Storie precarie.

Un bilancio storico sui giovani e il lavoro

Roberto Bruno

Il «mondo del lavoro» è una costruzione complessa, realizzato con pezzi differenti e frutto delle conquiste che la classe lavoratrice è riuscita a ottenere con dure lotte durante il secolo scorso. Di esso fanno parte il mercato e i meccanismi di reclutamento e prestazione del lavoro, i contratti e i salari, i profili professionali, le modalità e la durata dell'impiego, l'insieme di diritti e tutele dentro e fuori il luogo di lavoro, i sistemi di welfare. Elementi che nel corso degli ultimi due decenni del Novecento hanno visto profondi cambiamenti a seguito delle tensioni deregolative proprie del neoliberalismo mondiale che hanno investito tutti gli aspetti della società contemporanea: l'economia e la politica degli Stati-nazione, e le organizzazioni di partecipazione di massa come i partiti e i sindacati, hanno via via perso importanza e centralità politico/negoziale all'interno delle società capitalistiche. E quando si utilizza il termine «capitalismo» non ci si riferisce, ovviamente, *soltanto* a un sistema economico, poiché a questo sono naturalmente associate diverse dimensioni della vita umana, a partire dalla sfera politica e da quella sociale.

Tre sono gli elementi che nell'arco di circa un trentennio hanno concorso a trasformare il mondo del lavoro: la delocalizzazione della produzione verso aree del pianeta con abbondanza di manodopera sottopagata e senza alcun diritto e tutela, le innovazioni tecnologiche che hanno automatizzato intere fasi del ciclo produttivo espellendo forza lavoro, il processo di flessibilizzazione dei contratti che ha in poco tempo immesso robuste dosi di precarietà nel lavoro e nella vita di milioni di lavoratori. Ne è risultato mutato, per molti aspetti, lo stesso valore assegnato al concetto di «lavoro», così come le relazioni fra le organizzazioni dei lavoratori e le imprese (Bihl, 1995; Accornero, 1997; Beck, 2000).

* Roberto Bruno, dottore di ricerca, è stato borsista biennale nella Scuola superiore di Storia contemporanea presso l'Insmli (Milano).

Tutto ciò sembra prefigurare il passaggio dall'epoca dell'*homo faber* a quella dell'*homo flexibilis* (per parafrasare Revelli, 2001). Per scoprire presto, però, che tale passaggio, considerato da molti epocale, ha un costo sociale e soprattutto umano che è scaricato sempre più sulle nuove generazioni, sul loro futuro, sulle loro capacità di organizzarsi in un sistema che s'allontana dal modello di democrazia industriale che ha mobilitato milioni di lavoratori elevandoli a cittadini attivi. Il sindacato ha pertanto di fronte una grande sfida: riportare al centro delle sue attività un senso di solidarietà collettiva verso le fasce più deboli, da attuare mediante strategie di inclusione, di partecipazione e di garanzia verso le nuove generazioni. Perché una società senza possibilità di progettare il proprio futuro è destinata a un rapido declino.

1. Cosa è accaduto negli ultimi vent'anni

I profondi cambiamenti che hanno investito il mondo del lavoro durante gli ultimi due decenni del Novecento hanno prodotto immagini contraddittorie. Da una parte si sono collocati i neoliberisti sostenitori delle *nuove* professioni lavorative, ritenendo tali forme di lavoro più stimolanti, creative, meno faticose e con un tasso di flessibilità *funzionale e relativo* alle esigenze di vita e di tempo libero del lavoratore; dall'altra, invece, si sono posti i contrari all'atipicità e irregolarità dei *nuovi lavori*. Questi ultimi sostengono, a ragione, che le cosiddette *nuove professioni* (ma si tratta in realtà di *nuove* tipologie contrattuali piuttosto che di nuovi lavori) producono una diffusa precarietà, un forte abbassamento del sistema dei diritti, una scoperatura dal sistema delle garanzie sociali, con una pesante e generale ricaduta anche nei comportamenti della vita extralavorativa¹. I timori e le preoccupazioni per una eccessiva precarietà del lavoro vengono suffragate dalla veloce diffusione, nell'ultimo decennio, di forme contrattuali atipiche come i contratti a termine, i part-time, i lavori parasubordinati, quelli interinali, la somministrazione di lavoro, la collaborazione coordinata e continuativa, i lavori a progetto.

¹ La letteratura e la pubblicistica sulla flessibilità del lavoro in Italia è veramente ampia. In questa sede ci limita a segnalare Rizzo (2002); per un approccio concettuale alla flessibilità si rimanda a Barbier, Nadel (2002).

L'ultima ondata di innovazioni tecnologiche ha inoltre trasformato «la percezione del tempo e dello spazio, mutando di conseguenza le condizioni di vita e di lavoro, cambiando i valori e incidendo notevolmente sulle speranze e le paure di milioni di persone», come ha esordito Sergio Cofferati nella relazione introduttiva al Congresso nazionale della Cgil del febbraio 2002². Con l'innovazione tecnologica e la delocalizzazione aziendale della produzione, proprie degli ultimi trent'anni, il capitale ha sferrato il più grande assalto al sistema dei diritti dei lavoratori e a quello delle garanzie sociali, minando il ruolo delle organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro e nella stessa società. In tale contesto, il sindacalismo fondato sul modello industriale è infatti entrato in una fase di declino costante rispetto alla centralità e all'importanza rivestita sino a qualche anno prima. Tuttavia esso continua a rappresentare una quota consistente di lavoratori in un sistema industriale che, sebbene risulti attraversato da un generale processo di *downsizing*, riveste ancora un ruolo fondamentale nell'apparato produttivo ed economico nazionale.

Per il sindacalismo industriale italiano, così come si è organizzato a partire dal secondo dopoguerra, si pone la necessità di ridefinire la propria organizzazione in una direzione via via interclassista. Mutano anche i meccanismi con cui i sindacati assumono la rappresentanza degli interessi dei lavoratori, secondo una linea di indirizzo che colloca l'attività sindacale come uno dei molteplici soggetti che contrappongono i propri interessi all'interno della società.

In tal senso è maturata in Italia, almeno a partire dalla stagione dei congressi del 1991, una nuova figura dell'organizzazione. Alla tradizionale attività della contrattazione si è affiancata quella della concertazione, ponendo ai sindacati, e ai lavoratori, le responsabilità del concorso al risanamento economico del paese. Si è in questo modo configurata un'inedita forma di sindacato come organizzazione di cittadini, chiamato a ricoprire ruoli di corresponsabilità nelle principali scelte generali di sviluppo e di risanamento dell'economia, attraverso un informale riconoscimento istituzionale delle sue funzioni e del suo ruolo. Così è stato, ad esempio, in occasione della legge del 1990 sul diritto di sciopero nel settore dei servizi pubblici, sull'abolizione della scala mobile nel 1992 e l'accordo del 1993 fra sindacati, organizzazioni padronali e governo sul sostegno alla politica

² Cgil (2002).

dei redditi. Durante quella stagione, per altro caratterizzata da un deficit pubblico elevato, con il paese «sull'orlo della bancarotta della finanza pubblica» (Carrieri, 2001) e di fronte a una crisi irreversibile del sistema politico/partitico (Salvadori, 1994), il sindacato italiano ha senz'altro svolto un ruolo determinante non solo sul piano della moderazione salariale indispensabile al risanamento, ma anche al livello politico e istituzionale, vista la crisi di legittimità vissuta dai partiti negli anni di passaggio dalla prima alla cosiddetta *seconda repubblica* (Scoppola, 1991).

Questi provvedimenti, da un lato, hanno supportato le aziende e la ripresa dello sviluppo produttivo attraverso interventi a sostegno della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica, la concessione di sgravi fiscali, il finanziamento diretto alle imprese, il sostegno per il miglioramento e il potenziamento delle infrastrutture; dall'altro, hanno reso più flessibile il mercato lavorativo mediante l'istituzionalizzazione di forme di lavoro atipico e il crescente ricorso a contratti *alternativi* (dove *l'atipicità*), rispetto all'assunzione a tempo indeterminato, allungando in questo modo la durata del tempo di attesa per un lavoro stabile e sicuro.

La concertazione si è rivelata una pratica efficace all'interno del sistema di relazioni industriali, consentendo il felice raggiungimento degli obiettivi del risanamento economico tramite il controllo della dinamica salariale e la riduzione della conflittualità sociale. Essa non è stata però altrettanto efficace in materia di lotta alla disoccupazione. Anche il rapporto del Consiglio nazionale per l'economia e il lavoro (Cnel) ha messo in luce il mancato raggiungimento del calo della disoccupazione, come invece ci si attendeva dalle pratiche della concertazione fra le parti sociali. Riferendosi al biennio 1997-98, ovvero il primo dopo l'adozione del pacchetto Treu, che ha introdotto nel mercato del lavoro le prime forme di flessibilizzazione delle figure contrattuali, il Cnel denunciava infatti che un «tema permanente, e tuttora aperto, è stato per le confederazioni sindacali quello della disoccupazione, che ha teso a crescere, malgrado i risultati positivi della politica dei redditi. La moderazione salariale e il forte calo di conflittualità, resi possibili dalle nuove regole contrattuali previste dal Protocollo del 1993, hanno largamente contribuito al risanamento economico del paese che, nel marzo del 1998, avendo rispettato i parametri di convergenza previsti dal Trattato di Maastricht, è stato accolto fra gli undici membri del 'club euro'. Ma l'Europa delle monete deve accompagnarsi a un'Europa del lavoro e, per quanto riguarda

il nostro paese, Cgil, Cisl e Uil non hanno lesinato critiche agli imprenditori e ai governi»³.

La diffusione delle forme contrattuali di lavoro atipico, dell'interinale, del part-time, del tempo determinato, introdotte con la legge Treu e ulteriormente ampliate con la legge n. 30 del febbraio 2003 e con il decreto legislativo 276 dello stesso anno, hanno portato nel breve arco di un decennio a un'ulteriore precarizzazione delle figure del lavoro e dei lavoratori. E nella quasi totalità le nuove forme contrattuali riguardano i giovani, ai quali è promesso un uso più flessibile del tempo di lavoro con quello della vita privata: «la riforma regola – o riregola – alcuni contratti che favoriscono l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro di persone che hanno bisogno di coniugare i tempi lavorativi con quelli dedicati alla famiglia, all'apprendimento o ad altri scopi». Così recita il sito del ministero del Welfare nell'introduzione dedicata alla legge 30, definita «legge Biagi». Queste poche righe delineano però un paese irrealista, ponendo come un problema dei lavoratori italiani la necessità di coniugare il tempo di lavoro con le esigenze personali e familiari. Il fine, in sé lodevole, rientrerebbe nel tema dell'allargamento delle misure di welfare per i lavoratori, che anzi rischia di essere travolto da provvedimenti di «macelleria sociale»; ma si tratta di un falso problema, perché il nodo centrale della cosiddetta «riforma» non riguarda l'apparente ed esistenziale necessità di coniugare il tempo di lavoro con quello della vita privata, ma coinvolge la sfera della regolamentazione dei contratti per le nuove generazioni, visto il massiccio impiego di contratti atipici adottato da parte del mondo delle imprese e della stessa pubblica amministrazione negli ultimi dieci anni. Il tutto ha portato a una diffusione delle forme di lavoro precario, definito come «tempo parziale» utilizzando un termine apparentemente neutro. Ciò che viene annunciata come la regolamentazione di situazioni eccezionali, come possono essere i tentativi di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze personali, diventa piuttosto una regola largamente utilizzata ben oltre i buoni, ma falsi, propositi «di equilibrare l'esigenza del lavoratore di disporre di una parte del tempo per finalità diverse dal lavoro», come si legge sul sito del ministero.

La riforma del mercato del lavoro con la diffusione dei contratti atipici è l'ultimo intervento, in ordine di tempo, che ha pesantemente condizionato il potere contrattuale della classe lavoratrice e delle organizzazio-

³ Consiglio nazionale per l'economia e il lavoro (2000), pp. 746-ss.

ni sindacali. Recenti studi hanno dimostrato come le crescenti disuguaglianze esistenti, e anzi aumentate, all'interno del mercato del lavoro americano rendano di fatto inefficace l'istituto della contrattazione collettiva, determinando una «polarizzazione dei lavoratori ai due estremi della scala salariale, come effetto della concorrenza mondiale e della sostituzione di lavoro umano con tecnologie informatiche»⁴. Del resto anche in Europa, in particolar modo in Italia, appare ormai evidente come in realtà siano diventati «atipici», e sempre più rari, i contratti a tempo indeterminato, piuttosto che il contrario, con la conseguente e progressiva «sostanziale scomparsa delle classi medie e delle tutele lavoristiche pensate per tali classi»⁵.

La diffusione dei *nuovi* contratti di lavoro ha interessato indifferentemente le regioni del Nord come quelle del Mezzogiorno, dando vita a quella che i giornali ormai da qualche tempo chiamano «generazione mille euro». Si tratta di uomini e donne compresi nella fascia d'età fra i 25 e i 35 anni, che in altri tempi sarebbero stati ascritti alla fascia più attiva della popolazione, su cui pesano invece pesanti insicurezze sociali dovute proprio alle attuali condizioni del mercato del lavoro: atipicità delle forme contrattuali, ricorso a diversi lavori per arrotondare i guadagni, salari e stipendi miseri che difficilmente consentono di arrivare a fine mese (specie se si ha qualche familiare, o un compagno di vita, a carico), diffusa disoccupazione e sottoccupazione. E al danno, infine, si aggiunge la beffa: nella maggioranza dei casi si tratta di giovani in possesso della laurea, a triste dimostrazione del paradosso che in Italia i più preparati e qualificati sono quelli con il più basso tasso di occupazione. Confermano queste considerazioni i dati della *IX^a Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati italiani*, presentata dal consorzio interuniversitario AlmaLaurea nel 2007. Secondo l'indagine, che abbraccia un arco di tempo dal 1999 al 2006, l'instabilità e l'insicurezza tipica di molte forme di impiego sono cresciute di pari passo con il lavoro atipico, che nel quinquennio 2001-2006 è cresciuto di ben dieci punti percentuali. Per non parlare delle forme retributive: per i fortunati che riescono a trovare un impiego la media salariale sfiora appena 1.000 euro al mese, con una tendenza che nel tempo è andata sempre più al ribasso, visto che nel 2006 un laureato italiano

⁴ Zoppoli L. (2009), *Inseguendo l'utopia dell'equità sociale*, in *La Repubblica*, 9 marzo.

⁵ *Ivi*.

ha guadagnato al mese, in termini reali, meno di quanto percepiva il fratello maggiore cinque anni prima⁶.

In tempi di crisi economica mondiale, come quelli che si stanno attraversando, spesso si è costretti a cercare anche due e persino tre lavori, ovviamente in nero, senza alcuna copertura sindacale e nessuna protezione sociale: l'Istat ha stimato per il 2008 almeno tre milioni e mezzo di italiani costretti a ricorrere a un secondo lavoro, e l'Eurispes fa aumentare questa cifra fino a sei milioni di lavoratori, concentrati in particolare nel terziario e nella ristorazione⁷, mentre è tristemente ripresa la via migratoria di moltissimi giovani dalle regioni meridionali verso le aree del Centro-Nord e persino all'estero, fenomeno che fa del Mezzogiorno italiano «un caso unico in Europa» con oltre 700 mila partenze dalle regioni meridionali nel periodo 1997-2008, come è denunciato nel rapporto sull'economia del Mezzogiorno del 2009⁸.

Chi sono, cosa fanno, dove vivono e, soprattutto, *come* vivono? È questo il dramma di un'intera generazione che ormai da qualche anno cerca di sopravvivere alla sistematica deregolamentazione del mercato del lavoro e al costante livellamento della propria retribuzione, senza per altro riscontrare vistose differenze fra i giovani precari delle regioni «ricche» del Centro-Nord e quelli del Centro-Sud.

Sono giovani che normalmente si incontrano per strada, nei bar, sui bus, tra i corridoi delle facoltà universitarie, al mercato. Sono quelli che vestono bene nei centri commerciali e che fermano i visitatori proponendo qualche promettente e vantaggiosa offerta. È la voce gentile dell'operatrice del call center che risponde alle richieste di informazioni che quasi quotidianamente rivolgiamo per i più disparati motivi. O quella ancora più convincente che cerca di vendere una connessione adsl. «Ragazzi» normali, sui quali si stanno progressivamente scaricando i costi (sociali, economici e politici) della mai arrivata ripresa economica per cui era stata progettata la flessibilità del lavoro, e che s'è invece rivelata un vero bluff (Rizzo, 2002). Durante gli ultimi trent'anni le professioni di fede del neoliberismo globale hanno ammaliato

⁶ AlmaLaurea (2007). Vedi anche Pace F. (2007), *Laureati, colti e disperati: è l'esercito dei senza lavoro*, in *La Repubblica*, 2 marzo.

⁷ Ribichini P. (2009), *Pochi soldi, due lavori. Cavarsela in tempi di crisi*, in *La Repubblica*, 22 agosto.

⁸ Svimez (2009a), Svimez (2009b). Vedi anche l'articolo *I meridionali emigrano ancora al Nord in cerca di lavoro*, in *La Repubblica*, 16 luglio 2009.

persino alcune aree della tradizione riformista europea, facendo passare per verità indiscutibili che la produttività di un paese, la sua competitività nel «sistema mondo», la sua ricchezza e il progresso economico fossero possibili solo di fronte a un sistema sindacale debole, con tutele e garanzie sociali blande. In questo dogma neoliberista sono stati in molti, almeno in Italia, a credere che bastasse applicare la formula «più mercato e meno Stato» per fare ripartire il paese. Ma se meno Stato si traduce in minori garanzie per i cittadini e per i lavoratori e, di contro, aumenti di profitti per il capitale, le trasformazioni cui stiamo assistendo porteranno inevitabilmente a una società caratterizzata e contraddistinta da pesanti sperequazioni fra una minoranza della popolazione, che accresce sempre di più il proprio status e per la quale migliorano le proprie condizioni di vita, e la maggioranza che invece vede schiacciate le proprie possibilità verso condizioni di mera sussistenza. Una società nel complesso, quindi, che diventa sempre più povera.

2. I lavoratori atipici dell'area etnea

Catania è una città come molte altre nel Mezzogiorno d'Italia: ricca nonostante le ampie e diffuse sacche di degrado sociale, popolare e politico, cresciuta vorticosamente su se stessa nell'ultimo secolo e dove la furia dello sviluppo ha spazzato con le ruspe alcuni quartieri storici, preservandone altri, chissà per quale arcano motivo. Chi viene a Catania per la prima volta, prova un certo smarrimento. Non sa decidersi se gli piace, perché vede, e sente, troppi elementi contrapposti e contrastanti. Quando s'abituata, spesso è tardi per accorgersi che si tratta dei caratteri originali e vivi della città. Tra i palazzoni di corso Sicilia sopravvive un pezzo di storia della città, con il mercato quotidiano che si adatta al mondo globale, le bancarelle di vestiti dei cinesi, i banchetti di compact disc e dvd dei senegalesi, le borse e le cinture tarocate poste agli angoli di maggiore passaggio. E poi le bancarelle di frutta, di verdura, di pesce e altre impensabili mercanzie reclamate con la tipica cantilena dei venditori. Colori forti e vivi. Le voci dei venditori e il brusio di una folla incessante invadono le strade attorno piazza Alberto, piazza Stesicoro e il *moderno* corso Sicilia.

Ma Catania è anche la più importante città universitaria della Sicilia orientale, con moltissimi studenti fuori sede che pullulano i palazzoni costruiti durante gli anni d'oro della speculazione edilizia, quella che fece il «sacco»

della città. Sono i ragazzi che colorano le notti, protagonisti della rinascita culturale, musicale ed economica degli anni novanta, quando le strade del centro storico si sono via via riempite di locali, di pub, pizzerie, bar e disco bar, spezzando definitivamente il circolo vizioso dell'abbandono urbano, del degrado sociale, della micro delinquenza minorile. Sui giovani, e sugli studenti universitari in particolare, si è giocata una delle sfide della città, del riscatto dei suoi abitanti, della riconquista delle vie del centro storico. Su quelli che non hanno via via avuto più timore di stare fino a notte fonda in centro per consumare un gelato o una birra, e su quelli che in questi locali ci lavorano servendo al bancone o ai tavoli. Il lavoro nei pub rappresenta l'occasione per compiere nuove esperienze, conoscere tante persone, soprattutto guadagnare del denaro per essere un po' meno dipendenti dai genitori. Ma si tratta di lavoro in nero, senza alcuna garanzia, nessuna tutela e nessun contratto, in linea con il trend denunciato dall'Istat e dall'Eurispes ancora oggi.

Un'indagine sui lavori nei locali notturni di Catania, promossa pochi anni fa dalla locale Camera del lavoro, ha rilevato la consistenza e la tipologia dei lavoratori coinvolti, il sistema su cui si basa e il notevole giro d'affari. La natura temporanea dell'impiego comporta l'assenza di qualsiasi contratto né, del resto, si riscontra la volontà di rivolgersi al sindacato. Trattandosi di studenti universitari impegnati in un'attività lavorativa per la prima volta nella loro vita, la condizione è del resto ben accetta. Si lavora qualche giorno a settimana, si ha qualche soldo in più a disposizione da spendere per gli studi e per gli svaghi, e nessuna «rognà burocratica». L'elevato turn over, inoltre, corrisponde a una precisa scelta dei gestori dei locali, perché lascia loro una notevole libertà d'azione con la discrezionalità nell'assunzione e nei licenziamenti.

Ma i lavoratori atipici – giovani, studenti universitari, neolaureati, tutti comunque in possesso di un titolo di studio medio superiore e con un'elevata presenza di lavoratrici – non si trovano soltanto nella rete dei locali notturni: li troviamo disseminati sia nel settore pubblico sia in quello privato. Sono numerose infatti le aziende, soprattutto quelle delle telecomunicazioni e del commercio a esso correlato, a ricorrere alle forme contrattuali atipiche. In provincia di Catania vi sono circa 20 società che operano con call center e impiegano, secondo alcune rilevazioni fatte da Nidil Cgil, quasi 2 mila persone tra operatori ai terminali, team leader e personale amministrativo.

I settori più tradizionali come il pubblico impiego nell'università, nella scuola, in enti come il Comune e l'Azienda per la promozione turistica del-

la Provincia, impiegano a vario titolo un numero molto elevato di atipici in collaborazioni coordinate e continuative o in consulenze. A seguire vi è il settore dei trasporti, quello commerciale e quello industriale, con la prevalenza del lavoro interinale o in affitto. L'età dei lavoratori atipici, soprattutto nel settore delle telecomunicazioni, è in prevalenza compresa tra i 22 e i 34 anni: ciò è dovuto sia alle difficoltà di queste persone a trovare impiego in altri settori più stabili del mercato del lavoro, o più vicini alle proprie vocazioni, sia alla possibilità di coniugare il tempo di studio con quello di lavoro. Spesso si tratta di donne adibite alla mansione di operatrici telefoniche. L'ampio ricorso al personale femminile rappresenta una scelta precisa di gestione delle risorse umane, fondata su una presunta importanza della presenza femminile nel sistema dei contatti telefonici. Inoltre è diffusa la convinzione che le donne pongano minori vincoli in un comparto lavorativo che, di per sé, è caratterizzato da alti tassi di flessibilità e di discontinuità produttiva. Un elevato numero di personale femminile, unita alla consistenza numerica degli studenti universitari scarsamente motivati allo studio, costituiscono una delle principali ragioni dell'elevato turn over nelle società catanesi con call center, oltre a precise indicazioni aziendali e ai vincoli contrattuali introdotti nel 2003 con la legge 30 di riforma del mercato del lavoro.

Di seguito alcune *storie precarie*, raccolte a caso, ma che rappresentano oggi uno spaccato della condizione giovanile e del mercato del lavoro.

Mariangela, 30 anni, s'è laureata nel 2005 a pieni voti. Viene dalla provincia di Caltanissetta, dove il padre è insegnante di materie letterarie alle scuole superiori. Ha un contratto di collaborazione part-time con l'università che la tiene impegnata mezza giornata. Nella vita vorrebbe proseguire l'attività di collaborazione con l'ente, magari con un contratto strutturato, ma lo stipendio percepito non è sufficiente a mantenersi, così da sei mesi lavora il pomeriggio al call center di un gestore di telefonia mobile sperando, in questo modo, di continuare a vivere nella città etnea.

Francesca, 35 anni, non s'è laureata. Venuta a Catania come studentessa di Scienze biologiche, ha da sempre lavorato: nei primi tempi in un pub, poi in un negozio come commessa, infine in una società di call center, impiego da lei considerato come il «salto di qualità». È assunta con la qualifica di addetta *outbound*, cioè col compito di individuare e contattare i potenziali clienti e fissare appuntamenti per la firma dei contratti. Dopo tanti sacrifici e impegni, a Francesca è offerto un contratto a tempo indeterminato e inizia a condurre un team di operatori, ma è costantemente sotto tensione perché

al minimo calo nella stipula dei contratti segue un degrado delle funzioni e dello stipendio, con il rischio di tornare alla precarietà. Cosa accaduta agli inizi del 2009 con il sopraggiungere della crisi economica.

In un call-center lo chiamano il «tugurio», con cinico riferimento ai reality show della televisione. È una specie di angolo di punizione dove vengono relegati gli operatori meno capaci dell'azienda, posti sotto osservazione dei team leader per una settimana: se non riescono a vendere almeno un contratto al giorno la prospettiva del licenziamento diventa una realtà, con ciò che ne consegue in termini di perdita di reddito e, sul piano psicologico, con la rinnovata ricerca di un posto di lavoro. Storie come quelle di Mariangela e Francesca sono ormai diventate la norma nel mondo, o nell'*inferno*, del lavoro giovanile. Le atipicità contrattuali hanno trovato una vasta applicazione nel mercato del lavoro italiano a partire dagli anni novanta, e se hanno in qualche modo liberalizzato le assunzioni a tempo determinato, dall'altro hanno portato un aumento esponenziale del senso di insicurezza. Alla preoccupazione per il posto di lavoro, va infatti aggiunta una generale incertezza per le condizioni di vita e per l'incapacità di progettare il futuro.

Le innovazioni tecnologiche e il congiunto processo di ridimensionamento affrontato dalle aziende per ridurre le proprie diseconomie in un mercato economico globale e senza regole – se non quelle della competitività e della libertà di commercio e di circolazione dei beni – hanno indotto fortissime pressioni nel mondo del lavoro e sulle stesse condizioni dei lavoratori, caratterizzandoli secondo quello che è diventato ormai il valore principale e il diktat delle teorie neoliberiste in materia di occupazione, e dei conseguenti interventi legislativi. Ovvero una maggiore flessibilità o *adattabilità* del lavoro e dell'occupazione alle necessità delle imprese e alle condizioni imposte da un sistema sempre più de-regolato.

Da questo punto di vista Catania rappresenta uno spaccato nel quale è possibile leggere il contesto più generale del lavoro italiano, delle trasformazioni che ha subito nell'ultimo decennio e dello stesso valore sociale che viene dato al lavoro e ai lavoratori coinvolti. La rapida diffusione in città e nella cosiddetta *Etna valley* delle forme contrattuali atipiche ha portato, nel breve tempo di un decennio, un'ulteriore precarietà delle figure di lavoro. La legge 30 ha liberalizzato la somministrazione della manodopera nel senso di una nuova regolamentazione del lavoro part-time, dove viene richiesta una costante adattabilità del lavoratore alle esigenze del mercato e delle imprese. Le nuove forme contrattuali trovano oggi difficoltà a essere rappresentate dai

sindacati, lasciando in questo modo una fetta crescente di lavoro subordinato e parasubordinato, in prevalenza lavoratori giovani e precari, al di fuori di coperture sindacali (gli iscritti a Nidil Cgil nel 2009 sono stati 41.628 in tutto il paese)⁹.

Laura, 22 anni, è studentessa di Lingue con un buon curriculum di studi. Lavora da due anni nel settore della telefonia mobile presso alcuni centri commerciali dell'hinterland etneo con un contratto a progetto. Il suo compito è convincere quanti più potenziali clienti a cambiare gestore in favore di quello per il quale lavora, e viene pagata una tantum per ogni contatto preso, più un bonus per ogni contratto di telefonia andato a buon fine. Se in una giornata non riesce a concludere nessun contratto, né contatto utile, non riceve alcuna retribuzione, nonostante le cinque ore consecutive di permanenza al centro commerciale. Laura, però, è diventata molto brava: individua i potenziali clienti per il primo contatto, illustra loro i vantaggi offerti dal gestore per cui lavora, spiega nel minimo dettaglio le tariffe telefoniche, consigliando quelle più convenienti. Se le si spiega che si tratta di un lavoro a cottimo e le si chiede se abbia mai pensato di rivolgersi al sindacato per tutelare i propri diritti di lavoratrice, Laura risponde che si tratta di un impiego temporaneo, che non pensa di rivolgersi al sindacato, pur conoscendo di cosa si occupa, e che le sue aspettative di lavoro non sono nel settore delle vendite, perché dopo la laurea intende fare l'hostess per qualche compagnia aerea e viaggiare in tutto il mondo. Questo lavoro al centro commerciale, infatti, le serve soltanto per mantenersi agli studi, rivolgersi a un sindacato le creerebbe certamente delle seccature perché perderebbe la fiducia dei suoi datori di lavoro.

Massimo, trentaduenne di Catania, lavora nello stesso call center da tre anni e ha avuto quattro diversi contratti di lavoro per ogni campagna promozionale: è stato co.co.co per Infostrada e Wind, lavoratore a progetto per Telecom prima e Fastweb poi. Per via dell'età Massimo è molto sensibile al tipo di lavoro svolto, è uno di quelli che al sindacato s'è già rivolto, anzi pensa di coinvolgere altri colleghi nell'impegno a difesa dei diritti. Sostiene di essere sfruttato dall'azienda, ma non trova altri lavori a Catania se non quelli che ripropongono situazioni contrattuali atipiche, per cui non lascia il certo, seppure instabile, per qualcosa di ulteriormente indefinito.

⁹ Fonte: dati sul tesseramento 2009 alla Cgil.

Molti lavoratori dei call center stanno davanti a un terminale che conteggia il *logging time*, cioè il tempo che si passa davanti alla postazione, dal *talking time*, il tempo reale di conversazione telefonica con i potenziali clienti. In un'ora si può arrivare a contattare per la promozione di particolari contratti fino a quattro persone, e con ognuna di esse il contatto telefonico deve durare almeno 15 minuti, altrimenti la telefonata non è considerata utile e non si riceve alcun compenso. Il tempo in cui si rimane davanti alla postazione senza «risultati utili» è normalmente la metà di quello trascorso sul luogo di lavoro, senza contare le pause *spesso* non retribuite, specialmente nelle piccole aziende. Per ogni contatto utile, cioè che duri oltre il quarto d'ora, si riceve un compenso lordo di 1,70 euro, mentre per ogni nuovo cliente si riceve una specie di premio di 10 euro e ulteriori 9 euro per ogni contratto di connessione adsl¹⁰. Per questi lavoratori il tasso di affezione verso l'azienda per la quale lavorano, così come il tasso di integrazione fra colleghi, è molto basso e difficilmente si lasciano coinvolgere in iniziative per migliorare le proprie condizioni.

Tra maggio e giugno 2004 è stata condotta dal Dipartimento Mercato del lavoro della Cgil di Catania e dal Nidil un'indagine sulle condizioni di lavoro degli addetti ai call center¹¹. Sono stati intervistati cento lavoratori atipici di età compresa tra i 22 e i 34 anni in cinque call center della città, due di media e grande dimensione e tre di piccole dimensioni. Dall'indagine è emerso un quadro piuttosto dettagliato delle condizioni di lavoro, della composizione sociale dei lavoratori e delle tipologie contrattuali applicate.

Il 36 per cento dei lavoratori contattati ha dichiarato di possedere un diploma di scuola media superiore e di non avere proseguito gli studi per motivi economici. «Gran parte dei lavoratori che rientrano in questa tipologia – si legge nell'indagine – ricorrono al lavoro nei call center in assenza di altre opportunità lavorative o come forma di integrazione al reddito attraverso altri impieghi. È diffuso infatti in questa fascia, più che nelle altre, il fenomeno della pluricommittenza». Più della metà degli addetti frequenta (37 per cento degli intervistati) o ha frequentato (14 per cento delle rilevazioni) corsi universitari e per molti di essi il call center rappresenta solo una

¹⁰ Vedi Sciotto A. (2005), *Catania, si ribellano i precari della Cos*, in *Il Manifesto*, 15 gennaio; Bonaccorsi M. (2005), *Catania, telefonisti precari in sciopero*, in *Liberazione*, 15 gennaio.

¹¹ I risultati dell'indagine sono stati gentilmente messi a disposizione da Massimo Malerba, responsabile del Nidil Cgil di Catania.

fase di transizione verso prospettive più appaganti sotto il profilo contrattuale e professionale, o verso l'eventuale ripresa degli studi universitari. Il 6 per cento è in possesso della laurea, e questo tipo di lavoro costituisce una fonte utile di sostentamento per la preparazione a eventuali concorsi, finanziare viaggi-studio o accedere a master di specializzazione post-laurea, finalizzati a una successiva ricollocazione lavorativa più aderente al proprio campo di specializzazione.

Sono state rilevate otto diverse tipologie di contratti di lavoro all'interno dei call center catanesi: il contratto a tempo indeterminato (part-time e full-time), quello a tempo determinato, il contratto di apprendistato, la somministrazione di lavoro, il lavoro a progetto, la prestazione d'opera occasionale, i co.co.co. e il contratto di formazione lavoro, anche se queste ultime due forme sono superate dalla normativa entrata in vigore con il decreto legislativo 276 del 2003, attuativo della legge 30.

In generale i lavoratori atipici interpellati per la compilazione dell'inchiesta hanno dichiarato che lo stress rappresenta la patologia più diffusa, con pesanti carichi, ansia e stress da elevato turn over: «Questo avviene perché gli operatori sono lasciati soli nella relazione con il cliente, mentre le tecnologie e l'organizzazione spesso non supportano efficacemente il flusso comunicativo». Spesso accadono temporanei black out che interrompono le comunicazioni, cancellando i data base con i nominativi dei clienti; in questi casi il lavoro svolto non è considerato utile e pertanto non è retribuito.

«L'operatore – si legge ancora nell'inchiesta – non sa quanto durerà il proprio mandato, né come è giudicato dal management, non ha prospettive di carriera, non è coinvolto nell'organizzazione del lavoro e spesso i suoi compiti sono ripetitivi. Inoltre, la costante sorveglianza sulle prestazioni si traduce in un controllo dei comportamenti che arriva a ingerirsi negli spazi di libertà e di privacy». L'attività degli operatori nei call center è quindi altamente parcellizzata, i lavoratori non hanno una visione globale e integrata dei processi ai quali sono addetti. Questo fattore, unito alla mancata cognizione degli obiettivi per i quali si lavora, si traduce in una costante tensione cui il personale non sa far fronte.

Il responsabile del Nidil Cgil di Catania, Massimo Malerba, ha il proprio ufficio in una piccola stanza della Camera del lavoro, nel cuore del centro storico della città. È un giovane che prende molto sul serio il ruolo del sindacalista, chiamato a confrontarsi con una realtà difficile e frammentata com'è quella dei lavoratori atipici dell'area etnea, avendo consapevolezza del-

le difficoltà nell'intercettare i lavoratori nei luoghi di lavoro, ma anche molta determinazione nel volerne assumere i bisogni e le aspettative. Sostiene che la nascita *politica* del Nidil Cgil a Catania ha un momento preciso, cioè il 9 marzo del 2004, data nella quale si è costituito il primo «Coordinamento compromesso» composto da lavoratori atipici ed esponenti delle categorie Cgil. Questa esperienza è maturata all'interno della Circumetnea, azienda di trasporti con circa 360 addetti, tra i quali figurano una ventina di lavoratori interinali. Si tratta del primo caso in cui il sindacato si è trovato impegnato *positivamente* nella promozione di occasioni di incontro e confronto fra i lavoratori atipici nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di programmare una piattaforma sulla formazione continua per la qualificazione professionale e un'adeguata formazione sulla sicurezza.

Da questa prima esperienza emerge il duplice obiettivo, sindacale e al contempo politico, del riconoscimento e dell'estensione dei diritti come superamento della stucchevole contrapposizione fra lavoratori *insider* e *outsider*, e della stabilizzazione dei lavoratori attraverso l'assunzione a tempo indeterminato. La costante formazione professionale, in particolare, permette il conseguimento di un adeguato bagaglio di know-how e un'ulteriore specializzazione in grado di affrontare il processo di deregolamentazione in atto nel mercato del lavoro.

La facilità con la quale la legge prevede il ricorso a queste figure di impiego dovrebbe consentire un rapido assorbimento della disoccupazione locale, soprattutto di quella giovanile, ma il grosso nodo irrisolto rimane, secondo Malerba, il lavoro in nero. Vi è infatti una scarsa applicazione dei contratti, anche di quelli nuovi previsti dalla recente legislazione sul lavoro introdotta nel 2003, e la ragione principale è la strenua volontà di molti datori di lavoro di permanere nel sommerso. Questa scelta, infatti, consente di non essere visibili, permettendo a moltissime piccole imprese locali di disattendere qualsiasi normativa in materia di sicurezza sul lavoro e di contribuzione previdenziale, nel contempo di evadere fiscalmente, anche se parzialmente, le tasse.

Le iniziative intraprese nell'area etnea (documentate da una corposa rassegna stampa) hanno visto Nidil Cgil promuovere alcune vertenze presso Cos.Med (uno dei più grandi call center d'Italia), Circumetnea e altre aziende minori a sostegno delle rivendicazioni sindacali dei lavoratori atipici; molti giovani lavoratori di Cos.Med, dove operano circa 800 operatori per conto di aziende come Sky, Wind e Infostrada, si sono rivolti alla Ca-

mera del lavoro di Catania per rivendicare alcuni diritti, dal migliore trattamento economico alla richiesta di un compenso fisso e di una maggiore stabilizzazione. L'agitazione è sfociata, nel gennaio del 2005, in uno sciopero che ha avuto adesioni di oltre il 95 per cento dei lavoratori e una certa eco nella stampa isolana e nazionale, trattandosi del primo sciopero in Sicilia di lavoratori atipici¹².

Con questa agitazione, afferma Malerba, per la prima volta i lavoratori atipici hanno assunto consapevolezza politica delle loro condizioni e una maturazione sindacale, rivendicando il diritto di sciopero e della rappresentanza all'interno del luogo di lavoro, oltre a richieste di natura economica, come il giusto compenso, la retribuzione fissa in busta paga, il diritto alla pausa retribuita e l'individuazione di precise e condivise regole nelle procedure di licenziamento. Il licenziamento arbitrario costituisce infatti una delle condizioni di maggiore disagio del precariato: esso può scattare al minimo calo della produttività individuale, e rappresenta un'arma nelle mani del management per scoraggiare i lavoratori più combattivi.

Il tema della regolamentazione dei licenziamenti è uno dei nodi centrali dell'attività sindacale per gli interinali. Questi non sono considerati come lavoratori dell'azienda presso la quale svolgono effettivamente il servizio, ma come lavoratori delle agenzie di somministrazione di lavoro, le cosiddette «agenzie di lavoro in affitto» (come Manpower o Adecco), o addirittura come lavoratori autonomi, titolari di partita Iva e con regime fiscale proprio. Alla scadenza del contratto gli interinali e gli autonomi non hanno alcuna possibilità di rivendicare i diritti previsti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, lo stesso sistema legislativo che regola la somministrazione di lavoro temporaneo non considera la scadenza del contratto di collaborazione come un licenziamento, lasciando molti nell'instabilità, indipendentemente dalla resa lavorativa e dal tipo di mansione svolta.

Il riconoscimento del lavoro pregresso (l'anzianità lavorativa) rappresenta un'importante battaglia del sindacato etneo verso la stabilizzazione; Nidil-Cgil di Catania lamenta infatti che nelle assunzioni degli interinali le aziende non prendono in considerazione il pregresso periodo lavorativo. Ciò porta a una vistosa disparità tra *insider* e *outsider*, e all'impossibilità di rivendicare

¹² Per una rassegna stampa sullo sciopero dei precari in Sicilia, vedi le pagine catanesi de *La Sicilia* nei mesi di dicembre 2004 e gennaio-febbraio 2005, e i quotidiani *Liberazione* e *Il Manifesto* del 15 gennaio 2005.

l'attività effettivamente svolta presso una determinata azienda, anche se si tratta della *stessa* azienda, con la perdita degli eventuali benefit previsti dai contratti collettivi nazionali. È il caso, ad esempio, degli interinali della Circumetnea che, dopo due anni di servizio presso l'azienda di trasporti, hanno cessato la loro attività per «scadenza naturale dei termini previsti dal contratto di somministrazione», come si legge in una nota dell'azienda in risposta alla denuncia di licenziamento arbitrario fatta dalla Cgil¹³. Per moltissimi atipici esiste una situazione di costante precarietà, con scarso rispetto delle norme di sicurezza e bassi compensi, arbitrii contrattuali e instabilità lavorativa e sociale che Massimo Malerba paragona alla situazione sociale e sindacale di oltre un secolo fa, quando le Camere del lavoro erano chiamate a svolgere la doppia funzione di assunzione degli interessi generali dei lavoratori e di creare, al tempo stesso, una rete di assistenza a loro sostegno. Il fine sindacale e politico è pertanto quello della costruzione di un sistema condiviso di diritti. I cosiddetti *nuovi lavori* possono certamente trovare una più consona rappresentanza attraverso il significativo ritorno di una dimensione orizzontale e territoriale dell'organizzazione sindacale. Le Camere del lavoro, grazie all'organizzazione, alla struttura e al radicamento nei territori, riescono a mantenere una vivacità sociale e una centralità politica nonostante la frammentazione lavorativa, e possono stimolare le istituzioni locali sui temi del lavoro e dello sviluppo locale e su quelli della protezione sociale e della tutela dei diritti.

3. Lo specchio per le allodole: la finta contrapposizione *outsider vs insider* e il bluff del «salario territoriale»

Esiste nel paese una robusta scuola di pensiero che, in linea con i dogmi del neoliberismo anglo-americano, è fermamente convinta che i «sistemi più produttivi, ricchi e solidi siano quelli dove le tutele del lavoro sono scarse, i sindacati deboli e, in generale, striminzito è l'intervento dello Stato»¹⁴. Coerentemente con tale impostazione ogni qual volta il centrodestra (nella sua versione berlusconiana) è andato al governo del paese ha sferrato un duro attacco al sindacato, in particolare al suo ruolo di *agen-*

¹³ Romano V. (2005), *Circum: contratti rinnovabili*, in *La Sicilia*, 14 gennaio.

¹⁴ Zoppoli L. (2009), *Inseguendo l'utopia dell'equità sociale*, in *La Repubblica*, 9 marzo.

zia di mobilitazione e partecipazione di massa. Così è stato nel 1994 con la proposta di modifica del sistema pensionistico avanzata dal primo governo Berlusconi. Così nuovamente, sette anni dopo, con la proposta di modifica del mercato del lavoro, in particolare l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), in materia di reintegro dei lavoratori licenziati senza giusta causa. Così ancora nel 2009 con la proposta del «salario territoriale», neologismo inventato dalla Lega Nord che rievoca, e riabilita, le odiose gabbie salariali abbattute col vasto ciclo di mobilitazione dell'*autunno caldo*.

La proposta di liberalizzare i licenziamenti attraverso la modifica dell'art. 18 venne avanzata prima dal governatore di Bankitalia, Antonio Fazio, e a stretto giro di tempo dallo stesso ministro del tempo alle Attività produttive, Antonio Marzano, e poi dal ministro del Welfare Roberto Maroni e dal ministro dell'Economia Giulio Tremonti, considerato «uomo-cerniera tra il liberismo di Forza Italia e il populismo leghista»¹⁵. Il dibattito si svolse, per quasi due anni, sulla base di una *presunta esistenza* di un conflitto fra lavoratori *insider* e lavoratori *outsider*, e nei momenti più accesi l'argomento fu assunto addirittura come paradigma di un conflitto generazionale fra padri e figli: i primi con garanzie e coperture sindacali, i secondi precari e senza tutele. In questo modo si è cercato di rappresentare come *ineluttabile* la dicotomica esistenza da un lato dell'*homo faber*, figura che si vuole ormai in declino, dall'altro dell'*homo flexibilis*, che per il pensiero ufficiale rappresenta persino il futuro profilo del lavoro. L'attacco sferrato alle organizzazioni sindacali, se per un verso lasciava indenne lo zoccolo duro di tesserati cinquantenni e pensionati, in realtà puntava a minare la rappresentanza e la stessa esistenza del sindacato, la sua capacità di fare presa sulle nuove generazioni, per le quali era stata pensata la modifica: «Una platea – come l'ha definita Massimo Giannini – sulla quale il sindacato confederale ha poca presa»¹⁶. E l'inutilità del provvedimento fu puntualmente sottolineata dal giuslavorista Gino Giugni, fra i padri «nobili» dello Statuto dei lavoratori e recentemente scomparso, il

¹⁵ Vedi gli interventi di Bonerandi E. (2001), *Licenziamenti, la Lega frena. L'articolo 18 va bene così*, in *La Repubblica*, 21 agosto; Petrini R. (2001), *Lavoro, Marzano e Tremonti difendono le deroghe all'articolo 18*, in *La Repubblica*, 18 novembre; Patucchi M. (2001), *Articolo 18, basta veti sindacali. Il governo vada per la sua strada*, in *La Repubblica*, 23 novembre; Sivo V. (2001), *Licenziamenti, sì di Fazio*, in *La Repubblica*, 30 novembre.

¹⁶ Giannini M. (2002), *Il tabù dell'articolo 18*, in *La Repubblica*, 17 gennaio.

quale rimarcò come in realtà, e nonostante le differenti opinioni del governo e della stessa Confindustria, l'art. 18 non ostacolasse una situazione di quasi piena occupazione al Nord, né impedisse una crescita di posti di lavoro a tempo indeterminato in tutto il resto del paese¹⁷.

In questo contesto trova fondamento la sollecitazione proveniente da diversi settori del mondo del lavoro precario, da alcune parti politiche e dallo stesso sindacato di trovare una rappresentanza dignitosa, diritti e garanzie anche per i *lavoratori flessibili*, nonostante il pensiero neoliberalista propenda per una società caratterizzata nel suo complesso da una completa mercificazione del lavoro, dei diritti, della sua funzione e del suo sapere sociale. L'attacco alle tutele sindacali avrebbe infatti posto sotto scacco le nuove leve, per le quali l'adesione a uno sciopero o a una manifestazione si sarebbe tradotta nella possibilità di licenziamento senza giusta causa: «Come si fa a organizzare uno sciopero – affermava a tal proposito Bruno Trentin – e a raccogliere i bollini per le tessere sindacali se c'è qualcuno che può licenziarti dall'oggi al domani?»¹⁸. Piuttosto è via via cresciuto il bisogno di sindacato, specie tra i lavoratori precari e atipici, come ha sottolineato Emilio Viafora in occasione del congresso Cgil del 2002, «di partecipare a un percorso di solidarietà e di tutela collettiva anche quando hanno un contratto individuale. Dopo l'estensione del tempo determinato si vorrebbe introdurre un'inaccettabile serie di istituti che svalORIZZANDO il lavoro ne attaccano su tutti i fronti i diritti. La precarietà diviene così condizione di vita permanente delle persone, alimentando paure, incertezze, individualismo. Persone sempre più sole, meno tutelate, impossibilitate a darsi un progetto di vita; non è forse questa la condizione di molti lavoratori interinali o collaboratori?»¹⁹.

Del resto il lungo dibattito sulla modifica dell'art. 18 e i tentativi di irrobustire la già massiccia flessibilità esistente nel mercato del lavoro italiano puntavano, secondo il centrodestra, non già a liberalizzare le assunzioni, quanto a riconoscere la libertà di licenziamento²⁰, lasciando fette

¹⁷ Giugni G. (2002), *Come uscire dalla trappola dell'articolo 18*, in *La Repubblica*, 2 aprile.

¹⁸ Grion L. (2002), *Se cade l'articolo 18 è la fine del sindacato. Intervista a Trentin*, in *La Repubblica*, 21 marzo.

¹⁹ Cgil (2002), *op.cit.*, pp. 148-ss.

²⁰ Vedi l'articolo *Nel libro bianco l'articolo 18 è marginale*, in *La Repubblica*, 13 aprile 2002.

crescenti di lavoratori privi di coperture e diritti e privando, in definitiva, le organizzazioni sindacali di nuovi apporti sia in termini di tesserati sia di nuove leve: «Nulla come la materia del lavoro – affermava Giugni alla vigilia del voto referendario del giugno 2003 – è esposta all’area dell’elusione o addirittura a quella parziale o totale della violazione. La mente corre naturalmente all’elusione delle normative in materia sindacale e di tutela contro i licenziamenti. L’altra e più grave ombra riguarda l’area interessata dall’incremento più che proporzionale delle varie forme di lavoro atipico che, in un modo o nell’altro, sconfinano nella prestazione di lavoro irregolare, se non addirittura in nero»²¹. Non è del resto sottraendo diritti ai giovani che si riconosce la dignità ai lavoratori e si costruisce l’equità sociale e l’uguaglianza garantite nella Costituzione, ma è anzi estendendo ad atipici e precari nuove tutele sociali e sindacali (ad esempio attraverso la contrattazione articolata) che si possono concretamente attenuare le aumentate disuguaglianze nel mondo del lavoro, viste le particolari condizioni di mercato che ormai da un decennio pongono le nuove leve in condizione di forte svantaggio rispetto alle generazioni precedenti.

La recente invenzione del «salario territoriale», invocato per far fronte alle differenze del costo della vita fra le regioni del Nord e quelle del Mezzogiorno²², rappresenta un’ulteriore spinta verso la liquidazione del valore della solidarietà: l’ultimo, e forse esiguo, principio che consente ancora *in qualche modo* al sindacato italiano di interloquire con la classe lavoratrice senza cadere nel corporativismo più becero, che è quello dell’esperazione dell’identità e dell’egoismo territoriale. L’offensiva lanciata dal centrodestra contro i salari è l’ultimo tentativo (in ordine di tempo) di adomesticare le organizzazioni sindacali, di piegarle alle logiche economiche del mercato, sottraendo loro una visione unitaria della dimensione dei problemi del mondo del lavoro, quale è appunto quella nazionale. Nessuno è stato in grado di dire con chiarezza i costi (inclusi quelli sociali) del federalismo fiscale recentemente introdotto in Italia; nemmeno il ministro dell’Economia Tremonti, il quale meglio di tanti altri conosce dati, cifre e condizioni economiche e sociali del paese. Il federalismo fiscale, di-

²¹ Giugni G. (2003), *Le opposte stupidità sull’articolo 18*, in *La Repubblica*, 13 maggio.

²² Vedi gli articoli *Sud, la vita costa meno che al Nord. Calderoli: gabbie salariali*, in *La Repubblica*, 4 agosto 2009, e *Berlusconi, sì alle gabbie salariali: agganciare paga a costo della vita*, in *La Repubblica*, 9 agosto 2009.

ventato un vero e proprio totem del centrodestra italiano, è strumento coerente con il dogma neoliberista «meno Stato e più mercato», visto che sottrae alla dimensione nazionale e statale la visione d'insieme e il controllo sulla spesa pubblica e sulla qualità dei servizi erogati ai cittadini, senza però indicare né i già citati costi, né le competenze, né le modalità di intervento, lasciando infine nell'indeterminatezza le basi istituzionali su cui dovrebbero poggiare tale intervento e le prospettive contabili: un federalismo fiscale che, come ha affermato Andrea Manzella, «non avvia a soluzione né la questione settentrionale né la questione meridionale, e può aprire una rilevante questione nazionale»²³.

L'idea di adeguare le buste paga al livello territoriale dei prezzi, lungi dall'essere una sortita estiva della Lega Nord, che contrappone l'idea del salario territoriale allo sblocco dei fondi Fas (Fondi per le aree sottosviluppate) alla Sicilia e alla proposta dell'Agenzia del Sud con funzioni bancarie e di investimento, rappresenta un vero e proprio ritorno al passato (con l'aggravante di vivere oggi in un contesto peggiore rispetto a quarant'anni fa, sia sul piano politico sia su quello economico). E non tiene conto che già i salari nelle regioni del Mezzogiorno sono più bassi di almeno il 15-20 per cento rispetto alle buste paga delle regioni del Nord, e che a fare la differenza sostanziale è la qualità e la quantità di servizi e beni pubblici erogati²⁴. La proposta, inoltre, elude di fatto due problemi reali: l'esistenza in Italia di salari già sin troppo esigui rispetto al costo della vita in generale, il dilagare della precarietà legata ai contratti atipici utilizzati in modo massiccio nel mercato del lavoro. Non è certamente con la riedizione delle gabbie salariali che si contrasta la crisi economica e si concilia il difficile ruolo cui è chiamato lo Stato, cioè quello di coniugare le autonomie locali con l'unità sostanziale dello Stato, tenendo fermi i principi della solidarietà e della giustizia sociale fra le varie aree del paese, fra le varie classi sociali e fra le diverse generazioni²⁵.

La sfida cui è chiamato oggi il sindacato italiano, e il mondo del lavoro in generale, non è tanto il mero contrasto alla diffusione della flessibi-

²³ Manzella A. (2009), *I sette peccati del federalismo fiscale*, in *La Repubblica*, 6 maggio.

²⁴ Grion L. (2009), *Epifani: brutti segnali in fabbrica. No alle gabbie, salari troppo bassi*, in *La Repubblica*, 11 agosto; Saraceno C. (2009), *Chi gioca con i salari*, in *La Repubblica*, 11 agosto.

²⁵ Diamanti I. (2009), *Il Paese delle leghe e la nazione impossibile*, in *La Repubblica*, 26 luglio.

lità del lavoro e dei lavori atipici, quanto riuscire ad allargare il sistema di rappresentanza sindacale, includendovi tutte quelle figure di lavoratori che oggi ne sono esclusi (Gallino, 2001). Si tratta in realtà del *vecchio* tema dell'inclusione sociale: da realizzare tramite l'estensione dei diritti all'interno della contrattazione collettiva (unico strumento in grado di attenuare le disuguaglianze sociali), prevedendo la definizione di regole e vincoli alle nuove tipologie di lavoro flessibile, incluso un limite al suo massiccio ricorso²⁶. Solo in questo modo sarà possibile garantire anche ai lavoratori precari e atipici equi trattamenti salariali, condizioni di lavoro pari a quelle dei lavoratori stabili e la garanzia di prestazioni sociali, evitando che la perdita di un posto di lavoro diventi un trauma individuale che porta verso l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro e verso l'emarginazione.

²⁶ Vedi l'intervento di Gallino L. (2006), *La funzione dei contratti collettivi*, in *La Repubblica*, 7 febbraio.

Bibliografia

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- AlmaLaurea (2007), *Condizione occupazionale dei laureati italiani*, IX indagine, Bologna, Il Mulino.
- Barbier J.C., 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.
- Bihl A. (1995), *Dall'«assalto al cielo» all'«alternativa». La crisi del movimento operaio europeo*, Pisa, Bfs.
- Carrieri M. (2001), *Un sindacalismo più inclusivo*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4.
- Cgil (2002), *Futuro ai diritti. Documenti del XIV Congresso Nazionale* (Rimini, 6-9 febbraio 2002), Roma, Ediesse.
- Cgil, Dipartimento Mercato del lavoro di Catania, Nidil Cgil (2004), *Inchiesta sulle condizioni di lavoro nei call-center*, Catania (documento a stampa).
- Consiglio nazionale per l'economia e il lavoro (2000), *Rapporto. Le relazioni sindacali in Italia (1997-1998)*, Roma, Documenti Cnel.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Revelli M. (2001), *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Torino, Einaudi.
- Rizzo D.W. (2002), *Il bluff. Viaggio nell'Italia del lavoro flessibile*, Roma, Editori Riuniti.
- Salvadori M.L. (1994), *Storia d'Italia e crisi di regime. Alle radici della politica italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Scoppola P. (1991), *La Repubblica dei partiti. Evoluzione e crisi di un sistema politico*, Bologna, Il Mulino.
- Svimez (2009a), *Generazione fuori sede. L'analisi della Svimez sui giovani pendolari meridionali*, Roma, Svimez.
- Svimez (2009b), *Rapporto Svimez sull'economia del Mezzogiorno*, Bologna, Il Mulino.