delle imprese coinvolte nella prima fase della nostra ricerca. Gli addetti della Berti sono 162, di cui la maggioranza (92) sono donne e tra queste ben l'85 per cento non ha più di 45 anni. Ed è proprio quest'ultimo il segmento più sindacalizzato[5]: «Le lavoratrici donne sono più solidali fra di loro rispetto agli uomini. Sono più predisposte anche a ritrovarsi in gruppo per discutere i problemi, sono più grintose e coraggiose. A prescindere che siano iscritte o no, difficilmente si fanno mettere i piedi in testa. Forse tutto questo è dovuto al fatto che sono quelle che svolgono i lavori più impegnativi, dove viene richiesta una maggiore professionalità e spigliatezza e dalle quali l'azienda esige molto probabilmente anche più del dovuto».

In un caso come questo, le implicazioni per l'azione sindacale non mancano: «Il part time è frutto di un accordo non scritto tra Rsu e direzione aziendale che prevede l'opportunità per tutte le neo-mamme dipendenti di usufruire di un periodo di tre anni durante il quale l'orario di lavoro è di quattro ore alternate. Per cui una settimana al mattino e una settimana al pomeriggio, garantendo in questo modo la copertura produttiva sulle otto ore giornaliere. L'azienda ha comunque in progetto di istituire un asilo nido aziendale che permetta alle dipendenti di lavorare a tempo pieno».

[5] Citazioni tratte dai casi aziendali.

Sarà interessante quantificare in modo preciso la presenza del segmento di cui stiamo parlando nelle imprese del Veneto, come pure capire se davvero viene a costituire un riferimento aggregante e identitario, inoltre se questa identità diventa elemento qualificante dell'azione sindacale, come nel caso aziendale citato. Il terreno d'indagine sembra fertile, come segnala il recente accordo integrativo 2008-2011 alla Lowara srl, impresa che appartiene al gruppo ITT, leader mondiale nella produzione di pompe e tecnologie dell'acqua. I vertici della Fiom Cgil di Vicenza considerano questo accordo per molti versi innovativo. In particolare, uno specifico e articolato titolo è dedicato al tema delle pari opportunità, prevedendo tra l'altro l'analisi di fattibilità e l'avvio della costituzione di un asilo nido aziendale o interaziendale.

5. La fabbrica multietnica: problema o risorsa per il sindacato?

Il Veneto è una regione elettiva per studiare i comportamenti dei lavoratori immigrati, in particolare nei settori industriali. Infatti, secondo la *Rilevazione continua sulle forze di lavoro* dell'Istat, a fine 2007 in questa regione l'occupazione straniera ammonta a 182 mila unità, con un'incidenza sugli occupati totali pari all'8,6 per cento, a fronte di un'incidenza a livello nazionale del 6,5. Nella sola industria in senso stretto[6] i lavoratori stranieri sono 71 mila in Veneto e l'incidenza sul totale omogeneo sale al 10,9 per cento, ben quattro punti percentuali al di sopra del dato nazionale. Questi dati collocano il Veneto al primo posto nella graduatoria delle regioni italiane per presenza relativa di occupati stranieri nell'industria in senso stretto e al secondo per presenza in valore assoluto, al di sotto della sola Lombardia (97 mila).

Il data base costruito da Veneto Lavoro sulla base degli archivi amministrativi dei centri per l'impiego regionali consente di quantificare il flusso di entrate di lavoratori stranieri nelle imprese venete per ciascun anno del periodo 2000-2007[7], e di qualificare tale flusso sulla base di diverse variabili (nazionalità, classe di età, sesso, tipo di contratto, settore di attività, provin-

[6] Estrazione di minerali; attività manifatturiere; produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua.

[7] L'unità di analisi è la comunicazione obbligatoria che ogni azienda deve fare quando incrementa la propria forza-lavoro. Sono escluse le aziende pubbliche e le imprese individuali.

cia di destinazione). Nell'industria in senso stretto, le assunzioni in oggetto ammontano a 57.131 nel 2007, con una costante crescita nell'arco del periodo considerato. La nazionalità maggiormente presente è quella romena (24,5 per cento), seguita dai cinesi (10,8) e dai marocchini (10,1). Vengono poi altre 19 nazionalità che registrano almeno 500 assunzioni nell'anno di riferimento (Tab. 1).

Tab. 1 – Principali nazionalità nelle assunzioni dei lavoratori stranieri in Veneto. Industria in senso stretto, 2007

Nazionalità	*Numero*	*%*
Romania	13.971	24,5
Cina	6.196	10,8
Marocco	5.754	10,1
Ghana	2.958	5,2
Albania	2.692	4,7
Senegal	2.534	4,4
Bangladesh	2.452	4,3
India	2.093	3,7
Serbia	2.062	3,6
Moldova	1.564	2,7
Nigeria	1.500	2,6
Brasile	1.056	1,8
Polonia	895	1,6
Burkina Faso	783	1,4
Ucraina	681	1,2
Costa d'Avorio	637	1,1
Macedonia	617	1,1
Tunisia	564	1,0
Croazia	531	0,9
Bosnia	528	0,9
Camerun	518	0,9
Algeria	500	0,9
Altri paesi	6.045	10,6
Totale	57.131	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati Veneto Lavoro.

Focalizzando l'attenzione sul binomio nazionalità-provincia di destinazione, la Tab. 2 riporta le combinazioni che potremmo considerare «elettive». Infatti, sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri: il corrispondente sotto-insieme di entrate è formato da almeno 300 unità; il coefficiente di specializzazione è superiore a 1,5, a indicare le combinazioni per le quali il rapporto tra una certa nazionalità e il flusso totale di entrata in una determinata provincia supera l'analogo rapporto calcolato su base regionale di almeno il 50 per cento. Sulla base di questo duplice filtro, emergono ben 13 combinazioni, da Cina-Belluno a Macedonia-Treviso.

Tab. 2 – Combinazioni elettive nazionalità-provincia di destinazione nelle assunzioni dei lavoratori stranieri in Veneto. Industria in senso stretto, 2007

	Belluno	*Padova*	*Rovigo*	*Treviso*	*Venezia*	*Vicenza*	*Verona*
Cina	x		x				
Marocco			x				x
Ghana						x	
Senegal				x			
Bangladesh					x	x	
India						x	
Serbia						x	
Moldova		x					
Nigeria		x					
Brasile				x			
Burkina Faso						x	
Costa d'Avorio						x	
Macedonia				x			

Fonte: nostra elaborazione su dati Veneto Lavoro.

Si potrebbe affinare di molto l'elaborazione dei dati e la relativa analisi. Tuttavia, ai fini di questo primo contributo e tenendo conto degli elevati valori-soglia prescelti, i risultati ottenuti confermano quel fenomeno di specializzazione etnica che è stato osservato anche in altri contesti territoriali italiani. Ambrosini (2002), che lo ha studiato in modo approfondito, identifica tre fattori esplicativi: dal lato dell'offerta, la presenza di una rete etnica[8]

[8] «Generalmente, le ricerche sul tema osservano che non si può parlare di 'comunità', e tanto meno di comunità 'etniche', giacché gli immigrati normalmente si ritrovano e si aiuta-

che, in un determinato territorio, produce in modo cumulativo la specializzazione dello stesso attraendo nuovi connazionali; dal lato della domanda, la tendenza da parte dei datori di lavoro a reclutare immigrati della stessa nazionalità dei lavoratori già occupati nell'impresa e il cui operato viene valutato positivamente; infine, nello spazio tra offerta e domanda, la presenza di svariate istituzioni locali «facilitatrici», dalla chiesa cattolica ai sindacati, dal volontariato ai servizi pubblici locali per l'immigrazione.

I casi aziendali della nostra ricerca confermano la tesi citata. Ma quali sono le implicazioni del fenomeno sull'azione sindacale? Qui le testimonianze non sono omogenee. In un caso, l'impresa ha deciso di non assumere lavoratori stranieri. In altri, le Rsu sono pienamente consapevoli che i lavoratori immigrati costituiscono un dato di fatto con il quale ci si deve confrontare, ma al momento sembrano ancora viverlo come un problema difficile da risolvere. Del tutto diversa appare invece la situazione al Pastificio Rana spa, dove i lavoratori immigrati sono rappresentati nella Rsu. Questa, a sua volta, ha sviluppato in vari modi un'integrazione «leggera» (ossia nel rispetto delle differenze), ma proprio per questo «forte» sotto il profilo sindacale, dei lavoratori stranieri. Il caso offre un vero e proprio *benchmark* di come la varietà etnica possa diventare una risorsa per il sindacato, piuttosto che venire vissuta come problema.

6. Le implicazioni per il sindacato: qualche elemento di riflessione

Le evidenze illustrate fanno propendere per una risposta affermativa alle prime tre domande di ricerca: ha certamente senso parlare di segmentazione, alcuni segmenti risultano particolarmente visibili nei contesti di lavoro, all'interno di tali contesti i segmenti possono diventare gruppi identitari. Anche alla quarta domanda (quanto e come tutto questo conta per l'azione sindacale) i primi risultati della ricerca offrono spunti interessanti, ricordando che essi vanno inquadrati entro una cornice importante: il processo di segmen-

no su basi più ristrette, riconducibili soprattutto a clan familiari più o meno ampi» (Ambrosini, 2002, p. 105). I nostri riscontri non risultano però convergenti con questa affermazione: le relazioni parentali sono importanti, ma non esclusive; in ogni caso, la rete locale che si viene a costruire sulla base di queste relazioni è di tipo comunitario, un esito rafforzato dal fatto che le relazioni «lavorano» all'interno di un contesto lontano (e generalmente ostile) rispetto a quello di origine.

tazione è avvenuto in Italia a fronte di una presenza ancora robusta del sindacato e della contrattazione collettiva, a differenza del caso degli Stati Uniti analizzato da Piore e Safford.

Nel loro insieme, gli spunti emersi sembrano suggerire la necessità di aprire una nuova frontiera sul terreno della progettazione dell'azione sindacale, da costruire intorno alle seguenti idee fondanti. Innanzitutto, se i segmenti sono importanti per l'azione sindacale, devono trovare posto nella contrattazione collettiva, e il riferimento appropriato è la contrattazione aziendale. In secondo luogo, adottando un approccio di marketing dei servizi sindacali[9], il sindacalista di fabbrica deve sviluppare una competenza specifica per trattare con i diversi segmenti-gruppi identitari.

Nell'ottica delineata, diventa anche importante creare una memoria delle esperienze sviluppate nei singoli contesti di lavoro e favorire il trasferimento delle conoscenze codificate tra le strutture sindacali (strutture centrali e regionali, Camere del lavoro, categorie, Rsu), applicando un approccio di *knowledge management* all'organizzazione sindacale.

Concludendo, è opportuno evidenziare che la visione emergente dal nostro contributo è molto distante dai fautori della fine del lavoro o quanto meno del lavoro rappresentabile sindacalmente. Al contrario, si colloca nei pressi della visione neo-lavorista come proposta, ad esempio, da Carrieri (2007) e da Cantaro (2008). L'importante è non scivolare nella deriva omogeneizzante che sacrifica la varietà dei lavori e ancor più dei lavoratori. Se il «centro» del sindacato ascolterà maggiormente le voci che animano la sua «periferia», sicuramente questo errore non verrà commesso.

[9] Il termine «marketing» probabilmente non piace ai sindacalisti, forse perché poco è stato ancora fatto per declinare questo concetto in modo intelligente e appropriato al contesto dell'attività sindacale.

Bibliografia

Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Ambrosini M. (2002), *Senza regia, ma non per caso: l'incontro tra immigrati e mercati del lavoro locali*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 88.

Carrieri M. (2007), *Una nuova aggregazione del lavoro*, in Baglioni G., Paparella D. (a cura di), *Il futuro del sindacato. Complessità e innovazione*, Roma, Edizioni Lavoro.

Cantaro A. (2008), *Democrazia e rappresentanza del lavoro. La «narrazione postideologica» e la «narrazione neolaburista»*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3.

Corò G., Grandinetti R. (a cura di) (2007), *Le strategie di crescita delle medie imprese*, Milano, Il Sole 24 Ore.

Ferrera M. (2008), *Il fattore D*, Milano, Mondadori.

Piore M.J., Sabel C.F. (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Torino, Isedi-Petrini (ed. orig. Basic Books, New York, 1984).

Piore M.J., Safford S. (2006), *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory*, in *Industrial Relations*, vol. 45, n. 3.

Zurla P. (2008), *Impresa e pari opportunità: la difficile conciliazione delle madri lavoratrici*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 111.

World Class Manufacturing e partecipazione sindacale.
L'esperienza Fiat a Melfi

Vincenzo Fortunato

1. Introduzione

L'articolo presenta alcuni dei risultati più significativi di una ricerca sulle relazioni di lavoro e sulle trasformazioni nelle relazioni industriali nello stabilimento Fiat-Sata di Melfi a distanza di alcuni anni dalla crisi del gruppo Fiat, iniziata alla fine degli anni novanta, e dagli eventi conflittuali della primavera del 2004 che hanno riguardato la fabbrica di Melfi. In particolare, l'articolo focalizza l'attenzione sui temi del lavoro in fabbrica, delle relazioni sindacali, dei modelli di gestione delle risorse umane, attraverso l'analisi di uno degli stabilimenti cardine del gruppo Fiat Auto.

La ricerca è stata svolta attraverso una metodologia quantitativa e qualitativa come tecniche complementari per ottenere un database significativo di informazioni. In particolare, la prima parte della ricerca si basa sui dati rilevati attraverso la somministrazione di un questionario strutturato[1] a tutti i lavoratori dello stabilimento. La rilevazione ha cercato di coprire l'intera popolazione dei lavoratori dello stabilimento Fiat-Sata, sindacalizzati e non, escludendo invece i responsabili dei team (capi Ute), i responsabili del personale di officina (Repo) e, più in generale, tutte le figure manageriali. In dettaglio, sono stati somministrati circa cinquemila (4.983) questionari, di cui 4.588 agli operai e 395 agli impiegati. Di questi sono stati restituiti 1.744

* Vincenzo Fortunato insegna Sociologia dell'organizzazione presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università della Calabria.

[1] La somministrazione è stata effettuata nel periodo compreso tra dicembre 2006 e giugno 2007 con l'ausilio dei rappresentanti sindacali della Fim Cisl e di alcuni componenti del Direttivo. Gli intervistatori, dopo una formazione preliminare, hanno operato nello stabilimento attraverso una ripartizione basata sui tre turni (A, B, C), garantendo così che la somministrazione avvenisse uniformemente in tutte le Unità operative. Il questionario, rigorosamente anonimo, è il frutto di un'accurata riflessione sulla realtà di fabbrica, della quale cerca di ricostruire gli aspetti più importanti. Esso è composto da quattro sezioni: i dati socio-anagrafici; il lavoro in fabbrica e il rapporto con l'azienda; le relazioni industriali; il rapporto con il territorio.

questionari, pari al 35 per cento dell'universo, di cui 1.608 questionari validi, pari a circa il 32,3 per cento dei lavoratori.

Oltre all'indagine quantitativa sono state effettuate alcune interviste in profondità ai segretari provinciali e regionali delle Federazioni sindacali dei lavoratori metalmeccanici, al responsabile delle relazioni industriali all'interno dello stabilimento, ad alcuni delegati sindacali e lavoratori. I principali contenuti delle interviste hanno riguardato la nuova organizzazione del lavoro e della produzione, le caratteristiche e i problemi legati all'introduzione del *World Class Manufacturing*, le relazioni di lavoro. Le interviste hanno inoltre permesso di ricostruire nei dettagli l'evoluzione delle relazioni sindacali, di comprendere i ruoli delle diverse figure, le forme della rappresentanza, le strategie manageriali, le modalità e le procedure dell'azione sindacale, le relazioni che si stabiliscono tra le parti.

2. L'evoluzione della Fabbrica integrata: oltre la *lean production*?

Dopo aver sperimentato negli anni novanta, inizialmente a Melfi e successivamente nelle altre realtà del gruppo, il modello giapponese, nel 2006 Fiat ha scelto di elevare ulteriormente il proprio standard di produzione a quello di classe mondiale o di eccellenza rappresentato dal programma *World Class Manufacturing* (Wcm), vale a dire un complesso e articolato sistema di produzione[2] che riguarda l'organizzazione della fabbrica nel suo complesso e che interessa il sistema di qualità, la gestione dei costi, lo sviluppo e il coinvolgimento del personale, la logistica, la manutenzione, l'impatto con l'ambiente, unitamente alla riduzione di tutti gli sprechi che derivano da una non corretta gestione dei processi organizzativi. Tutti questi elementi vengono rielaborati e integrati in un nuovo sistema di produzione denominato *Fiat auto production system* (Faps). Tuttavia il Wcm non rappresenta, di per sé, un'innovazione organizzativa, dal momento che riprende e svi-

[2] Il *World Class Manufacturing* può essere definito come il livello di eccellenza dell'intero ciclo logistico produttivo, riferito alle metodologie applicate e alle prestazioni raggiunte dalle migliori aziende mondiali. L'esperienza sviluppata da queste aziende ha portato alla definizione del Wcm che si basa sui concetti di *Total quality control* (Tqc), *Total productive maintenance* (Tpm), *Total industrial engineering* (Tie), *Just in time* (Jit). Il livello raggiunto da ogni azienda è certificato da esperti esterni ed è ottenuto attraverso il miglioramento continuo di tutte le prestazioni e il coinvolgimento costante di tutti i livelli aziendali.

luppa i pilastri tipici della produzione snella (Ohno, 1978) quali, ad esempio, *just in time*, *total quality management*, miglioramento continuo, coinvolgimento dei lavoratori. Si tratta, piuttosto, di un programma che ridefinisce sapientemente tutti gli elementi costitutivi dell'organizzazione ristrutturandola dal basso (a partire dalle linee di produzione), con particolare riferimento al necessario impegno (*commitment*) e coinvolgimento dei lavoratori per eliminare gli sprechi, ridurre i tempi di lavorazione e, soprattutto, raggiungere la qualità al primo colpo. Tutto ciò implica la suddivisione della produzione non più per marchi bensì per piattaforme di prodotto e, quindi, per economie di scala.

L'organizzazione viene sostanzialmente scomposta in unità ancora più piccole rispetto al passato, chiamate «domini», all'interno delle quali i singoli lavoratori diventano sempre più protagonisti attraverso la devoluzione di compiti aggiuntivi. Aumenta la polivalenza, intesa come numero di operazioni e postazioni da coprire (da 5 a circa 17) e, di conseguenza, aumentano anche le responsabilità (Parker, Slaughter, 1988, 1994; Babson, 1995; Rinehart *et al.*, 1997) richieste ai lavoratori, nonché il controllo manageriale sul loro operato.

Concepito nell'ottica della razionalizzazione organizzativa, l'obiettivo del Wcm è dunque quello di aumentare le performance dell'azienda in ognuna delle sue priorità competitive: qualità, prezzo, velocità di consegna, flessibilità e innovazione. Al pari della «direzione scientifica» di Taylor (1911), per raggiungere questi obiettivi sono espressamente previsti metodi, strumenti, standard e un forte rigore nell'applicazione dei vari principi cardine. Tutto ciò porta a realizzare un sistema estremamente *efficace* che punta all'essenziale (*keep it simple*); *visibile e trasparente*, in cui tutto è misurato rispetto alla conformità agli standard; *dinamico*, in virtù di un sistema di Audit che definisce il posizionamento[3] delle varie unità in un'apposita classifica stilata da esperti esterni.

[3] Nel 2006 Fiat Auto si collocava nel sistema metrico internazionale di Audit dei vari stabilimenti a un livello compreso tra i 20 e i 30 punti. Come rileva uno dei manager responsabili della ristrutturazione organizzativa: «questa fase corrisponde sostanzialmente allo stadio iniziale in cui è stato sviluppato tutto il materiale informativo ed è stato creato il *knowledge* per poi realizzare l'espansione. Oggi, invece, siamo in una fase intermedia, mentre l'obiettivo che ci siamo dati nel 2008 è di realizzare la condizione di entrare nella parte alta del *ranking* internazionale del Wcm, tra la *bronze area* e la *silver area* e poi, ovviamente, seguire il percorso fino al 2010». Intervento di Luciano Massone, Responsabile Sviluppo e organizzazione del gruppo Fiat Auto, al convegno *Ergonomia e metrica del lavoro*, Torino, 7 novembre 2007.

La metodologia prevista dal programma *World Class Manufacturing* si basa sostanzialmente su un percorso a stadi incrementali che descrivono tutta la strada che si deve percorrere per raggiungere l'eccellenza all'interno delle varie attività. Il sistema di misura consente poi di realizzare una valutazione costante della profondità di applicazione, oltre che dell'estensione.

Come dimostra anche la recente esperienza dello stabilimento Alfa di Pomigliano d'Arco, la complessità di tale sistema e la velocità del cambiamento richiedono un forte investimento nella formazione dei lavoratori e dei capi, ma soprattutto una ancora più strategica gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali sulla base di modelli prevalentemente partecipativi.

3. Le relazioni industriali nella Fabbrica World Class

All'evoluzione del sistema, dal punto di vista organizzativo e strutturale, corrisponde un'evoluzione altrettanto netta e significativa delle relazioni industriali. Sul fronte delle relazioni tra il management e il sindacato, le interviste ai responsabili aziendali e ad alcuni delegati sindacali della Fiat-Sata sottolineano, infatti, cambiamenti significativi nell'andamento delle relazioni industriali, soprattutto in seguito agli eventi della primavera del 2004.

In fabbrica la partecipazione si realizza prevalentemente attraverso lo strumento delle commissioni congiunte, composte da responsabili aziendali e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali (Rsu) firmatarie degli accordi. Secondo quanto stabilito dall'accordo[4] del giugno 1993 le commissioni affrontano problematiche e argomenti diversi quali, ad esempio, la prevenzione e la risoluzione del conflitto, il monitoraggio del premio di competitività, la formazione, le eguali opportunità, la sicurezza sul lavoro, la gestione dei problemi che si possono verificare nello svolgimento dell'attività lavorativa. Per ciascuna area di competenza le commissioni hanno sostanzialmente potere di informazione (per le attività di monitoraggio), consultazione e, soprattutto, potere propositivo. In pratica, le commissioni non hanno alcun potere contrattuale diretto che è lasciato, invece, alle Rappresentanze sindacali di base (Rsu). Come rileva Carrieri (1993), «il perno del ragionamento

[4] Nel caso della Sata di Melfi l'accordo ha stabilito 15 commissioni congiunte: due a livello aziendale, cinque a livello di stabilimento, otto a livello di Unità operativa (due per ciascuna delle quattro Unità operative), definendone la struttura, la composizione e le competenze.

ruota intorno al superamento della contrattazione tradizionale a vantaggio di meccanismi di partecipazione stabile». Teoricamente l'aspetto più rilevante delle commissioni è il fatto che esse rappresentano uno strumento attraverso il quale azienda e sindacato possono discutere e affrontare i vari problemi attinenti la vita in fabbrica, le condizioni di lavoro, la formazione, il salario ecc., sulla base di un approccio finalizzato a evitare o ridurre ogni sorta di conflitto.

A partire da tali considerazioni preliminari, la nostra analisi ha cercato di cogliere i cambiamenti più significativi intervenuti nelle relazioni industriali rispetto alla fase iniziale, pionieristica, dell'esperienza Fiat-Sata. A tal fine siamo partiti dall'analisi della sindacalizzazione interna alla fabbrica, attualmente pari al 40 per cento dell'intera popolazione di stabilimento. Rispetto a questo dato, il nostro campione si distribuisce piuttosto uniformemente tra lavoratori iscritti al sindacato e non iscritti, mentre il 17,6 per cento degli intervistati ha deciso di non rinnovare l'iscrizione (Tab. 1).

Tab. 1 – Sei iscritto al sindacato?

Iscrizione al sindacato	*Val. ass.*	*%*
Iscritto	672	41,8
Non iscritto	651	40,5
Lo sono stato, ma non ho rinnovato l'iscrizione	284	17,6
Non risponde	1	0,1
Totale	1.608	100,0

La maggior parte (46,1 per cento) dei lavoratori che ha risposto all'indagine compilando correttamente il questionario appartiene alla Fim Cisl. Significativa è anche la percentuale dei lavoratori iscritti alla Uilm Uil e al Fismic, organizzazioni tradizionalmente partecipative, nonché i lavoratori della Fiom Cgil e dell'Ugl. Più contenuta è la percentuale dei lavoratori iscritti alla Failms Cisal, mentre solo l'1 per cento dei lavoratori del nostro campione appartiene ad Alternativa sindacale (Tab. 2).

Le motivazioni che sono alla base della decisione di aderire al sindacato sono varie e differenziate. La motivazione più diffusa è quella della tutela dei propri interessi sul luogo di lavoro e si basa sostanzialmente sulla necessità di poter contare su un'organizzazione la cui *mission* è la difesa dei diritti dei lavoratori. L'accresciuta complessità del lavoro in fabbrica, l'intensificazione

Tab. 2 – Se sì, a quale sindacato?

	Val. ass.	*%*
Fim Cisl	377	46,1
Fiom Cgil	82	10,0
Uilm Uil	121	14,8
Fismic	113	13,8
Ugl	74	9,0
Failms Cisal	42	5,1
Alternativa sindacale	7	1,0
Altro	2	0,2
Totale	818	100,0

dei ritmi, la fatica, le relazioni a volte difficili con i capi Ute e i manager del personale, sono tutti elementi che contribuiscono complessivamente ad alimentare la necessità di una maggiore tutela collettiva dei lavoratori e il sindacato è chiamato a svolgere il suo ruolo naturale.

L'11,4 per cento degli intervistati aderisce al sindacato perché ne condivide gli orientamenti e le strategie; si ha quindi anche un'adesione nel merito delle politiche sindacali e delle forme di lotta utilizzate che contraddistinguono le diverse anime del sindacato all'interno dello stabilimento. Allo stesso modo l'ideologia e l'appartenenza politica giocano ancora una discreta influenza sui lavoratori che trasferiscono nel luogo di lavoro e nell'azione sindacale i loro vissuti e le loro esperienze personali al di fuori della fabbrica. Occorre ricordare che, inizialmente, il sindacato nasce all'interno dello stabilimento e si sviluppa soprattutto grazie all'azione di soggetti impegnati sul territorio all'interno di movimenti sociali, partiti politici, parrocchie, particolarmente sensibili alle dinamiche associative e radicati sul territorio nei vari comuni limitrofi alla fabbrica. Fin dall'inizio appare quindi evidente il ruolo assunto dalle reti orizzontali che, secondo Putnam (1993), mettono in contatto tra loro gli individui favorendo la fiducia e la cooperazione. I responsabili di questo progetto sono stati individuati sulla base di alcune caratteristiche specifiche, prima fra tutte la conoscenza del territorio, della mentalità delle persone del luogo, della storia e delle vicende della Fiat[5].

[5] Per approfondimenti sul tema vedi Fortunato V. (2001), *Il sindacato snello*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.

Molto importante, e direttamente collegata alle precedenti, è la motivazione relativa alla volontà di contribuire attivamente al funzionamento e alla crescita del sindacato in azienda. Al riguardo, il 10,4 per cento dei lavoratori aderisce al sindacato per dare il proprio contributo, una forma di impegno attivo e di crescita della cultura sindacale che matura e si sviluppa con il consolidamento dell'esperienza industriale. A questa motivazione si deve quindi aggiungere l'8 per cento degli intervistati che considerano l'iscrizione al sindacato non come un'opzione da valutare, bensì come una conseguenza «naturale» alla condizione di lavoratore. Esiste poi una discreta percentuale (7,2) di lavoratori che aderiscono al sindacato perché gli è stato consigliato da amici già iscritti che svolgono attività di sensibilizzazione. In questo caso si tratta di un meccanismo di estensione della fiducia in cui è fondamentale la credibilità e la reputazione personale degli individui che fanno parte del sindacato (Tab. 3).

Tab. 3 – Perché hai deciso di iscriverti al sindacato?

	Val. ass.	*%*
Per tutelare i miei interessi sul luogo di lavoro	611	38,0
Perché ne condivido orientamenti e strategie	184	11,4
Per motivi ideologici	113	7,0
Per fare carriera	73	4,5
Perché mi sembrava naturale	129	8,0
Per i servizi offerti	104	6,5
Per dare il mio contributo	167	10,4
Perché me lo ha consigliato un amico/a	116	7,2
Altro	26	1,6

Questo aspetto gioca un ruolo fondamentale anche nei processi di reclutamento e selezione delle Rsu, nella misura in cui si scelgono candidati in grado di mobilitare il numero più ampio possibile di lavoratori e acquisire il maggior numero di consensi. Meno diffuso è, invece, il modello del sindacato dei servizi, così come l'iscrizione per motivi di opportunità strategica. Infatti, pur rappresentando un importante aspetto legato alla necessità di ampliare e diversificare le attività svolte, l'erogazione dei servizi rimane una funzione «accessoria» che integra la gamma delle atti-

vità tradizionali del sindacato. Sempre meno lavoratori si iscrivono, infine, nella speranza di poter fare carriera e di, solito, si concentrano in quelle organizzazioni percepite come le più vicine alle posizioni dell'azienda.

Se analizziamo, per contro, le motivazioni che spingono i lavoratori a non aderire al sindacato notiamo che la maggioranza di essi (28,5 per cento) ha un rapporto diretto, non negoziato, con il management aziendale. In altre parole, in caso di problemi derivanti dal lavoro si preferisce la gestione diretta del problema con il responsabile di Ute o con i Repo, piuttosto che attraverso la mediazione dei rappresentanti sindacali (Rsu) sul proprio turno. La non iscrizione deriva anche dalla considerazione che il sindacato svolge, all'interno della fabbrica, un ruolo assolutamente marginale e che la sua presenza sia, oltre che debole, anche poco visibile (complessivamente il 27,8 per cento). Un'altra motivazione importante che è addotta dai lavoratori per giustificare la mancata adesione è la non condivisione del modo di operare e delle strategie adottate.

Tab. 4 – Perché hai deciso di non iscriverti al sindacato?

	Val. ass.	*%*
Se ho un problema, ne parlo direttamente con il management	459	28,5
Non ne condivido il modo di operare e le strategie	244	15,2
Le sue azioni danneggiano l'azienda	28	1,7
In azienda conta poco o niente	316	19,7
Se ti ci iscrivi non fai carriera	53	3,3
È vicino alle posizioni dell'azienda	143	8,9
È poco visibile	131	8,1
Per il costo elevato della tessera	143	8,9
I servizi offerti sono pochi	92	5,7
Altro	19	1,2

Probabilmente l'eccessiva frammentarietà e la scarsa coesione, la litigiosità interna, l'esiguità dei risultati conseguiti rispetto alle rivendicazioni effettuate, le scelte in favore della partecipazione e del dialogo o, alternativamente, la maggiore conflittualità, hanno avuto un notevole impatto sui lavoratori intervistati che preferiscono la personalizzazione e l'individualizzazione delle relazioni. A rafforzare queste motivazioni, l'8,9 per cento degli intervistati ri-

tiene che il sindacato sia «vicino» alle posizioni dell'azienda e che, di fatto, non svolga un'azione coerente con le sue finalità istituzionali.

Infine, dalle rappresentazioni sociali degli intervistati emerge che anche il costo elevato della tessera o la scarsità dei servizi erogati costituiscono un efficace deterrente; infatti, circa un lavoratore su dieci non aderisce al sindacato per una motivazione prevalentemente economica, mentre il 5,7 per cento non si iscrive perché non riceve in cambio servizi adeguati.

In generale, la valutazione complessiva da parte dei lavoratori sul ruolo del sindacato in Fiat-Sata è sostanzialmente positiva, ma sottolinea abbastanza chiaramente i limiti dell'azione sindacale in termini di efficacia. Nelle rappresentazioni sociali di gran parte degli intervistati, infatti, il sindacato agisce nell'interesse dei lavoratori e in modo coerente ai propri valori fondativi, tuttavia oltre il 34 per cento concorda sul fatto che il sindacato, pur impegnandosi nelle varie sedi e in vario modo, non riesce a ottenere risultati significativi (Tab. 5).

Tab. 5 – Come valuti il ruolo del sindacato in azienda?

	Val. ass.	*%*
Agisce nell'interesse e a tutela del lavoratore	367	22,8
È coerente ai valori cui si ispira	124	7,7
Si impegna, ma non riesce a ottenere risultati significativi	553	34,4
Persegue solo il proprio interesse	357	22,2
Supporta la direzione aziendale	136	8,5
Non cerca il dialogo con l'azienda	19	1,2
È troppo conflittuale	34	2,1
Altro	8	0,5
Non risponde	10	0,6
Totale	1.608	100,0

Non mancano le valutazioni critiche che enfatizzano l'atteggiamento auto referenziale del sindacato, interessato soprattutto alla sua legittimazione interna, al consolidamento dell'organizzazione e al perseguimento dei propri interessi. Questa valutazione è rafforzata dalla percezione di una parte degli intervistati (8,5 per cento) secondo i quali il sindacato sarebbe «vicino» alla direzione aziendale, quindi poco credibile e affidabile.

Per contro, solamente il 2,1 per cento dei lavoratori evidenzia una dimensione troppo conflittuale, poco gradita e da scoraggiare. La valutazione varia sostanzialmente in funzione dell'appartenenza alle differenti federazioni. Fim, Uilm, Fismic, sono tradizionalmente partecipative e più vicine alla direzione rispetto alle scelte strategiche. Diversamente, Fiom, Failms, Ugl, sono organizzazioni tradizionalmente più conflittuali, orientate alla contrapposizione, talvolta ideologica, rispetto alle politiche aziendali.

A partire da tali considerazioni in merito al ruolo e all'azione del sindacato in azienda, abbiamo chiesto ai lavoratori della Sata di indicare quali dovrebbero essere i temi e gli ambiti su cui il sindacato dovrebbe concentrare maggiormente la propria azione per rispondere ai bisogni percepiti come prioritari da parte degli intervistati (Tab. 6). Al riguardo, in cima alle priorità dei lavoratori troviamo innanzitutto la difesa dei posti di lavoro, seguita dalla tutela dei diritti e dal miglioramento delle condizioni di lavoro. Dall'analisi dei temi considerati come prioritari dai lavoratori emerge, dunque, la necessità di una tutela forte degli aspetti fondamentali del lavoro nella grande industria quali la difesa dei diritti di base, la garanzia e il mantenimento dei livelli occupazionali, l'attenzione alle condizioni e agli ambienti di lavoro.

Se entriamo nel dettaglio e analizziamo i dati relativamente alla prima scelta notiamo che, ai temi già menzionati, si aggiungono altri aspetti particolarmente significativi, vale a dire l'aumento dei salari e delle retribuzioni (15,7 per cento); una maggiore capacità del sindacato di incidere nella definizione delle politiche aziendali e nella contrattazione decentrata, laddove vengono definiti tutti quegli interventi che interessano da vicino i lavoratori (6,2); la riduzione o la modifica dell'orario di lavoro (5,4).

4. Il modello partecipativo e il ruolo delle Rsu

Rispetto alle questioni e ai temi sollevati dai lavoratori intervistati assume un ruolo rilevante la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) quale soggetto cardine, istituzionalmente chiamato a gestire le problematiche che, più o meno frequentemente, si manifestano nei luoghi di lavoro.

All'interno della Fiat-Sata le 60 Rsu recentemente elette tra le varie Federazioni svolgono un ruolo fondamentale nella gestione *day-by-day* del com-

Tab. 6 – Cosa dovrebbe fare il sindacato per rispondere alle esigenze dei lavoratori?

	1° scelta		*2° scelta*		*3° scelta*	
	Val. ass.	*%*	*Val. ass.*	*%*	*Val. ass.*	*%*
Creare un movimento di opposizione sociale	82	5,2	18	1,1	25	1,7
Difendere i posti di lavoro	491	30,9	160	10,2	90	6,0
Aumentare le retribuzioni	249	15,7	218	13,9	122	8,1
Sviluppare un sistema di democrazia interna	42	2,6	55	3,5	38	2,5
Ridurre o modificare l'orario di lavoro	86	5,4	233	14,9	114	7,6
Difendere i diritti dei lavoratori	367	23,1	331	21,1	232	15,4
Promuovere migliori condizioni di lavoro	92	5,8	263	16,8	246	16,4
Offrire maggiori servizi	35	2,2	100	6,4	231	15,3
Contare di più nell'individuazione delle politiche e nella contrattazione	99	6,2	116	7,4	213	14,2
Promuovere l'unità sindacale	6	0,4	30	1,9	57	3,8
Promuovere ideali, valori, appartenenza	34	2,1	43	2,7	129	8,6
Altro	8	0,4	1	0,1	7	0,4
Totale	1.591	100,0	1.568	100,0	1.504	100,0

plesso e articolato sistema di relazioni industriali basato sul consenso e sulla partecipazione. Le Rsu di stabilimento svolgono un ruolo cardine e polivalente nel sistema di relazioni industriali di stabilimento. Tra i vari compiti loro assegnati le Rsu partecipano attivamente e con frequenza periodica ai lavori delle commissioni paritetiche, seguendo un iter procedurale ben preciso che prevede vari passaggi. Le riunioni formali sono generalmente precedute da una serie di incontri informali; in altre parole, sia i responsabili del management sia i delegati sindacali raccolgono informazioni e dati sui temi da trattare. In particolare, per l'azienda, sono soprattutto il responsabile delle relazioni sindacali e i responsabili del personale di officina (Repo) che si recano nelle Unità e discutono con i gestori operativi e i capi Ute dei vari problemi. I rappresentanti sindacali, invece, consultano direttamente i lavoratori girando tra le varie Ute.

Dalle interviste si desume che, nella fase preliminare, i delegati attuano una sorta di *screening* (selezione) dei problemi, per cui solo quelli ritenu-

ti più importanti vengono portati in commissione e discussi con l'azienda, mentre per gli altri si cerca una soluzione in chiave particolaristica e personale. La fase preliminare prosegue con l'incontro tra i rappresentanti dell'azienda e del sindacato per concordare i temi all'ordine del giorno. Successivamente sia l'azienda sia il sindacato si riuniscono per preparare l'attività della commissione vera e propria. In genere, per l'azienda, il responsabile del personale e quello delle relazioni sindacali consultano i manager addetti alla produzione per analizzare i problemi e studiare possibili soluzioni. I rappresentanti sindacali, invece, si riuniscono dapprima all'interno di ciascuna organizzazione e, successivamente, in un incontro congiunto per definire una strategia comune. Si arriva quindi alla riunione vera e propria in cui il management e il sindacato si confrontano sui temi e cercano di trovare una soluzione che tenga conto delle esigenze complessive. Per il sindacato partecipa un delegato per ciascuna delle organizzazioni firmatarie dell'accordo (Fim Cisl, Fiom Cgil, Fismic e Uilm Uil). Le commissioni rappresentano quindi la sede in cui affrontare, risolvere ed eventualmente prevenire i problemi, cercando di evitare ogni tipo di conflittualità.

Tale logica era e rimane ancora oggi alla base della Fabbrica integrata, ma è ormai evidente che con il consolidamento dell'esperienza industriale a Melfi e con la crescita del sindacato (sia interno sia territoriale), rispetto alla fase pionieristica degli anni novanta, il modello ha subito trasformazioni non tanto nella sua articolazione quanto, soprattutto, negli equilibri tra le parti e nella qualità della partecipazione intesa come soluzione più efficace per risolvere i problemi.

A tal fine, uno degli obiettivi della ricerca è stato quello di verificare se e in quale misura le commissioni paritetiche tra azienda e sindacato rivestano ancora oggi un ruolo centrale nel risolvere i problemi ed evitare i conflitti, oppure se si è verificato un progressivo impoverimento dello strumento e una sostanziale perdita della sua efficacia.

Dall'analisi dei dati quantitativi emerge chiaramente che le commissioni non si riuniscono più con la stessa frequenza rispetto agli anni precedenti, soprattutto non si ha la percezione che i problemi affrontati in quelle sedi vengano effettivamente e concretamente risolti. In particolare, il 44,8 per cento dei lavoratori intervistati ritiene che le commissioni si riuniscono saltuariamente oppure solo in casi eccezionali e che raramente i problemi vengono risolti.

Tab. 7 - Qual è la tua opinione sul funzionamento delle commissioni paritetiche?

	Val. ass.	*%*
Funzionano e i problemi affrontati vengono risolti	157	9,8
Si riuniscono saltuariamente e i problemi raramente vengono risolti	523	32,5
Non si riuniscono se non in casi eccezionali	197	12,3
Hanno funzionato solo nella fase di avvio quando il sindacato era ancora inesperto	149	9,3
Non rappresentano uno strumento efficace per affrontare i problemi	194	12,1
Le commissioni servono solo per ratificare decisioni già assunte dai responsabili aziendali	362	22,5
Altro	5	0,3
Non risponde	21	1,2
Totale	1.608	100,0

Un altro aspetto particolarmente significativo evidenziato dai lavoratori intervistati è quello dell'asimmetria nelle relazioni di potere tra azienda e sindacato relegando, di fatto, i rappresentanti collettivi dei lavoratori a un ruolo di subalternità nei confronti del management. Il 22,5 per cento sottolinea che nelle commissioni i delegati non hanno alcun potere di incidere direttamente nel processo decisionale; al contrario, nelle rappresentazioni sociali degli intervistati le commissioni servono a comunicare al sindacato decisioni già assunte in altre sedi senza alcun coinvolgimento sindacale.

Non mancano coloro che esprimono il loro disappunto in merito al funzionamento delle commissioni affermando che esse non rappresentano uno strumento efficace per risolvere i problemi (12,1 per cento), mentre altri (9,3) sottolineano l'involuzione rispetto alla fase iniziale, in cui l'inesperienza del sindacato e la necessità di costruire insieme un sistema di fabbrica e un modello strategico di relazioni industriali hanno richiesto una partecipazione più forte e un coinvolgimento più attento delle organizzazioni sindacali come partner affidabili per implementare efficacemente il modello della Fabbrica integrata. Ci sono, tuttavia, rappresentazioni positive in merito al funzionamento delle commissioni; circa il 10 per cento dei lavoratori ritiene che le commissioni funzionano e che i problemi vengono concretamente risolti.

Complessivamente i lavoratori della Fiat-Sata esprimono un giudizio particolarmente critico sul tema della partecipazione e, più in generale, sul modello di relazioni industriali così come disegnato nella sua impalcatura iniziale. Oltre un terzo dei lavoratori del nostro campione, iscritti e non al sindacato, sostiene che, al momento in cui è stata svolta la ricerca, non sia possibile parlare di partecipazione tra azienda e sindacato.

Tab. 8 – In generale, qual è la tua opinione sul modello partecipativo in Sata?

	Val. ass.	*%*
La partecipazione azienda/sindacato è attiva ed estesa a tutti i sindacati	268	16,7
La partecipazione è estesa solo ai sindacati più moderati	344	21,4
La partecipazione si limita solo a temi e attività marginali	307	19,1
Non vi è partecipazione, l'azienda ratifica decisioni già assunte	549	34,1
Non vi può essere partecipazione senza unità sindacale	128	8,0
Altro	3	0,2
Non risponde	9	0,5
Totale	1.608	100,0

In realtà è evidente una leadership molto forte della direzione, che si limita a ratificare decisioni già assunte e che devono solo essere implementate. In questo caso la partecipazione si caratterizza prevalentemente come diritto di informazione e al sindacato, spesso diviso al proprio interno, si richiede solo il compito di far accettare tali decisioni ai propri iscritti, favorendone la concreta implementazione. Questo aspetto emerge con forza anche dalle interviste effettuate ad alcuni lavoratori e rappresentanti sindacali che sottolineano l'atteggiamento quasi unilaterale della direzione.

«La cosa che si nota, una caratteristica proprio della Fiat, era quella non di venire in commissione e discutere dei vari problemi, ma già alcuni giorni prima qualcuno del personale andava in giro e chiedeva come risolvere il problema. Quindi, quando si arrivava in commissione, per l'azienda era già stato fatto tutto, aveva già dato una risposta a quei determinati problemi. Altre volte, invece, ci sono state commissioni solo informative, a cose già avvenu-

te, già fatte. Questo noi non lo condividiamo, noi crediamo veramente nella partecipazione, ma nella partecipazione piena, vera, quella di poterti confrontare con l'azienda sui problemi, anche accanitamente, al fine di trovare la soluzione migliore, quella più percorribile, capendo anche quelle che sono le esigenze e le difficoltà dell'azienda»[6].

«Le commissioni sono una presa in giro, anche perché l'azienda ha il brutto vizio di chiamare il sindacato non per decidere, per prendere le decisioni congiuntamente, ma solo per informarlo. In questi anni io ho riscontrato che l'azienda ti chiama solo nel momento in cui ha già deciso e tu non hai nessun diritto di replica»[7].

«La Rsu porta il problema nella commissione preposta, ma la risposta arriva solo quando l'azienda ricorda o ritiene opportuno prendere provvedimenti. Non esiste, questo io non lo ritengo un modello partecipativo. Secondo me, in un modello partecipativo i problemi vanno discussi e le soluzioni vanno valutate insieme, in tempi brevi, non esiste che devi aspettare. Questo modello serve all'azienda, e l'azienda ha ritenuto opportuno, vantaggioso, servirsi della partecipazione perché le consente di fare i propri comodi. Questa è la realtà»[8].

Altrettanto importante ai fine della partecipazione è il grado di maggiore o minore «vicinanza» alle posizioni dell'azienda. In particolare, secondo quanto afferma il 21,4 per cento degli intervistati, la partecipazione e i rapporti con la direzione dipendono dagli orientamenti strategici e dalle posizioni assunte dalle organizzazioni sindacali. I sindacati più moderati sarebbero quindi avvantaggiati e preferiti a quanti, invece, si collocano su posizioni antagoniste e maggiormente conflittuali. Un altro aspetto problematico riguarda poi i temi e le attività su cui le parti dovrebbero decidere e intervenire. Al riguardo sembra molto diffusa tra i lavoratori la convinzione che la partecipazione, oltre a essere estesa alle sole organizzazioni più moderate, si riferisca alle questioni meno importanti e strategiche, su cui la direzione è disposta a venire maggiormente incontro alle richieste della controparte. Ad esempio, un delegato del Fismic rileva: «Non è possibile parlare di un modello partecipativo al 100 per cento, ma fino a un certo punto, perché anche nelle commissioni l'azienda si impegna, ti dice "sì, lo faccia-

[6] Intervista n. 18, rappresentante sindacale Fiom, Melfi, p. 3
[7] Intervista n. 27, addetto linea lastratura, Melfi, p. 4.
[8] Intervista n. 16, addetto linea verniciatura, Melfi, p. 7.

mo", però poi non si muove, allora devi fare qualcosa per far capire all'azienda che il problema c'è. In generale, dipende dal problema e dal costo della soluzione. Ad esempio, noi abbiamo avuto problemi sulla produzione, sulle modifiche dell'impostato, oppure sulle spalmature di alcune postazioni, ma l'azienda ha detto: "no, va così e basta". Dipende dalle cose che chiedi, ci sono cose che si possono fare mentre su altre la disponibilità è molto più bassa»[9].

La strada della partecipazione e del dialogo tra la direzione aziendale e il sindacato interno alla fabbrica rappresenta, comunque, a giudizio dei lavoratori intervistati, la migliore soluzione alle molteplici sollecitazioni e sfide che provengono sia dall'interno sia dall'ambiente esterno alla fabbrica. Nonostante gli aspetti problematici e le vicende che, nel tempo, hanno avviato un processo di lenta e graduale trasformazione della fabbrica di Melfi, è evidente una forte continuità con il passato che contribuisce a definire la specificità della Fiat-Sata rispetto ad altri stabilimenti del gruppo torinese. I lavoratori della Sata credono nella partecipazione, intesa tuttavia come collaborazione fattiva, finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni nel rispetto della diversità e della specificità degli interessi. Come affermano alcune Rsu: «La partecipazione è un discorso importante e, probabilmente, l'unico che ti possa portare a dei risultati, perché poi, fondamentalmente, noi siamo per la fabbrica, per il rispetto delle regole che sono state decise congiuntamente. È nella definizione delle regole, durante il contratto, che ci può essere qualche scontro, ma non nel momento in cui le regole ci sono bisogna solo farle rispettare»[10].

«Il modello partecipativo, se applicato nella maniera giusta, se preso con le modalità e le metodologie che questo progetto dovrebbe sviluppare, è quello in cui sia io sia la mia organizzazione ci identifichiamo, senza ombra di dubbio, perché abbiamo capito che attraverso il dialogo, le commissioni, la volontà di risolvere i problemi, senza fare politica e perdere tempo, il modello partecipativo è un modello equo e giusto che potrebbe condurre ai risultati sperati, come spesso, anche se non sempre, ha dimostrato»[11].

Soprattutto, la partecipazione non dovrebbe essere subalterna, limitata alle questioni meno importanti e urgenti, bensì assicurare pari dignità al sin-

[9] Intervista n. 19, Cpi e rappresentante sindacale Fismic, Melfi.
[10] Intervista a Marco Roselli, segretario provinciale Fismic, Potenza, marzo 2007.
[11] Intervista n. 22, rappresentante sindacale Fismic, Melfi, p. 3.

dacato in ragione della sua rappresentatività e del suo ruolo di tutela dei diritti dei lavoratori. Non altrettanto condivisa dai lavoratori è, invece, la modalità di relazioni conflittuali e antagoniste tra le parti, con l'azienda e il sindacato impegnati a perseguire e massimizzare utilitaristicamente i propri obiettivi secondo una logica di contrapposizione.

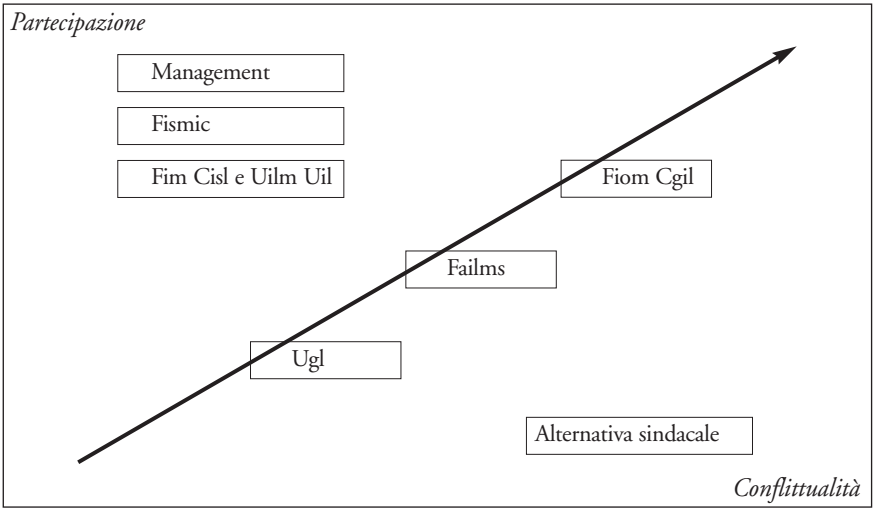
Tab. 9 – Come dovrebbe essere il rapporto tra l'azienda e il sindacato?

	Val. ass.	*%*
Di collaborazione fattiva basata sulla condivisione di obiettivi comuni	526	32,7
Di dialogo nel rispetto degli specifici interessi	366	22,8
Conflittuale	123	7,6
Di condivisione (diritti di informazione)	112	7,0
Di partecipazione con pari dignità	475	29,6
Altro	2	0,1
Non risponde	4	0,2
Totale	1.608	100,0

Nel caso della Fiat-Sata di Melfi, la maggior parte delle organizzazioni sindacali (Fim, Fismic, Uilm, Ugl) si inserisce pienamente in questa logica di partecipazione, mentre altre organizzazioni, almeno apparentemente, sembrano orientarsi verso la logica del conflitto e della contrapposizione ideologica (Fiom, Alternativa sindacale e, in misura minore, la Failms) (Fig. 1). Le interviste ai delegati sindacali rivelano, comunque, la presenza all'interno della fabbrica di alcuni rappresentanti sindacali (Rsu) che non condividono la logica della partecipazione, così come descritta dal management, orientati verso forme di rappresentanza dei lavoratori di tipo più conflittuale.

Complessivamente si tratta di un sindacato che assume caratteristiche particolari, diverse rispetto alle esperienze precedenti, caratterizzate da un livello elevato di conflittualità e dall'opposizione agli interessi del management. Infatti, grazie alla localizzazione in un ambiente *green field,* come quello dell'area di Melfi, l'azienda è stata in grado di controllare e plasmare il movimento sindacale fin dalla sua formazione all'interno della fabbrica. La scelta della Fiat, infatti, non è mai stata esplicitamente *anti-union*, ma ha favorito soprattutto quelle organizzazioni che hanno scelto la strada della partecipa-

Fig. 1 – Classificazione delle organizzazioni sindacali in base al grado di condivisione della partecipazione in Fiat-Sata



Fonte: Elaborazione propria in base a interviste a manager e delegati sindacali di Fiat-Sata.

zione e del dialogo con l'azienda, penalizzando invece la scelta del sindacato conflittuale. Ne deriva un sindacato che è prolungamento dell'azienda. Cioè, pur essendo coinvolto e presente nelle varie commissioni preposte alla soluzione dei problemi, il sindacato subisce le decisioni o interviene attivamente solo sui temi per i quali l'azienda lascia lo spazio per operare.

È un sindacato co-responsabilizzato dall'azienda e coinvolto nella gestione di aspetti specifici che non riguardano tanto la progettazione congiunta degli aspetti organizzativi (si pensi, ad esempio, all'implementazione del Wcm) quanto la gestione delle criticità e dei problemi che si verificano nello svolgimento dell'attività lavorativa sui luoghi di produzione. La partecipazione, quindi, è un elemento importante, ma appare debole o subalterna, caratterizzata dal predominio dell'azienda sul sindacato, che tende a trasformarsi sempre più in un'organizzazione con caratteristiche proprie del sindacato d'impresa. Non bisogna, comunque, trascurare l'emergere di nuove e più strategiche (a volte combinate a quelle tradizionali) forme di disaffezione (Tab. 10) quali, ad esempio, la non partecipazione alle attività di miglioramento continuo della qualità, la crescita significativa dell'assenteismo (cre-

sciuto dal 2,3 per cento del 1995 a una soglia attuale che sfiora, secondo quanto afferma la direzione del personale, il 20).

Tab. 10 – Negli ultimi mesi, quali tra le seguenti forme di protesta hai utilizzato maggiormente?

	Val. ass.	*%*
Assenteismo	785	48,8
Sciopero	636	39,6
Non partecipazione alle attività di miglioramento continuo	359	22,3
Rallentamento intenzionale del lavoro	168	10,4
Altro	28	1,7

Tali comportamenti sono sintomatici di un disagio tra i lavoratori per la mancata piena implementazione del paradigma della Fabbrica integrata (sempre maggiore attenzione alla produzione rispetto alla valorizzazione delle risorse umane), ai quali sia il sindacato sia il management devono dare in tempi brevi una risposta più convincente. Il sindacato, in particolare, deve essere in grado di mobilitare i lavoratori facendo leva su quelli che sono i loro bisogni reali (intensificazione dei ritmi di lavoro, stress legato alla turnazione, crescita professionale, coinvolgimento attivo), cercando di rappresentarli efficacemente sia all'interno delle commissioni sia a livello di contrattazione aziendale.

5. La mobilitazione dei «21 giorni» e la fine di un'era nelle relazioni industriali

Ogni intervento da parte sia della direzione aziendale sia del sindacato non può prescindere dalla considerazione che il «prato verde» organizzativo e delle relazioni industriali ha lasciato il posto a una realtà completamente nuova, quale risultato della sedimentazione di una cultura industriale e sindacale legittimata prepotentemente dagli scioperi avvenuti nella primavera del 2004. La mobilitazione operaia che ha interessato lo stabilimento Fiat-Sata dal 17 aprile all'8 maggio del 2004 ha segnato un punto di svolta per i lavoratori, per l'azienda e soprattutto per le organiz-

zazioni sindacali, evidenziando la necessità di ricostruire le relazioni industriali e di lavoro all'interno della fabbrica.

Sul fronte dei lavoratori molto è stato fatto e sono stati raggiunti alcuni obiettivi fino ad allora difficilmente immaginabili: l'abolizione della cosiddetta «doppia battuta» e la modifica del sistema di turnazione con turni di sei e tre giorni intervallati da giorni di riposo; il ripristino delle sette ore e 30 di lavoro, con ritorno all'uso individuale della riduzione dell'orario prevista dal contratto collettivo; la progressiva equiparazione del salario rispetto agli altri stabilimenti del gruppo; l'impegno da parte della direzione a rivedere tutti i provvedimenti disciplinari e il coinvolgimento del sindacato, in sede di commissione paritetica, ad analizzare gli eventuali provvedimenti ogni tre mesi.

Tali cambiamenti, e la complessiva maturazione da parte degli operai di Melfi di una coscienza di classe, non sono avvenuti in modo «indolore». Se da una parte l'azienda ha proseguito per la propria strada, procedendo a un radicale rinnovamento della classe dirigente e dando inizio a una gestione più attenta alle persone, basata sulla complementarità tra relazioni individualizzate con i lavoratori e collettive attraverso la mediazione del sindacato; sul fronte delle organizzazioni sindacali l'impatto dei «21 giorni» è stato sicuramente più duro, avviando la necessità di ripensare sia la struttura interna sia le proprie strategie nei confronti dei lavoratori e dell'azienda stessa.

Ad alcuni anni di distanza da quegli eventi possiamo quindi analizzare l'impatto che essi hanno avuto e le rappresentazioni dei soggetti che hanno partecipato alla protesta. Dalle interviste ad alcuni lavoratori e delegati sindacali emerge chiaramente la spinta dal basso che parte dai lavoratori dell'indotto per poi estendersi successivamente a quelli della Fiat-Sata e alle organizzazioni sindacali che, con diversa intensità e impegno, hanno portato avanti e indirizzato la protesta contro i provvedimenti disciplinari e le strategie esplicitamente antisindacali dell'azienda. Alla base della protesta troviamo, quindi, una crescente difficoltà della direzione nella gestione delle relazioni di lavoro e nella qualità del dialogo con le organizzazioni sindacali che sfocerà, da lì a breve, in una conflittualità sconosciuta per lo stabilimento di Melfi e nella rivendicazione di migliori condizioni di lavoro e salariali da parte dei lavoratori.

Chiarite le origini della protesta, occorre precisare la non univocità dell'azione sindacale che si divide sulla scelta della strada da percorrere per ricomporre la frattura che giorno dopo giorno si fa sempre più ampia tra la direzione e la maggioranza dei lavoratori. In particolare, se da una parte, orga-

nizzazioni quali Fiom, Failms e Ugl si dichiarano immediatamente dalla parte dei lavoratori in sciopero, partecipando e organizzando le forme della protesta, dall'altra altre organizzazioni, come Fim, Uilm e Fismic, prendono tempo e si orientano verso una strategia di ricomposizione consensuale della frattura basata sul dialogo con l'azienda e non sullo scontro. È quindi particolarmente interessante approfondire quali sono state le principali conseguenze di tali scelte e, soprattutto, individuare quali strategie hanno prodotto nel medio-lungo periodo i migliori risultati, così da poter ipotizzare gli sviluppi futuri nel modello di relazioni industriali.

In generale, il quadro che emerge dalla ricerca è quello di un sindacato diviso al proprio interno, ancora una volta incapace di agire unitariamente e di programmare le proprie strategie nelle relazioni con l'azienda. Divisioni ideologiche, non condivisione della scelta partecipativa, eccessiva competizione interna, desiderio di legittimazione, finiscono per condizionare in modo significativo il comportamento dei leader e dei rappresentanti sindacali che cavalcano l'ondata della protesta. I risultati e la lotta sembrano produrre inizialmente i risultati sperati e la protesta si conclude, dopo tre settimane di incontri, manifestazioni, dibattiti, con la negoziazione di un nuovo accordo e con il rientro in fabbrica dei lavoratori.

In realtà, dalla nostra ricerca emerge un quadro sostanzialmente più articolato e complesso rispetto ai risultati della mobilitazione. Dall'analisi dei dati emerge, infatti, che a distanza di alcuni anni i lavoratori della Fiat-Sata hanno rielaborato criticamente la vicenda dei 21 giorni, riconoscendo solo un parziale miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nello stabilimento.

Tab. 11 – Le lotte hanno determinato un reale miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in fabbrica?

	Val. ass.	*%*
Sì	621	38,6
No	666	41,4
Non so	318	19,8
Non risponde	3	0,2
Totale	1.608	100,0

Come si può notare dalla Tab. 11, la maggioranza dei lavoratori intervistati (41,4 per cento) ritiene che la mobilitazione dei 21 giorni non abbia condotto a un miglioramento diffuso e generalizzato delle condizioni di lavoro rispetto alla situazione preesistente. Occorre sottolineare, inoltre, che un lavoratore su cinque (19,8 per cento) non è in grado di esprimere una valutazione relativamente agli effetti della mobilitazione. Al contrario, valutazioni particolarmente critiche (Tab. 12) si riferiscono alla modifica dell'orario di lavoro che, di fatto, si traduce in una riduzione dei giorni di riposo; alla presunta penalizzazione attraverso la delocalizzazione produttiva del modello Lancia Y (da sempre considerato uno dei fiori all'occhiello della Sata); alla spaccatura tra le varie organizzazioni sindacali, incapaci di coordinarsi e di collaborare per tutelare gli interessi dei lavoratori.

Tab. 12 – Se no, in che modo?

	Val. ass.	*%*
Hanno rivoluzionato il sistema dei turni, riducendo di fatto i giorni di riposo	392	24,4
Hanno comportato la delocalizzazione produttiva del modello Lancia Y	290	18,0
Hanno alimentato la spaccatura tra le sigle sindacali	265	16,5
Hanno segnato la fine di un modello di relazioni industriali	121	7,5
Attraverso l'aumento dell'intensità dei ritmi e dei carichi di lavoro	104	6,5
Hanno inasprito i rapporti con la direzione aziendale	84	5,2
Hanno accresciuto la disaffezione nei confronti dell'azienda	78	4,9
Altro	6	0,4

In merito alla ridefinizione dell'orario di lavoro sia l'azienda sia i rappresentanti di alcune organizzazioni sindacali individuano nel modello dei 18 turni (sostituito dopo la protesta) la soluzione più adeguata anche per i lavoratori. Di seguito riportiamo alcune considerazioni del management Fiat e di alcuni leader sindacali.

«La nostra è stata una resistenza strenua ad andare a 17 turni. Noi abbiamo sempre individuato quella dei 18 turni come la turnazione più regolare e la turnazione migliore da fare. Poi, con alcune specificità che dovevano es-

sere migliorate, però lo schema dei 17 turni non agevola il miglioramento della turnazione. Non porta nessun beneficio particolare, se non quello di vedersi la Domenica Sportiva a casa»[12].

«Dopo la terza settimana l'Ugl qui davanti era sparita. Rimasero solo le bandiere, in definitiva rimanemmo noi e la Fiom. L'impegno tra me e Cillis, fra Failms e Fiom, era quello di mantenere e di chiedere la parificazione, cioè tutto. Alla fine, però, hanno deciso di firmare un accordo soltanto sulle maggiorazioni e si toglieva la doppia battuta. Ma non era questo che noi chiedevamo. Praticamente si sono svenduti 21 giorni di lotta, non si è ricevuto niente. Già si diceva che l'azienda voleva togliere la doppia battuta perché quando si faceva il doppio turno di notte nella seconda settimana c'era un dimezzamento della forza lavoro. Quindi l'azienda voleva già togliere la doppia battuta. L'unica cosa che dopo 21 giorni si è riusciti a ottenere sono state le maggiorazioni distribuite fino a luglio 2006. La parificazione vera e propria non l'hanno ottenuta. Qui è successo di tutto. Noi quel giorno stesso, qui davanti, quando arrivarono loro decidemmo di continuare la lotta. Infatti noi abbiamo fatto il ventiduesimo giorno di lotta perché la Fiom aveva firmato, aveva trovato l'accordo con la Fiat solo su quegli aspetti»[13].

«Io ritengo che i 17 turni… il frutto di quella trattativa ci ha portato alcune cose positive e altre meno positive: il fatto che si eliminò completamente la doppia battuta perché ormai era inutile, e l'aumento salariale legato alle maggiorazioni di turno che ha consentito un buon aumento salariale perché incidono, infatti, sulla notte e prendiamo il 60 per cento di maggiorazione di turno. Quindi è una cosa importante. Dall'altro, i 18 turni "giravano bene" perché consentivano due giorni di riposo, una serie di cose dove i lavoratori non avevano registrato problemi. I 17 turni oggi "girano male", è un sistema di turnazione che non scorre bene come organizzativo aziendale»[14].

Rispetto ai critici dei 21 giorni, quanti rivendicano un sostanziale miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro all'interno dello stabilimento, oltre alla già accennata modifica dei turni che, in questo caso, assume una valenza decisamente positiva e di rottura rispetto allo schema precedente con

[12] Intervista a Giovanni Milanese, responsabile Relazioni industriali Fiat-Sata, Melfi, dicembre 2006.

[13] Intervista a Vincenzo Russo, coordinatore territoriale Failms Cisal, Potenza, marzo 2007.

[14] Intervista a Vincenzo Tortorelli, segretario regionale Uilm Uil, Potenza, febbraio 2007.

l'eliminazione della doppia battuta, si riferiscono prevalentemente alla manifestazione della soggettività operaia che si traduce nella consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie potenzialità.

Tab. 13 – Se sì, in che modo?

	Val. ass.	*%*
Attraverso la ridefinizione dei turni e dell'orario di lavoro	449	27,9
Hanno dato un segnale chiaro all'azienda che i lavoratori sono più maturi	368	22,9
Hanno rafforzato il senso di appartenenza tra i lavoratori	164	10,2
Attraverso la riduzione dell'intensità dei ritmi e dei carichi di lavoro	108	6,7
Hanno determinato un miglioramento della comunicazione	71	4,4
Hanno determinato una maggiore attenzione ai temi del benessere nei luoghi di lavoro	80	5,0
Hanno comportato una rinnovata attenzione alla gestione delle risorse umane	74	4,6
Altro	6	0,4

Rispetto alla modifica dell'orario di lavoro, il leader della Fiom-Cgil territoriale rileva la valenza strategica e fortemente innovativa dell'accordo sui 17 turni: «oggettivamente è stato un miglioramento. Con quei turni i volumi produttivi non si sono abbassati. Si è messo sui 17 quello che si faceva sui 18, non si è abbassato il volume della produzione. I 21 giorni finirono il 10 maggio 2004, l'accordo sui 17 turni è stato fatto ad aprile 2006 sulla scia della ricomposizione di un livello negoziale non più semplicemente consultivo, c'era un negoziato vero tra le parti. Nel 2004 c'era una informativa»[15].

È evidente, inoltre, la dimensione simbolica della protesta che, in qualche misura, ha fatto da collante per i lavoratori che hanno partecipato, rafforzando il senso di appartenenza del gruppo. Da questo punto di vista, più che un reale miglioramento delle condizioni di lavoro, ciò che viene fuori è la consapevolezza di una centralità dei lavoratori che va oltre la mera gestione dei processi produttivi. Con i 21 giorni i lavoratori della Fiat-Sata percepi-

[15] Intervista a Giuseppe Cillis, segretario provinciale Fiom Cgil, Potenza, marzo 2007.

scono la loro forza come gruppo organizzato, fanno sentire la propria voce nei confronti della direzione aziendale e inviano un chiaro messaggio anche alle organizzazioni sindacali che sono chiamate a interpretare e indirizzare le istanze dei lavoratori.

Complessivamente, a seguito della cosiddetta «primavera di Melfi» si apre una fase di profondo cambiamento per la Sata, poiché mutano molti dei presupposti organizzativi e gestionali che erano alla base del «prato verde» e del modello della Fabbrica integrata. Emerge, in sostanza, la necessità di un rinnovamento capace di coniugare gli aspetti strutturali e organizzativi a quelli più strategici inerenti la gestione delle relazioni di lavoro e al rapporto con il sindacato. Da una parte, le dinamiche di mercato e la competizione internazionale impongono la necessità di ripensare l'organizzazione del lavoro attraverso la sperimentazione e l'implementazione del programma *World Class Manufacturing* anche nel sito di Melfi (dopo Mirafiori), dall'altra, emerge chiaramente il bisogno di «ridefinire» nuove regole sul piano dei rapporti con i lavoratori e con i loro rappresentanti. Unitamente a questo aspetto, anche lo stile e la natura della leadership aziendale richiedono un cambiamento significativo in direzione di un più ampio coinvolgimento e di una maggiore valorizzazione dei lavoratori per ottenere quella identificazione, e non solo il consenso, fondamentali per il raggiungimento della «qualità al primo colpo» e dell'eccellenza nella produzione.

In questo quadro di profonda trasformazione il ruolo del sindacato è sempre più cruciale nella misura in cui è chiamato a collaborare e a partecipare con pari dignità alla costruzione delle nuove regole e alla ristrutturazione organizzativa. Dall'analisi dei dati e dalle interviste si nota che il modello partecipativo disegnato agli inizi degli anni novanta così com'è non funziona più, non rappresenta più il modello più efficace per affrontare i problemi e trovare le soluzioni in tempi rapidi. Si tratta, quindi, di ricostruire dalle fondamenta un modello che non è più aderente alla realtà della fabbrica e di avviare nuove forme di consultazione e partecipazione attiva che, laddove possibile, favoriscano il coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato.

Il desiderio di continuare sulla strada della partecipazione e del dialogo trova un forte riscontro anche nell'esito delle recenti elezioni per la Rappresentanza sindacale unitaria all'interno dello stabilimento (Tab. 14).

La Fig. 2, ancor più della tabella, evidenzia l'andamento nel tempo dei consensi a favore delle varie organizzazioni sindacali. In particolare, gli anni novanta si caratterizzano per il netto prevalere delle organizzazioni par-

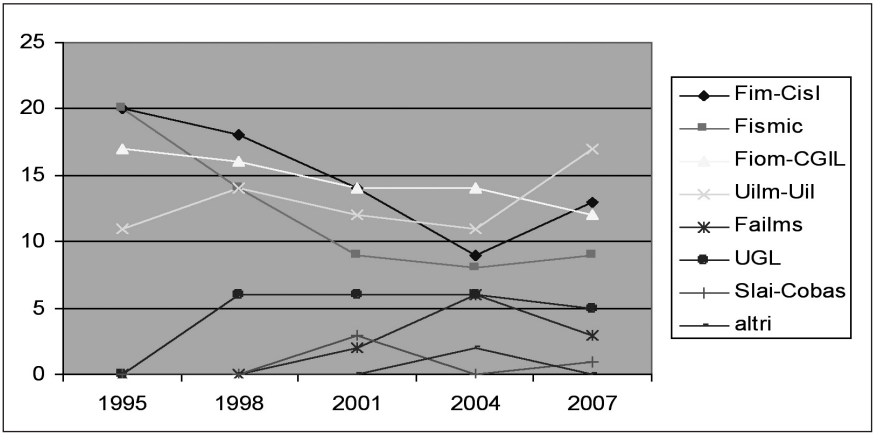
tecipative e firmatarie degli accordi, soprattutto Fim e Fismic, ma anche Fiom e Uilm. L'anno della svolta è rappresentato dal 2004, con l'acuirsi della crisi per Fim e Fismic e l'affermazione delle organizzazioni che hanno svolto un ruolo particolarmente attivo nella mobilitazione dei 21 giorni, vale a dire Fiom e Failms, mentre rimangono sostanzialmente invariate Ugl e Uilm.

Tab. 14 - Numero delle Rsu di stabilimento (anni 1995-2001)

	1995	*1998*	*2001*	*2004*	*2007*
Fim Cisl	20	18	14	9	13
Fismic	20	14	9	8	9
Fiom Cgil	17	16	14	14	12
Uilm Uil	11	14	12	11	17
Failms	0	0	2	6	3
Ugl	0	6	6	6	5
Slai-Cobas	0	0	3	0	1
Altri	0	0	0	2	0
Totale	68	68	60	56	60

Fonte: elaborazione propria su dati Fiat-Sata e Fim Cisl.

Fig. 2 - Le Rsu in Fiat-Sata (anni 1995-2007)



Fonte: elaborazione propria su dati Fiat e Fim Cisl.

Nel 2007, a distanza di tre anni dai 21 giorni, si registra una nuova inversione di tendenza nelle preferenze dei lavoratori, con una forte crescita delle organizzazioni più moderate e partecipative (soprattutto Uilm Uil e Fim Cisl) e un calo significativo delle organizzazioni sindacali tradizionalmente più conflittuali (Fiom Cgil, Failms, Ugl). Ritornano, inoltre, i Cobas che raccolgono, probabilmente, una parte dei consensi di quanti non si identificano con gli orientamenti e le scelte dei due poli ormai consolidati all'interno dello stabilimento.

In sostanza i lavoratori hanno scelto esprimendo un orientamento al dialogo, alla moderazione, legittimando di fatto quelle organizzazioni che hanno condiviso fin dall'inizio un percorso di crescita con l'azienda e i lavoratori stessi. È evidente che tale fiducia deve tradursi più o meno rapidamente in azioni concrete e in risultati soprattutto su quegli aspetti in cui l'azienda ha maggiori difficoltà a intervenire.

Inoltre, tali organizzazioni sindacali dovranno ripensare, in qualche misura, la propria struttura interna e il rapporto tra il centro e la periferia investendo maggiormente nella formazione dei propri delegati, nella valorizzazione della realtà di Melfi come stabilimento nevralgico per il gruppo Fiat, nella sensibilizzazione e promozione del dialogo con le istituzioni locali quali interlocutori privilegiati per lo sviluppo del territorio.

6. Considerazioni conclusive

Dalla ricerca emergono alcune considerazioni particolarmente rilevanti. Innanzitutto, i profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro in fabbrica a partire dalla sperimentazione del programma *World Class Manufacturing* avviata nel 2006 dal gruppo Fiat. Tali cambiamenti sul piano dell'organizzazione del lavoro e della produzione sembrano sancire un ritorno piuttosto evidente al passato, piuttosto che rappresentare un'evoluzione del modello della Fabbrica integrata, nella misura in cui vengono ripresi e accentuati aspetti e prassi organizzative che ricordano i principi cardine dello *scientific management.* Ci riferiamo, in particolare, alla standardizzazione dei metodi e delle procedure, al rigore nell'applicazione dei vari principi cardine del Wcm, all'intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, al crescente controllo da parte dei manager, al rientro delle esternalizzazioni e alla razionalizzazione della sub-fornitura. In altre parole il Wcm

si configura come un modello organizzativo estremamente razionale e centralizzato, pensato e gestito dall'alto direttamente dal management e poi calato nelle varie realtà del gruppo, a partire dalla sperimentazione nello stabilimento di Mirafiori. Il Wcm tenta, quindi, di combinare l'obiettivo della qualità totale a quello di quantità di prodotto crescenti. Per far questo si basa su un impianto (hardware) tradizionale di stampo neo-taylorista, al quale si aggiungono tecniche (software) più o meno sofisticate di gestione delle risorse umane (Storey, 1993; Storey, Bacon, 1996), finalizzate ad acquisire il necessario coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori, fondamentali per il raggiungimento della qualità al primo colpo.

Al di là delle «innovazioni» organizzative, l'implementazione del Wcm nella fabbrica di Melfi assume una valenza ancora maggiore e più strategica, rispetto agli altri stabilimenti del gruppo torinese, poiché dà il via a una nuova fase dopo un periodo di incertezza e di chiusura del dialogo con i lavoratori e buona parte delle organizzazioni sindacali a seguito della mobilitazione dei 21 giorni.

Sul fronte delle relazioni industriali all'interno dello stabilimento, emerge che il modello partecipativo disegnato agli inizi degli anni novanta non rappresenta più il modello più adeguato per affrontare e risolvere i problemi in tempi rapidi. Si tratta, quindi, di avviare nuove forme di consultazione e partecipazione attiva che, laddove possibile, favoriscano il coinvolgimento del sindacato ed eventualmente dei lavoratori. Un altro nodo fondamentale è rappresentato dal fatto che il modello partecipativo in Sata si caratterizza per la sua natura prevalentemente «negoziale», a scapito dell'attività contrattuale che assume invece un ruolo marginale, contribuendo a caratterizzare un modello di partecipazione «debole» o «subalterna».

In questo quadro di profonda trasformazione il ruolo del sindacato è sempre più cruciale, nella misura in cui è chiamato a collaborare e a partecipare alla ristrutturazione organizzativa. L'importanza e la «necessità» di buone relazioni industriali si avverte quindi ancora oggi, probabilmente in misura maggiore rispetto al passato. Infatti, come dimostrano molte ricerche, soprattutto nei Paesi europei e occidentali con solide tradizioni sindacali, il management ha spesso avuto bisogno di un certo sostegno da parte delle rappresentanze sindacali per implementare con successo i nuovi metodi di produzione snella (Kochan *et al.*, 1997). Lo stesso sembra valere oggi per l'implementazione del programma Wcm.

Le vicende della Sata di Melfi, e più in generale dell'intero gruppo Fiat, confermano in modo evidente questa tendenza al coinvolgimento del sindacato. Una tendenza che, da un lato, indica una nuova fase di incertezza da parte del management (Streeck, 1987), dall'altro, sottolinea i tentativi pragmatici e la volontà di una parte significativa del sindacato di offrire nuovi comportamenti negoziali più «professionali» e adeguati ai cambiamenti in atto (Regini, 1992; Streeck, 1996). Ed è proprio questa tendenza verso il «necessario» coinvolgimento sindacale che si sviluppa secondo percorsi differenti nei vari contesti territoriali e nei vari stabilimenti.

La nostra analisi conferma sostanzialmente l'ipotesi di un collegamento forte tra il modello di organizzazione del lavoro e della produzione Wcm e la partecipazione collettiva-sindacale. In sostanza, il management preferisce la strada del coinvolgimento sindacale sia per il contributo nell'implementazione dei principi del *World Class Manufacturing* sia per la gestione dei rapporti con i lavoratori, mantenendo sotto controllo la conflittualità all'interno della fabbrica. Questa scelta è, a nostro avviso, direttamente riconducibile alla necessità di favorire l'implementazione del Wcm assicurandosi il consenso e l'accettazione da parte dei lavoratori che ancora gli manca. L'assenza del sindacato richiederebbe, infatti, uno sforzo notevolmente maggiore, in termini di risorse economiche e di mezzi, per assicurare gli stessi obiettivi di efficacia ed efficienza produttiva e di armonia tra sindacato, management e lavoratori.

Bibliografia

Babson S. (1995), *Lean Work: Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Detroit, Wayne State University Press.

Carrieri M. (1993), *Una nuova fase delle relazioni industriali*, in Carrieri M., Cerruti G., Garibaldo F., *Fiat Punto e a capo. Problemi e prospettive della fabbrica integrata da Termoli a Melfi*, Roma, Ediesse.

Fortunato V. (2001), *Il sindacato snello. Relazioni sindacali, organizzazione del lavoro e produzione snella: i casi Fiat di Melfi e Rover di Swindon*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.

Kochan T.A., Lansbury R.D., MacDuffie J.P. (1997), *After Lean Production. Evolving Employment Practices in the World Auto Industry*, Ithaca (New York), Cornell University Press.

Negrelli S. (a cura di) (2000), *Prato verde, Prato rosso. Produzione snella e partecipazione dei lavoratori nella Fiat del 2000*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.

Ohno T. (1978, trad. it. 1993), *Lo spirito Toyota*, Torino, Einaudi.

Parker M., Slaughter J. (1988), *Managing by Stress: the Dark Side of Team Concept*, in *ILR Report*, 26, 1, pp. 19-23.

Parker M., Slaughter J. (1994), *Working Smart*, in *Labor Education and Research Project*, pp. 245-249.

Putnam R.D. (1993), *La tradizione civica nelle regioni italiane*, Milano, Mondatori.

Regini M. (1992), *Employers' Reactions to the Productivity Drive: the Search for Labour Consensus*, in *Labour*, 6, pp. 31-47.

Rinehart J., Huxley C., Robertson D. (1997), *Just Another Car Factory: Lean Production and Its Discontents*, Ithaca (New York), Cornell University Press.

Shonberger R.J. (1986), *World Class Manufacturing. The Lessons of Simplicity Applied*, New York, Free Press.

Shonberger R.J. (1996), *World Class Manufacturing. The Next Decade: Building Power, Strength and Value*, New York, Free Press.

Storey J. (1993), *Developments in the Management of Human Resources*, in *Journal of Industrial Relations*, 35, pp. 168-171.

Storey J., Bacon N. (1996), *Individualism and Collectivism and the Changing Role of Trade Unions*, in Ackers P., Smith C., Smith P. (a cura di), *The New Workplace and Trade Unionism,* Londra, Routledge.

Streeck W. (1987), *La gestione dell'incertezza e l'incertezza dei managers: imprenditori, relazioni sindacali e riequilibrio industriale nella crisi*, in Baglioni G., Squarzon C. (a cura di), *Stato, piccola economia e relazioni industriali in Europa*, Milano, Franco Angeli.

Streeck W. (1996), *Comment on Ronald Dore*, in *Industrielle Beziehungen*, 3, pp. 187-196.

Taylor F.W. (1911), *Principles of Scientific Management*, New York, Norton [trad. it. (1952), *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Edizioni Comunità].

CONFRONTO

L'accerchiamento
di Guido Baglioni

Un accerchiamento che si può rompere

Mimmo Carrieri

Sono ormai diversi anni che gli studiosi delle relazioni industriali analizzano le difficoltà del sindacalismo contemporaneo interrogandosi sul suo futuro. A livello internazionale sono disponibili ricerche e *surveis* che attestano la riduzione della sindacalizzazione e l'indebolimento delle organizzazioni: cosa che spinge un filone di questi studi a tratteggiare la tesi dell'inevitabile declino dei sindacati nelle economie post-fordiste. Nella realtà italiana fino a pochi anni fa gli studi più importanti mostravano una relativa buona salute dei nostri sindacati e una maggiore reattività, a differenza di altri paesi, rispetto alle sfide della flessibilità.

Negli ultimi mesi si assiste a un diffuso tentativo politico-mediatico, basato su tesi prive di basi scientifiche, di delegittimare i sindacati (e i sindacalisti) evidenziando la loro assimilabilità a un ceto politico autoreferenziale: nonostante dati e indicatori di vario tipo, senza nascondere i problemi, mostrino una sostanziale tenuta sociale, fatta di rapporti fitti e rinnovati, del nostro movimento sindacale (il più volte citato referendum del 2007 ne costituisce il più rilevante attestato).

In questo quadro è utile, e per molti versi chiarificatrice, la lettura del recente volume di Guido Baglioni che consente una ricostruzione precisa e fondata dello stato di salute del sindacalismo italiano in una prospettiva comparata. Baglioni può essere considerato uno dei padri fondatori delle relazioni industriali italiane e ha accompagnato da vicino l'evoluzione del sindacalismo italiano, alla testa di una scuola di studiosi tradizionalmente vicini alla Cisl: Baglioni stesso, che ne è uno degli interpreti più autorevoli, ha diretto in passato il Centro studi di Firenze e attualmente è presidente del Centro di studi sociali, il Cesos.

Per spiegare le difficoltà con cui si misurano tutti i sindacalismi nei paesi avanzati Baglioni conia la categoria dell'accerchiamento, con lo scopo

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

di mostrare la quantità e diversità dei fattori problematici che si scaricano sul sindacato da almeno un paio di decenni. Infatti le difficoltà dei sindacati – nella sua ricostruzione – non sono solo congiunturali e non sono dovute solo ai processi connessi alla globalizzazione. In effetti vengono elencati altri fattori che concorrono a non facilitare il ruolo dei sindacati. Essi vanno dagli andamenti demografici europei, che producono il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, all'emersione di nuovi disagi sociali che rimescolano le carte del vecchio welfare, alla maggiore segmentazione del mercato del lavoro che produce una più forte differenziazione dei lavoratori, al complicarsi dei rapporti tra sindacati e partiti, quindi anche tra sindacati e politica, che rendono più problematico l'accesso alle sedi di decisione pubblica.

I capitoli in cui si articola questo studio, assai sistematico e dettagliato, descrivono molto bene un quadro ambientale mutato e più complesso per i sindacati: anche se l'autore non legge tutti questi cambiamenti – e le sfide che ne derivano – in modo negativo, dal momento che da esse possono anche derivare opportunità nuove per l'azione sindacale.

Come non essere d'accordo con questa accurata descrizione e la puntigliosa identificazione dei fattori critici che essa disegna? Nello stesso tempo la metafora dell'accerchiamento, suggestiva e per molti versi centrata, afferra troppo e tende a mettere sullo stesso piano fattori che pesano in modo differente. Da questo punto di vista sarebbe preferibile operare una più chiara identificazione del nemico (o del problema), mettendo al primo posto tra i cambiamenti strutturali la fine della regolazione fordista (che costituiva un ambiente più favorevole al radicamento sindacale) e l'ascesa di un post-fordismo, caratterizzato da un supercapitalismo più aggressivo e meno regolato, che tende a erodere lo spazio della tutela sindacale.

Ma nella paziente e articolata tela che tesse Baglioni vanno – a mio avviso – messi in rilievo soprattutto due profili analitici che appaiono decisamente fondati e condivisibili. Il primo riguarda il ridimensionamento delle tesi – molto diffuse, spesso per ragioni opportunistiche – sul declino sindacale. L'autore non si limita a utilizzare solo i dati sui tassi di sindacalizzazione (dai quali non si può comunque prescindere), ma fa riferimento ad altri indici e parametri, come il grado di copertura contrattuale e il livello di influenza sulle istituzioni e le decisioni pubbliche. Sono tutte misure e dimensioni che confermano, in modi diversi e con differenziazioni significative, tra i paesi occidentali un'erosione, in alcuni casi significativa, dell'esperienza sin-

dacale, che sembra toccare negli ultimi anni anche quei lidi scandinavi che sembravano finora inattaccabili.

Baglioni fornisce però una lettura equilibrata e non catastrofista di questo ampio apparato conoscitivo: il declino – inteso come tendenza alla marginalizzazione dei sindacati – non risulta confermato, se non forse in alcuni casi estremi (nei quali gli indici negativi tendono a sommarsi: si avvicinano a questa soglia gli Stati Uniti e il Regno Unito). Piuttosto è possibile parlare di ripiegamento, visto come una tendenza al restringimento della forza e dell'influenza dei sindacati, ma che non corrisponde né nell'immediato né in prospettiva alla loro eclisse.

Il secondo aspetto saliente riguarda la periodizzazione dell'azione sindacale. Baglioni parla di tre fasi. La prima è quella fondativa, che può dirsi compiuta con il consolidamento della contrattazione e l'ingresso nel welfare keynesiano; la seconda, quella dell'ascesa, si situa tra la fine della guerra (ma in qualche caso va anticipata) e l'affermazione delle politiche liberiste e neoconservatrici (che può essere datata all'inizio degli anni ottanta); la terza fase, quella appunto del ripiegamento e della difficile convivenza con il postfordismo, è quella attuale. In questo modo diventa più nitido il legame tra difficoltà del sindacato e crisi del fordismo: le periodizzazioni grossomodo coincidono. Inoltre, la fase di difficoltà si avvicina ormai al terzo decennio di durata e quindi sta raggiungendo in lunghezza l'unico ciclo di consolidamento dell'azione sindacale, che appunto sembra connesso ai «trenta anni gloriosi» o alla «età quasi dell'oro» (di cui parla Reich).

Guardando le vicende italiane questa ciclicità viene ancora più sottolineata, dal momento che il rafforzamento organizzativo – grazie alla sindacalizzazione – è concentrato di fatto nel periodo 1968-78. Da un lato si rintraccia qui una conferma dell'antica tesi di Baglioni (già espressa in un volume di più di vent'anni fa) che la grande ascesa del nostro sindacalismo, negli anni a cavallo dell'autunno caldo, va considerata non come la normalità della vita organizzativa dei nostri sindacati – come molti hanno pensato negli anni successivi – piuttosto come una felice, ma circoscritta, eccezione. Da un altro lato la lunga tenuta successiva, con momenti di ripresa, del nostro sindacalismo, va ascritta a merito del sindacalismo confederale italiano, capace di reinventarsi periodicamente nonostante il contesto poco favorevole.

L'autore insiste – e prova a fare proposte – sulla necessità di disegnare i contorni di una tutela non tradizionale. Una tutela di base che dovrebbe essere assicurata a tutti i lavoratori, quali che ne siano i rapporti di impiego «at-

traverso contratti collettivi settoriali o territoriali, disposizioni legislative, il salario minimo legale». Invece quella che viene definita la «tutela successiva» deve radicarsi soprattutto nei luoghi di lavoro, e «va riservata agli iscritti e a coloro che si iscrivono per poterne usufruire».

Baglioni quindi prova a capire le condizioni grazie alle quali il perimetro delle tutele può abbracciare l'intero mondo del lavoro dipendente: ed è questa oggi la principale sfida per i sindacati (che debbono cercare di rimodulare tutele e diritti, mantenendo però la stessa portata dell'era fordista). Nello stesso tempo si pone – e pone – il problema di rilanciare l'anima associativa del nostro sindacalismo, interrogandosi sui meccanismi che favoriscono le iscrizioni e riducaono i fenomeni opportunistici. Un punto di vista che si può capire: incentivare le iscrizioni e il ruolo degli iscritti è sempre stata un'esigenza vitale per i sindacati. Anche se non ci sentiamo di condividere qualche esagerazione, come quella contenuta nell'affermazione «oggi, in molte situazioni, chi non si iscrive è propriamente un opportunista». In realtà margini di crescita delle iscrizioni esistono in tutti i paesi – salvo che in quelli dove già sono elevate. Ma per raggiungere risultati adeguati bisogna mettere meglio a fuoco le ragioni della non iscrizione, che sono diverse e non riducibili ai comportamenti da *free rider* (il «portoghese» che usa i vantaggi, senza pagare i costi). È difficile infatti immaginare che le ragioni della non adesione da parte di quote significative di lavoratori atipici non siano riconducibili a fattori strutturali che rendono più problematico l'avvicinamento al sindacato (e dal sindacato).

L'insistenza sul punto di vista associativo consente anche di ragionare sulle grandi famiglie del sindacalismo, in primo luogo quello italiano. Baglioni enfatizza la differenziazione di fondo tra il modello associativo e quello generalista-classista. Il primo più vicino alla tradizione contrattualista cislina, quindi più orientato all'azione nell'ambito delle relazioni industriali. Il secondo, sicuramente evolutosi nel corso dei decenni, naturalmente espresso dalla Cgil, che da questa sua ansia di rappresentanza generale sarebbe spinta a privilegiare la presenza sindacale nell'arena politica. Altri studiosi, in realtà, preferiscono parlare di culture – piuttosto che di modelli chiusi – che mostrano nel corso del tempo persistenze ma anche reciproche sovrapposizioni.

Lo stesso Baglioni ammette che i codici pratici di funzionamento di Cgil e Cisl non risultano alla prova empirica così distanti, come vorrebbe invece l'enfatizzazione di quegli idealtipi. Anche a me sembra che queste differenze ci siano, ma si rivelino poco apprezzabili nelle logiche organizzative concre-

te. Soprattutto non sembrano tali da escludere convergenze più durature tra i sindacati confederali, quali si rivelano necessarie nelle fasi più critiche o in cui il ruolo dei sindacati è più minacciato. È il tema – mai sopito – dell'unità sindacale, che poggia, prima ancora che sulla volontà delle singole organizzazioni, sul lungo flusso di contaminazioni che è intervenuto tra le diverse culture sindacali ormai da diversi decenni dentro le relazioni industriali materiali, cioè primariamente nei luoghi di lavoro.

Tra i molti aspetti sui quali Baglioni attira l'attenzione in chiave di ricerca di innovazioni, ne va invece segnalato uno in cui la sua opinione coincide con il senso comune dominante. Questo riguarda il fatto che le difficoltà dei sindacati siano legate al deperimento della centralità del lavoro nelle società post-fordiste. Non solo per le trasformazioni sociologiche che hanno visto la riduzione quantitativa degli operai dell'industria, intorno ai quali erano state costruite tante identità del «movimento operaio»: anche se non va dimenticato che questa riduzione numerica in Italia è stata meno drammatica che altrove, è consistita soprattutto in una riduzione delle grandi imprese a favore dell'occupazione nelle piccole, ed è stata accompagnata dalla crescita di lavoro manuale in molti ambiti delle attività terziarie. Ma anche per un più generale superamento del rilievo – emotivo, politico, sociale – tradizionalmente attribuito alle contraddizioni lavorative. Su questo punto, che meriterebbe maggiore approfondimento, mi sento di poter dire che forse questo ritratto si attaglia al lavoro regolato dal fordismo, ma non al lavoro orfano del fordismo e di una chiara regolazione. Il lavoro negli ultimi anni, in particolare nel nostro paese, è associato perlopiù all'insicurezza: che non riguarda solo la quantità di posti disponibili, ma soprattutto le loro caratteristiche e la loro instabilità. Quindi forse si dà luogo a perdita di centralità del lavoro nella sfera pubblica, ma non accade altrettanto nella vita individuale e collettiva che dal lavoro, e dalle sue modalità di regolazione, dipendono forse più che in passato.

La lettura del libro di Baglioni ci fa attraversare, con dovizia di informazioni, tutti gli snodi del fenomeno sindacale, le sue aree critiche, le possibili ritematizzazioni. Tutta questa ricchezza analitica conferma però anche la problematicità di trovare un asse esclusivo e paradigmatico intorno a cui concentrare l'attenzione con il fine di ispessire la trama del sindacalismo contemporaneo.

Ma è sicuramente consigliabile la lettura di questo testo vasto e rigoroso, che non concede nulla alle banalità mediatiche. Non solo per la completez-

za dell'apparato conoscitivo, che in molte sezioni lo avvicina a un manuale da studiare o consultare. Ma anche per l'angolo visuale adottato, che si caratterizza per essere realista e non apocalittico, dal momento che inquadra i problemi e le potenzialità del sindacalismo senza illusioni, ma anche senza esasperazioni negative. Non si può non condividere, a questo riguardo, la constatazione che le domande di rappresentanza dei lavoratori non solo non scompaiano, ma tendano a crescere e complicarsi (certo rendendo con ciò più faticosa l'attività di aggregazione e di sintesi). Ma dunque la domanda di sindacato – diversamente da alcune immagini di comodo – persiste e forse si accresce: tocca poi alle organizzazioni attrezzarsi per fornire le risposte più adatte alla nuova fase.

L'azione sindacale tra contratto e politica

Serafino Negrelli

1. Asili nidi o aumenti salariali?

Il libro di Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, fa il punto sull'esperienza sindacale sempre più «accerchiata» dagli effetti della globalizzazione e dall'emergere di nuove questioni sociali, accanto a quella del lavoro salariato, sempre meno centrale. Il capitolo 7 ha come titolo emblematico *Addio alla centralità*, intendendo proprio il fatto che altre questioni sociali, dalla famiglia alla povertà, dall'immigrazione alla solitudine, tendono a ridimensionare l'azione e la tutela sindacale di tipo tradizionale. Come esempio, l'autore cita il fatto che «oggi, tra un aumento salariale e un asilo nido vicino e a prezzo contenuto, può essere preferito il secondo» (p. 176).

In apertura di volume l'autore richiama innanzitutto la funzione naturale dell'azione e della tutela sindacali che è sempre stata quella di ridurre l'asimmetria del rapporto di lavoro dipendente e salariato. Questo richiamo non è solo utile a inquadrare storicamente l'origine della questione sindacale. A partire da Marx, Weber, Durkheim, tale asimmetria del rapporto di lavoro era infatti considerata come il problema costitutivo del capitalismo, le stesse relazioni industriali nascono e si sviluppano nella loro lunga durata proprio a causa di e attorno a tale problema (Negrelli, 2007). Ma il richiamo alla funzione naturale dell'azione e della tutela sindacali serve anche all'autore e a noi per comprendere che la questione del lavoro salariato è divenuta, e sta diventando, sempre meno centrale oggi, almeno nelle nostre realtà economicamente sviluppate o, come si dice, ad alto costo del lavoro, proprio grazie al fatto che l'azione sindacale ha compiuto gran parte del suo compito di riequilibrio dei rapporti asimmetrici tra capitale e lavoro. Secondo Baglioni sia-

* Serafino Negrelli è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università di Milano «Bicocca».

mo infatti entrati in una terza fase, dopo la prima lunga fase conclusa negli anni trenta del Novecento e dopo la seconda dal dopoguerra agli anni settanta, caratterizzata dal pieno sviluppo negoziale e legislativo sui problemi del lavoro. Questa terza fase è contrassegnata dal «ripiegamento» dell'azione sindacale per difficoltà non contingenti, per le esigenze delle imprese di ristrutturarsi, per una complessiva riduzione della stessa tutela.

Non va trascurato il fatto che i sindacati mantengono un grado elevato di forza organizzativa e sono le organizzazioni sociali più grandi nei paesi più ricchi. Fa bene l'autore a ricordare le adesioni sindacali, tra i lavoratori attivi, in valore assoluto: sette milioni in Germania, oltre sei nel Regno Unito, più di cinque in Italia. Ma anche negli Stati Uniti, a fronte di un tasso in forte calo, dal 35 per cento del secondo dopoguerra al 13 di oggi, gli iscritti sono comunque 16 milioni, come pure sono dieci milioni in Giappone e otto in Brasile. Ma l'analisi diventa impietosa quando si osserva che i tradizionali indicatori di questa forza organizzativa tendono tutti a peggiorare in maniera rapida e inesorabile.

Baglioni sembra quindi essere combattuto non tanto tra ottimismo e pessimismo quanto tra un maggiore e un minore atteggiamento di *pessimismo* sul futuro della tutela sindacale: a p. 34 sostiene infatti che il sindacato «non è così radicato da poter dare per scontato che, pur con cambiamenti, esso continuerà anche in futuro», non avendo «il rilievo dello stato, della chiesa, dell'esercito, delle imprese, dell'istruzione». In più punti sostiene anche che i sindacati non dovrebbero tramontare per tre fondamentali ragioni: sono ancora *utili* per gran parte dei lavoratori soprattutto in situazioni di sottosalario e sottoccupazione; sono ancora *forti* in alcuni paesi di capitalismo maturo; stanno crescendo come nuove realtà *vivaci* nelle nuove potenze economiche del Brasile, della Cina, dell'India ecc.

Una prima prova empirica dell'utilità del sindacato risiede nella «opportunità che la domanda di lavoro non dovrebbe essere accettata al di sotto di determinate condizioni» (p. 46). In questa affermazione trova infatti conferma la natura di costruzione sociale del mercato del lavoro che, come ricorda Solow (1994), non funziona come il mercato dei carciofi, del pesce o degli immobili. Una seconda, altrettanto rilevante, prova empirica di utilità economica e sociale del sindacato viene ricordata a proposito sia della sua funzione di integrazione del lavoratore nell'impresa («il sindacato integra il lavoratore e la sua famiglia in una comunità più ampia che ispira fiducia e, insieme, influenza positivamente la reputazione dell'imprenditore come buon

datore di lavoro», anche se «spesso la realtà è molto diversa…», p. 48) sia degli effetti dell'azione sindacale sul funzionamento e la performance economica dell'impresa.

2. Accerchiamento o errori di strategia dell'azione sindacale?

Come si diceva, gli *indicatori del ripiegamento* dell'azione sindacale offrono un'analisi impietosa che l'autore presenta con efficace dettaglio: calo generalizzato, quando non declino, della *sindacalizzazione*; ridimensionamento e/o logoramento del ruolo della *contrattazione collettiva*: strutture più decentrate, grado di copertura diversificata, ad esempio tra vecchi e nuovi membri dell'Unione Europea; crescita della «contrattazione concessiva», forme derogatorie e clausole di uscita (si veda il caso della Germania); inversione di tendenza dell'onda lunga di riduzione dell'*orario di lavoro*; stagnazione del potere d'acquisto dei *salari* (almeno nell'area dell'euro); minore distribuzione al lavoro della *ricchezza prodotta*; riduzione della *dimensione conflittuale*.

La *tesi dell'accerchiamento* sostenuta da Baglioni intende essere innovativa rispetto a quelle che tendono a individuare solo nella globalizzazione l'origine di tutti i mali. La causa non si limita agli effetti della globalizzazione dei mercati, come sembra essere appunto quella prevalente e che si possono individuare in: abbondanza di offerta di lavoro a basso costo; discrezionalità maggiore delle multinazionali *global player* che possono decidere unilateralmente su fusioni e ristrutturazioni; peso rilevante delle piccole imprese non sindacalizzabili. A essi si affiancano molti altri fattori che tendono appunto ad «accerchiare» la tradizionale azione sindacale: *le tendenze demografiche di invecchiamento*, che premono sui costi dei sistemi tradizionali di welfare (mentre prevale ancora una mentalità di «pensionismo»: impopolare, ma giusta, l'osservazione che è predominante «l'idea del lavoro, della vita di fabbrica e di ufficio, come indesiderabile, non gratificante, frustrante o deludente»); *la diversità crescente del mondo del lavoro*, con fenomeni sempre più diffusi di individualizzazione delle prestazioni, del lavoro atipico e flessibile o precario, soprattutto per giovani e donne, accanto a forme più stabili, quando non privilegiate; *la povertà*, che pone rivendicazioni di reddito minimo e di salario minimo che tendono a sfidare il ruolo naturale di autorità negoziale del sindacato («il

sindacato, detto con molto garbo, non è il difensore dei poveri ma di gruppi sociali con interessi economici, professionali ed esistenziali da tutelare collettivamente», p. 141); i *rapporti con gli attori politici e pubblici più difficili o logorati*, per il maggiore interesse di questi ultimi alle esigenze prioritarie della crescita economica, della produttività, della tecnologia, dell'articolazione produttiva e dei conti pubblici; *la centralità degli interessi del consumatore*: i consumi low cost di Wal-Mart, Ryanair ecc. richiedono condizioni di lavoro peggiori e bassi salari dei dipendenti di queste stesse imprese, la tutela sindacale e la tutela del consumatore entrano così in conflitto a svantaggio della prima.

In realtà, la centralità degli interessi del consumatore ha molto a che fare con il lavoro anche in termini più generali. Si consideri la tesi di Dore (2005) che all'origine della propensione produttivistica delle nostre società capitalistiche vi sia la «infinita intensificazione dei bisogni: quando il tenore di vita cresce, aumentano anche gli standard di vita, a un ritmo più veloce» (p. 21). Si tratta di una spiegazione del fenomeno dal lato dell'offerta di lavoro: il consumismo, i bisogni infiniti e lo spirito di emulazione dispongono gli individui a lavorare di più e sono perciò positivamente correlati alla crescita del monte ore di lavoro.

Due considerazioni andrebbero fatte, quindi, riguardo alle cause dell'accerchiamento della tutela sindacale tradizionale. La prima è che comunque gli effetti della globalizzazione restano predominanti sia in termini diretti sia indiretti sull'azione sindacale. In questo senso, se è utile per l'analisi tener distinti i primi dai secondi, non si può non osservare che anche le altre cause hanno in qualche modo a che fare con le pressioni della globalizzazione dei mercati. La seconda considerazione è in parte collegata alla prima. Se è vero infatti che la questione del lavoro salariato non è più percepita come la questione sociale centrale, per l'emergere delle altre questioni sociali relative alla povertà, all'immigrazione, alla disoccupazione, alla famiglia e ai servizi per l'infanzia, alla solitudine degli anziani e alla sanità, non sfugge che la maggior parte di tali questioni sociali derivano comunque dalle condizioni di lavoro, di precarietà e di qualità del lavoro, che erano e dovrebbero restare appannaggio delle (in)capacità dell'azione sindacale. Intendo quindi dire che riguardo a tali questioni i sindacati si sono talvolta «accerchiati» da soli!

Si può comunque concordare sul fatto che tali questioni sociali definiscono un campo davvero rilevante dell'equità sociale rispetto alla quale l'a-

zione sindacale appare più problematica oggi, anche se traspare dal libro (e anche nelle varie discussioni dello stesso) che l'equità non è mai stato un obiettivo primario dei sindacati, soprattutto di quelli più forti e che hanno contrassegnato la storia delle prime organizzazioni di mestiere. Baglioni ci ricorda infatti opportunamente che «la tutela più efficace viene spesso conseguita e perseguita da gruppi o categorie di lavoratori che *stanno meglio* di altri; perché hanno maggiore capacità organizzativa, perché appartengono a settori importanti economicamente o per la convivenza sociale, perché hanno accumulato un precedente percorso di conflitti e di accordi» (p. 46). Ma il sindacato può «produrre equità» mediante la tutela diretta, ovvero attraverso le sue differenti strategie «progressive», «difensive» o «adattive», oppure mediante la tutela indiretta, occupandosi cioè degli interessi extra-contrattuali dei lavoratori. Forse in tale ambito si potrebbero riscontrare anche forme più innovative e vivaci di rappresentanza più o meno di tipo «generale» o trasversale rispetto agli interessi dei lavoratori, ad esempio dei giovani (del tipo particolarmente significativo in Spagna) o delle donne, rispetto alle quali però nel libro non si fa cenno.

Rilevante appare invece la distinzione introdotta dall'autore tra «equità», intesa nei suoi obiettivi immediati e di breve periodo, ed «equità prospettica, quella che consente di non compromettere le possibilità di iniziativa e dei risultati nel futuro» (p. 194). Questa distinzione permette di analizzare e proporre le forme più o meno innovative di fuoriuscita dall'accerchiamento.

3. Oltre la tutela sindacale tradizionale

Secondo Baglioni, infatti, le risposte dei sindacati all'accerchiamento sono riconducibili essenzialmente a due: dare centralità alle *relazioni industriali*, privilegiando la tutela nei luoghi di lavoro, ovvero la tutela collettiva e negoziale degli interessi funzionali dei lavoratori (un modello negoziale e autonomo, secondo l'autore rappresentato nel nostro paese dalla Cisl); oppure dare centralità alla *presenza politica*, privilegiando la tutela esercitata al di fuori degli ambienti di lavoro e dell'età di lavoro (un modello politico, rappresentato in maniera idealtipica dalla Cgil). Naturalmente questi due modelli sono spesso compresenti nella stessa organizzazione sindacale, seppure in dosi diverse, come riconosce lo stesso Baglio-

ni, il quale non nasconde le sue preferenze per il primo dei due modelli, seppure più difficile da realizzare. Per orientarsi verso l'equità prospettica, tale modello deve però andare oltre la tutela sindacale tradizionale. Ciò implica soluzioni innovative rispetto alle quali, come noto, il dibattito è tuttora aperto e fortemente critico.

Tra le soluzioni più innovative proposte da Baglioni vi è infatti quella della *tutela successiva*, intesa come articolazione aggiuntiva della tutela di base. Mi sembra che la si possa considerare alla stregua di un «bene di club», riservato cioè solo agli iscritti al sindacato, che accompagna eventualmente («non è un diritto», p. 207) la tutela di base su salari, orari e condizioni normative, questa sì intesa come bene collettivo fondato sul principio di non escludibilità. Tale soluzione potrebbe però affermarsi solo a condizione che la natura dei sindacati diventasse più associativa che di classe, cosa certo non scontata, almeno in Italia o nei paesi latini. Il *salario di produttività* rientrerebbe pienamente in questo concetto di tutela successiva, accanto al salario di base. Come pure le *possibilità di uscire dal (o rientrare nel) contratto di categoria* o di deroghe sia in senso migliorativo sia temporaneamente peggiorativo devono essere considerate forme di sperimentazione di nuovi assetti con livelli contrattuali alternativi che richiederebbero una profonda riforma del modello contrattuale, cosa anch'essa sempre meno scontata nel nostro paese dopo le recenti vicende di accordi separati e forti divisioni intersindacali. Si tratterebbe peraltro di una riforma difficilmente attuabile senza prendere contemporaneamente in considerazione anche i temi della rappresentanza e della rappresentatività.

Più in linea con proposte già emerse per far fronte alla pluralità dei rapporti di lavoro è un *contratto unico* a tempo indeterminato, a tutele crescenti, che preveda cioè un periodo di prova, quindi di inserimento e infine di stabilità (Boeri, Garibaldi, 2007). Come noto, questa soluzione, che appare del tutto ragionevole e condivisibile da molti in linea teorica, nella pratica si è arenata per i vincoli imposti dall'articolo 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori.

Ancor più innovativa e di difficile attuazione appare l'idea di introdurre un *dualismo nel lavoro pubblico*, tra coloro che avrebbero i diritti negoziali ma non le garanzie di impiego a vita e coloro che godrebbero di queste ultime ma non del diritto di sciopero (sull'esempio dei *Beamtes* in Germania, dove peraltro si tenderebbe a superare tale dualismo), con finalità di maggiore efficienza e regolazione del conflitto.

L'ultima proposta di tutela non tradizionale riguarda la «partecipazione» dei lavoratori e delle loro rappresentanze negli organi dell'impresa. Baglioni contesta la tesi tradizionale, sostenuta ad esempio da alcuni autori quali Robert Dahl (1985), che la democrazia diventa sostanziale e piena solo quando si afferma anche nella sfera dei rapporti di produzione. Qui compare lo scetticismo più profondo di Baglioni, che pure aveva dedicato molte sue riflessioni ai risultati positivi e di progresso in tale ambito, ma che aveva anche segnato con un punto interrogativo l'impossibilità della democrazia sul posto di lavoro (Baglioni, 1995). Si tratta peraltro di uno scetticismo supportato dalle note difficoltà che si registrano anche a livello comunitario in questo campo. Lo scetticismo è confermato anche in questo libro, poiché «i dipendenti di un'impresa non sono in condizioni di uguaglianza di diritti rispetto ad altri attori: la proprietà, l'imprenditore e il management» (p. 51). Se questo è indubbiamente vero, forse è il concetto di democrazia inteso come voto o comunque come prevalere di decisioni sulla base del principio di maggioranza che potrebbe non essere adeguato sul posto di lavoro. Inteso in tal senso, non potrebbe mai realizzarsi per la semplice ragione che «il metodo della democrazia politica non si addice alle relazioni industriali» (p. 52).

Se il principio di maggioranza sulle decisioni manageriali non può esercitarsi, altre forme di democrazia economica e sociale si sono affermate e potrebbero però affermarsi a sostegno della partecipazione dei lavoratori. Accanto alla contrattazione collettiva (che resta comunque la forma più rilevante di democrazia economica, fondata sul principio del conflitto degli interessi sul posto di lavoro), si è andata sviluppando anche nelle relazioni industriali una forma innovativa di democrazia deliberativa, fondata sul principio dell'argomentazione che trova sempre più spazio nelle sedi di consultazione tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti dell'impresa e nelle commissioni paritetiche ai vari livelli. Si tratta di una forma di democrazia sempre meno trascurabile non solo in riferimento ai grandi gruppi multinazionali dotati di Comitati aziendali europei, ma anche ai livelli nazionali e territoriali per l'opportunità di realizzare forme innovative e consensuali di *local games* in risposta alle pressioni della globalizzazione, dei processi di ristrutturazione e di *outsourcing*. La ricerca sociologica in tali ambiti è solo agli inizi, ma può ricevere e offrire importanti spunti e arricchimenti alle proposte di tutela sindacale innovativa contenute in questo libro.

Bibliografia

Baglioni G. (1995), *Democrazia impossibile?,* Bologna, Il Mulino.

Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale,* Bologna, Il Mulino.

Boeri T., Garibaldi P. (2007), *Un contratto unico per tante domande*, in *lavoce.info*, 29 settembre.

Dahl R. (1985), *La democrazia economica,* Bologna, Il Mulino.

Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia,* Bologna, Il Mulino.

Negrelli S. (2007), *Sociologia del lavoro*, Roma-Bari, Laterza.

Solow R.M. (1994), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Bologna, Il Mulino.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Il Lavoro, l'Europa, il Programma: tre domande alla sinistra politica

Adolfo Pepe

La riflessione sulla lunga storia della Cgil e del movimento sindacale italiano, che abbiamo sviluppato negli ultimi anni, è servita a richiamare il ruolo modernizzatore in chiave nazionale svolto dai lavoratori e dai valori che hanno alimentato le loro lotte, nonché a fissarne il nesso inscindibile con la democrazia politica e la giustizia sociale ed economica. È apparso evidente – e come tale lo abbiamo sottolineato – come questa componente, spesso da sola e comunque quasi sempre in modo preminente, sia stata decisiva nei passaggi cruciali e difficili della nostra storia unitaria.

Senza dubbio, nessun altra componente della società italiana ha svolto nel lungo periodo un'analoga funzione di raccordo, coesione e stimolo, meno che mai i frastagliati segmenti della classe dirigente politica, economica e culturale del paese. Questa funzione del lavoro è stata tanto più significativa in quanto si è caratterizzata per la propria costante capacità di superare crisi, divisioni, arretratezze, errori, che l'hanno – per così dire – strutturalmente accompagnata.

Ed è per questo codice genetico del lavoro e dell'organizzazione sindacale che la lettura, dal punto di vista del lavoro, del grave declino italiano iniziato da alcuni decenni e che ha ormai assunto i connotati di un'evidente, perdurante anomalia disgregatrice nel quadro dei Paesi occidentali, sia forse l'unica che possa contribuire non solo a comprendere i termini reali della crisi dell'ultimo triennio ma anche a ipotizzare alcune possibili e credibili vie d'uscita per la stessa sinistra e per il Paese.

Va tuttavia osservato che anche per il lavoro e il sindacato la comprensione del carattere di tale crisi è resa più ardua dalla peculiare impasse che si è determinata. Infatti, a fronte di una sinistra politica che appare estraniarsi dal tessuto profondo della società, sino a perdere capacità di incidere sull'assetto formale del quadro politico-parlamentare, fa riscontro l'affermazione di un

* Adolfo Pepe è direttore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

conglomerato territorial-populista di destra, estraneo alle principali correnti politiche conservatrici occidentali.

Per la prima volta il lavoro e il sindacato si trovano di fronte a un doppio cortocircuito, quello concernente il rapporto fra rappresentanza politica e identità nazionale e, insieme, quello concernente lo status e la legittimazione internazionale del paese. Il primo rinvia alla crisi della tradizionale funzione storica di sutura tra società e istituzioni proprie della sinistra politica, il secondo attiene al venir meno della funzione storica della destra quale raccordo e mediazione con gli establishment economico-finanziari e politico-culturali internazionali. Ne è derivata un'alterazione, quasi uno scambio di ruoli, con la sinistra divenuta espressione e garante della legittimazione internazionale del Paese e la destra impegnata nel radicamento sociale e nell'assunzione della rappresentanza politica di mediazione fra società e istituzioni.

Espresso con altro linguaggio, negli ultimi due decenni la sinistra ha perduto l'orizzonte del riformismo quale base del compromesso nazionale secondo il modello socialdemocratico e la destra ha perduto la vocazione alla rivoluzione conservatrice. Ma, al tempo stesso, la sinistra non ha potuto far proprie le ragioni e le modalità di attuazione della rivoluzione conservatrice quale base e programma della sua funzione dirigente del paese, mentre la destra non ha potuto realizzare un autentico programma riformatore neppure in senso liberale della società e delle istituzioni italiane come elemento di convergenza con i movimenti conservatori internazionali.

In presenza di una così innaturale commistione di funzioni e programmi all'interno della classe dirigente nel suo insieme, il sindacato e il lavoro hanno sicuramente registrato una progressiva difficoltà ad assumere una funzione che costringesse ciascuna forza politica ed economica a scelte programmatiche convergenti nel dipanare questa innaturale inversione di ruoli, così come era accaduto in altre fasi cruciali della storia italiana. Cosicché il punto di partenza è e rimane questo, e non sono valsi ad attenuarne la crudezza dei contorni né l'autoproclamata centralità della politica né le ricorrenti enfatiche rivendicazioni delle virtù delle imprese e del mercato quali unici demiurghi della crisi italiana.

Siamo in presenza di una crisi verticale evidenziata dalle vicende dell'ultimo triennio; dal punto di vista del lavoro e del sindacato si registra insieme l'acuta percezione della gravità della situazione e la consapevolezza che questa volta essi da soli non riusciranno a introdurre un ennesimo circuito virtuoso nella storia di questo Paese.

È nostra opinione che la crisi attuale della sinistra affondi le sue peculiari radici nel più generale processo cui si è fatto cenno e tuttavia la discussione politica sulle prospettive deve rimanere ancorata, anche se appare doloroso e molti sono gli sforzi per evitarlo, al colpevole groviglio di scelte e di responsabilità che hanno caratterizzato la malaccorta gestione del governo Prodi, il suo affondamento autolesionista e la formazione del Partito democratico come fattore e insieme espressione di questo duplice processo.

Non è facile, dal punto di vista del lavoro e del sindacato, comprendere le ragioni, proprio in quanto pensate come machiavelliche, che hanno condotto tutti i principali attori a convergere in una così disastrosa operazione dalla quale è scaturito uno scenario la cui gravità non consiste soltanto nella vittoria del conglomerato berlusconiano, nell'espulsione dal Parlamento della sinistra radicale o nell'evanescenza del Pd come forza di opposizione, bensì nell'aver determinato una miscela di mielismo e di scalfarismo (Eugenio) quale pendant al berlusconismo per restaurare l'autonomia e la funzione dirigente e decisionale della politica.

L'aver fatto proprie, pressoché a freddo, le forti pulsioni che derivavano dal cerchiobottismo della «Palude» capitalistica e dall'elitismo etico e arrogante della «borghesia amica», ha aiutato a interpretare la difficoltà riformatrice in senso strutturalmente redistributivo del governo Prodi come una sorta di punto fermo dal quale partire per spingere ulteriormente la ricerca dell'autonomia della politica verso una sorta di resa dei conti finale con il mondo del lavoro, piegando i principi liberali e di mercato e il pedagogismo politico nell'unica direzione di evadere la questione cruciale costituita dall'insopportabile sperequazione economica e di reddito tra il lavoro e gli altri fattori della produzione.

Non casualmente l'intera questione della riforma del welfare, l'insopportabile divaricazione del differenziale salariale rispetto a quello europeo, le politiche orientate allo sviluppo si sono capovolte, per un verso, nell'anacronistica assunzione di politiche compassionevoli verso gli ultimi e, per un altro, con il ritorno all'annosa questione della centralità della produttività applicata al solo salario e al reddito da lavoro dipendente, ovvero con il neo-protezionismo colbertista e pietistico alla Tremonti.

Naturalmente la Confindustria, che ha ben capito il gioco, ha tradotto questo, sotto la nuova presidenza, nel pressing per la riforma del modello contrattuale, mentre con minore eleganza l'ala più scomposta del governo Berlusconi cavalca il consenso elettorale per smantellare le regole del merca-

to del lavoro, erodere sistematicamente la pur debole impalcatura giuridico-normativa posta a protezione del lavoro dipendente e presentare la questione dei «fannulloni» come via maestra per la razionalizzazione della pubblica amministrazione.

Per tale via si è individuato nel mondo del lavoro, con una pericolosa *reductio ad unum* paradossale e unica nel panorama occidentale, la causa prima dei problemi irrisolti del riformismo, del superamento della crisi nazionale, del rilancio del sistema economico e produttivo, della restaurazione dell'ordine e dell'efficienza politica. Al contempo si è traslato su di esso, e solo su di esso, in forma punitiva ed esemplare il peso e la responsabilità per la soluzione della crisi complessiva.

In questa «traslazione» è possibile leggere un'altra pericolosissima divaricazione che qualifica la crisi della sinistra e dell'Italia: quella con le modalità attraverso le quali i principali Paesi occidentali hanno, pur con modulazioni differenziate, affrontato le conseguenze dell'impatto dell'internazionalizzazione economico-finanziaria e del prevalere dei principi della forza e della guerra nella regolazione del sistema internazionale sugli equilibri consolidati delle diverse società nazionali.

In realtà il percorso italiano che in qualche misura, nella cosiddetta età dell'oro del secondo dopoguerra, utilizzando al massimo la doppia protezione del mercato e della finanza americana e dell'allargamento dell'economia tedesca, era riuscito a tenersi pressoché in linea con alcune caratteristiche di fondo dei modelli politico-sociali occidentali, dalla grave frattura dei primi anni novanta ha finito per orientarsi verso le secche di una tradizionale restaurazione dei rapporti sociali a capitalismo primitivo e selvaggio, all'interno dell'involucro post-moderno di una finanziarizzazione distruttiva del sistema produttivo e grottesca imitazione dell'analoga trasformazione avvenuta nei regimi anglosassoni.

L'Italia, entrata a fatica e con profonde contraddizioni nella rivoluzione fordista, è riuscita a tenere le contraddizioni economico-sociali in equilibrio con il mantenimento della democrazia solo per la straordinaria maturità del mondo del lavoro e della sua rappresentanza sindacale e, per alcuni versi, politica. È uscita a pezzi dalla dissoluzione del fordismo, con il ceto economico e politico smarrito di fronte all'esigenza di progettare un autentico rinnovamento del ciclo storico del Paese, con uno sforzo che non si riducesse all'incredibile scorciatoia di identificare questa nuova fase con l'abolizione del lavoro, della sua funzione, dei suoi diritti.

Certo, non ignoriamo il duro logoramento che il sistema italiano ha subito durante il ventennio fordista per non aver saputo utilizzare ed elaborare la disponibilità del mondo del lavoro a consolidare la costruzione della democrazia politica con un grande e autentico compromesso socio-economico, basato su una reale ed effettiva redistribuzione e scambio di potere e ricchezza secondo lo schema fondamentale delle democrazie occidentali. Giova forse ricordare oggi che l'unica vera redistribuzione di reddito a favore del lavoro dipendente la si deve registrare in quella fase, non certo nella pur importante contrattazione decentrata dei primi anni sessanta quanto nei due grandi cicli contrattuali nazionali del 1969-1972.

L'afasia dell'economia e la miopia della politica appaiono troppo marcatamente e vistosamente colpevoli per trovare nel logoramento del fordismo una giustificazione politica e intellettuale alla caduta verticale che inizia con gli anni ottanta, e che dopo la crisi dei primi anni novanta fa imboccare al Paese e al suo sistema economico e istituzionale una strada che diviene molto più simile, nel suo travaglio di marginalità economica e di crisi sistemica, a quella dei Paesi dell'ex-impero sovietico che non alle pur difficili transizioni delle democrazie europee e occidentali.

In un quadro simile appare evidentemente difficile considerare possibile discutere del ripensamento del ruolo e delle strategie del sindacato, a partire dalla domanda di cambiamento e di adattamento che giunge pressante non tanto da una destra incapace di attuare una rivoluzione conservatrice di tipo thatcheriano che vada allo scontro diretto con il sindacato (e che al contempo porti a compimento un'autoriforma di se stessa), ma da una sinistra che pensa di poter svolgere essa stessa quel ruolo e, al contempo, ottenere una trasformazione del sindacato funzionale alla caotica mutazione genetica di se stessa e della sua azione.

Che sia questa sinistra, quale parte di questa classe dirigente, a chiedere al lavoro di risolvere la crisi italiana, è la vera radice della frattura del Paese e della sua distonia con l'Europa e l'Occidente, ciò che rende arduo completare la transizione istituzionale giacché si è trasformata in rimessa in discussione costituzionale, introdurre la normalità «dialogica» tra le forze politiche giacché è di fatto trasformismo indistinto, riformare lo Stato sociale giacché è un semplice togliere non solo al lavoratore ma ormai anche al cittadino, una drastica contrazione dello spazio pubblico a beneficio di un privatismo senza prospettiva o infine riscrivere le regole liberali dell'economia di mercato giacché si tratta di ricopiare quelle fallimen-

tari del capitalismo manageriale e finanziario che è già per altri versi stato bollato come «capitalismo delle locuste».

Il senso dell'analisi che abbiamo svolto naturalmente non esclude l'assunzione di responsabilità da parte del mondo del lavoro e della sua rappresentanza sociale che, pur scontando un evidente disorientamento, che è comunque altra cosa rispetto alla sua scomparsa o irrilevanza, non si è affatto sottratta a porsi e a porre all'intera società italiana la sfida principale per tentare di trovare una soluzione virtuosa. Essa consiste nel discutere apertamente e senza infingimenti sul punto dirimente di chi pone le domande e quali debbano essere le risposte degli interrogati.

È nostra convinzione che l'agenda della sinistra per il Paese debba essere costruita sulla base delle domande del mondo del lavoro, debba cioè prevedere risposte programmatiche chiare intorno a tre priorità.

La prima concerne l'abbandono di una concezione volta a considerare il lavoro come sola variabile funzionale all'impresa e a rinunciare a un'astratta equidistanza tra le esigenze del lavoro e le cosiddette priorità delle imprese. Come in tutti i regimi democratici, la rappresentanza politica della sinistra assume a base della sua funzione dirigente complessiva del Paese la tutela degli interessi e la salvaguardia dei valori del lavoro dipendente, in tutte le sue complesse e variegate articolazioni, cioè della stragrande maggioranza dei cittadini, negoziando con il sistema economico gli scambi necessari a rendere ottimali le funzioni dei fattori della produzione, il ruolo della politica pubblica, la collocazione internazionale e geopolitica del paese.

Non è accettabile non solo l'assenza programmatica delle tematiche del lavoro ma anche l'affiorare di una duplice derivata operativa: ritenere normalizzante e funzionale a un partito «a-lavorativo» un processo di unificazione delle strutture confederali volto a creare un baluardo burocratico di controllo e trasmissione del consenso del mondo del lavoro a un simile programma, trasmettendo un messaggio sistematico di appoggio e di sostegno al mondo delle imprese nelle loro scelte strategiche sulle questioni concernenti i rapporti di lavoro.

Il ripristino dunque di una forte dialettica e di un'autonomia propositiva e critica nei confronti del sistema economico deve essere considerato parte prioritaria della progettazione di una forte politica autonoma di sinistra, credibile per i lavoratori ma utile in questo senso anche per lo stesso management delle imprese.

Il capitalismo italiano, se di una cosa non ha bisogno è di perpetuare la storica subalternità della politica ai suoi istintivi impulsi a volare basso e a riprodursi con crescenti malformazioni: non si chiede né dirigismo né programmazione né statalismo, più semplicemente l'assunzione da parte della politica di un punto di vista inclusivo ma non coincidente meccanicamente con gli assetti, gli uomini e le strategie del capitalismo italiano.

La seconda, strettamente connessa e derivata dalla prima, comporta un taglio netto con ogni confusa e inutile ricerca di uscire dalla crisi con la costruzione artificiale di modelli americani e con la coraggiosa assunzione del modello sociale europeo come cornice obbligata di riferimento per qualsiasi forza politica che abbia una radice *pro labour*, senza lasciarsi ingannare da un'impossibile equiparazione tra quanto sta accadendo nei principali partiti della sinistra europea e l'anomala ed eccentrica dislocazione della rappresentanza politica di sinistra in Italia.

Tutta la sinistra in Europa governa o cede quote di consenso solo con riferimento alla capacità di rappresentare e tutelare i grandi interessi popolari, limitandosi, le leadership, a un'importante funzione di declinazione di questa politica in politiche compatibili con l'accettazione da parte dell'establishment economico e finanziario dei vincoli posti dal lavoro.

La sinistra non cede quote di consenso in Europa se gli viene ritirata la delega dell'establishment economico e finanziario, ma solo quando perde il consenso della maggioranza dei lavoratori. Governa, dunque, sempre e comunque in senso *pro labour*, va all'opposizione sempre e comunque perché non pratica e non riesce a praticare tale politica.

Cosicché, in Europa, le modifiche dei gruppi dirigenti della sinistra, ora in senso radicale ora in senso moderato, rispondono sempre e comunque al principio fondamentale che è la società del lavoro a fare da barometro, segnalando la linea da seguire e le correzioni da apportare, anche quando la frattura giunge fino al punto di provocare un vero travaso di consenso popolare verso i partiti conservatori, rompendo il patto storico interno di rappresentanza. È del tutto evidente che per la sinistra italiana si tratta di partecipare a questo processo ricostruendone i presupposti.

Infine, la terza priorità deriva da una realistica, previsione di stabilità e insieme di inconcludenza dell'attuale conglomerato di governo, che prescindendo da qualsiasi tattica collaborativa o conflittuale impone alla sinistra la necessità di formulare un vero e proprio programma di crisi di ampio respiro, di stampo europeo, che le consenta di tornare ad assumere un

effettivo ruolo di direzione politica del paese, senza supplenze, inversione di ruoli e vuoti funambolismi.

Il lavoro e il sindacato, dal canto loro, nonostante la moderazione del linguaggio e la disponibilità a discutere, trattare e concludere, nonostante lo sforzo di tenere unito il baricentro unitario delle Confederazioni, non rinunciano a rivendicare, su questa base, il diritto prioritario a formulare essi le domande o, se si vuole, l'agenda della politica e dell'economia italiana. Noi crediamo che se si rilegge con pacatezza, senza apriorismi ideologici, la storia di questo Paese, ci si renderà facilmente conto che questo diritto non solo è apparso incomprimibile ma è risultato indispensabile per uscire da difficoltà altrimenti insuperabili. Ed è questa, in ultima istanza, la lezione di politica ancor oggi attuale di Giuseppe Di Vittorio.

TENDENZE

Crisi della partecipazione e negoziazione sociale

Lucio Saltini

Le difficoltà con le quali ci misuriamo hanno radici profonde, non derivano da errori tattici. Nascono dal venir meno di alcuni dei nostri tradizionali criteri interpretativi della realtà sociale e dalle contraddizioni che questa genera, quindi dalla difficoltà per la cultura sindacale e politica della sinistra del Novecento di dialogare con le inquietudini e le tensioni attuali. Comprendere le ragioni per cui ciò è avvenuto è decisivo per permetterci di ricostruire una proposta convincente.

Penso che la novità più rilevante che ha «spiazzato» la nostra cultura sia data dall'aumento (senza precedenti?) della dimensione individuale, della soggettività personale. E dalle modifiche intervenute nelle relazioni sociali. Di fronte a questi fenomeni ci siamo trovati in evidente difficoltà, mentre le culture della destra, al contrario, hanno potuto enfatizzare la propria lettura dei problemi e accreditare soluzioni antisolidali e antiegualitarie. Di fronte alla «confusione» percepita dalle persone hanno accusato il Sessantotto (il protagonismo dei lavoratori e la cultura anti-autoritaria), recuperando i valori di *gerarchia* e *ordine*.

Non credo però che l'attuale crisi della cultura egualitaria e solidale sia definitiva. Continuo a pensare che l'aumento delle disuguaglianze farà riemergere la pressione per una maggiore giustizia sociale; la politica e la cultura devono favorire questo sbocco, ricreando così le condizioni per uno sviluppo «sostenibile» dal punto di vista sociale oltre che ambientale. La mia opinione, infine, è che in questo difficile lavoro ci possa essere di grande aiuto il recupero e lo sviluppo del pensiero di un uomo come Bruno Trentin, la personalità che alla fine del secolo scorso più ha contribuito a innovare la nostra elaborazione promuovendo l'idea del sindacato confederale come organizzazione «dei diritti e della solidarietà», ben oltre la semplice dimensione dell'alleanza tra tutti i lavoratori di ogni categoria. Un sindacato che, esercitan-

* Lucio Saltini è segretario nazionale Spi Cgil.

do il proprio ruolo a partire dall'intervento sulla condizione di lavoro, condiziona lo sviluppo complessivo della società candidandosi a essere una «istituzione della società civile».

In questo sforzo di innovazione possiamo trovare indicazioni non solo per aggiornare le forme e i contenuti della contrattazione collettiva, ma anche per dialogare con le soggettività che si sono affermate, ricostruendo una sintonia tra diritti nel lavoro e diritti di cittadinanza.

Penso, in particolare, alla sua elaborazione per la stesura del Programma fondamentale della Cgil (un documento purtroppo rimosso dal dibattito quotidiano nel sindacato) e alla sua successiva attività politica e culturale. Dobbiamo ripartire da lì per ricostruire una cultura e una prassi politica e sindacale che, prendendo le mosse dall'accresciuta soggettività che lo sviluppo economico e sociale del Novecento ha determinato in modo esteso tra lavoratori e cittadini, ricrei le condizioni per politiche in grado di diffondere benessere, reti solidali, inclusione e crescita culturale. Condizioni che solo un livello più alto di partecipazione, di cittadinanza attiva, di democrazia sostanziale, possono assicurare.

Non sarà facile, perché le culture antisolidali hanno acquisito un grande vantaggio in questi anni, hanno inciso in profondità nel senso comune, nei comportamenti, nell'assetto delle istituzioni e nel loro funzionamento.

Sindacati e partiti di massa sono nati e poi cresciuti in un contesto di relativa omogeneità sociale, con intere comunità segnate dalla condizione di operaio, di contadino, di migrante. È vero che tra l'operaio professionalizzato e il suo garzone la differenza era grande, ma l'orizzonte dell'uno e dell'altro era omogeneo. L'equiparazione tra condizione personale e condizione collettiva era quasi automatica, la rappresentanza era dunque facilitata, la lotta era «naturalmente» collettiva, la regolazione pubblica era chiaramente efficace. La teoria politica offriva inoltre ancoraggi credibili per quell'interpretazione della realtà e per l'elaborazione di politiche di intervento coerenti. Un concetto come quello di «classe» operaia descriveva una realtà, determinava un'identità, favoriva un'aggregazione, suggeriva una «missione» comprensibile e condivisibile.

Oggi gli operai non sono certo scomparsi, anzi sono persino aumentati, ma non si sentono più «solo» operai. Così i contadini, gli impiegati e ogni altra figura sociale: si sentono «anche» cittadini di un luogo, «anche» consumatori, «anche» contribuenti, «anche» donne o uomini. Quella che in passato era un'identità collettiva è arricchita (e a volte superata) da altre identità,

che la destra è stata abile a riconoscere per i propri fini. Come ha recentemente osservato Laura Pennacchi, la destra ha evocato figure a *una* dimensione: il «contribuente» (che naturalmente aspira a pagare poche tasse); l'«utente», che giustamente pretende servizi calibrati sulle proprie esigenze; il «consumatore», che aspira ad avere il mondo intero a propria disposizione; l'«imprenditore», che produce ricchezza grazie al suo talento e alla sua abnegazione. Il lavoratore no, per questa destra non esiste, perché se ha mal di schiena non produce, e se non ha mal di schiena non può che vedere il suo interesse coincidere con quello dell'imprenditore!

Questa riduzione delle identità a una sola dimensione è un artifizio facilmente contestabile, virtuale, purché sia svelato e, alla personalizzazione delle identità, siano offerte altre occasioni di riconoscimento. La riduzione dell'identità a *una* dimensione esclusiva contribuisce a rendere schizofrenica la realtà, accentuando in realtà la solitudine di soggetti posti in perenne competizione. Propone un mondo di individui che si realizzano esclusivamente sulla base di interessi economici, da soli, ora. Invece ogni persona riconosce l'importanza delle relazioni amicali e affettive, ha una storia, una memoria, aspirazioni per il futuro. Ognuno di noi è certo contribuente, ma anche utente, consumatore, lavoratore ecc. Il processo di «personalizzazione» (che non ha forse uguali nel passato, almeno tra i ceti popolari) merita di essere riconosciuto, assunto dalla cultura politica di sinistra e valorizzato, perché rappresenta una crescita positiva, che non obbliga alla chiusura individualistica ed egoistica.

Non a caso questo processo di personalizzazione, che non necessariamente confligge con l'affermazione di diritti e di doveri collettivi, è già stato individuato come essenziale nell'organizzazione dei servizi di protezione sociale e sanitaria, senza che ciò costringa a una rinuncia alla responsabilità pubblica nella promozione e nella gestione di questi sistemi. Si è capito, a sinistra, che la personalizzazione dei servizi sociali e sanitari può essere universale solo in quanto supportata dall'affermazione di diritti e di doveri collettivi.

Prendere atto di questa complessità, della personalizzazione delle identità e del moltiplicarsi delle condizioni di vulnerabilità e di fragilità, è il primo passo e produce (accanto all'oggettivo smarrimento politico che ormai perdura da almeno tre decenni) cambiamenti veloci, che generano insicurezza e rimettono in discussione «diritti» e «doveri».

La politica ha tentato di interpretare le inquietudini generate da questi cambiamenti. La strada che ha scelto è stata però sostanzialmente quella di

una «semplificazione della catena di comando». E qui vengo alla *seconda considerazione.*

Non solo in Italia, ma ovunque, il «presidenzialismo» si è affermato a scapito di forme di governo più partecipate: più si è complicata la società più il potere politico ha accentrato il potere, guardando con sufficienza o con fastidio a modelli partecipativi non governati dall'alto. Qualcuno, così, ha parlato non solo di una società «post-ideologica» ma anche «post-democratica».

È vero che è più difficile organizzare la partecipazione in una società complessa, soprattutto se l'appello alla partecipazione oscilla tra l'accreditamento di rappresentanze tendenzialmente omogenee e l'invito ai singoli cittadini a dire la loro. Con la pretesa, poi, di giungere a soluzioni condivise e in tempi brevi perché… «i problemi non aspettano».

In questa situazione alcuni movimenti hanno teorizzato, e qualche volta sperimentato, vari modelli di «democrazia partecipativa». Penso alle esperienze variamente riferite a Porto Alegre, ai tentativi di enti locali di approvare con modalità partecipative i bilanci. Temo che nessuna di queste idee e di queste esperienze abbia prodotto molto più di interessanti suggestioni.

Con l'avvento di internet qualcuno ha anche avanzato proposte intriganti di forme di democrazia partecipativa «on line». Anche in questo caso non mancano esperienze positive, ma sembrano più «casi» degni di attenzione che alternative credibili alla tendenziale concentrazione del potere nelle mani di ristretti nuclei. Una riforma della politica in senso più partecipativo non è dunque facile, soprattutto se non si individua il modo di produrre decisioni condivise in tempi contenuti.

In questo panorama di oggettiva centralizzazione e di generici appelli alla partecipazione l'Italia si è, per l'ennesima volta, caratterizzata come un laboratorio sensibile. Ha visto affermarsi il soggetto che più di ogni altro incarna un ristretto nucleo di potere, coincidente con gli interessi di un imprenditore abile nel fare i propri affari, utilizzando gli strumenti del populismo, della demagogia e dell'immaginario nazional-popolare per orientare gli elettori e comporre le diverse aspirazioni fondative degli alleati politici.

La destra è stata conquistata dal «partito azienda», per definizione nelle mani del padrone, e il restante sistema politico si è riorganizzato attorno a leadership più o meno caratterizzate. Con l'aggravante, per la sinistra, che con la perdita della partecipazione diffusa si sono indebolite le radici sociali e ogni intervento riformatore appare frutto di una volontà «dall'alto». L'esperienza, giudicata positiva, dell'elezione diretta dei sindaci è assunta a mo-

dello per tutti gli altri tipi di elezione, e ogni tentativo di rivitalizzare la partecipazione politica dei cittadini si ferma a episodiche elezioni «primarie» volte non all'individuazione, ma alla certificazione di candidati sostenuti dal centro. Mi si perdonino queste considerazioni un po' drastiche, forse ingenerose rispetto alla qualità della discussione e anche alle volontà di diversi protagonisti, ma questo è ciò che è accaduto.

Come ricostruire, dunque, un circuito virtuoso tra partecipazione e politica? Io penso che, per i caratteri della società attuale e per la sua complessità, questo compito non spetti solo alla politica, e che anzi debba essere riconosciuta una diversa relazione tra «rappresentanze politiche» e «rappresentanze sociali», fondata sull'acquisizione di una *pari dignità* (ben oltre, dunque, il primato dell'una sull'altra) e sull'affermazione di *regole* (nella rappresentanza) chiare ed esigibili in ogni contesto, affinché i canali di partecipazione siano concretamente verificabili nella loro efficacia.

La storia italiana crea condizioni particolari e favorevoli per un simile tentativo. Il nostro sindacalismo confederale, in virtù di una rappresentanza «generale» che ne costituisce una delle peculiarità più originali, può trovare in questo sforzo le condizioni migliori per fare ciò che in passato ha già fatto altre volte: tutelare, rappresentare, valorizzare il lavoro e, nel contempo, svolgere una funzione nazionale.

Il sindacalismo confederale è ampiamente sollecitato in questa direzione. Vede infatti messa in discussione sia la capacità di rappresentare concretamente il lavoro nel nuovo contesto «post-fordista» sia la capacità di coniugare diritti nel lavoro e diritti di cittadinanza. Deve evitare categorie concettuali obsolete e l'isolamento dei lavoratori rispetto all'insieme dei «consumatori/utenti/cittadini».

In secondo luogo, il sindacalismo confederale già incorpora nella propria rappresentanza un soggetto non riconducibile esclusivamente alla dimensione lavorativa, bensì a una condizione di cittadinanza (gli anziani e i pensionati) determinata, oltre che dai diritti previdenziali, anche dalla situazione economica, sociale e culturale, e dalle scelte delle istituzioni locali, regionali e nazionali. Pensionate e pensionati che, con la creazione di proprie Leghe territoriali, già alimentano una discreta negoziazione sociale sui diritti di cittadinanza.

Infine, una terza ragione che candida il sindacato confederale a un ruolo importante nella partecipazione alle scelte di governo è data dal fatto che, a differenza di altri soggetti sociali, dispone di un'antica abitudine a sviluppa-

re una sintesi tra esigenze diverse, individuando politiche unificanti e non rifuggendo dall'onere della definizione di priorità e di percorsi di attuazione di tali politiche. Lo stesso non si può dire di altri soggetti di rappresentanza sociale. Uno di questi, il «terzo settore», ha costituito negli anni scorsi un'importante novità. Si è presentato come un movimento forte, articolato, giustamente dotato di ottima immagine pubblica, riconosciuto politicamente ed economicamente dalle istituzioni di ogni livello impegnate a promuovere la sussidiarietà. Il Forum del terzo settore ha teorizzato uno sviluppo sociale opportunamente fondato su un nuovo equilibrio tra poteri pubblici e responsabilità dei cittadini organizzati (la cultura della sussidiarietà). Ma è entrato in crisi per la difficoltà di fare sintesi tra interessi parziali e identità plurali, così indebolendo anche la propria aspirazione: offrire alla società italiana un modello di crescita fondato sull'inclusione e sull'investimento nel capitale sociale.

Confindustria, per non parlare di altre organizzazioni d'impresa, si erge a campione dell'interesse nazionale (e in questo ruolo è volentieri accreditata dal potere politico e dai media), ma è oggettivamente corresponsabile dei ritardi del Paese e degli errori che negli scorsi decenni sono stati compiuti. Tant'è che ben volentieri si adatta al disegno berlusconiano. La sua fisiologica tendenza a porre l'impresa al centro del tessuto sociale le impedisce di interpretare le tensioni sociali oltre la propria missione, così sottovaluta l'impatto provocato dalla connivenza tra estese aree dell'apparato produttivo e governi nazionali e locali sul bilancio pubblico, così come la dimensione spropositata dell'evasione fiscale e contributiva. Continua a denunciare un eccesso di spesa sociale, nonostante i raffronti internazionali dicano altro, e tace sull'abbandono di settori economici strategici, non certo imputabili alle rigidità sindacali, in un paese nel quale lo slogan «piccolo è bello» ha rappresentato il dogma di decenni di politica economica.

Il sindacato confederale vive anch'esso tensioni pesanti, alcune delle quali già evocate. Non può che essere così nel momento in cui peggiorano nettamente le condizioni di vita di lavoratori e pensionati, riemergono pesanti divisioni sul *come* sollecitare padronato e governi, non si riesce a convenire quale democrazia sindacale possa essere condivisa.

Tra le tesi in discussione sul futuro del sindacato due sono abbastanza esplicite: la prima punta a trasformarlo in una grande piattaforma di servizi e di intermediazione con il potere politico e con le imprese, dichiarando la propria incompetenza a giudicare le politiche e l'azione dei governi; la se-

conda punta invece a rilanciare la funzione di rappresentanza negoziale, elaborando un proprio autonomo progetto di valorizzazione del lavoro e affiancando alla contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro un'iniziativa negoziale anche nel territorio. In entrambi i casi la tutela individuale è importante, ma nel secondo caso è utile non solo a introiettare nell'economia dell'organizzazione le risorse derivanti dall'attività di servizio, ma anche a fondare su questa attività una lettura più attenta della domanda sociale da portare al tavolo negoziale con le controparti.

Chi vincerà tra queste due idee di sindacato futuro, lo vedremo. Certo, la stessa funzione di rappresentanza collettiva può uscire sia indebolita sia rafforzata dallo sviluppo dei servizi di tutela individuale. E l'intermediazione non nega di per sé la negoziazione. Nell'uno come nell'altro caso il problema vero sarà rappresentato dalla qualità della relazione tra le singole persone associate e le rappresentanze definite, dall'efficacia dei processi democratici che fissano il mandato di rappresentanza (l'autonomo «programma» del sindacato) e giudicano i risultati della sua azione. Questioni non a caso poste come strategiche da Bruno Trentin in tutta la sua esperienza sindacale, e con particolare drammaticità a seguito delle vicende del 1992.

Un soggetto di rappresentanza sociale dei lavoratori e dei pensionati che si interroghi sul proprio futuro ha molte cose sulle quali riflettere: dal fatto che le relazioni con le persone che rappresentiamo cambiano in ragione dei cambiamenti sociali e culturali che ho già citato, al fatto che la linea di confine tra lavoro dipendente e lavoro autonomo merita una verifica, diffondendosi lavori «dipendenti» dotati di grande autonomia e lavori «autonomi» dotati di vincoli davvero stringenti; sino al fatto che il lavoro dipendente non è sempre riducibile solo agli aspetti della «costrizione» (quindi dell'alienazione, del conflitto), ma risponde in parte anche all'aspirazione all'autorealizzazione delle persone, alla loro crescita personale, alla disponibilità a collaborare per obiettivi condivisi. Aspetti non negativi (anzi da ricercare e valorizzare) e che sono tanto più forti tanto più le competenze accumulate nell'attività prestata sono riconosciute (ancora la lezione di Bruno Trentin).

Tutto ciò ci sollecita a vedere la contrattazione collettiva non solo come un *vincolo* da porre all'impresa per impedirne i soprusi e lo sfruttamento, ma anche come il *supporto* da offrire ai lavoratori e alle lavoratrici per la propria autorealizzazione, riconoscendo dunque accanto alla dimensione collettiva anche una dimensione individuale della contrattazione.

E ancora, ci sollecita a non distinguere il «lavoratore» dal «cittadino», bensì ad assumere esplicitamente i diritti degli utenti e dei consumatori come diritti da promuovere e da tutelare, da rappresentare in modo esplicito ed efficace affinché la loro rappresentanza non sia assunta da organizzazioni che (per origine e per cultura) non si preoccupano della condizione di lavoro.

Si tratta insomma di leggere la dimensione del disagio per quel che è, di partire dai «bisogni» per elaborare proposte, per trasformarli in una «domanda» di intervento orientata a governare e a ridurre le contraddizioni sociali, aumentando il grado di equità e di coesione del tessuto sociale. Con la definizione di un proprio «programma» il sindacato generale assume una soggettività politica, come aveva ben chiaro Trentin. Una soggettività politica che va ben oltre quella resa possibile dalla semplice solidarietà tra categorie. Lo trasforma in soggetto autonomo capace di accrescere la cultura dei rappresentati e di alimentare lo stesso dibattito politico, offrendo alle istituzioni un'importante rete di relazioni con la società che queste devono interpretare e governare.

È da tempo che la Cgil ragiona in questi termini, ma il lavoro da compiere per tradurre questa elaborazione in quotidiana prassi sindacale è ancora intenso. Basti pensare a quanto sia difficile affiancare a una rinnovata strategia contrattuale per la tutela e la valorizzazione del lavoro anche una più incisiva negoziazione sociale nel territorio sui modelli di sviluppo locale, sui sistemi di welfare e sulla politica dei redditi, nonostante sia sempre più chiaro che la tutela della condizione di lavoro non si esercita più solo «nel» luogo di lavoro. Pretende una tutela anche nella società e una relazione più stretta tra diritti nel lavoro e diritti sociali, perché se mai in passato i diritti conquistati nel luogo di lavoro potevano cambiare in profondità anche le condizioni sociali dei lavoratori, oggi rischia di accadere l'opposto: che l'inadeguatezza o la messa in discussione dei diritti sociali logori fortemente la capacità dei lavoratori di tutelare la propria condizione. Avere o non avere figli, avere o non avere la casa, disporre o meno di un'istruzione adeguata, di condizioni di salute decenti, porta a cambiamenti radicali che non sono gestibili solo attraverso i diritti conquistati nel luogo di lavoro.

L'esigenza di sviluppare la negoziazione sociale territoriale, giustamente sottolineata dalla nostra recente Conferenza di organizzazione, ancora non ha prodotto una coerente evoluzione delle modalità del lavoro sinda-

cale. L'attività negoziale delle categorie si è qualche volta esercitata con l'introduzione di tutele mutualistiche che poco hanno a che fare con il rafforzamento del welfare di cittadinanza, mentre la negoziazione sociale nel territorio non vede un'adeguata partecipazione e il protagonismo degli stessi lavoratori che pure subiscono tutte le contraddizioni del sistema. La ragione di questo stato di cose non sta nella «scarsa sensibilità» di questo o quel dirigente di categoria, attiene (temo) al «peso» della rappresentanza di categoria.

E qui vengo al *terzo punto* di questa riflessione. Oggi la forma più diretta e consolidata di rappresentanza sindacale è esercitata nelle categorie. È in queste organizzazioni, infatti, che la relazione tra tavolo di trattativa e soggetti rappresentati è più diretta. La Confederazione, senza il tramite della rappresentanza di categoria, ben difficilmente è in grado di dialogare direttamente con i lavoratori e i pensionati che pure la compongono. Se si escludono alcuni momenti (penso ai grandi accordi di concertazione su aspetti essenziali del sistema contrattuale e previdenziale), la relazione del sindacato «generale» con i propri associati è mediata dalla categoria «fordista». Ma la categoria (i meccanici, gli edili, il pubblico impiego ecc.) è nata e vive per regolare il rapporto di lavoro, per comporre il conflitto generato dalla relazione di dipendenza e (quando può) valorizzare il lavoro. Ciò che viene regolato all'esterno del rapporto di lavoro non può entrare tra le priorità solo «dopo» tutto questo.

Questo punto di debolezza per un sindacato che intenda coniugare diritti nel lavoro e diritti di cittadinanza è testimoniato da mille esempi: i lavoratori hanno bisogno di una sanità accessibile e di buona qualità, ma solo eccezionalmente una categoria «fordista» può mobilitarsi per questo. La stessa categoria dei lavoratori della sanità, che sicuramente ha un interesse primario ad affrontare il problema, è innanzitutto impegnata a rappresentare i lavoratori di fronte alle esigenze di riassetto del sistema sanitario. La Funzione pubblica Cgil ha fatto grandi battaglie per una sanità pubblica moderna ed efficiente, ma che fatica convincere medici e infermieri sull'opportunità di chiudere piccoli ospedali e contrastare con rigore comportamenti opportunistici a tutto danno degli assistiti. Lo stesso ragionamento può essere sviluppato parlando di casa, di mobilità, sicurezza ecc. Un altro esempio ci viene dalle questioni poste da un lavoro atipico qual è quello delle assistenti familiari, le cosiddette «badanti». Il sindacato oscilla tra la (sacrosanta) tutela del lavoro di cura e l'esigenza (al-

trettanto evidente) di tutelare l'anziano non-autosufficiente e la famiglia, che per effetto di un sistema di welfare inadeguato devono trasformarsi in datori di lavoro. Da che parte sta il sindacato? Dalla parte della badante o dell'assistito? La risposta ovvia è: dobbiamo stare dalla parte di entrambi. Il che significa non rimuovere il problema, sporcarci le mani, pretendere che sia la responsabilità pubblica ad assicurare (così come per ogni altra area di welfare) le tutele ai soggetti coinvolti, senza «privatizzare» il problema a carico dell'uno o dell'altro, ma assicurando l'equilibrio tra due diritti *dipendenti* l'uno dall'altro.

Un'ulteriore conferma della tendenza oggettiva delle categorie a preferire istituti direttamente gestibili nell'ambito del rapporto di lavoro da esse regolato è data dalla già citata adozione di strumenti mutualistici integrativi rispetto al welfare universale, accompagnati da una generica sollecitazione alla Confederazione affinché «affronti il problema generale» di un sistema evidentemente incompleto e fragile.

Ma con quale rappresentanza effettiva la Confederazione è poi in grado di intervenire per affermare diritti universali? Potrà, ad esempio, mobilitare i lavoratori (non informati né coinvolti) a sostegno di un negoziato sull'assetto della sanità, dei servizi sociali e del sistema scolastico?

Non è facile, a dimostrazione del fatto che anche la rappresentanza sindacale è investita, al pari della rappresentanza politica, dalla complessità e dall'esigenza di trovare forme di intervento fondate sull'aumento della partecipazione e della democrazia. Ma di questo c'è bisogno, per evitare che con il declino della partecipazione si riducano ulteriormente anche gli spazi di intervento dei soggetti più deboli.

Un contributo in questa direzione è dato dal non ritenere che la confederalità sia solo un'alleanza tra categorie di lavoratori, bensì anche un'alleanza tra i diritti di chi lavora e i diritti di cittadinanza, recuperando la tradizione più bella di lotta al corporativismo e di contributo consapevole a uno sviluppo che diffonda benessere.

Ciò significa, ad esempio, ripensare e rafforzare anche la relazione tra la rappresentanza sindacale confederale e il ricco associazionismo generato dalla complessità sociale, per l'esigenza di dare voce a bisogni sociali di primaria importanza. Una convergenza che può trovare nella negoziazione sociale il terreno elettivo. Le due cose (negoziazione sociale e nuovo profilo della confederalità) stanno insieme, vista l'esigenza di assicurare una sintesi positiva tra i diritti nel lavoro e i diritti di cittadinanza.

Penso, e questo è l'*ultimo punto* sul quale mi soffermo, che se investiremo con più energia in questa direzione, recuperando e aggiornando l'ispirazione del Programma fondamentale della Cgil, daremo una mano anche alla politica e alla democrazia. Se invece aspettiamo che sia la politica a ricostruire le strade di dialogo con la complessità sociale, il processo di semplificazione nella catena di comando produrrà effetti ancora più nefasti, a partire dall'ulteriore aumento delle differenze sociali.

La politica ancora non riconosce il contributo che le può venire dallo sviluppo di una negoziazione sociale trasparente. Spesso anzi vede nelle nostre piattaforme rivendicative una impropria interferenza rispetto alle sue prerogative, oppure le giudica una fastidiosa tendenza del sindacato a «chiedere» cose che non possono essere concesse. Non è raro che anche amministrazioni che tentano di promuovere «bilanci partecipativi» siano insofferenti verso la negoziazione sociale territoriale.

In realtà le amministrazioni pubbliche e i governi praticano una continua negoziazione sociale, ma con altri soggetti. Sindaci, assessori e ministri discutono le proprie scelte con mille interlocutori, sociali ed economici, oltre che politici. Sotto questo profilo gli unici interlocutori che pare non abbiano titoli per discutere con il potere politico sembra siano i rappresentanti dei pensionati e dei lavoratori.

A volte li disturba il fatto che il sindacato ha bisogno di rivendicare *pubblicamente* e di giungere a intese ugualmente pubbliche. Per altri soggetti non è così, anzi la gran parte dei negoziati tra potere politico e interlocutori sociali o economici ha carattere di sostanziale riservatezza. Inutile dire che, al di là della legittimità di queste azioni, proprio il carattere di trasparenza dell'iniziativa sindacale meriterebbe di essere assunta a valore per una democrazia sostanziale.

L'azione sindacale ha poi un'altra caratteristica che ne fa un soggetto interessante dal punto di vista di un governo democratico che intenda favorire la partecipazione: il suo essere rappresentante solo della «domanda» sociale. Questa caratteristica in realtà è spesso vissuta con fastidio dal potere politico, ben felice di poter dialogare con chi porta, insieme al problema, anche la risposta ed eventualmente le risorse per realizzarla. Ma così il potere politico si espone a un'infinità di «conflitti di interesse» (che non si esercitano solo nell'attribuzione delle frequenze televisive da parte di chi possieda anche le emittenti) e contraddice in modo plateale un insegnamento che tutti dovremmo avere ben compreso: il fatto cioè che un

«mercato» rappresenta un ottimo sistema per promuovere sviluppo ed efficienza quando assicura una netta distinzione tra la «domanda» e l'«offerta». Ecco, il sindacato rappresenta solo la «domanda» sociale. Non si candida a *gestire* la risposta, che giustamente spetta alle istituzioni, alle imprese e alla libera auto-organizzazione dei cittadini. Rappresenta la «domanda sociale» e lo fa in modo tanto più autorevole quanto più è in grado di unire (far sintesi) e di ottenere risultati (elaborare programmi non demagogici).

Perché non provarci, dunque?

Gli ultimi numeri

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 olitico 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*

n. 4/2007 [32]
Argomento. Una nuova fase della concertazione. *Intervista a Guglielmo Epifani* (a cura di Mimmo Carrieri)
Tema. Dal protocollo al patto sociale - *Introduzione.* Le basi di una nuova stagione di accordi sociali *di Mimmo Carrieri* - Il crollo della produttività in Italia. Le mancate complementarità tra nuove tecnologie, cambiamenti organizzativi e coinvolgimento dei lavoratori *di Riccardo Leoni* - Il nodo della produttività e il patto sociale *di Leonello Tronti* - Impresa, innovazione, relazioni industriali nei sistemi locali regionali *di Paolo Pini* - La questione salariale *di Agostino Megale*
Documento. Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita (20 settembre 2006)
Confronto. *Tracciare confini. Realtà e metafore della distinzione*, di Gian Primo Cella - L'attraversamento dei confini nella teoria sociale *di Paolo Marchetti* - Quando i confini diventano una metafora dell'azione sociale *di Lorenzo Speranza*
Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Immigrazione italiana e movimento operaio a San Paolo. Un bilancio storiografico *di Luigi Biondi*

TENDENZE. Organizzazione del lavoro e classificazione professionale tra ideologie giuridiche e iniziativa sindacale *di Francesco Sinopoli* - Movimento *alterglobal* e nuove forme di conflittualità *di Emanuele Toscano*

n. 1/2008 [33]
ARGOMENTO. Di Vittorio nel sindacato e nelle istituzioni *di Adolfo Pepe*
TEMA. Organizzare i cambiamenti - *Introduzione.* I cambiamenti organizzativi del sindacato. Quelli proposti e quelli realizzabili *di Adolfo Braga* - La Conferenza di organizzazione della Cgil: un'occasione di innovazione. *Intervista a Carla Cantone di Adolfo Braga* - Nuova domanda di rappresentanza e tutela: le sfide organizzative per il sindacato *di Mauro Salvato* - I mestieri del sindacalista *di Marco Cerri, Vladimiro Soli* - Presenza, *audience* e influenza sindacale. Il caso spagnolo *di Pere J. Beneyto* - «Don't Mourn: Organize!» Sindacato e organizzazione in America *di Marianna De Luca* - Contrattazione «politica» e consultazione dei lavoratori *di Lucio Baccaro* - Sindacalizzazione: linee di tendenza in Europa. Un'analisi longitudinale 1950-1996 *di Daniele Checchi, Jelle Visser*
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Comunicare vuol dire *A CURA DI Vincenzo Moretti INTERVENTI DI: Luca De Biase, Fulvio Fammoni, Raffaele Fiengo, Antonio Lieto, Cinzia Massa, Piergiovanni Mometto, Vincenzo Moretti, Nicoletta Rocchi, George Siemens, Rosario Strazzullo*
CONFRONTO. *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, di Luciano Gallino - *Il lavoro non è una merce*: flessibilità e globalizzazione *di Davide Imola* - Coordinate per una politica globale contro la flessibilità *di Elena Persano*
TENDENZE. Gli scioperi in Francia. Tra forti esplosioni sociali e debole tradizione contrattuale *di Stephen Bouquin*

n. 2/2008 [33]
ARGOMENTO. Presentazione *di Mimmo Carrieri* - «Fabbrica diffusa» e nuova classe operaia *di Aris Accornero*
TEMA. Globalizzazione, migranti e cittadinanza - *Introduzione.* Globalizzazione, migranti e cittadinanza *di Salvo Leonardi* - Meteci transmigranti e fantasmi locali. Appunti per una fenomenologia dell'esperienza migratoria *di Annamaria Rivera* - Migrazioni postcoloniali. Le migrazioni contemporanee e la critica postcoloniale *di Miguel Mellino* - Il modello mediterraneo dell'immigrazione *di Enrico Pugliese* - Una trasformazione imprevista: l'incontro tra economia italiana e immigrazione straniera *di Maurizio Ambrosini* - L'inclusione si basa sul lavoro. Intervista a Piero Soldini *di Emanuele Galossi, Maria Mora* - A metà della strada.Un'indagine sul rapporto tra sindacato e immigrazione *di Silvia Cozzi, Giovanni Mottura, Matteo Rinaldini* - Migranti tra associazionismo transnazionale e pratiche di co-sviluppo *di Eleonora Castagnone,*

Anna Ferro, Petra Mezzetti - Diritti, doveri e obblighi degli stranieri: l'eccezione e la regola *di Vittorio Angiolini* - Dimensione lavorativa e fattore religioso *di Antonello De Oto* - Oltre lo specchio. Per una antropologia del lavoro in Africa *di Fabio Viti*
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla *flexicurity*: il caso italiano *di Michele Raitano*
CONFRONTO. *L'altalena della concertazione*, di Mimmo Carrieri - C'è un futuro per la concertazione? *di Riccardo Terzi* - Un compromesso sociale per la concertazione *di Giuseppe Della Rocca*
TENDENZE. La sentenza Laval: un invito a ripensare la politica sociale europea? *di Carla Antonucci, Marco Marino* - Ricominciare da sé. Idee per l'innovazione organizzativa del sindacato in Veneto *di Alfiero Boschiero* - Giovani: mercato del lavoro e welfare *di Renato Bacconi*

n. 3/2008 [34]
TEMA. Democrazia e rappresentanza sociale nell'era post-ideologica - *Introduzione.* Dopo il primato della politica *di Riccardo Terzi*- Democrazia e rappresentanza del lavoro. La «narrazione postideologica» e la «narrazione neolaburista» *di Antonio Cantaro* - Rappresentanza sindacale e rappresentanza politica. Brevi note su un rapporto necessariamente complesso *di Ida Regalia* - L'era post-ideologica: senza la dissoluzione delle ideologie *di Cesare Pinelli* - Percorsi democratici nell'Italia di mezzo *di Francesco Ramella* - Dalla coscienza di classe alla coscienza di luogo. Parole chiave per una nuova rappresentanza sociale *di Aldo Bonomi* - Ruolo e funzioni del terzo settore *di Maria Guidotti*
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Tra la via Riken e l'Europa. Lavoro scientifico, organizzazione della ricerca, cultura del merito, valorizzazione del talento *di Vincenzo Moretti*
TENDENZE. La nuova Confederazione sindacale delle Americhe *di Nana Corossacz* - L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare *di Marcello Pedaci* - Il Trattato modificativo di Lisbona. Per l'Unione Europea un nuovo processo di ratifica *di Silvana Paruolo* - Cgil e Cisl: modalità d'azione e culture organizzative *di Stefano Vanni*

pubblicità
Unipol

Quella nuova:
SALVADANAIO

pubblicità
Unipol

ALTERNARE LE MANI / LA BAMBINA