

Quaderni

rassegnasindacale

Ideata da Aris Accornero

Lavori

80 Stato e relazioni industriali

- Le prospettive della rappresentanza negoziale
- La misurazione della rappresentatività datoriale
- Comparare il welfare in Italia e Olanda
- Precari e precarietà

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XX - N. 4

www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

Tel. 06 44870325 - Fax 06 44870335

www.ediesseonline.it

E-mail: ediesse@cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile

Tel. 345 7011231

E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI

Tel. 06 44870283 - Fax 06 44870335

Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30

E-mail: abbonamenti@ediesseonline.it

Una copia 25,00 euro

Arretrati 50,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 80,00 euro - Estero: 160,00 euro

GRAFICA E IMMAGINE DI COPERTINA

Antonella Lupi

STAMPA

Tipografia O.Gra.Ro.

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

DISTRIBUZIONE IN LIBRERIA

MESSAGGERIE LIBRI SPA

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

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.

Quaderni rassegna sindacale **Lavori**

COMITATO DI INDIRIZZO

Giorgio Benvenuto,

Guglielmo Epifani,

Bruno Manghi

COMITATO EDITORIALE

Mimmo Carrieri (coordinatore),

Gabriele Ballarino, Vincenzo Bavaro,

Lauralba Bellardi, Luigi Burroni,

Antonio Cantaro, Bruno Caruso,

Gian Primo Cella, Paolo Feltrin,

Francesco Garibaldo, Fausta Guarriello,

Salvo Leonardi, Luigi Mariucci,

Liborio Mattina, Marcello Messori,

Enrica Morlicchio, Adolfo Pepe,

Ida Regalia, Marino Regini,

Mario Ricciardi, Annamaria Simonazzi,

Umberto Romagnoli, Tiziano Treu

COMITATO SCIENTIFICO
INTERNAZIONALE

Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,

Reinhard Bispinck, Colin Crouch,

Roland Erne, Richard Hyman,

Maarten Keune, Guglielmo Meardi,

Philippe Pochet, Valeria Pulignano,

Udo Rehfeldt, Wolfgang Streeck

REDAZIONE

Adolfo Braga (caporedattore),

Maria Concetta Ambra, Andrea Bellini,

Davide Bubbico, Andrea Ciarini,

Maria Paola Del Rossi, Luisa De Vita,

Daniele Di Nunzio, Lisa Dorigatti,

Michele Forlivesi, Fabrizio Loreto,

Silvia Lucciarini, Simona Marchi,

Alberto Mattei, Marcello Pedaci,

Fabrizio Pirro, Andrea Signoretti,

Paolo Tomassetti

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Iucci

La Rivista si avvale della procedura di valutazione e accettazione degli articoli *double blind peer review*

Finito di stampare
nel mese di gennaio 2020

INDICE

TEMA

Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali

Maria Concetta Ambra

Introduzione. Come cambiano le funzioni dello Stato
e delle relazioni industriali 5

Davide Bubbico

Le riforme italiane e francesi del mercato del lavoro: una via
indiretta per il depotenziamento della contrattazione sindacale? 11

Micaela Vitaletti

Oltre la rappresentatività sindacale (anche datoriale)
«quantificata». Una possibile circolazione del modello francese? 33

Veronica Papa

La rappresentanza negoziale sindacale dal Patto
per la fabbrica al programma di governo giallorosso.
Traiettorie regolative autonome e prospettive eteronome 49

Rosita Zucaro

Welfare: Stato e parti sociali. Il caso italiano e profili
di comparazione con l'esperienza olandese 65

Paolo Tomassetti

Teoria e prassi dei beni comuni:
una primavera per il diritto e la rappresentanza del lavoro? 83

TENDENZE

Romano Benini

Il rischio psicosociale: lo stress lavoro correlato
e gli strumenti di intervento 107

CONFRONTO

Precari e precarietà. Una storia repubblicana
di Eloisa Betti [Carocci, 2019]

Marcello Pedaci

La «battaglia delle idee» e la costruzione
della precarietà del lavoro nell'Italia repubblicana 123

Sonia Bertolini e Veronica Allegretti

Per una storia della precarietà... al femminile 133

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Francescopaolo Palaia

Violenza di fabbrica e conflittualità operaia (1968-1969) 145

TEMA

Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali



Introduzione.
**Come cambiano le funzioni dello Stato
e delle relazioni industriali**

*Maria Concetta Ambra**

Questo numero tematico di *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori* è stato pensato per riflettere su come sia cambiato il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali, a partire dai contributi che provengono dai più giovani studiosi italiani¹.

In primo luogo (par. 1) si procederà a spiegare cosa si intenda oggi con il termine di relazioni industriali. Ha ancora senso nel 2019 parlare di relazioni industriali? Secondo alcuni studiosi infatti sarebbe più corretto parlare di relazioni di lavoro oppure di gestione delle risorse umane (Sisson 2010). Ci chiediamo quindi se questi cambiamenti terminologici non indichino invece una trasformazione «paradigmatica» (Perulli 2016). E in effetti adottare l'approccio delle *Industrial Relations* è a nostro avviso ben altra cosa rispetto all'approccio dello *Human Resource Management* (Cocozza 2013).

Nel secondo paragrafo ci concentreremo sul ruolo dello Stato. Negli anni numerosi studiosi italiani provenienti da discipline socio-economiche (Bordogna e Cella 2000; Regini 2002; Regalia, Colombo e Regalia 2016), politico-sociali (Bellardi 2004; 2006; 2012; 2015) e giuslavoristiche (Perulli e Treu 2019), si sono a lungo interrogati sul ruolo dello Stato, in modi molto diversi tra loro.

Nel terzo paragrafo sono brevemente descritti i saggi pubblicati in questo numero. Come si nota effettivamente ciascun giovane studioso Aisri interpreta oggi in modo diverso sia le relazioni industriali sia il ruolo dello Stato.

* Docente di Sociologia del mercato del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma e Teaching Assistant di Comunicazione di impresa e Gestione delle risorse umane presso l'Università Luiss Guido Carli, Roma.

¹ I contributi sono stati presentati al Convegno annuale Aisri Giovani «Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali» organizzato dall'Associazione di Studi sulle Relazioni Industriali e tenutosi a Trento il 29 marzo 2019.

1. Dalle relazioni industriali alla gestione delle risorse umane?

Le relazioni industriali sono un sistema strutturato di *relazioni* (formali e informali) tra attori collettivi (le organizzazioni datoriali da una parte e i sindacati dall'altra) organizzato in modo volontario e autonomo con l'obiettivo di stabilire norme comuni in grado di regolare, in modo diretto o indiretto, l'economia nei suoi diversi *settori economici*². Si tratta quindi di un modello di regolazione dell'economia che nasce e si struttura attraverso l'organizzazione collettiva delle parti sociali in *assenza* dello Stato.

È interessante notare come col passare degli anni si sia passati dalle *relazioni industriali*, alle *relazioni di lavoro* e alla *gestione delle risorse umane* (Sisson 2010³). Non si tratta a nostro avviso di un altro modo di chiamare la stessa cosa. Ma si tratta di un cambiamento paradigmatico. Chi adotta il termine di relazioni industriali intende affermare che sia importante non solo regolare le condizioni di lavoro, ma che sia altrettanto cruciale stabilire regole comuni per le imprese che operano in uno stesso settore. In breve quindi le relazioni industriali puntano alla *regolazione congiunta* delle attività economiche e produttive. Riguardano non solo le attività svolte dai lavoratori (organizzati collettivamente in sindacati) ma anche le attività economiche organizzate dalle imprese (associate alle diverse organizzazioni datoriali).

Al contrario l'approccio della *gestione delle risorse umane* adotta un punto di vista nel quale è la singola impresa che in modo unilaterale stabilisce le proprie regole (Barbera 2014). Si tratta in questo caso di norme e pratiche che riguardano la selezione dei lavoratori, la loro formazione, l'inquadramento contrattuale e i livelli retributivi, i percorsi di carriera, le condizioni di licenziamento. Da questo punto di vista è uno strumento di regolazione del lavoro *interno all'impresa*, che non si pone il problema di

² Il termine *Industrial* è stato per anni giustamente interpretato facendo riferimento al settore industriale. Oggi invece il termine può essere inteso in senso più ampio, non più relativo esclusivamente alle attività economiche e produttive del settore industriale e manifatturiero, ma alle attività nei *diversi settori economici* (dalla produzione di beni alla produzione di servizi, dal commercio, ai trasporti e alla logistica, ecc.).

³ Keith Sisson è Professore Emerito di Relazioni Industriali nella prestigiosa Scuola di Warwick. Per anni ha studiato con attenzione le *Industrial Relation* all'interno del contesto inglese, dove è nato infatti il concetto originario di *Industrial Relations*.

un coordinamento con la realtà economica esterna ad essa, né con le altre imprese, né con le organizzazioni datoriali di rappresentanza, né con i sindacati dei lavoratori.

L'adozione di questo tipo di approccio, esclude a priori che possa esserci un coordinamento *tra* le imprese che operano nello stesso settore⁴. L'adesione di una impresa ad una organizzazione datoriale, quando avviene, è finalizzata esclusivamente ad esercitare azioni di pressione sulla politica. Non ha più quindi una funzione di coordinamento interno, ad esempio volta a stabilire regole comuni per evitare azioni di competizione sleale tra le imprese che operano nello stesso settore e nello stesso contesto nazionale.

2. Relazioni industriali e ruolo dello Stato

Su quale debba o possa essere oggi il *ruolo* dello Stato esistono prospettive diverse tra gli studiosi di relazioni industriali. E anche questo sembra oggi un punto cruciale da chiarire. Infatti nel corso del tempo esso è cambiato molto. Se ci concentriamo solo sul caso Italiano, adottando una prospettiva storica, possiamo individuarne almeno cinque: 1) di mediazione tra le parti sociali; 2) di concertazione; 3) limitativo (ad esempio nel caso della definizione di limiti al diritto di sciopero sui servizi pubblici essenziali; 4) di informazione e consultazione (il cosiddetto dialogo sociale); 5) di delega al governo. Non abbiamo qui lo spazio per ripercorrere le tappe storiche di questi passaggi⁵. Ci limitiamo quindi a sottolineare quanto questi processi di cambiamento abbiano subito una brusca accelerazione e trasformazione nell'ultimo decennio (Carrieri 2008; Ambra e Carrieri 2017⁶). Si è passati così dalla concertazione all'intervento unilaterale dei governi. Da un «metodo di decisione triangolare degli

⁴ Una eccezione potrebbe essere quella legata al fenomeno delle imprese in rete. Su questo si veda il lavoro di Paola Iamiceli.

⁵ Desidero ringraziare il Prof. Garofalo per i suoi preziosi stimoli di riflessione e il Prof. Carrieri per le lunghe ed intense discussioni sul tema di questo numero di *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*.

⁶ Dall'analisi della concertazione e dal ruolo dello Stato nel coinvolgimento delle parti sociali, si è passati all'analisi del ruolo dei molteplici governi che si sono succeduti dal 2007 al 2017.

obiettivi di politica economica e sociale, al quale l'attore pubblico ricorre, perché non controlla tutte le variabili macroeconomiche che condizionano il raggiungimento degli obiettivi che si prefigge» (Bellardi 2004⁷, pp. 185-186) al «maggiore attivismo spesso unilaterale dei governi» (Carrieri 2019). È interessante osservare come invece Papa (in questo numero) descriva l'ultimo *decennio italiano di relazioni industriali* (2009-2019) come un periodo di *attivismo autoregolativo* da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali. Mentre invece Carrieri (2019) che si concentra sul ruolo dello Stato nelle relazioni industriali, ritiene che sia in atto una nuova fase di più *attivo intervento dei governi*. Si tratta tuttavia di un interventismo che evidenzerebbe una *funzione sostitutiva* dello Stato verso le parti sociali e *risarcitoria* verso gli interessi che esse rappresentano» (Carrieri 2019).

Nel paragrafo successivo descriviamo brevemente i saggi pubblicati in questo numero. Come si noterà dalla lettura, effettivamente ciascun giovane studioso Aisri interpreta oggi in modo diverso sia le relazioni industriali sia il ruolo dello Stato.

3. I contributi dei giovani studiosi Aisri

Il contributo di Bubbico sposta l'attenzione dal ruolo dello Stato sulle Relazioni Industriali al ruolo dei governi sulle riforme del *mercato del lavoro*. L'autore compara le riforme italiane e francesi del mercato del lavoro, chiedendosi se e come queste abbiano contribuito al depotenziamento della contrattazione sindacale e in ultima analisi al peggioramento delle condizioni delle giovani generazioni.

Zucaro, da giurista, approfondisce i cambiamenti che hanno riguardato l'interazione tra le *relazioni industriali e il welfare*. Il suo contributo esamina con una prospettiva comparata i cambiamenti avvenuti in Italia e Olanda. Il focus di analisi si sofferma sulle *politiche di conciliazione vita lavo-*

⁷ La Bellardi sottolineava come il coinvolgimento dei diversi gruppi sociali nelle decisioni pubbliche, fosse un modo per garantire l'efficacia delle misure, la condizione perché quelle decisioni non venissero continuamente contestate (2004).

ro, nei due paesi, con l'obiettivo di comprendere quale sia stato l'impatto sulle giovani donne.

Papa si concentra su due aspetti cruciali e strettamente collegati, ovvero l'introduzione di un *salario minimo* per legge e la *regolamentazione delle organizzazioni (sindacali e datoriali) più rappresentative*. Si tratta come noto, di due temi ricorrenti nel dibattito italiano, ma sinora mai risolti⁸. Va sottolineato a tal proposito la forte e concreta resistenza esercitata sia dai sindacati italiani sia dalle organizzazioni datoriali, nonostante le dichiarazioni a favore di un intervento legislativo.

Rispetto al tema delle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative, Vitaletti osserva come invece sia possibile guardare il caso francese come punto di riferimento. Effettivamente in Francia si è proceduto ad una regolamentazione per legge delle organizzazioni (sindacali e datoriali Tomassetti) più rappresentative (Amable 2016, Ambra 2016).

Infine sfida il diritto del lavoro, ad andare oltre quello che è stato sinora. La proposta è quella di ripensare ad una regolazione *dal basso*, che punti a valorizzare la produzione di *beni comuni*, che non consideri solo i sindacati, ma anche le *associazioni di cittadini*, a partire dai *territori*, con le loro specificità e bisogni diversi. Alla concezione piramidale e gerarchica dei rapporti tra le due parti sociali, e della contrattazione collettiva come strumento utile per ridurre tale asimmetria, contrappone una visione degli interessi *comuni* piuttosto che degli interessi contrapposti.

Riferimenti bibliografici

Amable B. (2016), *The political Economy of the Neoliberal Transformation of French Industrial Relations*, in *Ilr Review*, vol. 69, n. 3, maggio 2016, pp. 523-550.

Ambra M.C. (2016), *Lo scontro sulla proposta di riforma del codice del lavoro francese*, in *Il Diario del lavoro*, pubblicato il 17 giugno 2016 disponibile al seguente link: https://ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=60448#_ftn6.

⁸ E se si osserva ad esempio l'ultimo intervento legislativo a novembre 2019 (Dl 101/2019) di regolamentazione delle condizioni di lavoro dei *riders*, si nota come ancora una volta, la legge rimandi la decisione relativa ai minimi contrattuali/settoriali da applicare a questi lavoratori alle «organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative».

- Ambra M.C., Carrieri M. (2017), *La crescente interdipendenza tra contrattazione e welfare*, in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 278, pp. 59-71, Milano, Este.
- Barbera M. (2014), «Noi siamo quello che facciamo». *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Giornale di Diritto Del Lavoro e di Relazioni Industriali*, Fascicolo n. 144, pp. 631-645.
- Bellardi L. (2004), *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, pp. 183-229.
- Bellardi L. (2006), *Concertazione, dialogo sociale, contrattazione e rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in Garofalo D., Ricci M. (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, pp. 171-192, Bari, Cacucci.
- Bellardi L. (2012), *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche*, in Bordogna L., Pedersini R., Provasi G. (a cura di), *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Milano, Franco Angeli, pp. 359-374.
- Bellardi L. (2015), *Sistema politico, legge e relazioni industriali: dalla promozione all'esclusione?*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Bari, Cacucci, pp. 103-114.
- Carrieri D. (2008), *L'altalena della concertazione. Patti e accordi italiani in prospettiva europea*, Roma, Donzelli.
- Carrieri D. (2019), *How the Role of the State Changes*, in *Industrial Relations*, paper presented at Sase 2019, New York City, The New School for Social Research.
- Colombo S., Regalia I. (2016), *The Reform and Impact of Joint Regulation and Labour Market Policy During the Current Crisis: Italy*, in Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M. (edited by), *Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe During the Crisis*, Brussels, Etui.
- Cocozza A. (2013), *Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane. Valorizzare le persone nelle imprese innovative e nelle pubbliche amministrazioni virtuose*, Milano, Franco Angeli.
- Perulli A. (2016), *L'idea di diritto del lavoro, oggi: in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer.
- Sisson K. (2010), *Employment Relations Matters* [Electronic version]. University of Warwick, Warwick, Uk, Retrieved 12/12/2019, from Cornell University, School of Industrial and Labor Relations site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/29/>.



Le riforme italiane e francesi del mercato del lavoro: una via indiretta per il depotenziamento della contrattazione sindacale*?

*Davide Bubbico***

1. Le recenti riforme del mercato del lavoro: un'ulteriore spinta alla de-sindacalizzazione?

Come hanno sostenuto Carrieri e Leonardi «negli anni più acuti della crisi molti governi – in particolar modo quelli dei paesi dell’Ue più colpiti – hanno adottato un maggior interventismo e qualche volta hanno varato riforme severe sul terreno del mercato del lavoro e delle relazioni industriali al preciso scopo di utilizzare la svalutazione interna e i costi salariali quali leve per risollevarle le finanze nazionali» (2017, p. 24). Allo stesso modo le ultime riforme in materia di lavoro, sia in Italia che in Francia, sono state anche l’occasione da parte dei governi Renzi e Macron per attuare una crescente disintermediazione sindacale in materia di welfare e occupazione¹. Le riforme approvate pur richiamando l’importanza della contrattazione collettiva e indirettamente della rappresentanza, hanno contribuito a minare, a nostro avviso, ulteriormente i percorsi di sindacalizzazione, sia per l’incremento dell’occupazione a termine, sia per la riduzione delle tutele in caso di licenziamento.

Va premesso che la riduzione dei tassi di sindacalizzazione² che si ri-

* Questo articolo prende spunto dalla relazione tenuta in occasione del convegno annuale Aisri Giovani, *Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali*, tenutosi a Trento il 29 marzo 2019.

** Docente di sociologia economica presso l’Università degli Studi di Salerno.

¹ Sul tema della disintermediazione sono apparsi di recente nella letteratura italiana molti contributi, ma pochi o nulli sul rapporto tra governo, partiti e sindacati (Biancalana 2018). Per il caso francese alcuni rimandi possono trovarsi in Gentile (2019).

² Non abbiamo qui lo spazio per approfondire il dibattito sugli indicatori più appropriati per discutere intorno al tema della sindacalizzazione o della c.d. densità sindacale. La partecipazione elettorale, piuttosto che l’adesione agli scioperi o l’utilizzo dei servizi ne sono alcuni (Feltrin 2005).

scontra da decenni nei paesi occidentali non è imputabile solo alla crescente quota del lavoro a termine e alle minori tutele contrattuali. Anche tra gli occupati a tempo indeterminato la probabilità di essere iscritti al sindacato decresce significativamente in corrispondenza della più giovane età. Le grandi aziende, dal canto loro, investono sempre di più in politiche del personale che potremmo definire *Union Saving* (Gollan, Kaufman, Wilkinson 2015), così come altre, specificatamente nel caso italiano, sostengono indirettamente la creazione di sindacati di comodo o comunque poco rappresentativi, ma utili ai fini della sottoscrizione di contratti collettivi capestri³.

La nostra ipotesi è che in Italia e similmente in altri paesi come la Francia la progressiva riduzione dei rapporti di lavoro standard e delle tutele nei licenziamenti sia destinata nel lungo periodo a ridurre ulteriormente l'affiliazione sindacale, fino al punto di mettere in discussione le caratteristiche e le forme degli attuali modelli di rappresentanza. Allo stesso modo, quando come nel caso dell'ultima riforma francese è stata introdotta la possibilità di affidare direttamente ai lavoratori, tramite referendum, la decisione sulle materie del contratto anche in presenza di un parere opposto dei sindacati maggioritari, si è prefigurato implicitamente il superamento dell'intermediazione sindacale. Si tratta naturalmente dell'estremizzazione di possibili esiti che potrebbero aversi in futuro e neppure necessariamente attraverso l'operare esclusivo di questi processi.

Le riforme francesi e italiane presentano delle indubbe differenze, per quanto molti vi hanno visto una forte similarità nelle modifiche apportate alle norme sui licenziamenti economici. Casano e Tiraboschi (2016) hanno osservato un'inversione del ruolo dello Stato rispetto alla tradizione dei due paesi in tema di regolazione dei rapporti di lavoro, sia sul piano della tecnica legislativa che della politica del diritto, che ci sembra molto discutibile. Da un lato, «un provvedimento di ispirazione statualista e centralista, quello italiano, che si assume il merito della marginaliz-

³ Si fa qui riferimento al crescente numero di contratti collettivi nazionali di lavoro c.d. pirata firmati da sindacati con nulla o scarsa rappresentanza, che contengono al loro interno clausole vessatorie a vantaggio delle imprese soprattutto sotto il profilo retributivo (D'A-muri e Rizzi 2017; Olini 2016).

zazione del ruolo della rappresentanza al punto di prospettare ora il colpo di grazia della legge sindacale» e, dall'altro lato, «una riforma, quella francese, che per contro si propone di stabilire la centralità della contrattazione collettiva aziendale lasciando alla legge un ruolo residuale e supplementare nella giusta convinzione che la prossimità e l'adattabilità siano l'unica dimensione praticabile in un contesto di spinta globalizzazione e competizione internazionale che marginalizza il ruolo della legislazione nazionale» (2016, p. 4). Se questa valutazione appare più condivisibile per il caso francese, lo sembra meno a proposito di quello italiano. Nonostante i limiti dell'intervento sindacale in materia di lavoro atipico e le difficoltà di mobilitazione dell'universo occupazionale più tradizionale e di riferimento del sindacato, quello italiano ha dimostrato anche negli anni più recenti della crisi una maggiore tenuta. Si pensi, ad esempio, al ruolo svolto ancora dalla contrattazione collettiva (Bulfone e Afonso 2019; Colombo e Regalia 2016) e alla capacità negoziale nei confronti degli attori istituzionali.

Al di là delle possibili interpretazioni circa le conseguenze delle due riforme, crediamo che entrambe possano concorrere in prospettiva a quello che definiamo un «depotenziamento della contrattazione sindacale», nella misura in cui la diminuzione dei livelli di protezione contro i licenziamenti e l'ulteriore liberalizzazione del lavoro a termine rendono l'affiliazione sindacale più rischiosa ai fini della continuità occupazionale. Il depotenziamento va qui inteso in relazione al rischio di una riduzione ulteriore del numero di iscritti nei luoghi di lavoro e così della componente potenzialmente più attiva del sindacato. Cosa diversa è il grado di intervento delle riforme sul tema della contrattazione collettiva. Le riforme italiane sono intervenute poco o nulla su questo specifico argomento, tradizionalmente lasciato all'autonomia negoziale delle parti sociali, mentre nel caso francese l'obiettivo è stato esplicitamente quello di supportare la contrattazione nelle piccole imprese riconoscendo un primato della contrattazione aziendale. Quest'ultimo è sicuramente uno dei punti più controversi, soprattutto quando le variabili di contesto sono più di supporto alle aziende che al sindacato (crisi economica, facilitazione nei licenziamenti, estrema mobilità degli investimenti, ecc.) con il rischio concreto di alimentare una concorrenza sociale tra i lavoratori piuttosto che tra le imprese (Supiot 2016).

2. Alcuni aspetti delle riforme italiane del mercato del lavoro: semplificare i licenziamenti e disincentivare i ricorsi giudiziari

Le riforme avviate in Italia dalla metà degli anni Novanta in poi, dal Pacchetto Treu al Jobs Act, non hanno riguardato solo la disciplina dei contratti, ma appare piuttosto evidente che su tale capitolo si siano concentrate le maggiori modifiche, lasciando in secondo piano le politiche attive del lavoro piuttosto che il rilancio effettivo degli ex uffici di collocamento⁴. Circa la riforma degli ammortizzatori sociali si è assistito principalmente a una razionalizzazione degli interventi contestualmente ad una riduzione dei trattamenti individuali e delle risorse disponibili, misure solo in parte compensate, diversamente da come proclamato, dall'estensione generalizzata delle coperture ai lavoratori atipici (Bubbico 2016).

Prima del Jobs Act, la riforma Fornero (legge n. 92/2012) è intervenuta in maniera ambivalente in relazione al tema dei contratti di lavoro. Lo ha fatto, ad esempio, limitando il ricorso alle tipologie contrattuali diverse dal tempo indeterminato, incrementando la quota della contribuzione obbligatoria o appesantendone il funzionamento (es. per il contratto intermittente) o direttamente prevedendone l'abrogazione (contratto di associazione in partecipazione e contratto di inserimento). Allo stesso tempo ha eliminato per il primo contratto a termine e la prima missione nell'ambito di un contratto in somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi la necessità delle causali (reintrodotte più di recente con il c.d. decreto dignità, d.l. n. 87/2018); ha aumentato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro, mantenendo, tuttavia, la durata massima dei contratti a termine in 36 mesi. Ma è la modifica dell'articolo 18 della legge n. 300/1970 con il superamento del reintegro automatico in caso di licenziamento economico che segna il punto di svolta. A tal fine la riforma ha introdotto una procedura obbligatoria di conciliazione preventiva (art. 13) ed in caso di fallimento, per manifesta

⁴ È ancora presto per valutare le conseguenze dell'introduzione del reddito di cittadinanza sull'operato dei Centri per l'Impiego per la parte relativa all'attività di reinserimento lavorativo e al ruolo dei c.d. navigator, così come dell'assegno di ricollocazione introdotto nel 2018 anche se quest'ultimo non sembra aver mostrato finora particolari risultati (Anpal 2019). Anche la Francia ha conosciuto in anni recenti un ampio processo di riforma dei servizi per l'impiego a partire dalla creazione dei Pôles Emplois (Pillon e Vivés 2016).

insussistenza del fatto, la facoltà di disporre il reintegro del lavoratore o un risarcimento massimo di 12 mensilità. Il Jobs Act dal canto suo ha ripreso i provvedimenti già contenuti nel d.l. Poletti (n. 34/2014), sancendo l'ulteriore liberalizzazione dei contratti a termine rispetto a limite massimo dei 36 mesi (tra primo contratto e proroghe) e rispetto al limite del 20%. Relativamente all'articolo 18 per i neoassunti dal marzo 2015 ne ha sancito il completo superamento in caso di licenziamento economico, eliminando il reintegro anche in caso di ingiustificato motivo introducendo invece la c.d. tutela crescente, ovvero il risarcimento da 6 a 24 mensilità sulla base dell'anzianità lavorativa (indennità salita poi a 36 mesi sempre con il decreto dignità)⁵ (Isvol 2016).

L'insieme dei provvedimenti maturati nelle due riforme in relazione alla disciplina del licenziamento e alla durata del lavoro a termine ha avuto come conseguenza la drastica riduzione del contenzioso giudiziario. Tra il 2012 e il 2016 le cause in materia di lavoro nel settore privato si sono ridotte del 69% (solo del 13% nel settore pubblico) (Ichino 2017)⁶. Inoltre, dal 2013 si è avuto un aumento delle conciliazioni, soprattutto in materia di licenziamento per motivo «oggettivo», cioè economico ed organizzativo. Quest'ultimi dati devono essere compresi, tuttavia, alla luce di due importanti fattori nel frattempo intervenuti sul piano legislativo che hanno finito per limitare fortemente l'azione sindacale sul piano legale. Il primo riguarda la riduzione da 270 a 180 giorni dell'impugnazione stragiudiziale del provvedimento di licenziamento (Peruzzi 2015), il secondo l'equiparazione delle cause di lavoro alle cause civili. In altri termini il legislatore ha previsto, a differenza del passato, l'addebito al lavoratore delle spese processuali in caso di sentenza sfavorevole, mentre per il sindacato non è più previsto un rimborso delle spese sostenute in prima istanza in sede giudiziaria. Ciò ha determinato, da un lato, l'introduzione

⁵ La corte Costituzionale ha di recente (sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018) definito incostituzionale la predeterminazione dell'indennità da riconoscere al lavoratore ingiustamente licenziato previsto dal Jobs Act, in quanto spetta al giudice quantificare il risarcimento sulla base di più caratteristiche e non solo dell'anzianità.

⁶ Secondo i dati del Ministero della Giustizia elaborati da Ichino tra il 2012 e il 2016 i soli procedimenti iscritti a ruolo in tema di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (economico-organizzativo), disciplinare e giusta causa, sono passati da 16.841 a 6.489 (-65%), i procedimenti definiti da 20.481 a 8.791 (-57%).

del contributo unico (una somma da pagare in prima istanza) per i lavoratori ricorrenti, e dall'altro lato, una notevole riduzione dell'attività degli uffici vertenze. Si tratta di un aspetto da non sottovalutare anche ai fini delle motivazioni che possono condurre o meno il lavoratore ad iscriversi al sindacato nel momento in cui quest'ultimo non è più in grado di supportare totalmente il lavoratore sul piano legale ed economico, perlomeno nelle cause di natura individuale.

Va detto che stando ai dati pubblicati nell'ambito dei rapporti sulle Comunicazioni Obbligatorie (Co) del Ministero del Lavoro non si è assistito, negli ultimi anni, a variazioni significative nell'interruzione dei rapporti a tempo indeterminato. Il nuovo contratto a tempo indeterminato è presente tuttavia solo da 4 anni e in un primo periodo la sua diffusione è stata accompagnata da un sostanzioso contributo economico che ne ha ridotto la probabilità di interruzione come dimostrano le prime analisi disponibili per l'anno 2015 (Centra 2019). Si potrà vedere, pertanto, solo nei prossimi anni la reale elasticità del nuovo contratto a tempo indeterminato, fermo restando la significativa diversità di trattamento in caso di licenziamento rispetto al vecchio⁷.

Le interruzioni dei rapporti di lavoro sotto forma di licenziamento per «giustificato motivo oggettivo», «soggettivo», «collettivo» e «giusta causa», secondo i dati contenuti nei rapporti annuali sulle Co si sono mantenute pressoché costanti negli ultimi dieci anni (intorno al milione l'anno), mentre sono raddoppiate (da cento a duecento mila) quelle dovute a «decadenza dal servizio» e «mancato superamento del periodo di prova». Nel complesso l'incidenza delle prime tipologie di licenziamento (esclusi dunque decadenza e mancato superamento) sul totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato esistenti annualmente indica una certa stabilità. Anzi tra il 2014 e il 2018 si osserva una riduzione considerato che le interruzioni di quest'ultimi hanno interessato rispettivamente l'8,8% e il 7,8% di quelli esistenti nel 2014 e nel 2018⁸. Ad aumentare sono risultate invece,

⁷ In diversi accordi sindacali successivi alla riforma, il più noto quello dell'Ilva, una delle clausole più importanti è stata quella alla conservazione della vecchia versione dell'articolo 18 nel passaggio (riassunzione) dei lavoratori alla nuova società Arcelor Mittal.

⁸ Gli avviamenti al lavoro tramite rapporti a tempo indeterminato sono passati in Italia da 2,1 milioni nel 2009 (con un picco di circa 2,4 nel 2015 quale conseguenza degli incentivi) a 1,6 milioni nel 2018. Tra il 2009 e il 2018 l'incidenza di questi sul totale degli avviamenti, se-

in linea con la crescita di rapporti a tempo determinato come il part-time e il lavoro in somministrazione, le cessazioni dei contratti a termine, passate da 5,6 milioni nel 2009 a 7,4 nel 2018⁹.

3. La riforma francese: «liberalizzare i contratti e la negoziazione aziendale»

La riforma Macron promossa e conclusa nella seconda metà del 2017 si è definita nel contesto di un forte ma anche divisivo conflitto sindacale tra la Cgt e la Cfdt. Come il Jobs Act anche quest'ultima si è inserita sulla scia di precedenti interventi a partire, nell'ultima fase della presidenza Hollande, dalla *Loi Travail*. Molti autori hanno parlato a riguardo di una *flexicurity alla francese* ma in verità questo vale per tutte le riforme promosse a partire dai primi anni Duemila (Méda 2012). Si tratta, tuttavia, a differenza di quella italiana, di una riforma che è intervenuta anche sul sistema delle relazioni industriali con l'obiettivo di sostenere la negoziazione collettiva aziendale anche in deroga ai contratti di categoria e alle convenzioni collettive *au profit du dialogue sociale*. In sintesi, la riforma ha previsto: l'ulteriore liberalizzazione dei contratti a termine; l'estensione del contratto a progetto a tempo indeterminato, i c.d. *contrats de chantier* prima previsti solo per il settore edile che con la conclusione del progetto prevedono anche la risoluzione del contratto; la liberalizzazione del contenuto dei premi aziendali prima regolati dai contratti di categoria e dalle convenzioni collettive; la revisione delle indennità di disoccupazione sulla base della dimensione d'impresa (fino a un massimo di 20 mensilità); il riconoscimento del diritto di errore del datore di lavoro nei casi di licenziamenti che presentino vizi di forma; la semplificazione dei licenziamenti economici (per riduzione degli ordinativi e dei margini di profitto) nuovamente sulla base della dimensione d'impresa. In particolare, in relazione ai licenziamenti individuali la riforma ha previsto la possibilità di

condo una riduzione costante interrottasi solo nel 2015, è passata dal 22,2% al 14,4% (in Francia rispettivamente dal 24% al 13% tra 1993 e il 2017).

⁹ In questo caso, tuttavia, anche il contenzioso giudiziario riguardante la cessazione dei contratti a termine si è ridotto: tra il 2012 e il 2016 i procedimenti definiti sono passati da 12.956 a 2.510 (-80%), quelli iscritti a ruolo da 8.109 a 1.246 (-84%).

accordi collettivi di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro; ha attenuato l'obbligo per l'impresa delle misure di ricollocamento ed ha portato ad un anno, in tutti i casi, i termini per l'impugnazione del licenziamento. È stata prevista, inoltre, la possibilità di stabilire tramite accordi di settore nuove regole per i contratti a tempo determinato rispondenti alle specificità dei settori.

Nel 2017 in Francia la prima causa di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato¹⁰ (nelle aziende con più di 50 addetti) con esclusione dunque dei lavoratori a termine e in somministrazione) è stata quella delle dimissioni (39,4%), seguita dai licenziamenti non economici (incapacità, ecc.) (20,2%), dalla fine del periodo di prova (17,1%), dai pensionamenti (10,1%), da altri motivi (3%). I licenziamenti economici si sono ridotti all'1,5% dal 20% del 1993, soprattutto per effetto delle rotture convenzionali introdotte nel 2008 (nel 2018 sono state introdotte quelle collettive). Quest'ultime hanno costituito nel 2017 l'8,6% del totale delle interruzioni (Milin 2018). La riduzione dei licenziamenti economici come suggerisce Signoretto (2018) sembra, dunque, dovuta essenzialmente alle diverse possibilità offerte dalla giurisprudenza più che ad altre ragioni.

Le assunzioni a tempo determinato coprono ormai come in Italia quasi il 90% degli avviamenti: nel 2018 in Francia hanno pesato per l'87% (erano il 76% nel 1993). Ciò non toglie che il livello dell'occupazione a tempo indeterminato in Francia sia rimasto molto alto (pari all'88%) e finanche superiore a quello dell'Italia (82%). Va detto, in ogni caso, che i rischi di polarizzazione nel mercato del lavoro francese sono altrettanto evidenti come in quello italiano. Secondo una recente indagine dell'Istituto nazionale di statistica francese per gli assunti con un contratto a termine nel 2008 (esclusi gli interinali) 7 anni più tardi solo il 47% aveva un contratto a tempo indeterminato (Insee 2019). I contratti a tempo indeterminato che nel 2017 si sono interrotti nelle aziende con più di 50 dipendenti sono stati il 16,4%, maggiormente nel settore terziario (19,2%) e al suo interno soprattutto tra gli impiegati e gli operai, rispettivamente nel 24,7% e nel 21,5% dei casi.

¹⁰ La natura del dato è tale che non è comparabile con quello reso disponibile in Italia tramite i rapporti periodici delle Comunicazioni Obbligatorie poiché il dato italiano esclude i pensionamenti e conteggia le interruzioni per tutte le tipologie di rapporto e di imprese.

Sul piano delle relazioni industriali la riforma ha introdotto importanti modifiche rispetto agli assetti contrattuali in precedenza esistenti. Anzitutto ha previsto la fusione delle istanze rappresentative del personale nelle aziende sopra i 50 dipendenti per superare quell'effetto soglia che condizionerebbe le imprese nel superamento di questo livello dell'occupazione; ha introdotto i c.d. *accords offensifs* che le imprese più piccole possono sottoscrivere direttamente con i delegati sindacali, anche in difformità da quanto previsto dai contratti di categoria. Ma la riforma ha introdotto soprattutto la possibilità di tenere referendum senza il consenso del sindacato o dei sindacati maggioritari in azienda¹¹. In questo senso secondo Tixier (2019), la doppia strategia dei promotori della riforma è stata quella di decentralizzare la negoziazione a livello d'impresa, con l'obiettivo di limitare tuttavia la dispersione sindacale puntando sulle soglie di rappresentatività. In ogni caso già tra il 2005 e il 2011, le imprese con più di 50 addetti con almeno 3 organizzazioni sindacali si erano ridotte dal 20 al 16% (Pignoni 2016).

Nel 2017 il 67% degli stabilimenti con 11 o più addetti era coperto da almeno un'istanza rappresentativa del personale (delegati del personale, comitati di stabilimento o d'impresa, comitati d'igiene, della sicurezza e delle condizioni di lavoro) contro il 60% nel 2011. Gli stabilimenti meno coperti in tal senso erano prevalentemente quelli con meno di 50 addetti. La riforma ha stabilito, a questo riguardo, che nelle aziende con meno di 20 dipendenti, sarà possibile negoziare con un dipendente anche se non incaricato da un sindacato (il 96% delle piccole imprese non ha un delegato sindacale), mentre nelle società con un numero di dipendenti compreso tra 20 e 50, le trattative potranno aver luogo comunque con un membro del personale non autorizzato dal sindacato, ma eletto dai lavoratori.

La riforma ha previsto la fusione entro dicembre 2019 delle 3 istanze rappresentative prima richiamate in un unico organismo denominato *Comité Social et Économique* (Cse)¹². L'assenza di almeno un'istanza, malgrado

¹¹ I referendum possono essere promossi anche da sindacati che rappresentano meno del 30% dei dipendenti. Per essere convalidato il referendum deve essere approvato da oltre il 50% degli aventi diritto.

¹² In realtà già la Legge Rebsamen dell'agosto 2015 aveva introdotto la possibilità di raggruppare questi 3 organismi, ma le aziende che avevano proceduto in questa direzione erano state poche (il 17%) e principalmente quelle tra i 50 e i 199 addetti.

L'obbligo legale di organizzare l'elezione dei delegati del personale nelle aziende con più di 10 addetti, dipende in primo luogo dalla carenza di candidature per le elezioni, in secondo luogo (nelle imprese con meno di 20 addetti) dalla mancanza di interesse da parte dei lavoratori (Romans 2018). Ma anche lì dove sono presenti dei candidati nel 38% dei casi questi sono comunque insufficienti¹³. Nel triennio 2014-2016 il 63% dei lavoratori aveva votato per l'elezione di un rappresentante (il 69% nel 2008-2010); rispettivamente solo il 22% e il 26% aveva partecipato a una riunione organizzata dai rappresentanti del personale. Sono inferiori anche le percentuali di coloro che hanno partecipato a uno sciopero o a un'altra forma di azione collettiva rispetto alla fine del primo decennio degli anni Duemila (dato da mettere in relazione ad una stessa riduzione del numero di imprese coinvolte in simili eventi). Nel triennio 2014-2016 il 58% degli stabilimenti, caratterizzati dalla presenza di almeno un'istanza rappresentativa del personale (soprattutto quando si tratta di delegati sindacali), ha sviluppato almeno una negoziazione collettiva¹⁴. Nella negoziazione collettiva prevalgono in ordine i temi del salario, dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne, della protezione sociale complementare, delle condizioni di lavoro e solo al quinto posto l'occupazione (Piani di Salvaguardia dell'occupazione, contratto di generazione¹⁵, lavoratori disabili). Nelle conclusioni dell'ultima indagine Dares sullo stato delle relazioni industriali si ritiene, in definitiva, che l'insieme delle relazioni all'interno delle aziende è rimasta complessivamente segnata, negli ultimi anni, da un'attività fortemente indotta dalle obbligazioni di legge,

¹³ «Il 58% dei rappresentanti del personale che constata questa insufficienza la spiega con il comportamento individualista e il disinteresse dei lavoratori. Altre ragioni rinviano, in un quarto dei casi, al tipo di relazione con la direzione: le difficoltà a conciliare lavoro e funzioni rappresentative, la paura di rappresaglie da parte della direzione, così come la mancanza di informazioni sulle funzioni e l'utilità dei rappresentanti del personale» (Romans 2018; p. 2).

¹⁴ La presenza della negoziazione collettiva non esclude il conflitto, anzi lì dove la negoziazione è più intensa la conflittualità si manifesterebbe anche più frequentemente (Pignoni e Raynaud 2013).

¹⁵ Il contratto di generazione eliminato con l'approvazione dell'ultima riforma per i suoi scarsi esiti mirava a promuovere, sia l'occupazione giovanile (con assunzioni part-time), sia la permanenza dei lavoratori più anziani in azienda, al fine di facilitare la trasmissione delle competenze da parte di quest'ultimi *on the job*.

con un certo dinamismo delle relazioni di tipo informale maggiormente nelle imprese più piccole, tanto che «i lavoratori fanno fatica a identificare dei risultati concreti nel dialogo sociale, in misura maggiore rispetto al dato del 2011» (Romans 2018, p. 6).

Partendo dalla constatazione di un'impresazione degli attori sociali ai fini di una maggiore diffusione della contrattazione collettiva aziendale soprattutto nelle piccole imprese, la riforma ha fissato misure operative per la formazione dei sindacalisti e per la loro crescita professionale. Ha previsto per i rappresentanti eletti e i delegati sindacali l'accesso alla carriera di ispettore del lavoro (mediante concorso pubblico) e il coinvolgimento di Università e Grandes Écoles per la formazione sindacale. Sono state semplificate, inoltre, le procedure di nomina dei delegati sindacali ed è stato istituito un Osservatorio della negoziazione.

Il dibattito in Francia sulla riforma Macron ha visto schierarsi, da un lato, i sostenitori di un avanzamento puro e semplice di una riforma strutturale di tipo neoliberale e, dall'altro, coloro che si sono attestati su una valutazione più incerta che dipenderà dall'esito dei possibili compromessi che saranno conseguiti con il dichiarato rafforzamento della contrattazione aziendale e di settore. Secondo Baudrillart (2018) la riforma Macron va però oltre il semplice allineamento al modello europeo della *flexicurity*. Essa riguarda l'intera architettura del rapporto di lavoro che viene mutata sulla scia delle riforme precedenti. La domanda che Baudrillart si pone è se un'architettura come quella designata dalla riforma sarà in grado di dotare le persone dell'effettiva capacità di agire (contrattare) sul mercato del lavoro, considerato che «il «potenziamento» degli individui presuppone anche che siano costituiti dei corpi intermedi (sindacati, comunità, gruppi di lavoratori liberi, ecc.) dotati di un potere di azione. Altrimenti, avremo una folla solitaria di lavoratori che eserciteranno ciascuno il proprio diritto individuale senza la capacità di pesare, né sulle scelte collettive, né in relazione ai poteri del mercato» (Baudrillart 2018).

4. Giovani e precari: la sindacalizzazione incerta

Se le riforme del mercato del lavoro non hanno evidentemente tra i loro obiettivi di sostenere la sindacalizzazione dei lavoratori, è anche vero

che le misure contenute al loro interno spiegano alcuni dei principali fattori della debole adesione ai sindacati in particolare tra i lavoratori più giovani. L'elaborazione di alcuni dati dell'indagine del Ministero del Lavoro francese sullo stato delle relazioni industriali, insieme a quelli di un'indagine qualitativa tra giovani militanti sindacali (Bérout *et al.* 2019) fornisce la conferma del fatto che più dell'età o dell'effetto generazione, la debole sindacalizzazione dei lavoratori più giovani rinvia piuttosto alla loro specifica posizione nel ciclo della vita lavorativa. Sarebbero, in altri termini, il basso livello di integrazione nel collettivo di lavoro e l'esposizione alla precarietà contrattuale i fattori più critici, in misura ancora più evidente quando messi in relazione alla dimensione dell'impresa e alla presenza o meno di rappresentanti del personale. La propensione alla sindacalizzazione in Francia già molto bassa a livello generale, l'11% nel 2013 (l'8,5% nel privato e il 19,6% nel pubblico)¹⁶, è quasi nulla tra i lavoratori interinali (1%) e con un contratto a termine (2%), come del resto in Italia che però ha un tasso di sindacalizzazione in generale (33%) che è due volte quello francese. Il tasso di sindacalizzazione in Francia è diverso anche tra i lavoratori a tempo pieno (12%) e a tempo parziale (8%). Se si considera poi l'età, i lavoratori con meno di 30 anni risultano iscritti solo nel 3% dei casi (il 6,7% nel pubblico e il 3,6% nel privato) (Pignoni 2016). La debole adesione dei giovani adulti al sindacato dipende probabilmente però anche dalla diversità dei modi di socializzazione, piuttosto che dall'emergere di nuove forme di impegno sociale e politico.

A partire dall'indagine su un caso di mobilitazione sindacale nei grandi magazzini parigini Chabault (2007) ha segnalato ulteriori fattori utili a comprendere le dinamiche che investono il lavoro atipico in relazione ai processi di sindacalizzazione. La diversità delle condizioni di lavoro (per orari, causa il frequente ricorso al part-time, turni, rapporti contrattuali) rende difficile la dimensione unitaria del collettivo di lavoro; molti giovani ritengono il lavoro nel settore della distribuzione come provvisorio, mentre la scolarizzazione e le sue conseguenze sul piano

¹⁶ Si richiama spesso, a questo proposito, il paradosso francese del basso livello di sindacalizzazione associato ad una ancora rilevante capacità di mobilitazione (Wolff 2008).

culturale hanno determinato in molti casi nei lavoratori più giovani un allontanamento dai valori associati alla cultura popolare e a quella della famiglia d'origine. Chabault evidenzia, tuttavia, anche l'emergere di una nuova generazione di sindacalisti e di una nuova pratica sindacale che investe nelle reti sociali e che valorizza il coinvolgimento di altri attori collettivi nelle mobilitazioni. Le conclusioni sono principalmente due: la prima è che dove il sindacato riesce ad insediarsi la mobilitazione di un'avanguardia di giovani militanti può dare risultati concreti; la seconda, è che tali mobilitazioni hanno tanto più successo e capacità di mobilitazione quando adottano forme di azione diverse (non burocratiche) dal tradizionale intervento sindacale. Del resto negli ultimi anni in Europa come negli Stati Uniti, il ruolo di associazioni e di comitati di supporto alle lotte dei lavoratori precari è tra le novità più rilevanti, così in Francia (Perrin 2006) come in Italia (Betti 2019; De Nicola e Quattrocchi 2016), soprattutto quando tali mobilitazioni sono il risultato di esperienze di autorganizzazione.

Come scrive Leonardi (2013) la precarietà oltre a determinare instabilità giuridica e ricatto psicologico, porta i lavoratori ad iscriversi meno ai sindacati (e ai partiti), a non eleggere propri rappresentanti nei luoghi di lavoro, a scioperare di meno e in politica a essere più sensibili alle sirene populiste/scioviniste. La difficoltà nella sindacalizzazione dei lavoratori più giovani è del resto un fenomeno comune a tutta l'Europa (Keune 2015; Eurofound 2010), ma va anche considerato che l'avvicinamento al lavoro avviene ormai principalmente in settori tradizionalmente meno coperti dalle pratiche del tesseramento, della rappresentanza e della contrattazione collettiva (Waddington e Kerr 2002). Si tratta di un dato che emerge chiaramente anche dall'ultima rilevazione francese sullo stato delle relazioni industriali la quale evidenzia come l'anzianità del settore produttivo, i modi di produzione e l'organizzazione del lavoro, la stabilità o la forte rotazione della manodopera, siano tutti fattori che influenzano la presenza di organismi sindacali e l'adesione ad essi (Pignoni 2016). Altre ricerche confermano, inoltre, come la decisione di iscriversi al sindacato tra i lavoratori più giovani sia influenzata in maniera significativa dai membri della famiglia se attivi nel sindacato oltre che da amici e colleghi, ma soprattutto dalla presenza del sindacato sul posto di lavoro (Vandaele 2012).

5. Conclusioni

Nelle considerazioni fin qui proposte abbiamo avanzato l'idea che nel lungo periodo i processi di precarizzazione e di riduzione delle tradizionali protezioni possano erodere ulteriormente la sindacalizzazione con conseguenze dirette sul sistema più generale delle relazioni industriali in termini di diminuzione delle adesioni e della partecipazione al voto per l'elezione dei rappresentanti, di comparsa di soggetti sindacali (di comodo), di ritorno ad ipotesi di contrattazione individuale. Si tratta di tendenze ancora marginali, ma per nulla inesistenti. Come fanno, inoltre, osservare Carrieri e Feltrin (2016) anche se le organizzazioni sindacali in Italia mantengono un notevole stock di iscritti (e in crescita tra i lavoratori stranieri) e un significativo livello di rappresentanza ciò non ha escluso la perdita di influenza sulla società (Carrieri 2004; Regini 2003) e la difficoltà nel rappresentare le componenti più precarie dell'occupazione.

Come rilevano diverse ricerche a livello internazionale uno dei temi più problematici è quello del ricambio generazionale delle rappresentanze sindacali sia all'interno dei luoghi di lavoro sia all'interno delle organizzazioni sindacali. E spesso proprio l'incontro tra generazioni differenti, ovvero tra funzionari provenienti dalle tradizionali pratiche di intervento e giovani precari con approcci culturali e al lavoro (ma non solo) e meccanismi di identificazione dissimili, costituisce un fattore problematico e non sempre adeguatamente riflettuto. In un contesto nel quale la precarietà contrattuale è prevalente nei primi anni di inserimento nel mercato del lavoro e in alcuni settori anche in modo prolungato, in particolare se associata a bassi livelli di istruzione e professionali, la mobilitazione sul piano rivendicativo e l'adesione al sindacato sono condizionati sia dal livello della domanda di lavoro (ovvero da quanto è alta o meno la disoccupazione), sia dalla capacità dei sindacati di riorientare il loro intervento sulla base delle caratteristiche personali e contrattuali di questi lavoratori. Quando poi si tratta una forza lavoro tendenzialmente più istruita e professionalizzata, l'azione svolta dal sindacato in risposta ai fabbisogni espressi è sottoposta anche ad una maggiore valutazione. In alcuni casi recenti, come quello dei riders, non deve, ad esempio, stupire se le forme di organizzazione sindacale si siano costruite dal basso e in modo assolutamente nuovo e autorganizzato (Betti 2019).

Scrive Vandaele nelle conclusioni di un articolo dedicato alle iniziative delle confederazioni europee sul rapporto tra giovani e sindacato che «il differenziale di sindacalizzazione tra giovani e adulti è aumentato significativamente in molti paesi, vale a dire che la sindacalizzazione è scesa più rapidamente tra i giovani, anche se, a livello empirico, non ci sono prove che i giovani lavoratori abbiano, di default, un atteggiamento negativo nei confronti della sindacalizzazione. Ci sono certamente delle buone ragioni per ritenere che tra i giovani lavoratori esista una domanda insoddisfatta di sindacalizzazione» (2012, p. 158). Secondo Vandaele la bassa dotazione di risorse finanziarie per iniziative di proselitismo e ritardi organizzativi (assenza di una politica più sistematica e proattiva) sono tra i principali problemi. Da questo punto di vista, sia il sindacato italiano, sia quello francese, pur tenendo presente la loro diversa densità di insediamento, evidenziano una problematica comune in relazione all'invecchiamento generazionale, all'erosione della loro presenza tradizionale nel settore industriale e alla difficoltà di intervento nei nuovi settori. Così in Italia «il sindacato deve offrire risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate, pena la «segregazione generazionale»: pensionati e lavoratori anziani in ciò che resta dei vecchi settori sindacalizzati» (Leonardi 2013, p. 150). Così in Francia il rinnovamento sindacale rinvia alla necessità da parte dei sindacati di rivedere e diversificare la loro base sociale, al fine di fronte all'invecchiamento dei loro aderenti, ma anche all'erosione delle loro aree di influenza storica (Giraud *et al.* 2018).

Come mostra una ricerca recente in ambito europeo la presenza e le prestazioni dei rappresentanti sul posto di lavoro sono fondamentali sia per la conservazione degli iscritti, sia come prerequisito per qualsiasi forma di rinnovamento sindacale (Waddington 2014)¹⁷. Tuttavia, proprio la copertura organizzativa offerta dai sindacati nei luoghi di lavoro è in calo nella maggioranza dei paesi oggetto della ricerca ed è una delle motivazioni più ricorrenti nello spiegare l'abbandono del sindacato. L'importanza dell'intervento quotidiano rispetto alle sollecitazioni che provengono

¹⁷ Per il caso italiano sulla problematica del reinsediamento nei luoghi di lavoro e le politiche di affiliazione si veda la panoramica delle attività descritta da Leonardi (2013) e che questo suddivide in cinque assi principali: i servizi, l'*organizing*, l'adattamento strutturale, l'identità e la democrazia.

giornalmente dai luoghi di lavoro è del resto uno dei principali fattori di successo dell'azione sindacale (Dufour *et al.* 2015). In questo senso se la riforma francese, pur nelle modalità prima illustrate, interviene in parte su queste problematiche, quella italiana lo ha del tutto escluso, anche in ragione del maggior peso riconosciuto all'autonomia negoziale delle parti sociali rispetto alla legge.

In questo quadro il ricorso generalizzato al lavoro a termine in tutte le sue svariate modalità (in somministrazione, in appalto, a progetto, ecc.) sta contribuendo, da un lato, alla netta riduzione degli iscritti al sindacato tra i neoassunti e, dall'altro, a un confinamento crescente del lavoro sindacale sulle tutele individuali previste con l'uscita dall'occupazione. Abbiamo affermato che la precarizzazione dei contratti di lavoro non è l'unica causa della mancata sindacalizzazione, ma in contesti di elevata disoccupazione o dove il rischio di perdere il lavoro è più alta (anche per la semplificazione delle procedure di licenziamento) questo fattore rappresenta forse l'aspetto più rilevante.

Da alcuni anni si osserva una maggiore attenzione da parte dei sindacati europei al problema del precariato. Le azioni che sono state messe in campo hanno riguardato spesso il potenziamento della contrattazione collettiva, del dialogo sociale, della tutela giudiziale, fino all'ampliamento dei servizi e alla costruzione di campagne di mobilitazione, ma come scrive Keune (2011) queste iniziative si sono dimostrate finora insufficienti a contrastare le tendenze in atto a causa di risorse e di strumenti inadeguati, e di campagne spesso temporanee. Allo stesso tempo l'importanza di un'effettiva estensione del welfare e di politiche sociali più inclusive, piuttosto che l'importanza delle politiche pubbliche sono ugualmente aspetti discriminanti per il prossimo futuro (Burroni e Carrieri 2011).

Nel caso italiano, nonostante sia in corso una riflessione più strategica su questi limiti, a partire dall'importanza assegnata alla contrattazione di sito, si rende sempre più necessario un maggiore investimento sulle pratiche di sindacalizzazione e di socializzazione del lavoro sindacale tra i lavoratori più giovani, che spesso ignorano compiti e funzioni del sindacato. In questo senso la maggiore collaborazione tra le categorie in rapporto alle vertenze che hanno come oggetto le componenti più precarie dell'occupazione costituisce un elemento altrettanto dirimente.

Riferimenti bibliografici

- Anpal (2019), *Le politiche attive del lavoro in Italia. Primo rapporto annuale congiunto Anpal, regioni e province autonome*, Roma.
- Biancalana C. (a cura di) (2018), *Disintermediazione e nuove forme di mediazione. Verso una democrazia post-rappresentativa?*, in *Quaderno 21*, Milano Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.
- Baudrillart W. (2018), *Réforme Macron: quel marché du travail pour le nouveau monde?*, disponibile all'indirizzo www.metiseurope.eu.
- Bérout S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), *Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale?*, in *Agora*, n. 82, pp. 7-25.
- Betti E. (2019), *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci.
- Bubbico D. (2016), *Le disuguaglianze di accesso alla protezione sociale nel mondo del lavoro: innovazioni e persistenze nel sistema di welfare italiano*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 44, pp. 156-171.
- Bulfone F. e Afonso A. (2019), *Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalisation During the Eurozone Crisis*, in *Comparative Political Studies*, published online October 6.
- Burroni L., Carrieri M. (2011), *Bargaining for social rights (Barsori) country report Italy*, Bruxelles, Eu Commission.
- Carrieri M. (2004), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Leonardi S. (2017), *La contrattazione decentrata tra mito e realtà*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 23-34.
- Casano L., Tiraboschi M. (2016), *Jobs Act e Loi Travail: due visioni opposte, un parallelismo che non regge*, in Casano L., Imperatori G. e Tourres C., *Loi travail: prima analisi e lettura*, Adapt Labour Studies n. 56, Modena, Adapt University Press, pp. 3-8.
- Centra M. (2019), *Incentivi al lavoro a tempo indeterminato e contratto a tutele crescenti. Valutazione dell'impatto delle cessazioni di rapporti di lavoro*, comunicazione al seminario Inapp «L'impatto degli incentivi al lavoro a tempo indeterminato su avviamenti e cessazioni di rapporti di lavoro», Roma 26 giugno 2019.
- Chabault V. (2007), *L'engagement syndical des jeunes employés*, in *Agora*, n. 43, pp. 84-98.
- Colombo S. e Regalia I. (2016), *Changing Joint Regulation and Labour Market*

- Policy in Italy During the Crisis: on the Edge of a Paradigm Shift?*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n. 22, pp. 295-309.
- D'Amuri F., Rizzi R. (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (occasional papers)*, Banca d'Italia, Roma, n. 14, dicembre.
- De Nicola A., Quattrocchi B., a cura di, (2016), *Sindacalismo sociale. Lotte e invenzioni istituzionali nella crisi europea*, Milano, Alfabet2 e DeriveApprodi.
- Dufor C., Hege A., Kamann M. (2015), *La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale*, in *Revue de l'Yves*, n. 87, pp. 95-123.
- Eurofound (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, Dublin.
- Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia (1986-2005). Tendenze e dinamiche di lungo periodo*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Gentile S. (2019), *Macron bifronte. La Francia di Macron fra populismo e sconfitta della gauche*, Milano, Franco Angeli.
- Giraud B., Yon K., Bérout S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.
- Gollan P.J., Kaufaman B., Taras D. and Wilkison A. (2015), *Voice and Involvement at Work. Experience with Non-Union Representation in Anglo-American countries*, in P.J. Gollan, B. Kaufaman, D. Taras and A. Wilkison (eds.), *Voice and Involvement at Work. Experience with Non-Union Representation*, New York, Routledge, pp. 1-41.
- Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) (2019), *Emploi, chômage, revenus du travail*, Paris.
- Ichino P. (2017), *Licenziamenti: il crollo del contezioso giudiziale*, *Corriere della Sera*, 18 febbraio.
- Isfol (2016), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio sul mercato del lavoro 2015*, Roma.
- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Overview Report, Amsterdam, Barsori project.
- Keune M. (2015), *Trade Unions, Precarious Work and Dualisation in Europe*, in Eichhorst W., Marx P. (eds.), *Non Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 378-400.
- Leonardi S. (2013), *Rappresentanza, organizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, pp. 140-170.
- Méda D. (2012), *La flexicurité à la français: une échec avéré*, in P. Serrano (a cura

- di), *La flexicurité. Mutations symbolique de la notion de sécurité*, in *Les Politiques Sociales*, vol. 72, n. 3-4, pp. 86-97.
- Milin K. (2018), *Cdd, Cdi: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans?*, in *Dares*, n. 26, giugno.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (anni vari), *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, Roma.
- Olini G. (2016), *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 417-436.
- Perrin É. (2006), *Syndicats et collectifs face à la précarité*, in Tartakowsky D. e Tétard F. (dir.), *Concurrence ou complémentarité?*, Pur, Rennes, pp. 201-211.
- Peruzzi M. (2015), *Illegittimità del licenziamento e onere della prova nel D.lgs. n. 23/2015: tentativi maldestri e occasioni mancate*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 329-354.
- Pignoni M.T. (2016), *La syndicalisation en France*, in *Dares*, n. 25, maggio.
- Pignoni M.T., Raynaud É. (2013), *Les relations professionnelles au début des années 2010: entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles*, in *Dares*, n. 26, aprile.
- Pillon J.M., Vivés C. (2016), *La création de Pôle emploi: entre spécificités françaises et déclinaisons de standards internationaux*, in *Revue française des affaires sociales*, n. 1, pp. 405-424.
- Regini M. (2003), *I sindacati europei fra logica dell'influenza e logica della rappresentanza*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-83.
- Romans F. (2018), *Les relations professionnelles en 2017: un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements?*, in *Dares analyses*, n. 15, aprile.
- Signoretto C. (2018), *Les pratiques de employeurs en matière de rupture du Cdi*, in *Travail et Emploi*, n. 142, pp. 69-83.
- Supiot A. (2016), *Remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail*, in *l'Humanité*, 11 marzo 2016, disponibile all'indirizzo <https://humanite.fr/actualites/la-supiot-remettons-le-travail-au-centre-de-la-reflexion-et-du-droit-du-travail-601733>.
- Tixier P.E. (2019), *Le pari de la réforme de la négociation collective en entreprise en France. Les ordonnances Macron à l'épreuve du réel*, in *Négociations*, n. 31, pp. 109-120.
- Vandaele K. (2012), *Giovani e sindacato*, in *Ere*, n. 10, pp. 149-159.
- Waddington J. (2014), *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*, in *Working papers*, 2014.10, Brussels, Etui.

- Waddington J., Kerr A. (2002), *Unions fit for young workers?*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n. 4, pp. 298-315.
- Wolff L. (2008), *Le paradoxe du syndicalisme français: un faible nombre d'adhérents, mas de syndicats bien implantés*, in *Dares, Première Synthèses*, n. 16.1.

ABSTRACT

Negli ultimi anni le riforme del mercato del lavoro in Francia e in Italia hanno contribuito all'ulteriore deregolamentazione della legislazione lavorista. Se in Italia queste hanno riguardato principalmente i temi della regolazione contrattuale e del funzionamento del mercato del lavoro, nel caso francese hanno riguardato più espressamente anche la contrattazione collettiva e il sistema delle relazioni industriali a livello aziendale. Sia l'ultima riforma promossa dal governo Renzi (il Jobs Act), sia quella promossa da Macron (Loi Travail 2), si sono mosse entrambe sulla scia di precedenti provvedimenti, più o meno in continuità rispetto ai contenuti, ma anche nel quadro di un confronto sindacale più conflittuale e condizionato da una crescente propensione alla disintermediazione da parte dei governi.

Anche se i due paesi presentano caratteristiche differenti relativamente al loro mercato del lavoro (anche in ragione della loro economia) e al loro modello di rappresentanza sindacale (diverso peso dei contratti nazionali, tassi di sindacalizzazione, organismi di rappresentanza interni alle aziende, ecc.), le due riforme potrebbero in prospettiva favorire ulteriormente la de-sindacalizzazione, in particolari degli occupati più giovani. L'ipotesi contenuta in quest'articolo è in altri termini quella che l'ulteriore processo di precarizzazione contrattuale nel rapporto di lavoro e la riduzione delle tutele contro i licenziamenti, tanto nella riforma italiana quanto in quella francese, possa condurre nel medio-lungo periodo ad un indebolimento crescente dell'efficacia e della copertura della contrattazione collettiva, a partire dall'enorme incidenza dei contratti a termine nelle assunzioni e dall'introduzione di formule negoziali dirette tra lavoratori e aziende.

ITALIAN AND FRENCH LABOUR MARKET REFORMS: AN INDIRECT WAY TO WEAKEN TRADE UNION BARGAINING?

In recent years, labor market reforms in France and Italy have contributed to the further deregulation of labor legislation. If in Italy these mainly concerned the issues of

contractual regulation and the functioning of the labor market, in the French case they more specifically concerned collective bargaining and the system of industrial relations at the company level. Both the latest reform promoted by the Renzi government (the Jobs Act) and the one promoted by Macron (Loi Travail 2) both moved in the wake of previous measures, more or less in continuity about the contents, but also in the context of a more conflictual union confrontation conditioned by a growing propensity to disintermediation by governments.

Even if the two countries have different characteristics with regard to their labour market (also due to their economy) and their model of union representation (different weight of national contracts, unionization rates, representation model's in the companies, etc.), the two reforms could in prospect favor further de-unionization, in particular of the young workers. In other words, the hypothesis contained in this article is that the further process of contractual precariousness in the employment relationship and the reduction of the protections against dismissals, both in the Italian and French reforms, can be conducted in the medium-long term to a growing weakening of the effectiveness and coverage of collective bargaining, starting from the enormous incidence of fixed-term contracts in hiring and the introduction of direct negotiation formulas between workers and firms.



Oltre la rappresentatività sindacale (anche datoriale) «quantificata». Una possibile circolazione del modello francese*?

Micaela Vitaletti**

1. La rappresentanza sindacale (anche datoriale) senza Stato. Lo stato dell'arte

Dopo l'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 (Carinci 2014; Del Punta 2014; Di Stasi 2014; Lambertucci 2014; Scarpelli 2014), molto si è discusso intorno alla necessità di introdurre una legge sulla rappresentanza sindacale che potesse in qualche modo sostenere l'intervento dell'autonomia collettiva¹. Erano state ipotizzate diverse soluzioni normative, dalle più, si potrebbe dire, invasive, a quelle che si limitavano a rendere vincolante il solo dato sulla rappresentatività sindacale (Scarponi 2016; Mainardi 2016)².

La legge si sarebbe comunque mossa all'interno del perimetro in qualche modo tracciato dall'Al il cui obiettivo era quello di selezionare le organizzazioni dei lavoratori in base ad una rappresentatività «quantificata» (De Luca Tamajo 2018).

* Il saggio che segue costituisce l'elaborazione dell'intervento al seminario Aisri «Il ruolo dello Stato nelle Relazioni industriali». Trento, 30 marzo 2019.

** Docente di Diritto del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza di Teramo.

¹ Diverse infatti sono le proposte di legge presentate in materia di rappresentanza sindacale tra cui quelle formulate in ambito accademico dal gruppo di giuslavoristi che da oltre un decennio si dedica alla rivista *Diritti Lavori Mercati* e pubblicata nel n. 1/2014, 156 (la proposta è stata sottoscritta da Rusciano M., Zoppoli L., Esposito M., Gaeta L., Santucci R., Viscomi A., Zoppoli A., Delfino M., Gargiulo U., Luciani V., Natullo G., Trojsi, Casillo R., Cerbone M., Loffredo A., Quaranta M., Ranieri M., Santagata R., Saracini P., Baldassarre, Di Casola, Durante, Monda, Murena), nonché la proposta dal gruppo denominato *Frecciarossa* (Caruso B., De Luca Tamajo R., Del Punta R., Marazza M., Maresca A., Perulli A., Romei R., Scarpelli F., Speciale V.).

² AA.VV. (2016), *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione Tre proposte a confronto*, in *Rivista giuridica del lavoro e delle previdenza sociale*, n. 1, in particolare per i temi qui trattati i contributi dei Prof. Mariucci L., Gagnoli E., Lassandari A., Scarponi S., Leccese V., Bavaro V.

Di qui la previsione di criteri – un contemperamento tra dato elettorale e dato associativo – che potesse evitare una eccessiva dispersione dei soggetti sindacali. L'intento di selezionare, attraverso il superamento della soglia del 5%, doveva costituire lo strumento per legittimare, al momento della formazione del contratto collettivo nazionale, soltanto chi, secondo quel dato, fosse stato effettivamente rappresentativo.

Si poneva, dunque, sul piano della contrattazione collettiva nazionale, la necessità di verificare se il diverso assetto, in cui non vi è più corrispondenza tra «qualità» (soggetto rappresentativo/soggetto negoziale (D'Antona 1990), sia idoneo a organizzare sfere di pluralismo sindacale.

Una delle maggiori difficoltà incontrate nelle analisi delle soluzioni (anche legislative) è senz'altro quella legata alla individuazione del *locus* entro cui misurare la rappresentatività. Potendo, infatti, le organizzazioni sindacali definire i margini della contrattazione collettiva, la rappresentatività sindacale sarebbe rimasta una misura relativa, in qualche modo variabile in quanto rilevata all'interno del formante definito dalle stesse organizzazioni oggetto di quella misurazione.

L'intervento della legge doveva in qualche modo contemperare due profili: coinvolgere l'insieme delle organizzazioni sindacali ed estendere il perimetro entro cui misurare la rappresentatività, ciò al fine di rendere effettive le scelte operate nell'ambito dell'autonomia collettiva che, guidate dal solo principio volontaristico, spesso si arrestano – come del resto accaduto – alla fase di elaborazione, senza trovare poi esecuzione.

1.1. Salario minimo e organizzazioni sindacali

Se la legge sindacale non ha trovato ancora alcuno sbocco concreto, il tema della rappresentatività delle organizzazioni è stato circoscritto alla possibile definizione di un salario minimo tramite intervento legislativo. Il riferimento è, seguendo un ordine cronologico, al disegno di legge 11 marzo 2019, n. 1132 «in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale» (Treu 2019; Pascucci 2018) che rimette ad una Commissione paritetica, da istituire presso il Cnel, l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro.

Era poi già stato presentato in precedenza il disegno di legge 12 luglio

2018, n. 658 «disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario» che richiama, in caso di una pluralità di contratti collettivi nazionali, il criterio associativo ed elettorale dell'Al 10 gennaio 2014 per selezionare il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali (anche datoriali) comparativamente più rappresentative.

Tenuto conto che i due disegni di legge si occupano soltanto del salario minimo, entrambi i progetti mostrano come un eventuale intervento legislativo, allo stato, restituisca la questione della rappresentatività sindacale soltanto in modo circoscritto o meglio indiretto, ove nel definire il salario minimo si individuano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni effettivamente rappresentative e/o comparativamente più rappresentative, tralasciando tutti gli ulteriori ambiti in cui si rinvia alla rappresentatività sindacale (Vitaletti 2018)³.

³ Ad «ulteriori ambiti» fa riferimento la convenzione stipulata il 19 settembre 2019, tra l'Inps e l'Inl e le confederazioni sindacali Confindustria, Cgil Cisl e Uil per individuare il contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali in possesso del requisito della c.d. maggiore rappresentatività comparata per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori art. 1, comma 1, del decreto legge n. 338 del 1989, così come autenticamente interpretato dall'art. 2 e per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi art. 1, comma 1, del decreto legge n. 338 del 1989, così come autenticamente interpretato dall'art. 2, comma 25 della legge n. 549 del 1995, nonché, stabilisce la convenzione, «a tutti gli altri fini previsti dall'ordinamento». Qui il dato elettorale e associativo non è impiegato per selezionare i soggetti sindacali ai fini della negoziazione collettiva, ma per selezionare il contratto collettivo già sottoscritto. In tal senso l'estensione dell'efficacia della convenzione da applicare ogni qual volta la legge rinvia all'organizzazione comparativamente più rappresentativa, a differenza dell'intervento normativo, dipenderà dal numero complessivo di adesioni da parte delle organizzazioni sindacali e, di riflesso, dal numero dei lavoratori a cui si applica quel contratto collettivo. Tale ultimo dato sarà riferito dall'Inps al Comitato di Gestione istituito con l'Accordo 4 luglio 2017. Quest'ultima non cerca di introdurre un modello fondato su criteri di catalogazione predeterminati e chiusi, volti a limitare l'autodeterminazione delle parti, ma interviene sulla individuazione di una rappresentatività *utile* rispetto al contratto collettivo di riferimento. Più nello specifico, l'Intesa lascia invariata la libertà dei soggetti di definire i perimetri negoziali entro cui misurare la rappresentatività sindacale, evitando di inciampare in definizioni aprioristiche, così superando l'attenzione per i «confini» sia interni (contratto), sia esterni (categoria merceologica) al fine di stabilire l'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale. Nel conservare inalterato il carattere liminale dell'ambito di applicazione di quella misurazione introduce, tuttavia, un criterio che condiziona la rappresentatività alla partecipazione dei datori di lavoro, promuovendo l'idea che sia necessario costruire un sistema simmetrico volto a coinvolgere l'altra parte contrattuale nel processo di qualificazione dei soggetti sindacali come agenti negoziali. Si specifica

2. Dalla rappresentatività sindacale all'effettiva rappresentatività

Ciò specificato, non di meno si riscontra con riguardo all'AI del 2014, almeno per la parte che qui interessa⁴, che non ha ancora trovato attuazione e il cui percorso avviato è stato ripreso e in parte modificato nel successivo Accordo 9 marzo 2018 (Magnani 2018; Forlivesi 2018)⁵. Quest'ultimo auspica la misurazione della rappresentanza anche delle associazioni datoriali al fine di ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali il cui studio è affidato al Cnel (Gottardi 2016; Nogler 2017)⁶. Dopo aver evidenziato come il fenomeno del dumping contrattuale costituisca un danno per i lavoratori e le lavoratrici, si sofferma sulla necessità di definire i perimetri della contrattazione collettiva nazionale con ciò guardando non più al singolo contratto, ma al settore entro cui verificare la rappresentatività sindacale.

Se, dunque, l'AI del 2014 mirava ad identificare i soggetti sindacali per accedere al contratto collettivo nazionale, l'obiettivo dell'AI del 2018 è volto piuttosto a «individuare» i contratti nazionali entro il settore.

Selezionare i rappresentanti sindacali (con tale espressione intendendo entrambi gli attori negoziali) o selezionare i contratti sottoscritti dalle organizzazioni sono questioni in parte diverse. Selezionare i soggetti sinda-

che la convenzione Inps-Cnel a cui si è fatto soltanto un cenno, è stata sottoscritta mentre il presente contributo era in corso di pubblicazione.

⁴ Si specifica che se non hanno ancora trovato attuazione le parti che si occupano della misura della rappresentanza sindacale, le altre parti del Tu 10 gennaio 2014 hanno trovato applicazione. Si pensi ad esempio alla parte relativa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie con riguardo alla clausola sei sulle ipotesi di decadenza dei componenti contenuta nella seconda parte del Tu v. Trib. Napoli 3 luglio 2017, Trib. Napoli 4 luglio 2017, Trib. Napoli decreto 10 novembre 2017, e/o alla giurisprudenza relativa alle adesioni successive alla sottoscrizione del Tu Tribunale di Roma 15 maggio 2015.

⁵ Si tenga conto che al momento della consegna del presente lavoro è stata rinnovata la convenzione Inps Cnel.

⁶ Il Presidente del Cnel, il Prof. Tiziano Treu, ha definito «preoccupante» il fenomeno dei contratti a ribasso sottoscritti da associazioni datoriali non rappresentative con sindacati, anch'essi privi di effettiva rappresentanza, in un'intervista a *Il Sole 24 Ore*, il 9 novembre 2017. Le sollecitazioni del Prof. Tiziano Treu sembrano essere state raccolte dall'Accordo Interconfederale ratificato il 9 marzo 2018 che invita il Cnel a favorire un percorso in grado di contrastare il fenomeno di dumping contrattuale. Sul numero dei contratti collettivi, 8° Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel, aggiornamento settembre 2018.

cali non implica, infatti, quale effetto la riduzione del minor numero di contratti collettivi e così viceversa.

Tra l'altro la ricognizione dei contratti sposta in avanti il tema della rappresentatività non più utile all'accesso alla contrattazione collettiva, ma requisito valido per verificare l'effettiva rappresentatività dei soggetti firmatari. Si introduce così una nozione diversa da quella auspicata dall'Al del 2014. Si tratta, infatti, di affrontare temi limitrofi tra di loro, ma da due angolazioni opposte: *ex ante* e cioè prima di avviare il processo di formazione del contratto ed *ex post*, vale a dire a conclusione del contratto.

Negli Accordi considerati emergono, dunque, in modo sovrapposto, temi che costituiscono snodi irrisolti del diritto sindacale:

a) il tema della misurazione della rappresentatività sindacale al momento dell'accesso alla contrattazione collettiva;

b) il tema della rappresentatività al fine di limitare il fenomeno del *dumping* contrattuale attraverso una ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva e al cui interno verificare l'effettiva rappresentatività dei soggetti firmatari;

c) il tema dell'ambito di applicazione degli accordi o in altri termini della «categoria» per creare un raccordo tra contratto e settore merceologico di riferimento;

d) il tema più recente delle associazioni datoriali, orientato fin da subito in funzione della effettiva rappresentatività (più che alla rappresentatività *tout court* all'interno di un singolo contratto) (Bellardi 2016; Bellardi 2013; Caruso, Lassandari e Papa 2017; Vitaletti 2016; Vitaletti 2017).

Appare allora evidente come il processo di adeguamento delle Relazioni Industriali ai fenomeni intervenuti soffra, nonostante l'esistenza di più Accordi Interconfederali – si ricorda sottoscritti almeno nella loro versione originaria soltanto dalle tradizionali sigle delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro –, della capacità di far convergere temi diversi (Treu 2019), se pur correlati tra di loro, in un testo che, prima ancora della sua applicazione, appare in parte disorganico nella sostanza e negli obiettivi.

Il tema della rappresentatività sindacale quale *an* della fase negoziale non sembra più centrale nel dibattito che torna, forse anche in linea con i rinvii della legge alla contrattazione collettiva (Tomassetti 2016), alla nozione di rappresentanza rispetto ad una fase che non attiene alla

formazione del contratto, oramai esaurita, ma alla scelta del contratto collettivo.

I temi segnalati riemergono, pertanto, come qualcosa di incompiuto, questioni aperte di fronte ai cambiamenti in corso.

Una legge, anche circoscritta al salario minimo, che poggi su quanto previsto dai suddetti accordi sarebbe in grado di restituire un certo grado di stabilità nelle Relazioni industriali? Quali gli strumenti per l'esercizio della libertà e attività sindacale anche e proprio al fine di salvaguardarla?

3. Il modello francese. Il dialogo tra Stato e organizzazioni sindacali

L'aleatorietà del percorso intrapreso consente, tuttavia, di poter ancora riflettere sul possibile sistema da adottare, potendo così operare un utile raffronto con l'ordinamento francese che attraverso una sequenza di interventi legislativi sembra adempiere «allo stesso compito, alla stessa funzione (Zweigert e Kotz 1998)» a cui sono state chiamate le parti sociali nel sistema interno.

Se la «forma» (legale) ha inciso in maniera considerevole sulla attuazione delle regole, è pur vero che la legge costituisce, da un lato, l'esito di un percorso condiviso con le parti sociali, e dall'altro, rimette comunque ai destinatari della riforma la facoltà di aderire o meno a quel sistema.

Più nello specifico, la legge, almeno per quanto riguarda le organizzazioni dei lavoratori, ha recepito sostanzialmente la posizione comune espressa il 9 aprile 2008 dalle organizzazioni sindacali che proponeva una modifica dei criteri di cui all'art. 2121-1 per superare, la rappresentatività presunta, anche al fine di fortificare la legittimità degli accordi collettivi, stante l'ampliamento della funzione normativa dei medesimi (Combrexelle 2013; Magnani 2015)⁷.

Successivamente, le tre organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro presentavano, nel 2013⁸, una posizione comune per orientare il legislatore, suggerendo che il perimetro della rappresentanza fosse corrispondente ai settori merceologici; la stessa fosse «crescente» in conside-

⁷ Legge 20 agosto 2008, n. 789.

⁸ Sottoscritta il 18 giugno 2013, Cgpm, du Medef et de l'Upa.

razione del numero di afferenti ai settori; che i criteri fossero connessi anche all'indipendenza e all'influenza dell'organizzazione come già previsto per le associazioni dei lavoratori.

In estrema sintesi, la riforma è l'esito di un percorso condiviso con le parti sociali che ha portato nel 2008 prima all'elaborazione delle regole per organizzazioni dei lavoratori e soltanto successivamente, se pur auspicato fin da subito, quelle sulla rappresentanza datoriale nel 2014 poi modificate nel 2016⁹.

3.1. Due gradi di separazione: l'esperienza e il dato numerico

I criteri per misurare la rappresentatività sindacale, a differenza di quanto è stato ipotizzato nel nostro ordinamento, possono distinguersi in due gruppi: il primo raccoglie alcuni elementi che guardano all'esperienza dell'organizzazione sindacale. In particolare, fatta eccezione per alcuni requisiti riconducibili più in generale all'ordinamento francese (il rispetto dei valori repubblicani), l'organizzazione sindacale deve essere:

- indipendente e cioè non porsi in contrasto con il fine perseguito dalle organizzazioni¹⁰. Ciò non esclude che l'organizzazione priva di quel requisito possa successivamente accedere al sistema sindacale «da mancanza di indipendenza non la priva della possibilità di esercitare in un secondo momento le prerogative connesse allo status dell'organizzazione»¹¹;
- «trasparente» sotto il profilo finanziario;

⁹ Legge 8 agosto 2016, n. 1088. La legge interviene poi a definire i criteri di validità dell'accordo collettivo attraverso un duplice meccanismo: che le organizzazioni stipulanti nel loro complesso abbiano raccolto almeno il 30% dei voti espressi dai lavoratori a favore delle organizzazioni rappresentative al livello cui si riferisce il contratto (nazionale, di gruppo, di impresa o di stabilimento); b) che non vi sia l'opposizione delle organizzazioni sindacali che nel loro complesso abbiano raccolto, a quelle medesime elezioni, la maggioranza dei voti espressi dai lavoratori per le organizzazioni rappresentative.

¹⁰ Consiglio di Stato 2 marzo 2011, n. 31, p. 3189.

¹¹ Nel caso di specie il sindacato era stato ritenuto non indipendente in considerazione del suo atteggiamento durante uno sciopero (il tesoriere del sindacato aveva preso nota dei nomi delle persone in sciopero e comunicato la lista al rappresentante del datore di lavoro a tal proposito Ca Parigi, Capitolo 6-2, 4 giugno 2015, n. 13/07945; Cass. 27 settembre 2017, n. 16-60.264).

– avere una anzianità di almeno due anni nel settore di riferimento e nel perimetro geografico coperto dal contratto collettivo; il criterio non si pone in contrasto con la libertà di associazione, ma costituisce l'elemento «temporale» «che giustifica l'effettivo esercizio delle prerogative sindacali»¹²; l'età dell'organizzazione sindacale nel settore di riferimento tiene, altresì, conto di fenomeni di disgregazione della composizione iniziale dell'organizzazioni del settore professionale e geografico in precedenza individuato¹³;

– influente, intesa come capacità di imporsi come interlocutore della controparte mediante l'attività e l'esperienza, nonché attraverso l'effettiva adesioni dei lavoratori; avere, altresì, una presenza equilibrata nel territorio rispetto al settore merceologico di riferimento.

Mutevole, invece, è il dato dell'*audience* che, per quanto attiene al contratto collettivo *de branches*, deve superare l'8% dei voti espressi dai lavoratori nell'ambito dell'elezione dei componenti del Comitato Sociale ed Economico, introdotto dalla c.d. riforma Macron¹⁴, a prescindere dal numero dei votanti.

Dunque, la riforma considera come «flessibile» il voto degli elettori che può ogni quattro anni cambiare a fronte del rinnovo del Comitato. Non disconosce, tuttavia, la storia sindacale che assume rilievo attraverso l'esperienza narrata anche dall'età (almeno due anni nel settore) e dalla diffusione sul territorio e nell'ambito merceologico, così suggellando anche il rapporto con la Confederazione¹⁵.

Gli stessi criteri sono previsti per la rappresentanza datoriale, fatta eccezione per il dato dell'*audience* che interrompe la corrispondenza tra le parti sociali, rinviando in questo caso ad almeno l'8% di tutte le società aderenti ad organizzazioni professionali di datori di lavoro e/o almeno

¹² Corte di Cassazione 3 marzo 2010, n. 60283.

¹³ Corte di Cassazione 3 marzo 2010, n. 60283.

¹⁴ Ordinanza n. 2017-1386, 22 settembre 2017.

¹⁵ «La rappresentatività delle organizzazioni sindacali è stabilita per la durata del ciclo elettorale. Di conseguenza, un sindacato che non ha partecipato alle ultime elezioni professionali non può rivendicare la sua affiliazione confederale, anche se la confederazione avrebbe ottenuto più del 10% dei voti nel sindacato» Cass. 4 luglio 18, n. 17-20.710; la Corte di Cassazione ha stabilito che un sindacato firmatario di un contratto collettivo non può opporsi alla procedura di revisione quando ha perso la sua rappresentatività. nelle ultime elezioni Cass. soc. 21 settembre 2017, n. 15-25.531.

l'8% dei dipendenti di queste stesse società. Si tiene dunque conto anche del numero dei lavoratori impiegati nell'azienda.

In altri termini può dirsi che la rappresentanza sindacale di entrambe le parti è il risultato, da un lato, (per i soli sindacati dei lavoratori) del rapporto tra organizzazione e lavoratori (Carrieri e Feltrin 2016), dall'altro, di indici che riecheggiano in qualche modo l'attività svolta nel tempo da quelle organizzazioni, così evitando che nuovi gruppi di interesse, privi di una struttura (finanziaria) e di una esperienza pregressa e articolata nel settore e sul territorio di riferimento, possano accedere, soltanto in virtù del consenso, alla contrattazione collettiva (Corazza 2018).

Il riferimento all'organico aziendale e al settore merceologico consente fin da subito di delineare il perimetro entro cui i criteri verranno applicati. Il processo di identificazione dell'area considerata inizia dai criteri, così volti ad escludere organizzazioni che non hanno quella diffusione «territoriale» e nel settore tale da garantire poi una effettiva rappresentatività.

3.2. Accorpare vs. selezionare

Il modello francese interviene inoltre sul perimetro dei contratti collettivi. Coerentemente con la definizione dei criteri di rappresentanza, l'ordinamento affronta l'obiettivo di limitare la proliferazione degli collettivi *de branches* mediante il raggruppamento dei medesimi, deciso dal ministro del Lavoro sentita la Commissione paritetica permanente per la negoziazione collettiva, qualora il settore sia caratterizzato da un basso numero di dipendenti; da un numero esiguo di accordi; nel caso in cui la negoziazione abbia una portata geografica soltanto regionale o locale; qualora all'organizzazione datoriale aderiscano meno del cinque per cento delle aziende afferenti a quel settore. Si auspica di arrivare ad un centinaio di accordi collettivi nel 2020¹⁶.

I motivi oggettivi mediante cui può essere operata una fusione dei contratti collettivi attraverso accordi di convergenza – nel nostro ordinamento si parlerebbe di accordi di armonizzazione –, tengono conto sia della vitalità della contrattazione collettiva in un determinato settore, sia

¹⁶ Il riferimento è al Rapporto sulla ristrutturazione dei settori professionali, Quinqueton P., 17 dicembre 2015.

della consistenza numerica dei lavoratori e dei datori di lavoro iscritti ad una associazione datoriale.

Il sistema di ristrutturazione dei contratti all'interno dei settori opera rispetto alla rappresentanza, senza, pertanto, introdurre un ulteriore concetto che è quello della maggior rappresentatività e/o comparativamente più rappresentativi, come auspicato dall' Ai del 2018. La riforma, dunque, agisce su due margini che operano *ex ante*, la misura della rappresentatività per accedere alla formazione del contratto collettivo, ed *ex post*, la ristrutturazione dei settori professionali al fine di ridurre il perimetro entro cui accertare i criteri.

4. I profili di interesse per l'ordinamento interno

Se pur non vi è una piena corrispondenza con l' Ai del 2014, quest'ultimo si poneva senz'altro in linea con l'intervento legislativo francese. Le discrasie si pongono invece con l' Ai del 2018. La lettera a), infatti, nel prevedere una ricognizione dei contratti collettivi, anche al fine di garantire una maggior correlazione tra contratto e settore di riferimento, non sembra allontanarsi dal percorso tracciato dalla legge francese, salvo poi con la lett. b) specificare che la ricognizione è volta a verificare i sindacati firmatari dei contratti collettivi che nell'ambito dello stesso perimetro siano oggettivamente rappresentativi.

In ogni caso considerando ancora del tutto mobili i meccanismi introdotti, possono costituire spunti di riflessione i seguenti profili:

- sul piano procedimentale, l'intervento legislativo costituisce l'esito di un percorso condiviso con le parti sociali, in qualche modo rievocando i modelli concertativi;
- sul piano dello strumento legislativo, si tratta di una opzione di politica del diritto, non sempre auspicata (Giugni 1962)¹⁷; in ogni caso la

¹⁷ Giugni, con riferimento al contratto collettivo «la stessa ragione d'essere di questo strumento normativo, quella che ne giustifica l'esistenza e la preferibilità rispetto alle altre fonti, è data dal suo carattere elastico, dalla sua vigenza circoscritta a brevi termini di durata, dalla possibilità di sostituire senza inciampi formali clausole che non abbiano dato buona prova o di variare ambito di applicazione, diritti-doveri ed oneri economici, in rapporto al graduale mutamento delle condizioni tecnico economiche della produzione». Questa è una qualità

legge francese non si sostituisce all'autonomia collettiva, ma con la stessa dialoga, lasciando libero il datore di lavoro di aderire o meno a quel sistema di regole; allo stesso modo i criteri adottati restituiscono in concreto e tempo per tempo la rappresentatività delle organizzazioni;

– sul piano dei contenuti, il modello francese, se consente di superare l'immobilità delle centrali sindacali tradizionali, aprendo a nuove organizzazioni sindacali, evita che la formazione di nuove realtà sociali sia in qualche modo fittizia o rimessa soltanto all'urgenza del momento. Le aggregazioni spontanee restano al di fuori del sistema contrattuale, qualora prive di una rappresentatività declinata al plurale (Corazza 2018), preservando la rappresentanza sindacale dell'essere esposta alla concorrenza di gruppi che non costituiscono la sintesi di interessi individuali, piuttosto la sommatoria di particolarismi.

4.1. Oltre la rappresentatività quantificata

In tal senso si erano già orientanti gli Accordi interconfederali che operano al di fuori della cornice dell'Art. 18 del 2014.

A tal proposito, l'Accordo interconfederale sottoscritto da Confcommercio e Imprese per l'Italia con Cgil, Cisl e Uil il 26 novembre 2015 prevede che la misura della rappresentatività sindacale tenga conto di altri indicatori oltre al dato associativo ed elettorale. Si fa, infatti, riferimento al numero di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro rappresentate nel settore di riferimento nel corso del triennio antecedente all'avvio dei negoziati per il rinnovo del contratto collettivo nazionale e alle pratiche per la disoccupazione. Le parti poi si riservano di definire modalità specifiche di rilevazione, certificazione e ponderazione dei due ultimi criteri indicati, attribuendo specifici pesi agli indicatori complessivi rispetto a tutti i rilevatori.

L'Accordo sottoscritto tra Confartigianato, Cgil, Cisl e Uil il 23 novembre 2016, come quello firmato da Confcommercio, prevede l'indivi-

che non hanno gli istituti legislativi, per i quali invece l'adeguamento alle nuove realtà avviene «attraverso l'interpretazione giudiziale e dottrinale, piuttosto che mediante il formale mutamento del contenuto testuale delle norme». Aggiunge che questo è il quadro ideale o potenziale, perché quando «volgiamo la nostra attenzione alla realtà effettuale, dobbiamo constatare come anche tale strumento abbia perduto gran parte della sua originaria e potenziale elasticità».

duazione di ulteriori indicatori afferenti al complessivo sistema della bilateralità nazionale e regionale, tenendo conto del valore di quel sistema e delle prestazioni da esso erogate che costituiscono elemento di tutela per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori.

Pur essendo notevolmente diversificato il quadro degli Enti Bilaterali, sia dal punto di vista delle funzioni svolte, sia dei settori produttivi coinvolti, può dirsi che tale sistema si caratterizza per la dimensione gestionale dei servizi erogati ai lavoratori e la conseguente attività congiunta, in chiave paritetica, svolta dalle parti sociali, prevalendo una visione partecipata a detrimento di una logica conflittuale.

La partecipazione al sistema Bilaterale presuppone in ogni caso che dell'organizzazione sindacale aderente non rilevi soltanto la rappresentatività nel senso suddetto, ma che il soggetto sindacale abbia sottoscritto il contratto collettivo che lo abbia istituito. Ciò sembra voler dire che la misura della rappresentatività presupponga in questo caso (anche) la sottoscrizione di un contratto collettivo (se pur non equiparabile nei contenuti ad un contratto collettivo nazionale).

L'Accordo sottoscritto da Agci, Confcooperative, Legacoop e Unicoop 28 luglio 2015 non prevede, invece, la soglia del cinque per cento per la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale.

Da ultimo l'Accordo sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil con Confesercenti il 7 settembre 2017 sulla rappresentatività sindacale tiene conto anche del numero di vertenze individuali plurime e collettivo di lavoro e le pratiche per la disoccupazione certificabili dall'Inps.

In base ai criteri individuati dai suddetti Accordi, la rappresentatività sindacale non è più soltanto espressione della sfera esterna del sindacato, ma tende ad identificarsi con ulteriori elementi che attengono a fattori non correlati alla verifica del primo.

Il numero delle vertenze sindacali, gli adempimenti in caso di disoccupazione e la partecipazione al sistema bilaterale nazionale e regionale mostrano, come tra l'altro si legge nelle premesse dell'Accordo Confesercenti, che «il ruolo di rappresentanza dei corpi intermedi non si esaurisce nell'esercizio della contrattazione collettiva, ma estende i propri confini alla tutela degli interessi collettivi disciplinati attraverso appositi atti legislativi e nelle sedi istituzionali preposte».

I precedenti Accordi Interconfederali mostrano, pertanto, come, in

parte, sia già maturata l'idea che la nozione di rappresentatività non sia l'esito soltanto di ciò che è l'organizzazione, ma anche e soprattutto di ciò che fa (Romagnoli 2015).

Il confronto con l'ordinamento francese può dunque consolidare la prospettiva di adottare criteri che non si limitino alla ricerca del consenso, ma che siano volti ad accertare l'effettività dell'azione sindacale.

Del resto il consenso, disancorato dall'azione e/o privilegiato rispetto all'azione, non è sempre in grado di restituire «il metro della democrazia sindacale»¹⁸, come già accaduto anche in altri ambiti (Rodotà 2004; Gallino 2007; Sunstein 2017)¹⁹.

Riferimenti bibliografici

- A.A.V.V. (2016), *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione Tre proposte a confronto*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1.
- Bellardi L. (2016), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva: criticità e prospettive*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 939-951.
- Bellardi L., *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in Carrieri M., Treu T. (2013 a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, p. 241.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3 pp. 555-579.
- Carinci F. (2014), *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 24, pp. 309-367.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio, lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Roma, Donzelli.
- Combexelle J.D., *La réforme de la représentativité syndicale: vue de la salle des machines*, in *Droit Social*, n. 11, novembre 2013.
- Corazza L. (2018), *La rappresentatività rivisitata. Il caso dello sciopero*, in *Giornale di diritto del lavoro relazioni industriali*, n. 159, pp. 645-671.

¹⁸ Corte Costituzionale già nella sentenza n. 30/1990.

¹⁹ Il tema fino ad ora è stato ampiamente dibattuto con riguardo alla rappresentanza politica.

- Corazza L. (2018), *La nozione di sciopero nel prisma della rappresentatività sindacale*, in AA.VV. *Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale*, in *Quaderni Argomenti di diritto del lavoro*, n. 15, pp. 27-41.
- D'Antona M. (1990), *Diritti sindacali e diritti del sindacato. Il titolo III dello statuto dei lavoratori rivisitato*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 247 ss.
- De Luca Tamajo R. (2018), *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, pp. 273-285.
- Del Punta R. (2014), *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Diritto delle relazioni industriali Dri*, n. 24, pp. 673-686.
- Di Stasi A. (2014), *Il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil - Una riflessione critica*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, pp. 631-640.
- Forlivesi M. (2018), *La rappresentatività datoriale: funzioni, modelli, indici di accertamento*, in *Lavoro e Diritto*, p. 521.
- Gallino L. (2007), *Tecnologia e democrazia. Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici*, Torino, Einaudi.
- Giugni G., *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in F. Momigliano (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni di processo produttivo*, vol. I, Milano, Feltrinelli, 1962, p. 294, citato in F. Liso (2016), *Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni Cinquanta allo Statuto dei lavoratori*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 316.
- Gottardi D. (2016), *Contrattazione collettiva, destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 887-926.
- Lambertucci P. (2014), *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *Rivista italiana diritto del lavoro*, n. 2, pp. 237-272.
- Lassandari A. (2017), *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 153, pp. 1-19.
- Magnani M. (2015), *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, Giappichelli. Sui risultati sulla rappresentatività sindacale in Francia comunicati a marzo 2017 v. <http://travail-emploi.gouv.fr/>.
- Magnani M. (2018), *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 376.
- Mainardi S., *Le relazioni collettive nel «nuovo» diritto del lavoro*, Giornate di Studio

- Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario Napoli 16-17 giugno 2016, dattiloscritto, p. 60.
- Nogler L. (2017), *La sentenza della Corte costituzionale tedesca sulla legge sull'unicità del contratto collettivo*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 155, pp. 633-634.
- Papa V. (2017), *Struttura contrattuale e rappresentanza datoriale. Gli effetti del decentramento sulle «peak associations»*, in *Diritto lavori mercati*, n. 2, pp. 327-352.
- Papa V. (2017), *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 153, pp. 21-48.
- Pascucci P. (2018), *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Franco Angeli, Milano.
- Ricci M. (2018), *L'accordo interconfederale del 9 marzo 2018: una svolta importante, ma non scontata, nel sistema delle relazioni industriali*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, in corso di pubblicazione.
- Rodotà S. (2004), *Tecnopolitica. La democrazia e le nuove tecnologie della comunicazione*, Roma-Bari.
- Romagnoli U. (2015), *Inchiesta*, 29 aprile, Edizioni Dedalo.
- Scarpelli F. (2014), *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, pp. 686-708.
- Scarponi S. (2016), *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 295.
- Sunstein R., *#republic: Divided Democracy in the Age of Social Media*, Princeton University Press, 2017.
- Tomassetti P. (2016), *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, n. 2, pp. 368-392.
- Treu T. (2019), *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 386.
- Treu T. (2019), *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 396.
- Vitaletti M. (2016), *«Dall'altra parte»: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *Diritto lavori mercati*, pp. 353-373.
- Vitaletti M. (2017), *Rappresentanza datoriale e contratti collettivi nazionali. Riflessioni intorno al modello francese*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, pp. 49-66.

Vitaletti M. (2018), *La rappresentatività sindacale «utile». Cosa resta del Tu del 2014*, in *Diritto Lavori e mercati*, pp. 37-58.

Zweigert H., Kötz H. (1998), *Introduction to comparative law*, Oxford Press.

ABSTRACT

L'autrice si sofferma sui criteri adottati dall'ordinamento francese per selezionare le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro al fine di evidenziare i profili che possono costituire spunto di riflessione per l'ordinamento interno, anche alla luce del percorso avviato dalle parti sociali. In particolare si evidenzia l'importanza della previsione di criteri non soltanto «quantitativi», ma altresì tesi ad accertare l'effettività dell'azione sindacale.

BEYOND A «QUANTITATIVE» NOTION OF EMPLOYERS' REPRESENTATION. LEARNING FROM THE FRENCH EXPERIENCE?

The Author deals with the representation of law employers' associations and analyses the criteria provided for by the French Law with a view to understand its possible introduction also in the Italian law. A particular focus is devoted to those elements that, besides the 'quantitative criteria', may highlight the effectiveness within the industrial relations



**La rappresentanza negoziale sindacale dal Patto
per la fabbrica al programma di governo giallorosso.
Traiettorie regolative autonome e prospettive eteronome**
*Veronica Papa**

**1. Premessa. Dieci anni di autoregolazione sindacale:
il tragitto verso approdi eteronomi**

Quello intercorso dal 2009 al 2019 è stato un decennio di particolare attivismo autoregolativo, nel quale si è articolato un percorso a tappe progressive che, a partire dalla rottura del fronte sindacale con l'Accordo separato del 22 gennaio 2009 sulla riforma del modello contrattuale, non sottoscritto dalla Cgil, ha condotto alla riunificazione del quadro negoziale confederale, passando per il c.d. «trittico interconfederale» – costituito da: l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011; il Protocollo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013; il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 – fino ad arrivare all'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. Patto della fabbrica)¹.

Non è possibile in questa sede effettuare una compiuta ricognizione, in chiave diacronica, delle linee regolative degli atti di auto-normazione che si sono succeduti in questo torno di anni, se non per la notazione che l'ultimo passo (ad oggi) del tragitto autoregolativo mostra elementi di spiccata originalità rispetto ai suoi precursori interconfederali, sia per la rilevanza dei tasselli di regolazione da ultimo apposti dalle parti sia per la loro possibile incidenza sul *topos* giuslavoristico dell'alternativa tra autonomia ed eteronomia in materia sindacale.

Ed è dunque alle principali opzioni regolative in punto di rappresen-

* Docente di Diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Catania.

¹ Nello stesso arco di tempo, si segnala il documento intersindacale del 2016, degno di interesse sebbene non sottoscritto dalla parte datoriale, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016.

tanza negoziale contenute nel c.d. Patto della fabbrica che sarà dedicata, in primo luogo, l'analisi condotta in questo contributo (§ 1)².

In secondo luogo, oggetto di analisi saranno le prospettive di un intervento eteronomo di regolamentazione della rappresentanza sindacale (§ 2) – tema ciclicamente al centro delle attenzioni giuridico-sindacali e rinverdito dal dibattito sviluppatosi a margine dei recenti mutamenti politico-istituzionali³. Rientra, infatti, tra le questioni che la nuova compagine governativa giallorossa si ripromette di affrontare prioritariamente quella dell'istituzione di un salario minimo legale, congiuntamente a un intervento legislativo sulla rappresentanza sindacale, intesa quale antecedente – giuridico e pratico – della generalizzazione dei salari negoziali dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (*infra*, § 3).

2. L'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: linee guida per la «bonifica» della contrattazione categoriale

È nel contesto di crescenti tendenze all'istituzionalizzazione delle relazioni sindacali – rilevabili dall'osservazione comparata⁴ – e di progressivo allontanamento da principi volontaristici e di mutuo riconoscimento, in direzione di un maggiore tasso di *legal*, anziché di *self, recognition* nei sistemi di relazioni industriali, che si può collocare l'attivismo riformatore che ha ispirato il decennio di autoregolazione sindacale in corso e, in particolare, la sottoscrizione dell'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018.

² Il decennio in discorso sembra essere stato completato, da ultimo, dalla Convenzione per la misurazione della rappresentanza sindacale, sottoscritta tra Inps, Inl, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil il 19 settembre 2019, la quale costituisce, a distanza di più di cinque anni dalla stipulazione del Testo unico sulla rappresentanza del 2014, il completamento «operativo» dei meccanismi di rilevazione della rappresentatività sindacale in esso previsti.

³ Si fa riferimento alla caduta, a seguito della crisi innescata dall'ex ministro dell'interno Salvini, del governo Lega-M5S e al recente insediamento di una nuova maggioranza governativa (che vede come principali partiti di governo M5S-Pd), che dovrebbe avere - stando almeno al programma di governo – tra le sue priorità un intervento su salario minimo e rappresentanza sindacale (§ 3).

⁴ Studi empirici comparati (Eurofound 2016) confermano il tasso di crescente istituzionalizzazione e regolamentazione legale dei sistemi di relazioni industriali nei paesi dell'Ue.

Se, con gli accordi che hanno preceduto il c.d. Patto per la fabbrica, si muoveva dalla prospettiva della necessaria riunificazione del fronte sindacale, con un *focus* sui temi della rappresentatività e dell'esigibilità negoziale – in funzione del superamento della pregressa conflittualità intersindacale – con la sottoscrizione del Patto della fabbrica si assiste a uno spostamento del campo di osservazione (e degli oggetti di regolazione) presi di mira dalle parti (Marazza 2018).

Può dirsi infatti che, con l'accordo in questione, le parti sociali confederali iniziano a muovere lo sguardo dal *dito* della disunità e concorrenza inter-sindacale alla *luna* dell'autarchia rappresentativa datoriale e del connesso fenomeno dell'indiscriminata moltiplicazione delle categorie negoziali.

Quella dell'abnorme proliferazione dei contratti categoriali (arrivati a 884 unità, di cui solo un terzo sottoscritto da soggetti rappresentativi)⁵ è questione ormai ampiamente nota. La polverizzazione della contrattazione categoriale rappresenta peraltro uno dei principali motivi di crisi del sistema contrattuale e di indebolimento della tenuta della contrattazione nazionale ed è suscettibile di determinare effetti di *dumping* normativo, salariale e previdenziale, per i lavoratori, nonché effetti di concorrenza sleale, per le imprese.

Ed è proprio a questi fattori moltiplicatori di guasti al sistema contrattuale che le parti muovono lo sguardo, con uno spostamento del *focus* autoregolativo sul tema della frammentazione categoriale e con la prefigurazione di alcuni rimedi (inediti nella recente produzione interconfederale), individuati nella necessità: della misurazione della rappresentatività, sindacale ma anche datoriale, e della previa ridefinizione dei perimetri contrattuali (Liso 2018)⁶.

Secondo gli estensori dell'Accordo, la «bonifica» del sistema categoriale dovrebbe avvenire attraverso un percorso con modalità attuative trifasiche, con: a) una prima fase, nella quale è rimessa al Cnel un'opera di «ricognizione dei perimetri» contrattuali⁷ e dei soggetti firmatari di con-

⁵ Cfr. 8° Report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel (aggiornato a settembre 2018).

⁶ Dubbi sul secondo proposito e sulla sua possibile frizione con il principio di libertà sindacale sono stati sollevati da alcuni Autori.

⁷ Ricognizione che «potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportare i necessari

tratti collettivi di categoria⁸; b) una seconda fase, nella quale, a seguito della mappatura effettuata dal Cnel, spetterà alle parti proporre l'adozione di regole sull'eventuale adeguamento dei perimetri e sulla rappresentatività⁹; c) una terza fase, prospettata come meramente eventuale, ma in verità presupposto di operatività delle precedenti (altrimenti destinate a restare una sorta di «libro dei sogni» o di *vademecum* di buone prassi negoziali), nella quale le parti propongono il tessuto (auto)regolativo, costituito dalle intese in materia di rappresentanza, quale presupposto per il recepimento in un eventuale «quadro normativo in materia»¹⁰.

Già dalla mera enunciazione dei passaggi chiave dell'accordo è evidente lo slittamento contenutistico rispetto al più recente passato. E infatti, nel tentativo di arginare il *dumping* contrattuale, il *focus* si sposta dall'esigenza di certificare la rappresentatività in ambito endo-confindustriale, al differente angolo di osservazione del recupero di meccanismi di certificazione della rappresentatività dei soggetti che si muovono anche al di fuori di quel sistema¹¹.

Si tratta peraltro di obiettivo perseguito attraverso la rimozione di uno dei più vistosi *deficit* regolativi del Testo unico del 2014, ossia il superamento del dogma della cristallizzazione dei perimetri contrattuali già esistenti, ai fini della rilevazione della rappresentatività (Viscomi 2014).

Al contempo, estremamente rilevante sembra essere il superamento del rifiuto dell'eteronomia in materia sindacale, che implica storicamente un passaggio di portata estremamente significativa per le tradizioni culturali delle organizzazioni sindacali e datoriali nostrane, che hanno sempre

correttivi, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra Ccnl applicato e reale attività di impresa».

⁸ «Affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività».

⁹ Al fine di impedire «a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare [...] gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria».

¹⁰ In questo senso peraltro rafforzando un auspicio già espresso, seppure ancor più timidamente, nel documento intersindacale del 14 gennaio 2016.

¹¹ Quello dello «sconfinamento» al di fuori del tradizionale ambito endo-confindustriale è invero proposito non apertamente esternato ma in qualche modo implicito nei numerosi passaggi *anti-dumping* contenuti nell'accordo, nonché nell'invocazione dell'intervento legislativo, verosimilmente preordinato proprio a garantire ai contenuti autonomi margini di operatività al di fuori del consueto perimetro confindustriale.

strenuamente difeso i principi volontaristici e al limite propugnato, negli anni più recenti, un regime di auto-regolazione del tema della rappresentanza.

Se questi sono gli aspetti positivi del testo del 2018, va detto che rimangono sul campo *deficit* strutturali del progetto di riforma delineato dalle parti, legati alla mancanza di autosufficienza di quest'ultimo.

Si fa riferimento, sotto il profilo giuridico-formale, ai notori limiti di cogenza delle fonti autonome (nei confronti dei sottoscrittori e, a maggior ragione, dei terzi)¹².

Sotto il profilo sostanziale, permangono alcune debolezze contenutistiche dell'accordo in questione – espressamente configurato con lo stile delle «grandi cornici programmatiche» (Carrieri 2016, p. 8) – il quale si limita, proprio su una delle questioni che dichiara di voler risolvere prioritariamente, ossia la misurazione della rappresentatività datoriale, a rinviare, piuttosto illusoriamente, a «un percorso condiviso [...] con le altre associazioni datoriali» (Patto della fabbrica, § 4), senza nulla aggiungere in punto di definizione di possibili criteri e tecniche della sua rilevazione.

Pare infatti improbabile, sul piano sostanziale, che si possa addivenire a un accordo sulla rappresentatività tra plurime associazioni datoriali (e poi quante, e quali?) e pare anche ardua, sul piano formale, l'eventuale delineazione di uno strumento negoziale deputato a recepirle. Dovrebbe in teoria trattarsi di una intesa a firma congiunta «inter- o pluri-datoriale» (formula, però, sostanzialmente inedita e che sconta la notoria ritrosia delle parti datoriali a firme unitarie di atti negoziali). Si tratta insomma di questione che rimane, inopportuna, fin troppo indeterminata e aperta¹³.

¹² Né può più dirsi sufficiente, in assenza di criteri legali di accertamento della rappresentatività – nozione cui il legislatore non cessa di fare ampio ricorso – l'adozione di correttivi amministrativi, di per sé non risolutivi (come ha dimostrato il caos originatosi a margine della prassi degli istituti ispettivi sul c.d. contratto collettivo *leader*; cfr. Inl, Circolare n. 3 del 25 gennaio 2018; Inl, Circolare n. 7 del 6 maggio 2019; Inl, Circolare del 10 settembre 2019). Né, ancora, la questione può continuare ad essere rimessa a interventi giurisprudenziali, specie se si consideri che recente giurisprudenza ha smentito l'assimilabilità della rappresentatività storico-presuntiva delle confederazioni a un fatto notorio: cfr. Trib. Pavia 26 febbraio 2019.

¹³ Non sarebbero mancati in argomento spunti propositivi per la delineazione di un modello di rilevazione del *quantum* rappresentativo datoriale, ricavabili tanto dall'indagine comparata (in particolare, dal modello francese) quanto dalle proposte regolative formulate in ambito sindacale (si veda la Carta del lavoro Cgil) e dottrinale (tra la produzione scientifica in argomento, cfr.

3. Opzioni regolative eteronome e «margini di elasticità» dell'art. 39 Cost.

Se, come si è anticipato, uno dei profili più significativi dell'Accordo del 2018 è da rinvenirsi nella presa d'atto della necessità di un intervento eteronomo di completamento/sostegno alle linee programmatiche predisposte dalle parti sociali confederali¹⁴, occorre soffermarsi sui possibili contenuti dell'intervento legislativo (seppure debolmente) auspicato nel Patto della fabbrica e, in particolare, sulla possibilità di recepire parte del tessuto regolativo autonomo, da un lato, e sulla necessità di confrontarsi con la «eterna» questione dei limiti di costituzionalità di un siffatto intervento, dall'altro.

Quanto ai contenuti, ve n'è uno minimale che un intervento legislativo non dovrebbe esimersi dall'assumere ed è l'approvazione di una legge sulla rappresentanza, preceduta dal suo ovvio presupposto logico-giuridico, costituito dalla definizione degli ambiti negoziali entro cui effettuare la misurazione. Si tratta di operazione che, ferma restando la necessità della predisposizione di criteri di quantificazione anche del peso rappresentativo datoriale, potrebbe effettuarsi senza incappare nelle trame preclusive dell'art. 39 Cost.

In questa prospettiva, per quanto attiene alla rappresentanza sindacale, si potrebbe procedere con il recepimento delle tecniche di rilevazione della rappresentatività predisposte nel Testo unico del 2014¹⁵, nonostante si sia sollevato qualche dubbio, tra gli studiosi, in ordine alla compatibilità del criterio misto associativo-elettorale, prefigurato nel Tu per la ponderazione del peso rappresentativo sindacale, con il quarto comma dell'art. 39 – il quale, come è noto, rinvia alla sola componente associativa. Non pare che simili dubbi possano essere condivisi: in primo luogo, va ribadito che le trame preclusive della seconda parte del testo costituzio-

almeno il percorso monografico dedicato al tema della rappresentatività datoriale dal *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* con i fascicoli pubblicati nel corso del 2017).

¹⁴ Il cammino percorso dalle parti sociali nell'ultimo decennio non è stato certamente irrilevante in termini di acquisita consapevolezza della necessità di forme di *legal recognition*, sol che si pensi all'immediato antecedente del decennio preso in considerazione, ossia al documento intersindacale sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 7 maggio del 2008 (*Linee di riforma della struttura della contrattazione*), nel quale ancora la possibilità di un intervento eteronomo restava secamente esclusa a priori dalle parti.

¹⁵ È questa peraltro la scelta operata dal Ddl Catalfo (così l'art. 3 del Ddl 658 a firma dell'attuale ministro del Lavoro).

nale dovrebbero, *ex se*, incrociare le sole fonti legislative preordinate allo stesso fine della disposizione in commento, ovvero il «monopolio legale della rappresentanza contrattuale della categoria» attraverso la generalizzazione dei suoi effetti (D'Antona 1998, p. 686). In secondo luogo, la predisposizione di un criterio di misurazione della rappresentatività, non solo associativo ma anche, elettorale a suffragio universale, lungi dal prefigurare un *vulnus* al dettato costituzionale, parrebbe costituire un più efficace invero, attraverso la sua attualizzazione ed estensione, del principio democratico insito nell'art. 39 Cost.

Per quanto attiene poi all'operazione di (ri)perimetrazione negoziale¹⁶, nonostante si tratti di uno dei più evidenti punti di contatto con la norma costituzionale, pare che lo scudo della incostituzionalità (soprattutto alla luce del principio di libertà sindacale di cui all'art. 39, comma 1, Cost., ormai al centro del dibattito sulla possibilità di una legislazione in materia sindacale, ancor più della seconda parte della norma costituzionale) non possa essere sollevato nemmeno in questo caso.

Infatti, anche a non voler ricordare che, nell'ambito del lavoro pubblico privatizzato, è la legge a conformare i comparti negoziali e addirittura a definirne il numero massimo (Zoppoli 2019), si possono immaginare diverse soluzioni – sulle quali non è possibile soffermarsi in questa sede – che, rimettendo alle parti la pre-definizione degli ambiti negoziali, si limitino ad affidare alla fonte eteronoma il recepimento dei criteri fissati in sede negoziale, secondo i moduli degli interventi regolativi leggeri/neoriflessivi¹⁷. Per quanto attiene alla fonte di regolazione dei «nuovi» perimetri, quest'ultima andrebbe opportunamente – in quanto soggetta ad opera di verifica e aggiornamento periodico ad opera delle parti dotate di rappresentatività misurata¹⁸ – individuata in una fonte normativa secon-

¹⁶ Che, nella prospettiva regolativa del Patto della fabbrica, dovrebbe condursi, ad opera delle parti sociali, all'esito della mappatura demandata al Cnel.

¹⁷ Tra le proposte di intervento legislativo sindacale: cfr. AA.VV. (2014) e AA.VV. (2015); cfr. pure il progetto di riforma dell'intera materia sindacale contenuto nella Carta dei diritti proposta dalla Cgil (*Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori*).

¹⁸ È chiaro che in queste ipotesi si porrebbe un problema di individuazione «democratica» delle organizzazioni rappresentative in fase di prima applicazione della procedura in discorso; sul punto sia consentito rinviare a Papa 2017. Una soluzione a un problema analogo è prefigurata nel Ddl Nannicini (cfr. art. 2, comma 4, del Ddl 1132), nel quale si prevede che in sede di prima nomina dei membri della Commissione paritetica in esso

daria (ad esempio, un decreto ministeriale, su rinvio della fonte legale) e dunque sottratta, anche sotto il profilo formale, alle ombre preclusive del comma 1 della norma costituzionale.

Se questi sono i profili regolativi che potrebbero emergere da un incrocio tra regolazione autonoma ed eteronoma in materia sindacale, va detto che, di recente, nel quadro politico-sindacale è andata nettamente delineandosi una prospettiva regolativa diversa, nella quale la questione rappresentativo-negoziale potrebbe (almeno in parte) fuoriuscire dalle maglie dell'art. 39 Cost. e fare il suo ingresso in quelle di una diversa disposizione costituzionale: l'art. 36 Cost. (v. *infra*, § 3).

4. Questione salariale e rappresentativo-negoziale nel prisma del dettato costituzionale: dall'art. 39 all'art. 36 Cost.?

«Occorre [...] individuare una retribuzione giusta (cosiddetto «salario minimo»), garantendo le tutele massime a beneficio dei lavoratori, anche attraverso il meccanismo dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative» e «approvare una legge sulla rappresentanza sindacale, sulla base di indici rigorosi».

Sono bastati questi propositi, contenuti nel punto 4 del programma del Governo Conte-*bis* a far parlare di un presumibile tempestivo riavvio dell'iniziativa legislativa in materia salariale. E infatti, nonostante i Ddl in materia di salario minimo fossero stati depositati da esponenti del M5S e del Pd in costanza della precedente esperienza governativa¹⁹, il mutamento di maggioranza sembrerebbe aver preconstituito un terreno maggiormente favorevole a un intervento in materia salariale (rispetto alla temperie politico-culturale del governo gialloverde).

prevista si faccia riferimento a membri «nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del Cnel».

¹⁹ Si fa riferimento ai due Ddl, attualmente in discussione al Senato, Ddl S. 658, *Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario* ad iniziativa della senatrice del Movimento 5 Stelle Catalfo (attuale ministro del lavoro) e il Ddl S. 1132, *Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale* ad iniziativa del senatore Tommaso Nannicini (Pd). In precedenza era stato presentato, dal Senatore Laus (Pd), un disegno di legge sul salario minimo, accantonato dallo stesso Pd (Ddl S. 310).

Non che allo stato sia possibile pronosticare un sicuro esito positivo del dibattito in corso, ma, in effetti, in senso favorevole al raggiungimento di una possibile quadratura del cerchio in materia salariale (e, con essa, in quella rappresentativo-negoziale) sembrerebbe deporre sia la convergenza di intenti dei due principali partiti di governo (M5S e Pd, appunto) sia il progressivo slittamento del dibattito dalla fissazione di un minimo orario «fisso» direttamente (pre)definito dalla legge all'individuazione di una «giusta retribuzione» – come si desume anche dalla lettura del citato § 4 del programma del Governo – da ottenersi per mezzo della generalizzazione degli effetti dei contratti collettivi *leader*. La delineaione dell'intervento legale come estensione delle tabelle salariali dei contratti collettivi «maggioritari» e, con esso, l'implicito riconoscimento della circostanza che la predisposizione di strumenti di misurazione della rappresentatività non possa che costituire *prius* logico e giuridico di qualsivoglia intervento in materia è infatti elemento comune ai due Ddl in corso di discussione (Carabelli 2019)²⁰.

Ed è soprattutto la dichiarata connessione tra legislazione salariale e sindacale che potrebbe costituire un tassello decisivo per uno smussamento delle ostilità delle organizzazioni sindacali (e datoriali) al prospettato intervento legale (Caruso 2019)²¹.

Non è questa la sede per approfondire una questione che, al di là dei presumibili effetti diretti e indiretti sul sistema di relazioni industriali, andrebbe attentamente vagliata e ponderata, specie nella definizione di non irrilevanti questioni di dettaglio²², sotto il profilo dei suoi effetti sistemici e macroeconomici.

Al di là dei possibili avanzamenti del dibattito in corso e all'esito di questo breve *excursus* su alcune questioni attuali in tema di rappresentanza negoziale (Rusciano 1987; Veneziani 1989; Caruso 1992), è possibile formulare, seppure molto sinteticamente, alcune osservazioni.

²⁰ Al di là della divergenza dei due testi su alcuni, non irrilevanti, dettagli tecnici.

²¹ E in effetti, ove attentamente calibrato, un intervento di generalizzazione delle retribuzioni contrattuali sarebbe suscettibile di sortire, anziché i paventati rischi di svuotamento delle funzioni rappresentativo-negoziali, effetti di rafforzamento del ruolo di autorità salariale sindacale.

²² Basti pensare, per limitarsi a un esempio, alla fissazione di una soglia minima fissa per i settori «non coperti» da contrattazione collettiva (come avviene nel Ddl Catalfo) e/o alle tecniche cui ricorrere per la sua concreta quantificazione (ad esempio, attraverso la previsione dell'istituzione, contenuta nell'art. 2 del Ddl 1132, di una *Commissione paritetica per la rappresentanza e per la contrattazione collettiva*).

Sul versante di contenuti e struttura di un possibile intervento legale in materia sindacale, si è passati da tentativi, rimasti sempre sulla carta, di interventi olistici, di completa attuazione dell'art. 39 (Mariucci 2016), alla prospettiva attuale, nella quale non si discute più di una legge «compatta» su rappresentanza e contrattazione ma della possibilità di un intervento parziale, ossia della possibilità di affrontare la questione rappresentativo-negoziale nella sola (per quanto rilevante) funzione di individuazione dei contratti «maggioritari», al fine dell'estensione *erga omnes* dei salari negoziali.

Sembra dunque in parte elusa e in parte superata, nel dibattito in corso, la portata ostativa dell'art. 39, nella misura in cui l'attenzione pare essersi ormai spostata al di fuori dell'ambito più rigidamente presidiato dalla copertura costituzionale, con l'ingresso della misurazione della rappresentanza negoziale sotto l'ombrello protettivo dell'art. 36 Cost.

E infatti la configurazione dell'intervento regolativo sulla rappresentanza sindacale come (mero) viatico dell'estensione della «giusta retribuzione» potrebbe consentire al prospettato intervento eteronomo di collocarsi sul crinale, positivamente vagliato dalla Corte costituzionale (Caruso 2019; Delfino 2019; Treu 2019)²³, della generalizzazione degli effetti retributivi dei contratti collettivi, reputati la fonte che «meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive», con il proposito di «contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che [...] ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative»²⁴.

Ed è proprio nella rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, come già statuito dai giudici costituzionali, che può, da un lato, rinvenirsi la garanzia del perseguimento del fine del contrasto al *dumping* salariale. Dall'altro, nella descritta «saldatura» tra materia salariale e rappresentativo-negoziale può anche individuarsi una possibile via di uscita dal vicolo

²³ Sebbene con limitato riferimento al settore delle cooperative, ma con motivazioni «esportabili» anche al di fuori del loro settore elettivo: cfr. Corte cost. 11 marzo 2015, n. 51.

²⁴ Così Corte cost. 51/2015.

cieco in cui si era collocata la legge Vigorelli (l. 741/1959)²⁵, che aveva ecceduto, tecnicamente, nello strumento utilizzato a fini di garanzia salariale: il recepimento integrale dei contratti collettivi nella fonte legale²⁶. E infatti, anche a non voler riporre eccessiva fiducia nella (pur esistente) differenza tra la strumentazione giuridica usata nel '59 – recepimento integrale delle clausole negoziali e non solo di quelle retributive – e quella ipotizzata dai due ddl in discussione, a «salvare» una legislazione di generalizzazione delle clausole salariali potrebbe essere proprio l'ipotizzata connessione con la rappresentatività dei soggetti sottoscrittori (laddove invece la questione della rappresentatività era stata integralmente obliata dalla legislazione del 1959).

In questa prospettiva, sembrerebbe peraltro che il meccanismo legale in corso di discussione, selettivamente funzionale all'estensione dei minimi retributivi, possa in certa misura ritenersi attuativo – oltre che dell'art. 36 Cost. – anche, se non della lettera, quanto meno della *ratio* della seconda parte dell'art. 39 (in particolare, del IV comma)²⁷.

Quanto ai possibili *vulnus*, da più parte paventati, al principio di libertà sindacale, si tratta di preoccupazione che potrebbe essere significativamente ridimensionata, considerando che, anche nel quadro regolativo ipotizzato, nulla escluderebbe una «convivenza», per quanto forzata, sotto lo stesso tetto – ovvero nello stesso perimetro – tra contratti con «tabelle salariali *erga omnes*» e contratti di diritto comune, con il solo limite, per questi ultimi, di adeguarsi, per le tariffe retributive, ai livelli salariali a efficacia generalizzata.

L'agibilità giuridica di una simile opzione interpretativa è stata peraltro di recente confermata da una pronuncia di legittimità, nella quale, ancora a proposito del settore cooperativo, si legge che dall'assetto legale «non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo», posto che la scelta legislativa di generalizzare l'obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi «maggioritari»,

²⁵ Ed anzi la sua reiterazione con legge 1027/1960.

²⁶ Cfr. Corte cost. 19 dicembre 1962, n. 106.

²⁷ L'istanza di attualizzazione dei contenuti dell'art. 39 Cost. e l'individuazione del «nucleo duro»/di principio della norma costituzionale costituisce, come è noto, una delle più rilevanti acquisizioni scientifiche derivanti dalle riflessioni di D'Antona (1998); si v. anche Caruso (2009).

«non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti»²⁸.

5. Considerazioni conclusive. Intervento legale di garanzia salariale e contrasto al *dumping* contrattuale: verso una quadratura del cerchio?

Come si è anticipato (*supra*, § 3), una legge sul salario minimo, pur potendo costituire un parziale invero dei principi contenuti nell'art. 39, seconda parte, limitatamente alla materia salariale, non potrebbe spingersi a sancire l'efficacia generalizzata *tout court* dei contratti collettivi²⁹ né a definire *ex lege* conformazione e numero massimo degli ambiti negoziali. Se questo è vero, non è tuttavia da escludersi la possibilità che una eventuale legislazione sulla «giusta retribuzione» riesca a sortire anche auspicabili effetti indiretti di sfondamento della contrattazione categoriale, nella misura in cui impedirebbe il *dumping* salariale, che ha notoriamente costituito, nel corso degli anni, una delle ragioni (sebbene non l'unica) di frammentazione della contrattazione di categoria³⁰.

E tuttavia la prospettata generalizzazione delle clausole salariali dei Ccnl *leader* non potrebbe, di per sé, sradicare del tutto il ricorso alla stipulazione di accordi al ribasso su istituti della parte normativa del Ccnl diversi da quelli retributivi.

In tale direzione potrebbe invece militare, con palesi finalità *anti-dumping* anche sui contenuti normativi, il ricorso alla «graduatoria» di orga-

²⁸ Così Cass. 20 febbraio 2019, n. 4951.

²⁹ Ed è invece nel senso di una possibile attuazione «integrale» dell'art. 39 Cost. che le organizzazioni confederali (soprattutto la Cgil e il suo segretario generale Maurizio Landini) hanno finora inteso il riferimento, invero equivoco, contenuto nel già citato § 4 del programma del Governo Conte-*bis* all'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi.

³⁰ Muove in direzione di una riduzione del numero di Ccnl la previsione, tra le attribuzioni della Commissione per la rappresentanza e la contrattazione collettiva, del compito di adottare «una deliberazione recante: a) gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale di primo livello, tenendo conto della situazione esistente e della necessità di ridurre il numero dei contratti ed evitare sovrapposizioni» (cfr. art. 2, comma 6, lett. a) del Ddl Nannicini).

nizzazioni rappresentative ai fini salariali, anche al differente fine della rilevazione della rappresentatività nelle numerose ipotesi di rinvio, presenti nella legislazione promozionale, a contratti collettivi stipulati da organizzazioni, sindacali e datoriali, comparativamente più rappresentative³¹.

Il ricorso alle liste dei sindacati (e dei contratti) rappresentativi a tali fini varrebbe, infatti, a scoraggiare progressivamente operazioni opache di stipulazione di contratti collettivi in deroga da parte di soggetti non in possesso dei crismi di rappresentatività richiesti dalle singole norme abilitanti³²; operazioni che a tutt'oggi mantengono notevoli margini di operatività anche a causa della persistente assenza di criteri quantitativi e oggettivamente verificabili di ponderazione della rappresentatività.

Se davvero si volesse perseguire, in uno con il fine della «giustizia salariale», quello della progressiva eliminazione del *dumping* negoziale anche su istituti diversi dalla retribuzione, l'obiettivo sembrerebbe essere a portata di mano, con l'introduzione nella legislazione sul salario minimo di una disposizione espressamente deputata al fine dell'estensione dei criteri di rappresentatività misurata anche alle molteplici ipotesi di rinvio legale alla fonte contrattuale (con finalità integrativa, derogatoria, ecc.). È vero che una previsione legale di questo tenore rischierebbe di (ri)portare, almeno in parte, l'intervento eteronomo nel temibile alveo dell'art. 39 Cost., ma è altrettanto vero che una simile disposizione si limiterebbe a precostituire strumenti per l'accertamento di criteri selettivi già usati dal legislatore, al mero fine di affidare, a organizzazioni in possesso del crisma della rappresentatività (effettiva e misurata), prero-

³¹ È nella medesima logica del contrasto ad atteggiamenti opportunistici nelle ipotesi di contrattazione «delegata» dalla legge che, nel progetto di legislazione sindacale Freccia Rossa, è stata inserita una disposizione (art. 9 - *Rinvii della legge alla contrattazione collettiva*), nella quale si dettano i requisiti di rappresentatività che devono possedere le organizzazioni sindacali «nei casi in cui la legge o altra fonte normativa» rinviano «la regolamentazione di specifiche materie a contratti collettivi».

³² Nel senso di una estensione dei criteri di accertamento della rappresentatività oltre i confini salariali si prevede già, nell'art. 2, comma 6, lett. g) del Ddl Nannicini, la predisposizione, ad opera della già citata Commissione paritetica, dei «criteri per l'individuazione, in ciascun ambito di cui alla lettera a), dei contratti collettivi nazionali di riferimento ai fini e per gli effetti dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dell'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300».

gative ulteriori rispetto a quelle attribuite alle organizzazioni sindacali *sans phrase*³³.

Sembrirebbe dunque opportuno – per quanto, allo stato, la questione non sia oggetto di discussione in sede parlamentare né, a quanto consta, dottrinale – cogliere l’occasione dell’intervento legislativo in materia rappresentativo-salariale per rafforzare la selettività della legislazione promozionale, con ciò (ri)provando anche a «saggiare i margini di elasticità» (D’Antona 1998, p. 666) della disposizione costituzionale.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2014), *Proposta di legge. Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*, in *Diritti lavori mercati*, n. 1, pp. 155-116.
- AA.VV. (2015), *Proposta di intervento legislativo in materia sindacale (Gruppo Freccia Rossa)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4, pp. 205-220.
- Carabelli U. (2019), *Riflessioni operative sul salario minimo*, in <https://volere-laluna.it/lavoro-2/2019/07/03/riflessioni-operative-sul-salario-minimo>.
- Carrieri M. (2016), *Le riforme nelle relazioni industriali: leggere, incisive, portatrici di maggiori certezze*, in *Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 2, pp. 7-12.
- Caruso B. (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Franco Angeli.
- Caruso B. (2009), *Nella bottega del maestro: «Il quarto comma dell’art. 39 della Costituzione, oggi» (sapere, tecnica e intuizione nella costruzione di un saggio)*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 121, pp. 53-76.
- Caruso B. (2019), *Il sindacato tra funzioni e valori nella ‘grande trasformazione’. L’innovazione sociale in sei tappe*, in Wp Csdle «Massimo D’Antona».It, 394/2019.
- D’Antona M. (1998), *Il quarto comma dell’art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 90, pp. 665-698.
- Delfino M. (2019), *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, Editoriale scientifica.
- Eurofound (2016), *The concept of representativeness at national, international and*

³³ Si tratta di fine costantemente reputato legittimo nella giurisprudenza costituzionale; cfr. Corte cost. 6 marzo 1974, n. 54; Corte cost. 24 marzo 1988, n. 334; Corte cost. 26 gennaio 1990, n. 30.

- European level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Bollettino Adapt*, n. 16, 23 aprile.
- Marazza M. (2018), *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, pp. I-XVIII.
- Mariucci L. (2016), *L'attualità di un dibattito antico*, in *AA.VV. L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale - Quaderni*, n. 1, pp. 9-17.
- Papa V. (2017), *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, Giappichelli.
- Rusciano M. (1987), *Sul problema della rappresentanza sindacale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, pp. 229-263.
- Treu T. (2019), *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *Wp Csdle «Massimo D'Antona».it*, 396/2019.
- Veneziani B. (1989), *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, pp. 373-421.
- Viscomi A. (2014), *Soggettività sindacale e categorie contrattuali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, pp. 69-87.
- Zoppoli L. (2018), *Il lavoro tra vecchio e nuovo diritto: il diritto sindacale*, in *Labor*, n. 6, pp. 631-642.

ABSTRACT

Obiettivo del contributo è, in primo luogo, di indagare le prospettive regolative in tema di rappresentanza negoziale del sindacato emergenti dall'ultimo tassello di autoregolazione sindacale sul tema, costituito dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (Patto della fabbrica). In secondo luogo, e sulla scorta del dibattito originato dall'inclusione di un intervento legislativo in tema di salario minimo e rappresentanza sindacale tra le priorità della nuova compagine governativa, oggetto di indagine sono le prospettive di un eventuale intervento eteronomo di regolamentazione della rappresentanza sindacale nel contesto di una legge istitutiva del salario minimo legale.

Veronica Papa

TRADE UNION REPRESENTATION FROM THE PACT FOR THE FACTORY
(«PATTO DELLA FABBRICA») TO THE PROGRAM OF THE YELLOW-RED
GOVERNMENT: AUTONOMOUS REGULATORY TRAJECTORIES AND
HETERONOMOUS PERSPECTIVES

The aim of the paper is, firstly, to investigate the regulatory perspectives on trade union representation emerging from the most recent act of self-regulation on the subject, i.e. the Cross-sectoral Agreement of 9th March 2018 (Patto della fabbrica). Secondly, and on the basis of the debate originated from the inclusion of a legislative intervention on minimum wages and trade union representation among the priorities of the new government, the paper analyses the perspective of a possible heteronomous intervention on trade union representation in the context of a law on minimum wage.



**Welfare: Stato e parti sociali.
Il caso italiano e profili di comparazione
con l'esperienza olandese***
*Rosita Zucaro***

1. Posizione del problema

Le relazioni industriali, nel *core* della propria attività, ossia la contrattazione collettiva, hanno rappresentato in Europa il «tratto caratterizzante dei modelli sociali propri del c.d. “capitalismo organizzato”» (Treu 2018). Le dinamiche economico-sociali, tra associazioni sindacali e datoriali quindi hanno sempre determinato l'insorgenza di un interesse statale, il quale si è declinato in forme sia dirette, che indirette, passando da pratiche concertative a strumenti di regolazione e di sostegno, fino a iniziative di mediazione e controllo dei conflitti (Treu 2018; Guarriello 2017; Magnani 2015). L'interazione stabile tra modelli di *welfare*, discipline dei rapporti di lavoro e sistemi di relazioni industriali è stata, infatti, considerata «garanzia della dimensione sociale della regolazione» (Supiot 2003).

L'analisi, qui condotta, incentrata sugli aspetti più marcatamente sociali delle relazioni industriali, è volta nello specifico a evidenziare le connessioni che sussistono tra welfare contrattuale e agente pubblico, sia in termini di soggetto «incentivante», sia quale interlocutore principale di tali interventi. Questa riflessione, a parer della scrivente, costituisce un passaggio obbligato dell'analisi che si va qui conducendo, poiché l'entropia di definizioni, che caratterizza l'istituto, acuita dall'assenza di una nozione normativa, determina, come evidenziato dalla dottrina, che il tentativo di individuarne un perimetro, passi necessariamente anche attraverso il concetto di *Welfare State* (Bacchini 2017). Le politiche di benessere socio-lavorativo, attuate dalla contrattazione collettiva, dovrebbero quindi so-

* Questo saggio è stato presentato in occasione del seminario «Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali» organizzato da Aisri, dal Tsm e da Lares, e tenutosi a Trento il 29 marzo 2019.

** Assegnista di ricerca presso l'Università Ca' Foscari Venezia.

stanziarsi in strumenti volti a fornire prestazioni sociali, in chiave tendenzialmente aggiuntiva e integrativa di quanto realizzato a livello pubblico. Infatti anche alla luce della Carta Costituzionale, l'obiettivo perseguito dal welfare secondario dovrebbe essere sempre chiaramente non di sostituzione, ma di integrazione della spesa pubblica, attraverso misure aggiuntive volte a soddisfare esigenze crescenti, nuove e diversificate (Caruso 2016; Pandolfo 2013; Treu, Dell'Arringa 2013; Tursi 2006). Lo Stato, qui inteso come apparato pubblico, sia di governo nazionale, che di amministrazione locale, assume quindi le vesti di un interlocutore, che si ritiene necessario nelle politiche di welfare, e in particolare la metodologia utilizzata sarà anche di comparazione con il percorso di welfare privato, sperimentato negli ultimi anni dai Paesi Bassi.

2. Stato e contrattazione sociale: modelli di riferimento

Nell'economia di questo contributo, corre quindi l'obbligo di evidenziare, per quanto brevemente, come in Europa il welfare privato, in relazione al ruolo statale, possa essere ricondotto a due modelli, indentificati a livello dottrinale come «a bassa» o «ad alta» incidenza di intervento da parte dell'attore pubblico (Faioli 2013).

La prima macro-area è caratterizzata da un sistema di sicurezza sociale, la cui accentuata pervasività riduce fortemente la presenza del welfare privato. Nei paesi che vi fanno parte le relazioni industriali sia a livello nazionale, che decentrato, attuano soprattutto misure inerenti alla flessibilità oraria od organizzativa, mentre alquanto poco significativo è l'intervento in ambiti cardine del *Welfare State*, quali: previdenza, assistenza, istruzione e sanità. L'affermazione di tale sistema, cui appartengono ad esempio i Paesi scandinavi, prende avvio nella fase, che va dal Fordismo agli anni Settanta, durante la quale si ha «l'istituzionalizzazione della contrattazione e della pratica degli accordi triangolari, che agiscono da puntolo per la crescita del welfare statale, che proprio in quei paesi si caratterizza per un connotato largo e universalistico. Quindi la contrattazione ha determinato la genesi dello Stato sociale, che una volta avviato si è automatizzato» (Carrieri, Ambra 2017).

Per quanto concerne invece i modelli di welfare privato, a cosiddetta

«alta incidenza», sono contraddistinti da una contrattazione collettiva e/o decentrata, cui è delegata anche la funzione di attuare misure integrative, se non addirittura sostitutive, delle prestazioni pubblicistiche. All'interno di questo gruppo rientrano paesi del Centro e del Sud Europa, tra cui anche l'Italia e i Paesi Bassi che sebbene appartenenti alla stessa macro-area, si contraddistinguono per un differente modularsi della relazione tra Stato e parti sociali, e hanno adottato relativamente al secondo welfare interventi normativi da cui sono discese diverse tipologie di azioni da parte del sistema di relazioni industriali.

3. Il ruolo dell'intervento pubblico nel welfare contrattuale italiano

In Italia la fase di crisi economica ha comportato l'insorgenza di un interesse per l'attuazione di processi innovazione aziendale, incentrati anche sul benessere della popolazione aziendale. In particolare, a partire dal 2015, l'intervento statale in materia si è articolato su due principali direttrici: da una parte per la prima volta uno degli otto decreti attuativi di una Riforma del lavoro, nota come Jobs Act (Legge Delega n. 183 del 2014), il D.Lgs. n. 80 del 2015, è dedicato alla conciliazione vita-lavoro; dall'altra tale processo sembra aver subito un'evidente accelerazione a partire dalla legge n. 208 del 2015 (Legge di bilancio 2016), con cui è stato eliminato l'anacronistico requisito dell'unilateralità del piano di welfare quale presupposto per usufruire dei benefici fiscali, disponendo una normativa di maggior favore nel caso di intervento in materia attraverso la contrattazione collettiva nazionale e/o decentrata (Caruso 2016). La connessione tra agevolazioni pubbliche e premi di produttività, contrattati al secondo livello, e le misure di welfare aziendale e territoriale, che passano attraverso la contrattazione collettiva, sembrano dettare le condizioni per una fase nuova di scambio tra salari e welfare (Carrieri, Ambra 2017), come si evince dal «Patto per la fabbrica» del 9 marzo 2018, documento programmatico delle parti sociali firmatarie, nel quale il welfare contrattuale è indicato come il primo degli *asset* della futura strategia di relazioni industriali (Caruso 2016). Infatti gli interventi in materia di welfare integrativo rappresentano misure a sostegno di bisogni che potrebbero essere anche soddisfatti dal lavoratore compiendo degli acquisti di beni e ser-

vizi con la retribuzione, ma che in alternativa possono anche essere forniti dall'azienda a titolo di elemento retributivo incentivante e partecipativo (Bellomo 2002; Zilio Grandi 1996; Zoppoli 1993). Sembra quindi evidente che «pur nella sua disorganica asistematicità e nella sua eterogenea variabilità, il welfare aziendale configura, dunque, per certo, uno strumento di «remuneratività», che si innesta in una nuova idea di corresponsività sociale insita nel rapporto di lavoro» (Bacchini 2017).

L'intervento statale sembra aver quindi comportato un impatto sulle relazioni industriali, determinando un'azione sindacale maggiormente espansiva e collaborativa. Tutto ciò ha luogo anche razionalizzando ed estendendo strumenti della bilateralità e della mutualità, in particolar modo per la salute, la famiglia, la casa, l'istruzione, la previdenza complementare. Per quanto ancora non abbia avuto una forte attuazione, uno degli esiti tra i più interessanti dell'azione statale è avere stimolato, nel luglio 2016, la sottoscrizione dell'Accordo Quadro tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. La ratio di tale documento programmatico è diffondere sul territorio la contrattazione di secondo livello in materia di welfare, grazie all'opportunità fornita anche alle realtà più piccole di fruire dei benefici fiscali derivanti dalla nuova disciplina, attraverso quella che è stata definita da alcuni «negoziatozione tramite adesione» (Caruso 2017). Il welfare privato inizia così a divenire un'area sempre più presente nella contrattazione decentrata, soprattutto nella forma degli accordi aziendali¹, e gli incentivi fiscali hanno riattivato un processo di confronto tra Governo e parti sociali, e tra organizzazioni sindacali e datoriali.

Riflesso di questa forma indiretta di dialogo tra attore pubblico e parti sociali è anche l'ampliamento e la diversificazione delle misure di welfare adottate, le quali spaziano, infatti, dalla previdenza e assistenza complementare fino a interventi rientranti nella conciliazione vita-lavoro (dal congedo di paternità allo *smart working*). È evidente quindi che un determinato tipo di intervento statale incida sul modularsi delle relazioni tra l'apparato pubblico e le parti sociali, e tra le parti sociali stesse, che come

¹ Secondo gli ultimi dati nel 2017 sono stati 5.236 gli accordi che hanno previsto misure inerenti il welfare aziendale per un totale di 2.491.374 beneficiari, con un valore annuo medio stimato pro capite di 1.435 euro. Si veda Cnel, Anpal, Inapp, *Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2017-2018*, 2018.

si è visto quando intervengono nell'area del welfare tendono a essere più collaborative (Carrieri, Ambra 2017).

Tuttavia occorre però evidenziare che le aziende, che sottoscrivono contratti aziendali, non sono particolarmente aumentate, e le realtà, che ancora rimangono poco interessate, sono peraltro le maggiori componenti del nostro tessuto produttivo: le Pmi. Infatti, i due strumenti specifici per agevolare le piccole e medie imprese nel beneficiare dei citati istituti, ossia gli schemi di accordo territoriale, ai quali le piccole e medie imprese possono aderire e il contratto di rete (Zilio Grandi, Recchia 2018; Treu 2015; Zilio Grandi, Biasi 2014) strumento efficace per gestire insieme premi e *welfare*, rimangono ancora scarsamente utilizzati.

L'aumento della diffusione del secondo welfare deve però indurre a una riflessione in ordine alle misure effettivamente da incentivare, in quanto non si può ritenere che le stesse abbiano una medesima rilevanza pubblica. Questa esigenza rende opportuno che si rivedano gli obiettivi e le dimensioni delle agevolazioni fiscali, collegandoli più marcatamente a interventi di welfare inerenti alla conciliazione vita-lavoro, in quanto nella loro duplice declinazione di misure riguardanti le cure parentali e la flessibilità oraria e organizzativa, sembrano offrire risposte oltre che genericamente al benessere della popolazione aziendale, anche a macro problemi come gli squilibri demografici, l'occupazione femminile, la sostenibilità ambientale (Zucaro 2018). Questa peraltro sembra la direzione in parte intrapresa dalle ultime Leggi di Bilancio, nelle quali gli interventi hanno continuato a riguardare maggiormente – per quanto a parere della scrivente spesso nel modo non più proficuo – l'area della conciliazione vita-lavoro². Sulla stessa scia sembra peraltro muoversi il recente stanziamento di 74 milioni di euro da parte del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto a sostenere progetti di welfare aziendale, che consentano ai datori di lavoro di sviluppare azioni non solo in favore dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici ma anche in grado di affrontare le seguenti sfide sociali: la cre-

² Le misure inserite continuativamente dalla Legge di bilancio per il 2016 fino all'ultima per il 2019 hanno infatti riguardato il congedo di paternità, i *voucher baby sitting* (non riconfermati dall'ultima legge di bilancio), la preferenza da accordare alle lavoratrici madri con figli fino ai tre anni e ai genitori caregiver di figli disabili per l'accesso allo *smart working*.

scita della natalità, il riequilibrio tra i carichi di cura tra uomini e donne, l'incremento dell'occupazione femminile, il contrasto dell'abbandono degli anziani, il supporto della famiglia con disabili, la tutela della salute³.

Inoltre nella recente circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 6 maggio 2019, si legge che al fine di verificare se il datore di lavoro possa, o meno, usufruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo dovrà verificare che il datore di lavoro si obblighi a corrispondere ai lavoratori trattamenti economici e normativi equivalenti, o superiori, a quelli previsti da contratti sottoscritti dalle «organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»; tuttavia in tale «valutazione di equivalenza non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale)»⁴. In virtù di quanto qui riportato sembra evincersi che in nessun caso i beni e i servizi previsti nell'ambito di un piano di welfare aziendale possano sostituire i trattamenti economici eventualmente previsti nei Ccnl.

In riferimento all'effettiva utilità ed efficacia di tali misure l'ultimo rapporto Cnel sul mercato del lavoro evidenzia come esse siano particolarmente connesse al coinvolgimento e alla partecipazione dei lavoratori, peraltro anch'essa oggetto di specifiche agevolazioni fiscali e contributive, e può trovare proprio in questi istituti un terreno propizio sul quale svilupparsi, trattandosi di interessi comuni a lavoratori e imprese, e contribuendo all'affermazione di relazioni industriali più collaborative e meno conflittuali.

Lo Stato è quindi opportuno ricopra un ruolo strategico, non solo però promuovendo genericamente il welfare sussidiario, ma definendo anche una distribuzione equilibrata delle risorse a ciò rivolte. A parere di colei che scrive, l'agente pubblico dovrebbe tracciare un percorso all'interno del quale però siano le parti sociali a declinare espressamente le

³ Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Avviso pubblico #Conciliamo, 26 agosto 2019, consultabile su www.governo.it.

⁴ Affermazione in calce alla circolare dell'Inl n. 7 del 6 maggio 2019 consultabile su www.ispettorato.gov.it.

priorità di intervento, binomio necessario affinché la diffusione di tali istituti integri in modo socialmente equilibrato il sistema di tutele e non aumenti le disparità nella loro fruizione. Tuttavia il realizzarsi di tali condizioni si ritiene debbano essere portate a compimento dalle parti sociali stesse. È quanto peraltro chiaramente affermato anche nel Patto di fabbrica del 9 marzo 2018, in cui le associazioni firmatarie Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, per perseguire l'obiettivo di creare le condizioni di un miglior coordinamento delle iniziative in materia di welfare integrativo, ritengono necessario fissare con accordi di livello interconfederale alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale, quali ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e di conciliazione vita-lavoro, in modo da consentire anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

3.1. Le relazioni apparato pubblico - parti sociali nei contesti locali

Alla luce di quanto si è sin qui detto, emerge quindi un'effettiva incidenza dello Stato sulla configurazione che tendono ad assumere le relazioni industriali di riflesso a una normativa in favore di misure di welfare integrativo. A livello nazionale questa relazione Stato-parti sociali, come si è visto, non sembra sfociare al momento in nuove forme di concertazione, un fenomeno che invece sembra registrarsi nelle azioni di welfare integrativo intraprese a livello locale, dove l'azione delle rappresentanze sindacali e datoriali è spesso contraddistinta da un'attività di confronto con le amministrazioni locali (Bavaro 2017).

La letteratura (Regalia 2015; Burroni, Ramella 2015; Mattei 2014) nonché il quadro tratto da attività di ricerca applicata (Zucaro 2015) descrivono forme di relazioni fra attore pubblico e parti sociali, che una parte della dottrina evidenzia essere non solo implicante una negoziazione fra due soggetti, ma tecnicamente anche «rimandare alle azioni di pressione dei poteri pubblici tipica della prassi c.d. di lobby» (Bavaro 2017). Esemplificando può osservarsi che la negoziazione territoriale sulle politiche di conciliazione vita-lavoro, come i patti sociali di genere in Puglia (Bavaro 2009), o i piani territoriali adottati in Lombardia, contengono al loro interno ambiti, nei quali sono state attivate relazioni formali e informali tra

parti sociali e autonomie pubbliche locali. In riferimento a queste ultime si può ricordare ad esempio l'accordo territoriale per le micro, piccole, medie imprese e cooperative, sottoscritto il 16 luglio 2016, dalle parti sociali quali Cigl, Cisl, Uil, Confindustria, Confcommercio e Confartigianato unitamente ad enti pubblici locali, che vanno dalla Città Metropolitana di Milano al Comune di Legnano, il cui obiettivo è l'attivazione sul territorio della conciliazione vita-lavoro, incentivando le piccole, medie e microimprese nella sperimentazione di modelli sostenibili a supporto dei bisogni di conciliazione della popolazione aziendale⁵. Come si legge nell'accordo l'obiettivo, che si pongono le parti firmatarie, è duplice: da una parte attuare le scelte di politica legislativa locale, espressa nella Dgr n. 1081 del 2013, e volta alla diffusione di misure di *work-life balance*; dall'altra contribuire a supportare le Pmi nel beneficiare degli incentivi fiscali. Si legge poi espressamente che le parti firmatarie aderiscono, nella condizione che tali azioni di welfare integrativo rientrano in un generale obiettivo della Regione Lombardia per la crescita e il mantenimento dell'occupazione, in particolare femminile (Gobbo, Maino 2015). La sperimentazione di nuove relazioni di «concertazione» iniziano a emergere anche in forme di welfare di comunità, come ad esempio l'accordo che Luxottica ha siglato con il Comune di Agordo (Bandera 2018; D'Arcangelo 2015). Nello specifico la società leader nell'occhialeria ha scelto di potenziare i servizi dell'asilo nido comunale e di aprire un centro dedicato agli anziani non autosufficienti affetti da demenza senile e Alzheimer. Il requisito «concertativo» dell'accordo siglato risulta anche nel concreto della misura introdotta, in quanto orientata a costituire un beneficio non solo per i 4 mila dipendenti della sede veneta, perché i relativi servizi sono a disposizione dell'intera cittadinanza locale. Tuttavia il caso Luxottica è ancora isolato, e attiene non solo a una *leader* di settore, ma a una realtà da sempre sensibile ai temi. Infatti, ciò che emerge più fortemente a livello locale è che la diffusione maggiore di interventi in materia di welfare da parte dell'azione sindacale, sia più accentuato e marcato, laddove le amministrazioni locali promuovono e sostengono tali politiche attraverso programmi e progetti, spesso nell'ambito del Fse. Il finanziamento pubblico, di matrice europea, sembra ricoprire un ruolo centrale

⁵ L'accordo è consultabile open access su www.cittametropolitana.mi.it.

nello «stimolare» a livello dei territori nuove procedure di concertazione, con parti sociali che vengono espressamente coinvolte in tavoli di confronto, i quali per quanto per lo più non strutturati, sono volti comunque a definire gli indirizzi degli investimenti pubblici nelle politiche di sviluppo. Si condivide quindi quanto rilevato da parte della dottrina, secondo cui il rischio, che sembra emergere è che tale tipologia di finanziamento si configuri non solo come incentivante, ma anche determinate per quel tipo di contrattazione (Bavaro 2017). In ogni caso va evidenziato che ove siano sorte sperimentazioni in seguito a tale pungolo, comunque si stia formando una «coscienza» sui temi, per quanto a livello embrionale. Un caso interessante è ad esempio costituito dall'accordo di collaborazione territoriale in tema di conciliazione vita-lavoro sottoscritto il 22 luglio 2014 dalla Consigliera provinciale di parità di Pordenone, Confindustria, Confartigianato, Confcooperative, Legacoop, Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil, Cciaa volto alla progettazione condivisa di azioni positive innovative a supporto della conciliazione vita-lavoro, della competitività del sistema economico locale, della realizzazione delle pari opportunità (Cristini 2016).

4. Profili comparativi.

Welfare State e contrattazione sociale nei Paesi Bassi

La presente riflessione si conclude, con un sintetico esame, a fini comparativi, dell'esperienza olandese, che sebbene rientrino sempre tra paesi «ad alta incidenza», rappresenta un sistema, caratterizzato da una struttura corporativa in cui «lo Stato condivide la sua funzione di regolatore pubblico con le parti sociali» (Traxler 2003).

L'inclinazione dello Stato a un'istituzionalizzata condivisione della propria funzione di erogatore di protezione sociale con le confederazioni sindacali e le rappresentanze datoriali va peraltro ricondotta a una normativa, risalente al 25 maggio 1937, che consente l'estensione *erga omnes* dell'efficacia degli accordi inerenti a un determinato settore a tutte le aziende appartenenti al medesimo. Il ministro per gli Affari sociali ha la facoltà di decidere l'estensione di un contratto settoriale⁶ quando esso già

⁶ Non esiste nei Paesi Bassi la contrattazione nazionale. Sul punto si veda la AA.VV., *La*

risulti applicabile, secondo le regole di diritto comune, alla maggioranza dei lavoratori di quel settore⁷. Inoltre i lavoratori sono rappresentati anche all'interno dei consigli di amministrazione delle aziende, e questo tipo di rappresentanza tende a rafforzare l'espressione delle esigenze effettive dei lavoratori e il loro potere contrattuale, nonché a favorire relazioni cooperative, consentendo loro di partecipare alle scelte strategiche delle imprese. A partire dagli anni Ottanta, con l'accordo di Wassenaar, si avvia invece una fase definita dalla dottrina di «corporativismo dinamico», perché l'aumento della disoccupazione ha determinato delle ripercussioni sulle pratiche di contrattazione centralizzata, da cui sono derivati fenomeni di decentralizzazione e un aumento della differenziazione dei contratti collettivi (Yerkes, Tijdens 2012). Ha così inizio una fase di «liberalizzazione regolata», caratterizzata da riforme orientate al mercato, ma entro i limiti posti dallo Stato, che ancora oggi caratterizza il rapporto di quest'ultimo con le Relazioni industriali olandesi. La dottrina descrive questo processo rilevando che: «I benefit definiti negli accordi collettivi offrono ai politici uno strumento per evitare contestazioni, creando un meccanismo di compensazione per i tagli impopolari dei programmi pubblici» (Trampusch 2006). I Governi successivi hanno quindi cercato, attraverso la concertazione con le parti sociali, di condividere le problematiche generate dagli interventi di riforma del *Welfare State*, concretizzatisi nella riduzione delle risorse stanziare. Questo processo ha comportato che la contrattazione collettiva olandese ampliasse innanzitutto il novero degli interventi nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, e in particolare su quella parte della stessa inerente alla flessibilità oraria e alla cura dell'infanzia.

4.1. La sperimentazione del *Levensloopregeling*

Come nel caso italiano anche i Paesi Bassi hanno quindi avviato una fase di maggiore condivisione di interventi sul welfare, in contemporanea con l'erosione delle risorse, causata dalla crisi. Nel caso olandese però l'incidenza statale sulle relazioni industriali si è espressa negli ultimi anni

figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni, Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro, Giuffrè, 2009, pp. 582-583.

⁷ Si veda AA.VV., *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, cit., p. 519.

introducendo una misura *ad hoc* di welfare integrativo ad adesione volontaria individuale il fondo *Levensloopregeling* (Lcss), laddove in Italia, invece, come si è brevemente ripercorso, l'intervento in materia è stato di matrice più ampia.

Il *Levensloopregeling* è stato introdotto nel 2006, e abrogato il 1 gennaio del 2013, ma è vigente in via transitoria fino al 1° gennaio 2022 per coloro che hanno aderito e che presentano un determinato livello di risparmio accumulato. Tale fondo consente al lavoratore la possibilità di accantonare una parte della retribuzione per finanziare periodi di aspettativa/congedo dal lavoro non retribuiti o non correlati a schemi pubblici previdenziali. Trattasi di un istituto connesso a modelli di welfare individualizzati nella tutela e nell'esercizio dei diritti. Nel caso di specie, infatti, i lavoratori e le lavoratrici che aderiscono al fondo, possono decidere di godere di un congedo, usufruendo del sostegno al reddito erogato dal fondo, mediante accesso diretto e individualizzato alla prestazione. La contrattazione collettiva così svolge, attraverso un intervento statale specifico, la funzione di integrare un diritto inerente alla conciliazione vita-lavoro, ossia quello dei congedi parentali, privi di un'indennità legislativamente prevista⁸.

Il fondo Lcss si caratterizza quindi come una forma specifica di welfare contrattuale integrativo di welfare primario. Nello specifico questa misura, cosiddetta di *Life Course saving*, era configurata come un diritto per tutti i lavoratori subordinati che volontariamente potevano decidere di aderire al programma previsto a livello di contrattazione collettiva. Il beneficiario accumulava una posizione contributiva nel fondo Lcss, il quale era istituito presso un soggetto diverso dal datore di lavoro e che coincideva con un istituto di credito privato, quali banche o imprese di assicurazione.

Il fondo era caratterizzato anche dal diritto alla portabilità per cui il montante contributivo seguiva il lavoratore sia in caso di trasferimento

⁸ Nei Paesi Bassi, infatti, a essere retribuiti sono solo il congedo di maternità, che è pari a sedici settimane e quello di paternità per cui sono previsti solo due giorni di congedo da poter utilizzare entro quattro settimane dalla nascita, mentre il congedo parentale, pari a 26 settimane, godibile nei primi 8 anni del bambino, è un diritto individuale e non trasferibile, che può essere utilizzato part-time, ma non è invece retribuito, ma incentivato solo attraverso una tassazione agevolata.

da un fondo all'altro, sia se si accedeva al trattamento pensionistico, riversando quanto accumulato nella propria posizione pensionistica complementare. I contributi versati al fondo Lcss, e le relative prestazioni, si accompagnavano all'ulteriore beneficio della tassazione agevolata. In virtù di ciò al momento del godimento del congedo il lavoratore poteva usufruire della retribuzione accantonata con una tassazione forfettaria di circa 200 euro per ogni anno di contribuzione al fondo Lcss.

Per quanto attiene alla regolamentazione del fondo, i contratti collettivi disciplinavano: la possibile durata del congedo/aspettativa, eventuali incompatibilità tra esercizio del diritto da parte del lavoratore e organizzazione produttiva del datore di lavoro, il diritto alle mansioni equivalenti per il periodo di lavoro successivo al rientro dal congedo/aspettativa.

L'introduzione dell'istituto è avvenuta a seguito di un acceso dibattito e la tesi a favore poggiava su studi di carattere sociologico che sembravano dimostrare che i lavoratori e le lavoratrici olandesi fossero maggiormente orientati a un'impostazione individualizzata nella divisione del proprio tempo. In virtù di ciò era stata stimata un'adesione significativa al fondo Lcss (pari ad almeno il 20% e 30% dei potenziali beneficiari) che si è attestata invece nella realtà al 6-8% (Delsen, Smits 2010; Van Der Meer, Leijense 2005). L'intervento si pone senz'altro quindi nel solco di una normativa europea, volta a estendere la libertà di scelta dei lavoratori in merito al proprio orario di lavoro, come emerge anche dalla prima Direttiva 2019/0348/Eu, rubricata come relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza, che ha abrogato la 2010/10/Eu sui congedi parentali.

Tuttavia le motivazioni di una scarsa adesione a tale misura di welfare contrattuale sono rinvenibili nella disciplina dell'intervento: da una parte il regime fiscale cui era sottoposto il fondo, in grado di agevolare i lavoratori con le retribuzioni più alte, i quali riescono a ricavare un maggior profitto dalla previsione di un'imposta fissa non vincolata dalla quota di reddito versata; dall'altra il rinvio alla contrattazione collettiva della regolamentazione delle ragioni di carattere obiettivo in virtù delle quali il datore di lavoro può non concedere il congedo o l'aspettativa. Tale aspetto ha reso la misura meno attrattiva, atteso che i dipendenti non hanno alcuna garanzia di poter usufruire del periodo di congedo/aspettativa, per il quale hanno fatto gli accantonamenti, così come dei rendimenti dei

risparmi, in quanto non vi erano vincoli a un intervento normativo volto a una modifica degli stessi.

5. Riflessioni conclusive

Da quanto emerso, anche in ottica comparata, il welfare costituisce un'area di costante «relazione» tra parti sociali e apparato pubblico, comportante effetti sul modularsi della contrattazione collettiva e della tipologia di relazione tra le parti sociali. In particolare una normativa fiscale di favore per il welfare contrattuale è una modalità di azione pubblica che contraddistingue, seppur in modo differente i due paesi presi in esame da questo contributo. In entrambi i casi inoltre l'incentivo pubblico al welfare privato viene utilizzato come una sorta di strumento di compensazione, in risposta alla riduzione delle prestazioni di *Welfare State*, il cui risultato è stato sia in Italia, che nei Paesi Bassi: un incremento della contrattazione collettiva acquisitiva in materia di welfare.

In Italia l'ampiezza dell'incentivo al welfare aziendale, senza una chiara espressione di un ordine di priorità nell'utilizzo dei contributi pubblici, ha comportato una dichiarazione programmatica delle parti sociali sul punto, evidenziata, ad esempio, e come accennato, nel Patto di fabbrica; dall'altra parte anche l'agente pubblico sembra aver «dialogato» con le associazioni sindacali e datoriali, avendo avviato recentemente una fase nuova, stanziando fondi sul versante specifico della conciliazione vita-lavoro, e non su un più generico welfare aziendale. L'aspetto poi più interessante nel caso italiano sono i «laboratori locali», nei quali sembrano emergere nuove e innovative forme di concertazione.

Per quanto attiene ai Paesi Bassi la contrattazione sociale si è diretta invece verso un sistema di welfare privato chiaramente integrativo del welfare primario, in cui il legislatore ha espressamente indicato alle parti sociali su quali ambiti avrebbero dovuto intervenire nel regolamentare un fondo finalizzato a fornire una copertura economica a istituti, che ne sono privi a livello normativo, quali ad esempio i congedi parentali.

Ciò che però si può trarre dall'esperienza olandese, al di là del merito della specifica misura adottata, è che un intervento statale configurante una politica di welfare privato *ad hoc* sembra determinare un chiaro ed ef-

fettivo intervento integrativo da parte della contrattazione collettiva rispetto al *Welfare State*. Tuttavia l'esito della sperimentazione del *Levensloopregeling* sembra comprovare la tesi che la definizione delle priorità di intervento da parte delle associazioni sindacali e datoriali sia strumento non solo funzionale a un welfare secondario, effettivamente completare al *Welfare State* e in grado di rispondere agli effettivi bisogni di lavoratori/cittadini, ma anche più efficace rispetto a un intervento legislativo più diretto nell'orientare le scelte delle parti sociali.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV., *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni, Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro*, Napoli, Giuffrè, 2009.
- Ambra M.C., Carrieri D. (2017), *Welfare e relazioni industriali: un nuovo matrimonio?*, in F. Maino (a cura di), *Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona*, Milano, Este, pp. 27 ss.
- Ascoli U., Mirabile M.L. (a cura di) (2013), *Tempi Moderni. Il Welfare nelle aziende in Italia*, Bologna, il Mulino.
- Bacchini F. (2017), *Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche*, in *Adl*, n. 3-4, pp. 634 ss.
- Bavaro V. (2017), *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia* (a proposito di un'indagine territoriale), in *Dri*, n. 1, pp. 13 ss.
- Bellomo S. (2002), *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, Giappichelli.
- Burroni L., Ramella F. (a cura di) (2015), *Negoziare, regolare e promuovere lo sviluppo locale*, in *Rgl*, n. 1, I, pp. 48 e ss.
- Biasi M., Zilio Grandi G. (a cura di) (2014), *Contratto di Rete e Diritto del Lavoro*, Milano, Cedam.
- Caruso B. (2016), «*The bright side of the moon*»: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale, in *Riv. It. Dir. Lav.*, n. 2, pp. 185 ss.
- Caruso B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Wp Csdle Massimo D'Antona*, n. 326.
- Chiaromonte W., Vallauri M.L. (2018), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*, Torino, Giappichelli.

- Cristini C. (2016), *Conciliare i tempi non è una questione privata*, in *ingenere.it*.
- D'Arcangelo L. (2015), *Welfare di comunità e inclusione sociale*, in *Rdss*, n.1, pp. 25-58.
- Dell'Aringa C., Treu T. (2013), *Welfare dalla crisi alle opportunità*, Milano, Edenred.
- Delsen L., Smits J. (Eds) (2010), *Does the Life Course Savings Scheme Have the Potential to Improve Work-Life Balance?*, in *British Journal of Industrial Relations*.
- Di Cola B., Ferrigni N., Pacetti M. (2014), *Welfare aziendale in un gioco dove nessuno perde e tutti guadagnano. Indagine nazionale sullo stato del Welfare aziendale*, Roma, Gangemi.
- Fagnani E. (2013), *Dalla crisi del welfare state al welfare aziendale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, n. 1, p. 159.
- Faioli M. (2013), *Welfare privato in Europa. Casi studio e comparazione*, in T. Treu (a cura di), cit., pp. 189 ss.
- Gianni G. (2016), *L'inaspettata attualità del welfare aziendale*, in *Mass. Giur. Lav.*, n. 5, pp. 274 ss.
- Gobbo M., Maino F. (2015), *Reti territoriali per la conciliazione e alleanze locali in Lombardia*, in F. Maino, M. Ferrera (a cura di), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 1 ss.
- Guarriello F. (2017), *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *Dlri*, 2017, n. 1, pp. 97 ss.
- Yerkes M., Tijdens K. (2012), *La protezione dei rischi sociali negli accordi collettivi di lavoro: il caso dei Paesi Bassi*, in *Riv. delle Pol. Soc.*, n. 3, p. 277.
- Magnani M. (2015), *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino.
- Maino F., Ferrera M. (a cura di) (2013), *Primo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Maino F., Mallone G. (2013), *Secondo welfare e imprese: nesso e prospettive*, in *Riv. Polit. Soc.*, n. 3, pp. 195 ss.
- Maino F. (2012), *Il secondo welfare: contorni teorici ed esperienze esemplificative*, in *Riv. Polit. Soc.*, n. 3, pp. 143 ss.
- Massagli E. (a cura di) (2014), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, Adapt labour studies e-Book series, n. 31.
- Mattei A. (a cura di) (2014), *Il diritto del lavoro tra decentramento e ricentralizzazione. Il modello trentino nello spazio giuridico europeo*, Es.

- Pandolfo A. (2013), *Principi costituzionali e regole del welfare contrattuale*, in T. Treu (a cura di), *Il welfare aziendale*, Milano, Ipsoa, pp. 81 ss.
- Pesenti L. (2014), *I nuovi rischi sociali e il welfare contrattuale in Italia*, in M. Gatti, (a cura di), *Welfare aziendale. La risposta organizzativa ai bisogni delle persone*, Milano, Este, p. 18 ss.
- Pessi R. (2015), *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *Dlri*, n. 1, pp. 133 ss.
- Ponzellini A.M., Riva E., Scippa E. (2015), *Il welfare aziendale: evidenze dalla contrattazione*, in *Quaderni Rassegna Sindacale*, pp. 145 ss.
- Putaturo Donati F.M. (2014), *Il welfare di seconda generazione: il welfare aziendale*, in G. Ferraro (a cura di), *Redditi e occupazione nella crisi di impresa. Tutele legali e convenzionali nell'ordinamento italiano e dell'Unione Europea*, Torino, Giappichelli, pp. 230 ss.
- Regalia I. (2015), *Negoziare sul territorio. Un'introduzione*, in *Rgl*, n. 1, I, pp. 3 ss.
- Recchia G.A., Zilio Grandi G. (2018), *La contrattazione collettiva nella rete di imprese: spunti per una efficace implementazione*, in Cabigiosu A., Moretti A. (a cura di), *Il contratto di rete: caratteristiche, genesi, ed efficacia dello strumento*, Londra, Pearson, pp. 97 ss.
- Squeglia M. (2017), *L'evoluzione del «nuovo» welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Adl*, n. 1, p. 103 ss.
- Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, p. 20.
- Trampusch C. (2006), *Industrial Relations and Welfare States: The Different Dynamics of Retrenchment in Germany and Netherlands*, in *Journal of European Social Policy*, n. 16, pp. 124 ss.
- Traxler F. (2003), *The State in Industrial Relations: a Cross-National Analysis of Developments and Socioeconomic effects*, in *European Journal of Political Research*, n. 36, pp. 56 ss.
- Treu T. (2013), *Welfare Aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Milano, Ipsoa.
- Treu T. (a cura di) (2015), *Contratto di rete. Trasformazioni del lavoro e reti di impresa*, Milano, Ipsoa.
- Treu T. (2016), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa.
- Treu T. (2018), *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Dri*, n. 2, pp. 371 ss.
- Tursi A. (2006), *La responsabilità sociale delle imprese tra etica, economia e diritto*, in

- L. Montuschi, P. Tullini (a cura di) (2006), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Bologna Zanichelli, pp. 77 ss.
- Tursi A. (2012), *Il Welfare aziendale: profili istituzionali*, in *Riv. Polit. Soc.*, n. 3, pp. 213 ss.
- Van Der Meer M. Leijense F. (2005), *Life Course Schemes and Social Policy Reform in Netherlands*, Amsterdam.
- Zilio Grandi G. (1996), *La retribuzione. Fonti struttura e funzioni*, in *Diritto e lavoro*, Napoli, Jovene.
- Zoppoli L. (1993), *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro*, Milano, Cedam.
- Zucaro R. (2015), *Conciliare benessere e produttività aziendale, generando valore per il territorio? Il progetto Welfarenet*, in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 266.
- Zucaro R. (2018), *La stagione del welfare contrattuale. Verso una nuova etica del lavoro?*, in *Qrs*, pp. 118 ss.

ABSTRACT

Le dinamiche economico-sociali tra associazioni sindacali e datoriali hanno da sempre comportato un interesse statale, manifestatosi in forme sia dirette che indirette, sia formali che informali. L'analisi, condotta nell'articolo, attiene proprio agli aspetti più marcatamente sociali delle relazioni industriali, con l'obiettivo di evidenziare le connessioni che sussistono tra welfare contrattuale e agente pubblico, sia in termini di soggetto «incentivante», sia quale interlocutore principale di tali interventi. Per l'autrice questa riflessione costituisce un passaggio obbligato, in quanto l'entropia definitoria del fenomeno, e l'assenza di una nozione normativa sembrano determinare che un'eventuale perimetro dell'istituto passi necessariamente anche attraverso il concetto di Welfare State. Il metodo comparato, con la scelta dell'esperienza olandese, è un utile strumento metodologico nel dimostrare che l'azione statale sembra comportare un determinato modularsi delle relazioni industriali e della loro azione nel welfare sussidiario.

WELFARE: STATE AND SOCIAL PARTNERS. THE ITALIAN CASE AND COMPARISON PROFILES WITH THE DUTCH EXPERIENCE

The economic and social dynamics between trade unions and employers' associations have always caused a state interest manifested in both direct and indirect forms, both

formal and informal. The analysis, conducted in the article, concerns precisely the most markedly social aspects of industrial relations, with the aim of highlighting the connections that exist between company welfare and public agent, both in terms of «incentiving» subject, and as main interlocutor of such interventions. For the author, this consideration is an obligatory step, because the many explanations of the institute and the absence of a normative notion seem to determine that a possible perimeter of that necessarily passes also through the concept of Welfare State. The comparative method, with the choice of the Dutch model is a useful methodological tool in demonstrating that state action seems to involve a certain modulation of industrial relations, and of their action in the subsidiary welfare.



Teoria e prassi dei beni comuni: una primavera per il diritto e la rappresentanza del lavoro?

*Paolo Tomassetti**

1. I beni comuni come metafora del (nuovo) doppio movimento Polanyiano: potenzialità e limiti della proposta

La crescente attenzione al movimento per i beni comuni, che attraversa vaste aree di ricerca nelle scienze sociali, non si comprenderebbe senza tener presenti le profonde trasformazioni delle modalità di produzione e distribuzione del valore che connotano l'intera esperienza economico-sociale del lavoro, oggi. Il solco della discontinuità col passato è profondo e ci pone davanti a un apparente paradosso. Gran parte del lavoro nel nuovo capitalismo è intrinsecamente mutualistico, cooperativo e relazionale (Bonomi 2010, p. 25; Caruso 2018a). Il modello del cerchio tende a sostituirsi a quello della piramide (Perulli 2019). Lo stesso mercato, nel regolamentare i propri bisogni, comincia a mostrare una inedita sensibilità per i temi etici che riguardano i diritti, il lavoro, l'ambiente. Eppure, anche guardando al di là delle forme più acute di *dumping*, disuguaglianza ed esclusione sociale, si diffondono modalità di fare impresa che moltiplicano «i meccanismi di estrazione del lavoro» ben oltre «il plusvalore prodotto all'interno del tempo di lavoro di fabbrica» (Amendola 2017, p. 527; Bavaro 2018; Bavaro 2008), richiamando l'immagine delle primordiali forme di accumulazione capitalistica (Musso 2015, p. 20).

Se da un lato l'illusione di una «crescita infinita su un pianeta finito» manifesta evidenti segnali di cedimento, in favore della espansione di forme di produzione e consumo orientate alla sostenibilità e quindi più inclini ad anteporre i valori solidaristici al valore economico (Perulli 2018), dall'altro questa fase avanzata del capitalismo spinge i segmenti tradizionali del mercato a ricercare margini di competitività oltre i confini del mercato stesso

* Docente presso l'Università di Bergamo.

(Streeck 2014). Con la conseguenza che la società finisce per diventare accessoria all'economia (e non viceversa) (Bonomi 2010, p. 65), al punto che la produzione irrompe nelle vite delle persone, nutrendosi dell'ambiente circostante: paesaggio, risorse umane e naturali, rapporti sociali e comunità. Nei tempi e nei luoghi del capitalismo contemporaneo, che evocano e rinnovano in forme inedite la scena dell'accumulazione originaria, tutto diventa ambiente di lavoro perché tutto è contesto produttivo e lavorativo.

Nelle economie di mercato occidentali, il movimento per i beni comuni nasce e si afferma in risposta a questa tendenza (Nivarra 2013; Mattei 2013; Marella 2013). La gestione comunitaria e collettiva dei c.d. *commons* trae origine da fenomeni spontanei di contrasto alle forme più estrattive e invasive di amministrazione del potere e delle risorse pubbliche e private: categorie che la prassi dei beni comuni decostruisce in favore di una riconfigurazione partecipativa e collettivistica dei rapporti tra i due termini (pubblico-privato), nell'ambito della quale il lavoro (come l'ambiente) cessa di essere mera componente del processo produttivo e recupera la sua dimensione sociale e collettiva (Mattei 2015, pp. 60-62), in funzione di promuovere la difesa della persona e dei beni materiali e immateriali necessari al suo pieno sviluppo e alla sua riproduzione (Tiraboschi 2019).

Questa nuova frontiera del c.d. doppio movimento Polanyiano (Polanyi 2010) si scontra, nel nostro come in altri ordinamenti, con una dogmatica giuridica dotata di innegabile realismo: posto di fronte a una concezione che lega inscindibilmente i beni alla proprietà (pubblica o privata), il discorso sui *commons* rischia di articolarsi non soltanto in antitesi al modello dominicale, ma anche in termini antiggiuridici. Identificare il canale istituzionale attraverso cui la proposta dei beni comuni possa legittimarsi e attualizzarsi è, in effetti, operazione assai ardua, stante come noto l'assenza nel nostro ordine civil-costituzionale di una terra di mezzo tra proprietà pubblica e privata (art. 42, comma 1, Cost.) (Marella 2012). La stessa previsione di cui all'art. 43 Cost.¹ (Lucarelli 2006) incontra il suo principale limite nell'essere una eccezione che conferma la regola (Nivarra

¹ Art. 43, Cost.: «A fini di utilità generale la legge può riservare originariamente o trasferire, mediante espropriazione e salvo indennizzo, allo Stato, ad enti pubblici o a comunità di lavoratori o di utenti determinate imprese o categorie di imprese, che si riferiscano a servizi pubblici essenziali o a fonti di energia o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale».

2013, pp. 74-75; Rodotà 2015, pp. 461-462; Mattei, Quarta 2018, spec. pp. 123-125), quest'ultima rappresentata da quelle coppie oppostive – pubblico-privato e stato-mercato – che hanno plasmato la tutela del lavoro (e dell'ambiente) nel Novecento industriale, quale riflesso inevitabile di una organizzazione produttiva capitalistica (Bavaro 2018, p. 59).

Ma tutto ciò non esclude che, messa al riparo dalla tentazione nostalgica di un ritorno al passato, la «ragionevole follia dei beni comuni» (Cassano 2004) possa assurgere a modello ideal-tipico con cui misurarsi e da cui trarre spunti utili per la rinascita del diritto e della rappresentanza del lavoro (Deakin 2012), da ordinare in sintonia con quella prospettiva trasformativa della società promossa dalla Costituzione di cui la nostra disciplina è debitrice al pari di quanto lo sia verso il diritto civile (Rusciano 1995). Non si tratta, in definitiva, di abbracciare logiche antisistema né di costruire percorsi di contro-legalità, quanto di mettere in evidenza come il riferimento ai beni comuni, oggi non più limitabile a movimenti collettivi di carattere deviante (Fidone 2017; Arena, Iaione 2015), «abbia già manifestato una sua «virtù trasformativa» di categorie che appaiono consolidate: in primo luogo quelle [...] della sovranità e della proprietà» (Rodotà 2018, p. 130).

2. Lavoro e beni comuni: dalla subordinazione alla solidarietà

Per quanto di più stretto interesse alla prospettiva giuslavoristica, l'idea dei beni comuni comporta un profondo ripensamento della funzione stessa del diritto del lavoro. In particolare, della sua categoria fondamentale – la subordinazione declinata in termini di c.d. doppia alienità (Napoli 1995, spec. pp. 1125-1130; Roccella, 2008, *passim*) – e della connessa ricostruzione del contratto di lavoro come contratto di scambio (Persiani 1966). Non è senza significato che la critica più serrata mossa alla configurazione del contratto di lavoro come contratto a causa associativa – per cui lo svolgimento di un'attività lavorativa (in posizione subordinata) sarebbe destinato a soddisfare un interesse comune al datore e al prestatore di lavoro – si regga sul presupposto che «la coscienza sociale e quella delle parti interessate, riflessa nella legge, escludano categoricamente sifatto interesse» (Persiani 1966, p. 59), essendo capitale e lavoro sempre valutati dall'ordinamento in termini oppositivi.

Questa impostazione marcatamente pluralista è incompatibile con la proposta dei beni comuni. Il lavoro nei *commons* è solidaristico, relazionale e sostanzialmente associativo nei suoi risvolti contrattuali. L'impulso che muove le parti nella relazione di lavoro non è egoistico: esattamente come nei rapporti a causa associativa, analizzati dagli autori classici del pensiero giuslavoristico allo scopo di escluderne la rilevanza per il contratto di lavoro subordinato, i soggetti coinvolti nell'amministrazione dei beni comuni non stanno l'uno di fronte all'altro, ma l'uno accanto all'altro (Barassi 1915, p. 171). Nei *commons* la prestazione di lavoro non soddisfa un'utilità altrui, come nel contratto di lavoro subordinato, ma è indirizzata alla soddisfazione di uno scopo comune, cioè di un interesse collettivo e sociale che trascende gli interessi individuali (Barassi 1915, p. 172). Interessi collettivi, retroterra non proprietario e assetti organizzativi partecipativi sono la cifra dei beni comuni (Quarta 2016), che ne segnano la distanza rispetto al modello dominante del lavoro capitalistico.

Collocata sul piano della teoria generale della proprietà, la nozione giuridica di bene comune incrocia l'assetto valoriale tipico delle forme proprietarie collettive: «La prevalenza del gruppo e la subordinazione ad esso degli individui e dei loro fini; la prevalenza dell'oggettivo sul soggettivo, e quindi della natura economica delle cose, della loro destinazione, della loro funzionalità; la prevalenza per i membri del gruppo delle situazioni soggettive di dovere su quelle di potere e di diritto tipiche dei tradizionali *iura in re*» (Grossi 1977, p. 38).

La proposta dei beni comuni sfida anche l'essenza del paradigma pluralista delle relazioni industriali (Fox 1964; Kahn-Freund 1974; Sciarra Balandi 1982) che, nel postulare l'immanenza del conflitto di interessi tra capitale e lavoro in ogni economia di mercato (Kahn-Freund 1974, p. 30 e *passim*), separa soggetto e oggetto della relazione giuridico-contrattuale, per poi (tentare di) riavvicinare i due termini del rapporto attraverso gli istituti della contrattazione e della partecipazione. Perfino la direttiva veicolata dall'art. 46 della Costituzione italiana, secondo questa impostazione, conforma un ideal-tipo di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende che presuppone una scissione incolmabile tra soggetto (il lavoratore) e oggetto (l'azienda). Al punto che compito della partecipazione sarebbe, al massimo, quello di «riportare il lavoratore quanto più possibile prossimo alla naturale libertà della condizione umana, pregiudi-

cata dal vincolo di subordinazione tipico del lavoro nell'impresa» (Vallebona 2011, p. 119).

Al contrario, l'inquadramento giuridico del lavoro nei beni comuni esclude tanto l'idea del contratto come strumento di composizione del conflitto, quanto quella della partecipazione come meta da raggiungere, relativizzando la funzione solidaristica del sindacato e, più in generale, il ruolo della rappresentanza nella costruzione dell'interesse collettivo da declinare in chiave oppositiva o collaborativa nei confronti dell'*altra* parte del rapporto. Anziché una «pace armata», il modello ideal-tipico dei *commons* realizza di per sé «il trionfo della solidarietà», quello che la dottrina delle origini ha definito nei termini di una «vera concordia» tra parti che agiscono come un «fascio di forze parallele, affratellate verso un punto comune: concordia che, naturalmente, non elimina la necessità e la possibilità che ognuna delle parti sorvegli l'altra, perché eguale sia il passo, eguale e conforme a contratto il contributo di ognuno nella comune collaborazione» (Barassi 1915, p. 172).

Questo cambio di visione prospetta il superamento del retroterra conflittuale del diritto del lavoro classico, lasciando spazio a quel rapporto tra «pienezza della vita individuale e responsabilità sociali condivise» nel quale «la solidarietà ritrova la sua funzione di principio costitutivo della convivenza» (Rodotà 2013, p. 498 e *passim*). Tutto ciò in modo che, a cento anni dalla istituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, istituti e istituzioni preposte al presidio del principio fondamentale per cui *il lavoro non è una merce* (Grandi 1997; Kaufman 2006; Ballestrero 2010; Supiot 2010), non operino più soltanto nel senso di attribuire tutele al lavoratore in quanto soggetto meritevole di protezione per la sua dignità personale, nuda di fronte alle forze del mercato e al vincolo di subordinazione, ma in quanto soggetto che partecipa attivamente e solidaristicamente alla vita stessa del bene comune, «grazie alle forze della detenzione, del godimento, della loro durata, dell'energia-lavoro unitiva tra lavoratore e cosa» (Grossi 2018, p. 72).

3. Beni comuni, territorio e sviluppo sostenibile

Posta al di fuori dalla dimensione del contratto e del rapporto di lavoro, la metafora dei *commons* diviene particolarmente rilevante nella pro-

spettiva di una riscoperta della importanza del territorio nelle dinamiche di promozione e regolazione delle attività (ri)produttive oltre la mera logica mercantile (Tiraboschi 2019). Quello che affiora «sotto la pelle dello Stato» (Bonomi 2010), nella terra di mezzo tra (diritto) pubblico e (diritto) privato, è la riscoperta di una idea della giuridicità intesa come diritto vivente, come espressione di processi spontanei e partecipativi di autoregolazione da parte di comunità vive di cittadini, imprese, lavoratori che si organizzano per dare risposte pragmatiche e condivise a bisogni concreti di tutela della persona e dei beni comuni locali (Arena, Iaione 2012).

È probabilmente andato oltre all'obiettivo chi, preso atto della erosione della sovranità statale e del sovranismo giuridico, ha riposto eccessiva fiducia sulla dimensione regolativa internazionale e su quella aziendale, entrambe finite, alla prova dei fatti, nel limbo dell'anti-diritto: per difetto di forza, la prima; per eccesso di forza, la seconda (Irti 2006). La progressiva espansione dei luoghi ad alto tasso di ineffettività del diritto del lavoro denuncia la insufficienza non già di questa o di quella soluzione normativa, ma la trasformazione di una intera struttura giuridica, quella dello Stato di diritto in cui i rapporti economico-sociali sono regolati e controllati mediante la legge sovrana o mediante strutture ad essa funzionalmente equivalenti (Scarpelli 1968).

In questo scenario, la riscoperta della dimensione locale dello sviluppo ha spinto le istituzioni europee a riposizionare l'asse delle politiche comunitarie dai sistemi di *government* ai processi di *governance* (Zortea 2013, p. 37). Dal rigido e deresponsabilizzante modello gerarchico istituzionale si è passati alla promozione di sistemi basati su elementi quali le reti interistituzionali e le partnership pubblico-privato, entro cui iniziative e risorse basate sul principio della responsabilità condivisa alimentano la costruzione partecipata di azioni di welfare fondate sul protagonismo dei cittadini e sull'affermazione del ruolo sociale, oltre che economico, dell'impresa (Meyer 2018). Non stupisce che l'idea della *Just Transition* promossa dall'Ilo e dal sindacato internazionale sia stata indirizzata non solo nel solco di un progressivo rafforzamento della *governance* globale del diritto (del lavoro) (Sciarra 2011), ma anche nella direzione di promuovere lo sviluppo sostenibile dei sistemi socio-economici a livello locale (Deakin 2011; Novitz, Mangan 2011). La stessa proposta del diritto del lavoro come diritto della sostenibilità resterebbe di fatto incompleta se alla sua

fondamentale vocazione internazionale (Treu 2016; Cagnin 2018), non si affiancasse la valorizzazione della dimensione territoriale dello sviluppo, dove il dato della crisi del monopolio statale della produzione del diritto può assumere una nuova veste, tramutandosi in opportunità feconde.

Questa valorizzazione della *governance* locale dello sviluppo mette in luce le forme attraverso cui le istituzioni pubbliche, nelle loro articolazioni territoriali, manifestano la tendenza a facilitare fenomeni di regolazione e amministrazione spontanea dei beni comuni da parte delle comunità locali. E ciò per il tramite di iniziative legislative che vedono declinare il concetto di bene comune come metonimia del principio di sussidiarietà orizzontale o circolare (articoli 118, comma 4, 114 comma 2 e 117 comma 6 della Costituzione) (Iaione 2015, p. 60), attraverso pratiche di c.d. baratto amministrativo (Pula 2017) o la conclusione di patti per la disciplina di forme di collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione per la cura, la rigenerazione e la gestione condivisa dei beni comuni urbani e rurali (Arena, Iaione 2015; Giglioni 2016; Muzi 2017). Sono, queste, alcune espressioni di quella dimensione dell'esperienza giuridica che in dottrina è stata definita in chiave di «diritto delle città», formula che allude a un fenomeno ordinamentale nuovo, nell'ambito del quale il rapporto tra diritto e territorio si ridefinisce nei termini di una relazione «osmotica», dove ciascuno dei due elementi «genera istanze di trasformazione in grado di incidere sulla forma e sull'assetto dell'altro» (Di Lascio, Giglioni 2017, p. 9).

L'aprirsi della cultura giuslavoristica alla prospettiva del territorio quale soggetto giuridico «corale» (Becattini 2015, pp. 47-48), svela con maggiore nitidezza come l'iniziativa economica privata si trovi, oggi, di fronte a un bivio: o torna a svolgere funzioni di supporto alle comunità locali, divenendo essa stessa «bene comune» attraverso una rinnovata concezione dell'utilità e della funzione sociale di cui è investita, oppure non è riconoscibile dal diritto (Bavaro 2012, p. 71). Oggi più che in passato è vero del resto che «l'impresa non è un astro isolato che percorre spazi infiniti, ma è parte di un sistema economico-politico, che la condiziona e che in definitiva ne viene condizionato a propria volta» (Smuraglia 1980, p. 13). Se da un lato i luoghi della produzione e della prestazione si disarticolano territorialmente, dall'altro si ricompongono e ritrovano unità nell'accezione relazionale dell'idea di territorio (c.d. *territorializzazione*) (Battaglini 2014), che si configura come il luogo in cui operano le persone e le isti-

tuzioni di cui l'impresa si avvale per il raggiungimento dei suoi scopi, vale a dire il contesto nel quale si formano i legami sociali ed economici più rilevanti, assumendo una valenza giuridico-culturale con cui l'impresa *deve* confrontarsi, divenendone responsabile per necessità (Gottardi 2007).

Su questo terreno è possibile ripristinare la corretta relazione tra il momento individuale-patrimoniale e quello collettivo-solidaristico che scandisce l'esercizio della libera iniziativa economica (Bavaro 2012, p. 80). Supiot sul punto è chiarissimo: se gli uomini sono una risorsa per l'impresa, l'impresa deve essere una risorsa per gli uomini, poiché la libertà che le è riconosciuta nella «città» «obbliga a non ignorare i vincoli che ad essa la uniscono e a non riversare su di essa tutti i pesi delle risorse umane e naturali di cui si avvale»; la libertà d'impresa, cioè, implica una «responsabilità sociale ed ecologica», e disconoscere questa responsabilità comporterebbe, inevitabilmente, una rimessa in discussione della stessa libertà d'impresa (Supiot 1997, p. 202).

Quando il campo di analisi del diritto del lavoro passa dallo Stato al territorio, si osserva un ribaltamento delle tradizionali dinamiche di *Corporate Social Responsibility* (Csr), posto che «al centro non sta più la singola impresa, parcellizzata e individualista, che dialoga con i suoi *Stakeholder*, tra cui la comunità locale, ma piuttosto quest'ultima, che entra in rapporto con i suoi attori economici» (Gottardi 2007, p. 25). Resa sgombra da ogni forma di paternalismo, questa nuova dimensione della Csr tende oggi a manifestarsi in chiave di riconfigurazione delle logiche di scambio e produttività, laddove le risorse sempre più scarse che l'azienda impiega nel processo produttivo – umane, tecnologiche, infrastrutturali e naturali – divengono esse stesse fattori imprescindibili nel determinare le chance competitive di sistema. Al punto che ciò che produce sviluppo e innovazione non sarebbe più l'affermazione di una singola impresa, ma «la competitività di un intero territorio, espressa attraverso sinergie tra istituzioni e attori socio-economici» (Battaglini 2014, p. 15).

Si tratta di una concezione nuova dell'iniziativa economica privata, che oggi trova un significativo riscontro anche sul piano del diritto positivo, attraverso la disciplina dello statuto giuridico delle c.d. *società benefit*² le

² La disciplina delle società benefit è contenuta nella legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di Stabilità 2016) art. 1, commi 376-384 ed è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2016.

quali, nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse (Stanzione 2018). Le finalità di beneficio comune che le *società benefit* devono perseguire sono oggetto di monitoraggio da parte di un soggetto esterno e indipendente che, periodicamente, è chiamato a svolgere una valutazione di impatto sui profili gestionali riguardanti il *governo d'impresa*, i *rapporti di lavoro*, quelli con altri *portatori d'interesse* e *l'impatto sull'ambiente*.

4. Segue: cittadinanza attiva e forme di azione diretta

In questo contesto ancora in larga parte ideal-tipico, distante da quella normalità che vede persistere un uso estrattivo delle risorse umane e naturali presenti nei contesti territoriali urbani e non, lo slogan *hire your best employer* potrebbe effettivamente rovesciare l'idea tradizionale del mercato del lavoro: da «luogo dove è solo l'imprenditore a selezionare, scegliere e ingaggiare i propri dipendenti», a «luogo in cui sono anche loro a selezionare, scegliere e ingaggiare i propri imprenditori» (Ichino 2012, p. 154). Ai casi ancora isolati di contrattazione sociale, che esemplificano questo approccio lungimirante alla dinamica negoziale, si affiancano oggi esperienze importanti di azione sindacale diretta allo sviluppo economico locale, che potrebbero ergersi a modello per lo sviluppo di relazioni industriali innovative in altri territori.

Un esempio di questo «nuovo mestiere del sindacato», consistente nel guidare i lavoratori di una zona o di un'azienda in crisi nella attrazione di investimenti sostenibili e socialmente utili (Ichino 2017, p. 557), proviene dalla provincia di Savona, dove la Camera del Lavoro e la Fondazione Giuseppe Di Vittorio della Cgil, dopo una fase di mobilitazioni sfociate nello sciopero dell'industria e nel riconoscimento dello status di area di crisi industriale complessa, hanno contribuito con le istituzioni pubbliche (Mise, Invitalia, Anpal, Mit e autonomie locali interessate) alla definizione del piano per la riconversione e la riqualificazione del territorio, nonché alla rimodulazione del relativo accordo di programma finalizzato alla ri-

cerca di attività produttive che volessero investire nell'area industriale del savonese. Con la conseguenza che oggi la organizzazione sindacale promotrice di questa iniziativa si trova nella posizione privilegiata di esercitare un controllo sull'accordo di programma affinché le azioni pubbliche e private finalizzate allo sviluppo industriale del territorio siano effettivamente sostenibili per i lavoratori, la cittadinanza e l'ambiente. Ben oltre le risposte a specifiche situazioni di crisi, simili iniziative sindacali sono state intraprese, in partnership con gli enti locali, anche in relazione a percorsi di sviluppo di tipo espansivo, destinati a generare benefici per i lavoratori e per la cittadinanza nel suo complesso, attraverso l'integrazione delle politiche di inclusione e solidarietà sociale nei processi di c.d. *Just Transition*.

Maggiori resistenze incontrano le organizzazioni sindacali a confrontarsi con una cittadinanza autorganizzata ai livelli più decentrati della struttura sociale. Non stupisce oggi registrare atteggiamenti di indifferenza, se non di aperta opposizione del sindacato confederale, verso forme di autogestione promosse dai cittadini come singoli e come gruppi organizzati che denunciano il disagio delle organizzazioni sindacali ad operare in contesti dove le più tradizionali forme di conflitto tra capitale e lavoro cedono il passo a situazioni (ri)produttive e organizzative nelle quali la partecipazione e la solidarietà non sono mete da raggiungere, bensì il presupposto stesso attorno al quale si coagulano esperienze di cittadinanza attiva e di economia solidale rispetto alle quali logiche mercantili e interessi patrimoniali retrocedono.

Quando una rete di cittadini come «Cinecittà Bene Comune» si autoorganizza per contrastare gli effetti della crisi economica, proponendo ai disoccupati del quartiere percorsi di formazione professionale, forme di auto-reddito per favorire l'inserimento lavorativo e il reinserimento sociale attraverso attività di recupero del patrimonio imprenditoriale in disuso per produrre posti di lavoro e servizi alla cittadinanza; quando tutto questo avviene questi gruppi sociali stanno promuovendo una forma particolare di fare sindacato, che richiama la funzione originaria della rappresentanza del lavoro consistente nel trovare una occupazione «a coloro che ancora non l'avevano, cioè ai disoccupati, prima e invece di battersi con decisione per migliorare, dal punto di vista salariale e normativo, le condizioni di coloro che un posto già ce l'avevano» (Ferrarotti 1974, p. 282).

Va d'altro canto messo in evidenza che la vocazione locale e micro-

economica che simili esperienze esprimono né evoca i presagi di una deriva neo-feudale dei rapporti economico-sociali, paventata da chi si è interrogato in modo critico sulla riconfigurazione dei rapporti tra (diritto) pubblico e (diritto) privato (Supiot 2013), né tantomeno le priva della possibilità di un raccordo federativo con altre istanze e manifestazioni di tutela dei beni comuni. All'opposto, il nesso locale-globale è ben saldo perché non deriva da regole e forme di coordinamento imposte dall'alto, costruite cioè attorno a procedure organizzative destinate presto o tardi a inverare la c.d. legge ferrea dell'oligarchia, bensì dal denominatore comune dei valori senza terra della solidarietà e della dignità umana di cui queste iniziative sono portatrici, inverati mediante una comune assunzione di responsabilità in rapporti di «reciprocità multilaterale», che realizzano a un tempo «sinergie di scambio e di inclusione» destinate a trascendere, per la funzione che svolgono e la vocazione generale che manifestano, la compartimentazione tra singole imprese, singoli territori, singoli temi, singole misure (Gottardi 2007, p. 28 e *passim*; Tullini 2018, p. 6). Esemplificativo in tal senso è stato il preambolo dello Statuto del «Teatro Valle Bene Comune», nella parte in cui – dopo aver riconosciuto che «il diritto vivo sgorga dalle lotte per l'emancipazione e l'autodeterminazione dei popoli e dei soggetti» – le parti firmatarie proclamavano di essere idealmente collegate «a tutte le altre comunità in lotta per la difesa e il riconoscimento dei beni comuni, ovunque queste si trovino».

5. *Segue*: consumo sostenibile e azionariato critico come (nuove) logiche di azione collettiva

La prospettiva di analisi qui suggerita offre non marginali riflessioni anche al di là del momento della produzione, ancora oggi largamente assunto – salvo alcune rilevanti eccezioni (Vallebona 1983) – a paradigma di qualsiasi valutazione concernente passato, presente e futuro del diritto e della rappresentanza del lavoro. Favorito da specifici interventi normativi volti alla trasparenza dei bilanci sociali e di sostenibilità³, e dall'impiego delle forme più avanzate di analisi e controllo sociale dei dati nell'e-

³ Cfr. il D.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

conomia digitale (c.d. Blockchain), un uso responsabile del consumo e degli strumenti finanziari può offrire ai lavoratori organizzati, anche grazie all'intreccio con una legislazione promozionale in materia di Csr, la possibilità di monitorare il comportamento socio-ambientale delle imprese ed esercitare su di esse pressione affinché vengano rispettati i diritti umani e l'ambiente.

Esemplificativa in tal senso è stata la firma a Bologna della «Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano», finalizzata a garantire che il mercato dei servizi di c.d. *food delivery* tramite piattaforma si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro. Di questa esperienza di sindacalismo di territorio (Tullini 2018, p. 6), è interessante soffermarsi sul tandem pubblico-privato che cerca di promuovere, con il Comune di Bologna coinvolto direttamente nell'accordo, nell'intento di far leva sul concetto di consumo responsabile in capo ad ogni consumatore/fruitoro del servizio attraverso la segnalazione sul proprio sito istituzionale delle piattaforme che hanno aderito alla Carta.

Ancora, la federazione italiana dei lavoratori metalmeccanici della Cisl (Fim-Cisl) ha incluso i cosiddetti *cash mobs* etici tra gli strumenti della sua rinnovata strategia di azione collettiva. Si tratta di campagne finalizzate alla sensibilizzazione dei lavoratori rispetto alle abitudini di consumo, nonché alla promozione di stili di vita rispettosi della salute e dell'ambiente, nella prospettiva di influenzarne le scelte di acquisto verso prodotti e servizi sostenibili, o comunque offerti da aziende che si impegnano ad investire sulla sostenibilità. Sulla stessa lunghezza d'onda si collocano i cosiddetti *carrotmobs*, ovvero forme di boicottaggio al rovescio, pensate per promuovere l'attivismo sociale come mezzo per sensibilizzare ed ottenere pratiche di responsabilità sociale ed ambientale da parte delle aziende (Hoffmann, Hutter 2012).

Fuori dai tradizionali confini teorici e normativi del diritto del lavoro classico, si ritrova la progettualità dei promotori della iniziativa legislativa sui beni comuni (c.d. Comitato Rodotà), finalizzata a costruire lo statuto giuridico di una società cooperativa di mutuo soccorso ad azionariato popolare intergenerazionale. Lo scopo di questa cooperativa «delfino», dotata di un «Dna di cura» che si oppone con forza uguale e contraria all'attitudine estrattiva delle *corporation* «squalo», sarebbe interamente indirizzato all'impiego dell'azionariato popolare per sostenere la battaglia per i beni comuni e i di-

ritti fondamentali, attraverso gli strumenti della democrazia diretta previsti dalla Costituzione, l'azione giuridica promozionale e difensiva per le generazioni future, le campagne di informazione e sensibilizzazione, la promozione della conversione ecologica dell'economia e la riconversione degli spazi urbani abbandonati e delle aziende in crisi.

Simili pratiche di azione collettiva possono intrecciarsi, sul versante delle forme più tradizionali di economia di mercato, con quei modelli di finanza sociale che rappresentano la nuova frontiera del welfare e della Csr: un mix tra filantropia e investimento finanziario che funge da leva all'utilizzo di capitali privati a scopi sociali e ambientali, riconfigurando al contempo i rapporti e le sinergie tra risorse pubbliche e private (Gambarella, Rossi, Salomone 2018). Per l'attore pubblico, in particolare, queste iniziative determinano un ripensamento delle strategie con cui si mobilitano risorse alternative, attivate per obiettivi non più nell'ottica dell'assistenzialismo centralistico, ma in chiave di riorganizzazione ed efficientamento di politiche negoziate direttamente con i destinatari e perciò destinate a generare benefici di interesse e valore condiviso (Meyer 2018). Dal punto di vista dell'attore privato, gli elementi filantropici ed economici richiamano l'idea che il rendimento non sia più esclusivamente monetario, ma incorpori componenti non patrimoniali.

Non è chiaro ancora se e in che misura il sindacato sarà in grado di innestarsi in questi processi di riconfigurazione dei rapporti tra pubblico e privato. Sta di fatto che, di fianco al permanere di una dimensione largamente individualistica e consumistica del welfare contrattuale (Caruso 2018b), si diffondono nella contrattazione collettiva talune previsioni di carattere incentivante tese ad orientare la scelta dei lavoratori verso alcuni ambiti privilegiati, in particolare, quelli afferenti all'assistenza sanitaria, sociale e previdenziale. A testimonianza di una rinnovata consapevolezza e volontà delle parti di valorizzare il welfare aziendale in funzione di rispondere agli effettivi bisogni riproduttivi delle generazioni presenti e future di lavoratori-cittadini.

6. Conclusioni

Una trasformazione di vasta portata strutturale si è andata compiendo negli ultimi trent'anni negli assetti e nelle dinamiche tradizionali della

rappresentanza sindacale (Caruso 2017). La parabola a cui assistiamo, non di rado con la sensazione di essere inermi di fronte a un destino inevitabile, è quella del ciclo della vita: il sindacato, come ogni movimento, nasce, matura, invecchia ed è destinato a morire (Touraine 1986, p. 157)? Affermare che la rappresentanza è in crisi, asserzione molto in voga in letteratura e dotata di innegabile realismo, significa ben poco se ad essa non si accompagna la comprensione delle ragioni dei cambiamenti profondi che l'essere e il fare sindacato comporta, oggi. Una comprensione non certo fine a se stessa, quanto utile a dare concretezza e prospettiva alla convinzione di chi crede che una nuova primavera per il diritto e la rappresentanza del lavoro non solo sia possibile, ma sia prossima a venire.

All'esito del percorso di analisi proposto, la conclusione che può trarsi è che l'idea del diritto e della rappresentanza del lavoro come caratteristica coesistente allo sviluppo sostenibile, può e deve essere ricostruita (anche e soprattutto) dal basso, sul territorio, valorizzando quelle comunità vive di lavoratori-cittadini che si auto-organizzano per la tutela dei beni comuni e dei loro diritti fondamentali. Se questa dimensione giuridica del locale appartiene alla rete globale della vita economica e sociale, e la sostenibilità del tutto dipende dalla qualità dei rapporti tra le singole parti, allora il contributo alla tutela dei beni comuni e allo sviluppo sostenibile dei singoli territori diviene l'orizzonte di senso per qualsiasi sindacato o agglomerazione sociale che intenda vivere appieno la propria libertà nella storia.

È nella dimensione municipale dell'azione collettiva che il confine mobile della rappresentanza sindacale dovrebbe riposizionarsi, in coordinamento con le altre istituzioni sociali: *in primis* le imprese che hanno fatto della sostenibilità la principale leva di competitività (come le c.d. *società benefit*), poi le associazioni del c.d. terzo settore, le comunità e le autonomie locali fino alle loro diramazioni più periferiche. In questo modo, i cambiamenti dell'organizzazione territoriale possono connettersi ai cambiamenti delle forme di azione della rappresentanza (MacDonald 2017), consentendo al sindacato di continuare ad assolvere pienamente la sua missione di tutela ed emancipazione del lavoro, ma creando al contempo le condizioni per lo sviluppo e la diffusione di una «coscienza di luogo», intesa come «consapevolezza, acquisita attraverso un percorso di trasformazione culturale degli abitanti, del valore patrimoniale dei beni comuni territoriali (materiali e relazionali), in quanto elementi essenziali per la ri-

produzione della vita individuale e collettiva, biologica e culturale» (Magnaghi 2007, p. 9).

In questo scenario, che bene viene interpretato da Cgil, Cisl e Uil nel documento unitario *Per un modello di sviluppo sostenibile* presentato il 26 settembre 2019, l'emergere del «sindacalismo metropolitano» (Tullini 2018, p. 6) come nuova forma di rappresentanza e partecipazione (Bonomi 2010, p. 69; MacDonald 2017), può affermarsi quale dimensione privilegiata per la messa a punto di partnership tra pubblico e privato, per la ricerca del senso del limite nei modelli di produzione e di consumo, per la costruzione di una concezione della solidarietà inclusiva delle possibilità di vita per le generazioni presenti e future di lavoratori-cittadini, per la promozione di un progetto di sviluppo qualitativo che abbia l'ambizione di essere sicuro e sostenibile per le imprese, le comunità e per l'ambiente naturale che le circonda. Di modo che questo impegno del sindacato nella costruzione di reali possibilità di sviluppo locale possa tramutarsi nella possibilità per le persone di compiere scelte significative. In una parola, di essere persone libere (Sen 2002).

Si tratta di una indicazione proveniente dalla dottrina neo-pluralista delle relazioni industriali (Ackers 2014), rispetto alla quale convergono le posizioni degli studiosi più radicali: oltre trent'anni fa Richard Hyman ha scritto che i sindacati, per sopravvivere, dovrebbero espandere la loro identità tradizionale agendo sia come veicoli per la difesa e l'avanzamento di interessi particolari sia come promotori di interessi generali (Hyman 1997, p. 326). In un successivo articolo sul futuro del sindacato Hyman ha sostenuto che «c'è un'agenda non direttamente connessa allo statuto del lavoratore subordinato che interessa ulteriori sfaccettature della vita sociale, come l'ambiente, la tutela del consumatore e delle comunità locali» (Hyman 2002, p. 11).

La sfida del coordinamento tra queste iniziative e quelle di contrattazione classica, sociale e inclusiva, continuerà ad essere una questione cruciale per superare i paradossi e le contraddizioni delle esperienze di azione sindacale verso i c.d. *beni pubblici* maturate fin dagli anni Novanta, che hanno finito molto spesso per innescare meccanismi di sostituzione tra le prime e le seconde logiche di azione collettiva (Carrieri 2003, pp. 42-43). Ma occorre anche riconoscere che il contesto socio-economico appare oggi radicalmente diverso rispetto a quello conosciuto nel recente pas-

sato: oltre il binomio pubblico-privato, sta fiorendo un movimento che le organizzazioni sindacali possono intercettare, nel quale la saldatura tra tutele classiche del lavoro e tutela della persona priva di altri connotati si realizza nel processo stesso di immaginazione, costruzione e difesa del comune. Nel segno, cioè, diametralmente opposto ai processi di trasformazione dei beni comuni in capitale cui il sindacato, per necessità, ha prestato indirettamente il fianco con l'avvento della globalizzazione.

In questa fase di interregno (Streeck 2017), di lenta e per molti versi drammatica transizione verso un altro modello di società e di economia, il minimo comun denominatore tra il presente e il passato resta, semmai, una spirale di concorrenza al ribasso giocata sulla pelle dei lavoratori che abitano il Sud del mondo (c.d. Global South) (Mitlin, Satterthwaite 2013). Solo che il Sud del mondo non sono più soltanto i paesi sottosviluppati o in via di sviluppo. Sono tutte quelle periferie esistenziali dove le person di fronte alla impossibilità di compiere scelte significative per mancanza e, di alternative (Sen 2002), sono ridotte da soggetti a oggetti (Ballestrero 2010). La subordinazione, in questo senso, passa dalla fabbrica al territorio.

È perciò nel passaggio dalla coscienza di classe alla coscienza di luogo che, in conclusione, possono e devono ricercarsi le condizioni per attualizzare la proposta dei beni comuni come doppio movimento Polanyiano. E ricucire le trame di un nuovo modello di convivenza civica ed economica dentro cui le coppie oppositive del vecchio contratto sociale possano essere ricondotte a sintesi e definitivamente superate. Il che avrebbe implicazioni importanti per la stessa democrazia, se è vero che la libertà non sta nella possibilità di scegliere tra il bianco e il nero, ma nella capacità di ciascuno di potersi sottrarre a quella scelta prescritta (Lipari 2004, p. 136).

Riferimenti bibliografici

- Ackers P. (2014), *Rethinking the Employment Relationship: a Neo-Pluralist Critique of British Industrial Relations Orthodoxy*, in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, n. 18, pp. 2608-2625.
- Amendola A. (2017), *Diritto proprietario, beni comuni, comune: tra sperimentazioni istituzionali e trasformazione costituente*, in *Rivista critica del diritto privato*, n. 4, pp. 517-528.

- Arena G., Iaione C. (2015) (a cura di), *L'età della condivisione. La collaborazione fra cittadini e amministrazioni per i beni comuni*, Roma, Carocci.
- Arena G., Iaione C. (2012) (a cura di), *L'Italia dei beni comuni*, Roma, Carocci.
- Barassi L. (1915), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria.
- Ballestrero M.V. (2010), *Le «energie da lavoro» tra soggetto e oggetto*, Working Paper Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 99.
- Battaglini E. (2014), *Sviluppo territoriale. Dal disegno della ricerca alla valutazione dei risultati*, Roma, Franco Angeli.
- Bavaro V. (2018), *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1, pp. 35-63.
- Bavaro V. (2012), *Azienda, contratto, sindacato*, Bari, Cacucci.
- Bavaro V. (2008), *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Bari, Cacucci.
- Becattini G. (2015), *La coscienza dei luoghi*, Roma, Donzelli.
- Bonomi A. (2010), *Sotto la pelle dello Stato. Rancore, cura, operosità*, Milano, Feltrinelli.
- Cagnin V. (2018), *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Padova, Cedam.
- Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Caruso B. (2018a), *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 157, pp. 81-125.
- Caruso B. (2018b), *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del welfare aziendale. Nuove strategie di gestione del lavoro o neo-consumismo?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, pp. 369-388.
- Caruso B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, pp. 555 ss.
- Cassano F. (2004), *Homo civicus. La ragionevole follia dei beni comuni*, Bari, Dedalo.
- Deakin S. (2012), *The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise*, in *Queen's Law Journal*, vol. 37, pp. 339-381.
- Deakin S. (2011), *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in G. Davidov, B. Langille, *The idea of labour law*, Oxford University Press.
- Di Lascio F., Giglioni F. (2017), *Introduzione*, in Id. (a cura di), *La rigenerazione di beni e spazi urbani. Contributo al diritto delle città*, Bologna, il Mulino, pp. 7-11.

- Ferrarotti F. (1974), *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale*, in Id., *Idee per una nuova società*, Firenze, Vallecchi, pp. 279-298.
- Fidone G. (2017), *Proprietà pubblica e beni comuni*, Pisa, Ets.
- Fox A. (1974), *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Faber.
- Gambardella D., Rossi M.C., Salomone R. (2018), *La finanza sociale come strumento per le politiche pubbliche*, Working Paper Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 350.
- Gigliani F. (2016), *Forme di cittadinanza legittimate dal principio di sussidiarietà*, in *Diritto e società*, n. 2, pp. 305-336.
- Gottardi D. (2007), *La responsabilità sociale territoriale. Prime riflessioni a partire da alcune ricerche nel Veneto*, in A. Perulli (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, pp. 23-30.
- Grandi M. (1997), *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, pp. 557-559.
- Grossi P. (2018), *L'ordine giuridico medievale*, Roma-Bari, Laterza.
- Grossi P. (1977), *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, Milano, Giuffrè.
- Hoffmann S., Hutter K. (2012), *Carrotmob as a New Form of Ethical Consumption. The Nature of the Concept and Avenues for Future Research*, in *Journal of Consumer Policy*, vol. 35, n. 2, pp. 215-236.
- Hyman R. (2002), *The Future of Unions*, in *Just Labour*, n. 1, pp. 7-15.
- Hyman R. (1997), *The Future of Employee Representation*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, 1997, n. 3, pp. 309-336.
- Iaione C. (2015), *Beni comuni e innovazione sociale*, in *Equilibri*, n. 1, pp. 60-72.
- Ichino P. (2017), *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4, n. 1, pp. 525-563.
- Ichino P. (2012), *Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Milano, Mondadori.
- Irti N. (2006), *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Roma-Bari, Laterza.
- Kahn-Freund O. (1974), *Il lavoro e la legge*, Milano, Giuffrè.
- Kaufman B. (2006), *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, pp. 1107-1133.
- Lipari N. (2004), *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Edizioni Studium.
- Lucarelli A. (2006), *Commento all'art. 43*, in Bifulco R., Celotto A., Olivetti M. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, Utet, pp. 883-913.

- MacDonald I.T. (a cura di) (2017), *Unions and the City. Negotiating Urban Change*, Ilr Press.
- Magnaghi A. (2007), *L'arte degli scenari nella costruzione del progetto locale*, in A. Magnaghi (a cura di), *Scenari strategici. Visioni identitarie per il progetto di territorio*, Alinea.
- Marella M.R. (2013), *La funzione sociale oltre la proprietà*, in *Rivista critica del diritto privato*, n. 4, pp. 551-568.
- Marella M.R. (a cura di) (2012), *Oltre il pubblico e il privato. Per una strategia sui beni comuni*, Verona, Ombre Corte.
- Mattei U. (2015), *Il benecomunismo e i suoi nemici*, Torino, Einaudi.
- Mattei U. (2013), *Una primavera di movimento per la «funzione sociale della proprietà»*, in *Rivista critica del diritto privato*, n. 4, pp. 531-550.
- Mattei U., Quarta A. (2018), *Punto di svolta. Ecologia, tecnologia e diritto privato. Dal capitale ai beni comuni*, Aboca.
- Meyer H. (2018), *Creating Shared Value (Csv). Operationalising Csv Beyond The Firm*, University of Cambridge.
- Mitlin D., Satterthwaite D. (2013), *Urban Poverty in the Global South. Scale and Nature*, Routledge.
- Musso S. (2015), *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento. Vol. 1*, Roma, Castelvecchi.
- Muzi L. (2017), *L'amministrazione condivisa dei beni comuni urbani: il ruolo dei privati nell'ottica del principio di sussidiarietà orizzontale*, in F. Di Lascio, F. Gigliani (a cura di), *La rigenerazione di beni e spazi urbani. Contributo al diritto delle città*, Bologna, il Mulino, pp. 117-139.
- Napoli M. (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, tomo II, Milano, Giuffrè, pp. 1057-1142.
- Nivarra L. (2013), *La democrazia dei beni comuni. Nuove frontiere del diritto pubblico*, Roma-Bari, Laterza.
- Novitz T., Mangan D. (a cura di) (2011), *The Role of Labour Standards in Development. From theory to sustainable practice*, Oxford, Oxford University Press.
- Perulli P. (2019), *Dalla piramide al cerchio*, in *Equilibri*, n. 1, 53-60.
- Perulli A. (2018), *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neomoderno*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, pp. 681-704.
- Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam.

- Polanyi K. (2010), *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi.
- Porter M.E., Kramer M.R. (2011), *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, gennaio-febbraio, pp. 62-77.
- Pula T. (2017), *Il baratto amministrativo: profili giuslavoristici*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 336-362.
- Quarta A. (2016), *Non-proprietà. Teoria e prassi dell'accesso ai beni*, Esi.
- Roccella M. (2008), *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Wp Csdle «Massimo D'Antona»*.it, 65/2008.
- Rodotà S. (2018), *Vivere la democrazia*, Roma-Bari, Laterza.
- Rodotà S. (2015), *Il diritto di avere diritti*, Roma-Bari, Laterza.
- Rodotà S. (2013), *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, Bologna, il Mulino.
- Rosenfeld M. (2013), *Rethinking the boundaries between public law and private law for the twenty first century: An introduction*, in *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 11, n. 1, pp. 125-128.
- Rusciano M. (1995), *Il diritto del lavoro tra diritto pubblico e diritto privato*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, Giuffrè, tomo II, pp. 1205-1233.
- Scarpelli U. (1968), *L'educazione del giurista*, in *Rivista di diritto processuale*, pp. 1-33.
- Sciarra S. (2011), *Collective Exit Strategies: New Ideas in Transnational Labour Law*, in Davidov G., Langille B. (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press.
- Sciarra S., Balandi G.G. (a cura di) (1982), *Il pluralismo e il diritto del lavoro. Studi su Otto Kahn-Freund*, Edizioni Lavoro.
- Sen A. (2002), *Globalizzazione e libertà*, Milano, Mondadori.
- Smuraglia C. (1980), *Introduzione*, in C. Smuraglia, C. Assanti, F. Galgano, G. Ghezzi (a cura di), *La democrazia industriale*, Roma, Editori Riuniti, pp. 7-28.
- Stanzione D. (2018), *Profili ricostruttivi della gestione di società benefit*, in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, vol. 116, n. 3, pp. 487-515.
- Streeck W. (2017), *The return of the repressed*, in *New Left Review*, vol. 104, marzo-aprile, pp. 5-18.
- Streeck W. (2014), *How will capitalism end?*, in *New Left Review*, vol. 87, n. 2, pp. 35-64.
- Supiot A. (2013), *The Public-Private Relation in the Context of Today's Refeudalization*, in *International Journal of Constitutional Law*, vol. 11, n. 1, 129-145.

- Supiot A., *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, 1997.
- Tiraboschi, M. (2019), *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press.
- Touraine A. (1986), *Unionism as social movement*, in S.M. Lipset, *Unions in transition*, Institute for Contemporary Study.
- Tullini P. (2018), *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, pp. 1-15.
- Treu T. (2016), *Labour Law and Social Policies: an Agenda for Transnational Research*, in Working Paper Csdle «Massimo D'Antona».it, n. 128.
- Vallebona A. (2011), *Lavoro e spirito*, Torino, Giappichelli.
- Vallebona A. (1983), *Il lavoratore-consumatore nel diritto del lavoro attuale*, in *Dl*, n. 1, pp. 200 ss.
- Zortea M. (2013), *Integrazione ambientale nei progetti di sviluppo*, Milano, Franco Angeli.

ABSTRACT

L'articolo analizza, nella prospettiva del c.d. doppio-movimento Polanyiano, le implicazioni teoriche e pratiche della teoria dei beni comuni sul diritto e sulla rappresentanza del lavoro. La proposta dei beni comuni comporta un ripensamento della concezione pluralista del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Di fianco all'analisi teorica, l'articolo discute alcuni esempi di azione collettiva per la difesa dei beni comuni, relativamente allo sviluppo sostenibile dei territori, alle forme di cittadinanza attiva e al ruolo del consumo critico. La conclusione è che la prospettiva dei beni comuni possa rappresentare un fattore di rivitalizzazione per il diritto e la rappresentanza del lavoro.

THEORY AND PRAXIS OF THE COMMONS: A SPRING FOR LABOUR LAW AND REPRESENTATION?

The article analyses, from the perspective of Polanyi's double-movement, theoretical and practical implications of the commons' theory for labour law and representation. The proposal of the commons challenges the pluralist conception of labour law and industrial relations. Beyond the theoretical analysis, the article discusses examples of collective action aimed to protect the commons, in relation to sustainable development of lo-

Paolo Tomassetti

cal communities, active citizenship and critical consumption. The conclusion is that the commons perspective might be regarded as a revitalization factor for labour law and representation.

TENDENZE



Il rischio psicosociale: lo stress lavoro correlato e gli strumenti di intervento

*Romano Benini**

1. Il rischio psicosociale e la sua evoluzione nell'ultimo capitalismo

L'evoluzione dell'economia determina cambiamenti nel lavoro, sia per quanto riguarda le modalità attraverso cui si opera che per quanto attiene i diversi aspetti dell'innovazione. I sistemi produttivi si innovano in diversi modi, con l'obiettivo soprattutto di migliorare la capacità di competere e la produttività. Possiamo avere un'innovazione di tipo organizzativo oppure interventi di innovazione che riguardano l'introduzione e l'utilizzo di tecnologie avanzate, soprattutto digitali. Anche la capacità di promuovere i prodotti ed i servizi costituisce un ambito dell'organizzazione dei sistemi, che attiene al marketing. In ogni caso il cambiamento investe con forza il lavoro, introducendo per questo motivo, insieme ad opportunità, anche nuovi fattori di rischio che riguardano la condizione, la salute e la sicurezza sul lavoro.

In questo senso se, da un lato, i cambiamenti sul lavoro e l'innovazione nei sistemi produttivi determinano nuovi fattori di rischio per la condizione del lavoratore, allo stesso modo le imprese hanno la necessità di favorire la creazione di un contesto favorevole alla migliore valorizzazione delle risorse umane. I cambiamenti del modello economico intervenuti a livello globale, nella promozione di quella che è stata definita come «Quarta rivoluzione industriale» sono da questo punto di vista piuttosto chiari: cresce la domanda di competenze qualificate ed al tempo stesso l'esigenza di migliorare le condizioni in cui si lavora, dentro e fuori l'azienda, riducendo le situazioni di rischio e promuovendo la salute sul lavoro.

Per «salute» l'Organizzazione mondiale della Sanità non intende infatti

* Professore straordinario di Sociologia del welfare presso il Link Campus University di Roma.

solo l'assenza di malattia ed infermità, ma, in positivo, la presenza di condizioni di benessere fisico, mentale e sociale. Per questo motivo le indicazioni delle Istituzioni, sia europee che nazionali, che intervengono sul lavoro, parlano della garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei «rischi psicosociali», intendendo in questo senso quegli aspetti dell'organizzazione e della gestione del lavoro, che possono determinare danni sia fisici che psicologici. Si tratta quindi di intervenire nei contesti e sulle cause che possono generare benessere o salute per i lavoratori.

Se si considerano quindi i fattori di rischio psicosociale gli aspetti sui quali si interviene riguardano principalmente lo stress (denominato stress lavoro correlato), il burn out, il mobbing e le molestie.

L'evoluzione dell'attuale modello economico si trova oggi di fronte ad una contraddizione di fondo: la necessità di migliorare la qualità del lavoro ed al tempo stesso l'emergere di nuovi rischi psicosociali, derivanti anche dall'accelerazione dei tempi e delle modalità del lavoro. In particolare l'idea che il lavoro sia riconducibile al criterio valutativo della «performance», tipico di alcuni tra i più diffusi modelli organizzativi, determina contesti di rischio che vanno analizzati ed affrontati. Nella recente letteratura sociologica, studi come quelli di Alain Ehrenberg su lavoro e sofferenza o di Harmut Rosa sul rapporto tra accelerazione dei tempi di lavoro ed alienazione forniscono importanti riferimenti per cogliere gli aspetti di fondo che determinano i rischi psicosociali e le condizioni di stress da lavoro correlato.

2. La percezione ed il monitoraggio dei fattori di rischio psicosociale

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n. 81 del 2008, il Testo Unico sulla Salute e sulla Sicurezza sul lavoro, sulla base dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Si tratta di una valutazione obbligatoria per tutte le aziende che riguarda l'organizzazione del lavoro come potenziale agente di rischio psicosociale.

Lo stress viene definito come quell'evento che viene percepito come significativo per il proprio benessere ed eccedente le proprie capacità di farvi fronte. Questo contesto genera quindi uno stato di tensione, sia psi-

cologica che fisiologica, che può determinare danni o patologie. Non si tratta quindi in senso proprio di una malattia, ma di una situazione di tensione che, se prolungata, oltre a ridurre l'efficienza sul lavoro, può determinare un cattivo stato di salute. Gli elementi che definiscono lo stress sono classificati come fattori centrati sulla persona o sull'ambiente.

Sono fattori di stress centrati sulla persona in primo luogo quelli che riguardano il ruolo, come l'ambiguità nel ruolo (funzione), i conflitti di ruolo, la pressione e l'eccessiva responsabilità. Altri fattori di stress centrati sulla persona sono quelli che riguardano le relazioni con gli altri e l'insicurezza lavorativa. Sono fattori di stress centrati sull'ambiente quelli che riguardano le caratteristiche intrinseche del lavoro (per esempio i rumori, gli orari, l'esposizione a rischi), le condizioni e caratteristiche dell'organizzazione oppure il clima e la cultura organizzativa. La mancata comunicazione e partecipazione, lo scarso senso di appartenenza costituiscono per esempio possibili fattori di stress da lavoro correlato che limitano il benessere aziendale. Il rapporto tra l'ambiente e la persona determina situazioni di stress soprattutto in riferimento alla pressione verso il risultato, alla misurazione degli effetti della prestazione ed alla «performance lavorativa» richiesta ed attesa.

Lo stress può determinare conseguenze fisiologiche, generando patologie come l'ipertensione, la cardiopatia, l'ulcera. Altre conseguenze dello stress possono essere psicologiche o psicosomatiche, come le gastroenteropatie, le allergopatie, le sintomatologie irritative o i disturbi muscolo-scheletrici. Inoltre possiamo incontrare anche disturbi di tipo comportamentale, come l'aggressività, il calo dell'attenzione o disturbi nell'alimentazione.

Per completare i fattori di rischio psicosociale vanno considerate anche altre situazioni comprese in questo ambito:

- il burn out, come viene definito lo stress cronico, che determina l'esaurimento emozionale e psicofisico;
- il mobbing, con cui la giurisprudenza si riferisce al caso in cui il datore di lavoro (o i colleghi) ponga in essere una pluralità di comportamenti, che producono un effetto vessatorio nei confronti del dipendente;
 - l'instabilità ed insicurezza sul lavoro;
 - lo scarso equilibrio tra vita privata e lavoro;
 - le scelte organizzative derivanti dall'outsourcing;
 - l'eccessiva intensità e carico del lavoro, anche di tipo emotivo;
 - l'invecchiamento della forza lavoro.

Le condizioni di rischio psicosociale sono ancora molto presenti nei contesti produttivi italiani e generano alcune situazioni di allarme, che riguardano per esempio la situazione dei lavoratori immigrati, meno consapevoli dei diritti e delle tutele presenti nel nostro ordinamento, o di alcuni ambiti lavorativi più esposti al rischio, come la ristorazione, l'assistenza domiciliare e l'edilizia.

Gli studi, in particolare le analisi dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro sui rischi emergenti (rapporti Esener) ed altre indagini significative curate da Inail come *Insula* ed *Impact Rls*, mostrano come lo stress da lavoro correlato costituisca una delle principali fonti di malattia per il lavoratore e che ogni anno almeno 40 milioni di lavoratori nell'Unione Europea siano coinvolti da situazioni di questo tipo. Appare quindi opportuno ampliare ed aggiornare la legislazione europea e nazionale a tutela e prevenzione dagli effetti dello stress lavoro correlato e definire tra le forze sociali un consenso sulla strategia e sulle misure da adottare per prevenirlo ed affrontarlo. In ogni caso gli stakeholders concordano sulla necessità di intervenire con misure preventive, anche in applicazione delle varie Direttive europee emanate per contrastare il fenomeno. Chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro deve in ogni caso essere formato rispetto alle tematiche ed agli aspetti del rischio psicosociale come peraltro previsto dalla legge ai sensi dell'art. 37 D.lgs. n. 81/2008.

Tra gli ambiti di contesto sui quali intervenire va considerata la cultura organizzativa che in molte imprese e realtà produttive ostacola il benessere lavorativo, ma anche la presenza di carichi di lavoro pesanti e di un sistema squilibrato nella gestione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita. Negli ultimi anni i cambiamenti delle tecnologie, i processi di sostituzione della forza lavoro e l'impatto dei cambiamenti e dell'innovazione digitale, con il conseguente processo di sostituzione della forza lavoro, ed in generale la situazione di incertezza e discontinuità del lavoro hanno introdotto ulteriori fattori di stress e determinato diffuse patologie sociali.

L'attenzione italiana a questo fenomeno ha portato negli anni scorsi ad interventi significativi, che hanno permesso il recepimento nel 2008 attraverso un Accordo interconfederale dell'Accordo quadro europeo del 2004 e l'avvio di una normativa specifica, che ha come riferimento il Decreto legislativo n. 81 del 2008, il Testo Unico sulla Salute e sulla Sicurezza sul lavoro, che contiene diverse disposizioni relative alla valutazione ed alla

gestione dei fattori di rischio psicosociale ed in particolare dello stress da lavoro correlato.

Gli aggiornamenti del Testo Unico permettono al nostro sistema normativo di adeguare i provvedimenti alle conseguenze che i cambiamenti della situazione economica e sociale generano sui fattori di rischio psicosociale. Tuttavia l'evoluzione del nostro ordinamento normativo appare più lenta rispetto ai fenomeni economici ed al loro impatto sociale e sulle condizioni della salute dei lavoratori, mentre sono alcuni modelli di welfare contrattuale a mostrarsi oggi più attenti al tema ed alla necessità di rispondere a questi bisogni emergenti.

3. La valutazione e la gestione del rischio psicosociale

A partire dal 2011 per le aziende italiane è diventato obbligatorio effettuare la valutazione dello stress da lavoro correlato. L'intervento era stato già anticipato nel Decreto legislativo n. 81 del 2008 che si rifa esplicitamente all'Accordo Europeo sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni Europee (Ceep, Ueapme, Unice e Etuc) i cui contenuti erano rivolti definizione dei criteri di valutazione e prevenzione di questo rischio. La Commissione consultiva si è poi espressa in merito alla tempistica, imponendo l'obbligo per i datori di lavoro di ripetere la valutazione con una frequenza non inferiore ai tre anni, salvo che gli esiti delle valutazioni pregresse non indichino situazioni di disagio che inducano ad adottare provvedimenti più restrittivi e tempistiche più ravvicinate. La Commissione Europea è in particolare attenta alla valutazione dei cosiddetti «rischi emergenti», in particolare con la messa a punto di indagini rivolte non solo a identificare e monitorare la situazione e i disagi derivanti da rischi psicosociali quali lo stress, la violenza e le molestie, ma anche a fornire strumenti utili per la valutazione e l'adozione di adeguate misure preventive e/o correttive terapeutiche.

Esiste in ogni caso un «modello europeo» di gestione del rischio psicosociale, denominato Prima-Ef, che fornisce una cornice di riferimento per la promozione di politiche pubbliche e prassi aziendali in grado di ridurre il rischio. Si tratta anche di affermare la cultura del benessere sui luoghi di lavoro come componente della stessa capacità competitiva delle

imprese, aspetto che non appare ancora presente nella cultura economica diffusa, anche in Italia, nonostante la crescita in questi anni di una maggiore consapevolezza in questo senso. La buona prassi europea promossa tramite il modello Prima prevede un intervento che riguarda la gestione organizzativa, l'apprendimento e lo sviluppo, la responsabilità sociale e la promozione della qualità della vita del lavoratore. La convinzione è che l'adozione da parte delle imprese di un sistema che riduca lo stress correlato al lavoro determini una maggiore innovazione e produttività. Perché questo modello di intervento funzioni è necessario che sia adottato come processo gestionale continuo e che siano ben identificati i fattori di rischio psicosociale. Il modello Prima prevede che le responsabilità del processo gestionale siano affidate a personale interno all'azienda e non a consulenti esterni ed è opportuno contestualizzare ed adattare l'intervento in ragione delle caratteristiche dell'azienda e della forza lavoro. Le azioni adottate devono essere basate sulle evidenze dei risultati e come tali possono variare a seconda dell'impatto.

Per l'adozione di una prassi gestionale è inoltre importante saper ascoltare tutte le parti coinvolte ed a livello generale favorire il ricorso al dialogo sociale, anche con gli stakeholders esterni se si tratta di adottare delle politiche di intervento complessivo. La prevenzione primaria del rischio psicosociale riguarda per prima cosa i modelli organizzativi adottati dall'azienda o dal sistema delle imprese, che costituiscono i principali fattori di rischio.

4. La normativa nazionale del D.lgs. 81 del 2008, il relativo Accordo interconfederale e le Linee guida della Commissione Consultiva

Una delle principali novità introdotte dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) è la definizione del concetto di «salute», che è quella recepita dall'Organizzazione mondiale della Sanità ed è intesa quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, D.Lgs. 81/2008). Questa definizione consente di pensare alla salute dei lavoratori anche in funzione dei possibili rischi psicosociali e da stress correlato al lavoro. Il decreto legislativo n.

81 possiede quindi una visione ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro e una maggiore attenzione al ruolo ed alla funzione dell'organizzazione del lavoro.

In merito alla «valutazione dei rischi», si stabilisce che essa debba fare riferimento a «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato (Slc), secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (art. 28, comma 1)».

Le parti sociali, con l'Accordo interconfederale del 2008 di recepimento dell'Accordo quadro europeo, hanno poi definito il quadro condiviso delle misure di intervento sullo stress lavoro correlato, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza tra lavoratori e datori di lavoro ed impostare azioni di prevenzione e di intervento. L'Accordo fornisce una definizione di stress correlato al lavoro in linea con le indicazioni comunitarie, considerando come rischiosa l'esposizione prolungata a situazioni di tensione, sia per la salute del lavoratore che per la produttività stessa e l'efficienza. Importante la disposizione che stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, comprendendo nell'ambito da tutelare anche tutte le situazioni riconducibili nell'area del rischio psicosociale, tra cui lo stress correlato al lavoro. Tra le misure di prevenzione ed intervento indicate dall'Accordo vanno considerate le iniziative di informazione, comunicazione, formazione e consultazione.

Importanti indicazioni metodologiche sono contenute nelle «Linee guida» adottate dalla Commissione Consultiva permanente il 17 novembre 2010 (di cui all'art. 28, comma 1-bis), trasfuse nella circolare Min. Lav. del 18 novembre 2010, che definiscono la procedura obbligatoria da seguire. La metodologia di intervento prevista dalle Linee guida stabilisce che la valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. I chiarimenti forniti in materia dal Ministero del Lavoro sia in sede di circolare che di risposta ad interpello (per esempio: circ. Min. Lav. 18 novembre 2010, risposta Interpello 15 novembre 2012, n. 5) definiscono ulteriormente gli obblighi di intervento del datore di lavoro e la pianificazione delle azioni conseguenti, soprattutto rispetto al tipo di va-

lutazione da adottare. Questi interventi hanno portato l'Inail a definire una metodologia di riferimento condivisa ed utilizzata in Italia per la valutazione e la gestione del rischio stress.

5. La metodologia Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato

Il documento Inail «La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.», è un documento significativo ed utile, nato per supportare le aziende con una proposta metodologica, per la valutazione e gestione del rischio, di facile utilizzo, ma basata su procedure rigorose.

Il manuale dell'Inail promuove un «metodo unico integrato» che adatti e valorizzi i punti di forza delle esperienze metodologiche nazionali. Questa metodologia è supportata con una piattaforma online disponibile sul sito web Inail, e utilizzabile dalle aziende.

La Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato è stata predisposta con gli obiettivi di:

- offrire alle aziende un ambiente di lavoro virtuale, sia per l'utilizzo degli strumenti di valutazione del rischio stress da lavoro correlato, che per l'elaborazione dei dati (con il supporto di software online) oltre che per la stesura dei relativi report;
- permettere la raccolta sistematica di dati strutturati, utili sia per il monitoraggio che per lo sviluppo e l'integrazione degli strumenti sulla base delle evidenze di ricerca.

Questo database costituisce uno dei bacini di dati più ampi e completi in ambito europeo su questa tematica e grazie a questo flusso di dati è stato possibile integrare e aggiornare i risultati delle attività di monitoraggio per la verifica dell'efficacia del percorso metodologico.

Anche grazie all'impatto dell'obbligo di valutazione, della diffusione delle procedure adottate ed all'accrescimento del livello di consapevolezza sull'importanza di una corretta gestione dello stress da lavoro correlato i risultati delle indagini europee mostrano un forte miglioramento dell'Italia nella gestione del rischio psicosociale: dal 2010 in cui il paese si

posizionava agli ultimi posti in Europa agli anni più recenti in cui si colloca al di sopra della media europea, rispetto alla gestione e valutazione del rischio. Le rilevazioni dei rapporti Esener dell'Agencia europea per la sicurezza e la salute in questo senso forniscono conferme e dati di riferimento utili per verificare nelle diverse nazioni europee la capacità di affrontare i fattori emergenti di rischio psicosociale.

6. Le rilevazioni dei rapporti Eu-Osha Esener sui rischi psicosociali emergenti, la situazione italiana ed i risultati della terza indagine del 2019

L'Eu-Osha è l'agenzia di informazione dell'Unione Europea che opera nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro e tra i suoi obiettivi ha la promozione di una cultura della prevenzione del rischio, per migliorare le condizioni di lavoro. Con l'indagine Esener l'agenzia Eu-Osha dal 2009 valuta i rischi nuovi ed emergenti nelle imprese, con una ricerca ampia che coinvolge oggi più di 45 mila stabilimenti in 33 paesi europei.

La prima indagine Esener risale al 2010 e mostra l'emergere nei modelli produttivi di nuovi rischi psicosociali. In particolare la ricerca segnalava che meno di un terzo delle imprese nell'Ue-27 riferiva di possedere procedure per affrontare il bullismo o le molestie (30%), la violenza legata al lavoro (26%) o lo stress legato al lavoro (26%). Il dato medio delle imprese mostrava nel 2010 una sostanziale inadeguatezza delle aziende europee nell'affrontare il fenomeno. In questa prima analisi il posizionamento del sistema italiano appariva inoltre in una situazione peggiore rispetto alla media europea rispetto alla percentuale di imprese che adottavano procedure per trattare i rischi psicosociali, anche rispetto al dato dello stress correlato al lavoro.

Con la seconda rilevazione Esener del 2014, effettuata su un campione di ben 49 mila imprese, si mostra tra l'altro come i fattori di rischio psicosociale siano percepiti come più difficili da gestire di altri: quasi un'impresa su cinque del campione riferisce di avere a che fare con clienti difficili, di essere soggetta alla pressione del tempo ed indica anche di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte a tali rischi in modo efficace. Tuttavia in questo quadro appare anche evidente il mi-

glioramento dell'Italia, anche in ragione dell'impatto del sistema di gestione promosso nel frattempo dall'Inail. Esener-2 indica che il 76% delle imprese nell'Ue a 28 nazioni effettuava nel 2014 regolarmente la valutazione dei rischi. Si nota una correlazione positiva con la dimensione dell'impresa, mentre i valori variano a seconda del paese, dal 94% delle imprese in Italia e Slovenia al 37% in Lussemburgo. In pochi anni l'Italia è quindi diventata uno dei paesi europei più virtuosi e con il maggior numero di interventi regolari di valutazione e controllo del rischio, pur rimanendo invece ancora piuttosto indietro nel confronto con le altre nazioni se consideriamo gli interventi ed i piani di natura preventiva.

Di stretta attualità è la terza indagine Esener condotta dall'Agenzia nel 2019 ed i cui risultati sono stati anticipati nel novembre del 2019, per essere via via pubblicati in diversi interventi nel corso del 2020.

La recente indagine mostra tra l'altro come la rivoluzione digitale stia incidendo profondamente sull'evoluzione del rischio psicosociale: l'impatto della digitalizzazione costituisce un elemento presente e determinante in diversi fattori, mentre la sedentarietà prolungata secondo l'indagine Esener-3 è ora il terzo fattore di rischio per frequenza segnalato dalle imprese europee.

Dal confronto con i risultati dell'indagine Esener-2 del 2014 si evincono le tendenze a livello nazionale ed europeo non solo relative ai fattori di rischio, ma anche alla gestione della sicurezza sul lavoro, comprese le barriere e i fattori trainanti correlati. Dall'analisi si evincono alcuni aspetti in parte contraddittori: la partecipazione dei lavoratori nella gestione dei rischi psicosociali, ad esempio, è diminuita in alcuni paesi, mentre la percentuale di imprese che effettuano valutazioni del rischio è aumentata.

Tra i fattori emergenti crescono alcuni degli aspetti di fondo del lavoro nel Quarto Capitalismo e nei sistemi produttivi evoluti e caratterizzati dalla presenza di servizi alle imprese, terziario avanzato e tecnologie digitali, come la pressione verso la performance lavorativa e l'accelerazione dei tempi (che costituisce il principale fattore di rischio psicosociale segnalato nei paesi del Nord Europa). Interessante notare come la quota più alta di aziende che segnalano di non avere la presenza di fattori di rischio psicosociale si riscontra in Italia (50%) e Slovacchia (44%), mentre la più bassa si ritrova in Danimarca (9%) e Svezia (10%). Rispetto alla presenza regolare di controlli e valutazioni del rischio i valori variano dal

94% delle aziende in Romania, Italia e Spagna (93%), fino al 42% in Lussemburgo. Il dato italiano resta quindi alto, anche se in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione del 2014.

In questo contesto le imprese segnalano come il contrasto ai fattori di rischio psicosociale resti più difficile rispetto agli altri fattori di rischio per la sicurezza e la salute sul lavoro, anche in ragione delle modalità organizzative adottate dalle aziende, della pressione psicologica e dell'utilizzo dei sistemi digitali condizionanti rispetto al tempo ed alle modalità di lavoro. Si segnala come il rapporto Esener 3 evidenzia come il 59% di tutte le imprese intervistate nel rapporto dichiarino di avere informazioni sufficienti su come includere i rischi psicosociali nelle valutazioni del rischio, un dato in aumento dal 53% del precedente rapporto Esener del 2014. Come previsto, questa quota varia di più in ragione della dimensione dello stabilimento (aumenta con la dimensione aziendale) rispetto al settore, mentre se consideriamo il paese i valori più alti sono provenienti dall'Italia (69%, in calo comunque dal precedente 74%), dalla Romania e dalla Svezia (68%).

Un possibile fattore di rischio emergente che i dati di Esener 3 mostrano deriva dal fatto che tra le imprese che segnalano l'uso di tecnologie digitali, solo il 26% nell'Ue a 28 nazioni sottolinea di aver valutato i rischi del potenziale impatto dell'uso di tali tecnologie in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Visto i risultati della ricerca, si tratta di una evidente sottovalutazione del fenomeno e dei fattori di rischio.

7. Considerazioni conclusive

Il quadro che per quanto riguarda gli aspetti dell'evoluzione del rischio psicosociale e dello stress correlato al lavoro è mostrato dalle indagini Esener appare di particolare interesse in quanto si tratta di un sistema di indagine di ampio respiro che ha coinvolto migliaia di imprese in decine di nazioni europee nel corso degli ultimi dieci anni. L'evoluzione e la comparazione dei dati che emergono dalle tre rilevazioni Esener per quanto riguarda lo stress correlato al lavoro ed i fattori di rischio psicosociale offre diversi ed interessanti spunti, tra i quali appare significativo considerare:

- la crescita costante tra i fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro dei fattori di rischio psicosociale;
- il miglioramento, evidente soprattutto in Italia, Spagna e Romania, dei sistemi di controllo e di valutazione dei rischi per la salute in azienda, anche per quanto riguarda lo stress correlato al lavoro;
- la sottovalutazione o sottorappresentazione in alcuni paesi (in Italia ed in altri paesi in cui una percentuale significativa tra le aziende ne segnalano l'assenza) del rischio psicosociale come fattore di rischio significativo;
- la stretta connessione tra lo sviluppo delle tecnologie digitali, l'accelerazione richiesta dei tempi di lavoro, la pressione per la «performance lavorativa» e la crescita dello stress da lavoro correlato;
- la consapevolezza diffusa tra imprese e lavoratori di come i fattori di rischio da stress correlato siano i più difficili da prevenire e gestire.

Queste ricerche, rilevazioni ed analisi mostrano più in generale come l'evoluzione del Quarto Capitalismo e dell'economia digitale, insieme alla promozione di interessanti opportunità, determini una relazione tra le tecnologie e la performance richiesta al lavoratore che rischia di causare una progressiva «disumanizzazione del lavoro» e la sua riduzione a mera performance, misurata dall'azienda con criteri quantitativi. Si tratta di un fenomeno fortemente segnalato proprio nell'economie più evolute, come quelle dei paesi nordeuropei, e che mostra la necessità di rafforzare e condividere interventi di prevenzione e soluzioni concertate, anche attraverso la prospettiva del welfare aziendale e delle soluzioni promosse a livello contrattuale.

Riferimenti bibliografici

- Ehrenberg A. (2010), *La società del disagio*, Torino, Einaudi.
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work, Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention: executive summary. 2014. Doi:10.2802/29164.
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 3).
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2).

Eu-Osh- European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 1).

IMPAct RIs, *Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Inail 2017.

INSuLa, *Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro*, Inail 2014 e 2015.

La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, Manuale ad uso delle aziende, Inail 2017.

Rosa Harmut (2015), *Accelerazione ed alienazione*, Torino, Einaudi.

ABSTRACT

L'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro ha portato negli ultimi decenni all'emergere di diverse situazioni di disagio definite come «rischio psicosociale», che comprendono lo stress correlato al lavoro, le molestie e le situazioni in cui si configurano forme di vera e propria violenza. Lo stress da lavoro correlato costituisce oggi la condizione più diffusa di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il saggio valuta l'evoluzione del rischio psicosociale e dello stress nel nostro sistema economico, prendendo in considerazione alcune tra le principali misure promosse per contrastare il fenomeno e valutando ricerche che mettono in rilievo degli aspetti particolari della problematica. In particolare si considera il ruolo del dialogo sociale e del sindacato, sia nelle politiche che negli interventi in azienda, per promuovere modelli organizzativi in grado di limitare le situazioni di disagio collegate allo stress correlato al lavoro e per favorire il benessere aziendale come condizione prevalente nei sistemi produttivi. Inoltre si considerano i dati provenienti dalle analisi dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute rispetto al rischio psicosociale. La tesi dell'autore è che i modelli organizzativi del lavoro che stanno emergendo in questi anni, in particolare l'idea che la prestazione lavorativa sia da valutare quale «performance», implicino la diffusione di un maggior rischio psicosociale e di un conseguente minor benessere lavorativo.

PSYCHOSOCIAL RISK AND THE EVOLUTION OF WORK-RELATED STRESS: POLICIES AND INTERVENTION TOOLS

The evolution of organizational models of work has led in the last decades to the emergence of different situations of hardship defined as «psychosocial risk», which include

work-related stress, harassment and situations in which actual forms of violence. Work-related stress is nowadays the most widespread condition of risk for the health and safety of workers. The essay assesses the evolution of psychosocial risk and stress in our economic system, taking into consideration some of the main measures promoted to contrast the phenomenon and evaluating research that highlights particular aspects of the problem. In particular, the role of social dialogue and trade unions is considered, both in policies and in interventions in the company, to promote organizational models able to limit situations of hardship linked to work-related stress and to promote corporate well-being as a prevailing condition in the workplace. production systems. Furthermore, data from the analyzes of the European Agency for Safety and Health are considered with respect to psychosocial risk. The author's thesis is that the organizational models of work that are emerging in recent years, in particular the idea that work performance is to be assessed as a «performance» imply the spread of a greater psychosocial risk and a consequent lower working well-being.

CONFRONTO

Precari e precarietà. Una storia repubblicana

di Eloisa Betti

[Carocci, 2019]



La «battaglia delle idee» e la costruzione della precarietà del lavoro nell'Italia repubblicana

Marcello Pedaci*

La questione della precarietà del lavoro ha conquistato ormai uno spazio importante nel dibattito scientifico e in quello politico-sociale. Un susseguirsi di studi ha abbondantemente evidenziato il graduale incremento, negli ultimi decenni, delle occupazioni caratterizzate da instabilità, insicurezza, basse condizioni di lavoro, scarse protezioni sociali o *gaps* di protezioni (Greenan *et al.* 2010; Benach *et al.* 2014; Grimshaw *et al.* 2016; Doellgast *et al.* 2018). E ha evidenziano la (conseguente) crescita di disparità, disuguaglianze, dualismi (Emmenegger *et al.* 2013; Piketty 2014). Tali tendenze attraversano un po' tutti i paesi, sia pure con alcune variazioni (Anton *et al.* 2012; Green *et al.* 2013). Appaiono comunque più «sconvolgenti» nei paesi europei; poiché mettono in discussione quella dimensione sociale che è stata parte integrante della costruzione della Comunità europea e che dovrebbe rappresentare la sua «anima» (Vaughan e Whitehead 2015).

Precarietà del lavoro è però un concetto con confini ancora poco definiti/accettati. Nonostante la sua ampia presenza in documenti di istituzioni internazionali e nazionali, comunicazioni dei mass media e ricerche scientifiche, non ha ancora una definizione precisa, univoca. Anzi, negli ultimi anni, come è stato evidenziato, il suo campo semantico si è ulteriormente complicato (Pirro 2015). In molti studi, soprattutto in quelli sul mercato del lavoro, il termine è spesso utilizzato per indicare una situazione di instabilità o discontinuità lavorativa (Reyneri 2011; Abbiati 2012). E a partire da tale definizione, una parte della discussione pubblica ha utilizzato – impropriamente – «lavoro precario» come sinonimo di rapporto di impiego non-standard, atipico, temporaneo. Negli studi comparativi a livello internazionale hanno invece sempre più consenso concettualizza-

* Docente di Sociologia dei Processi economici e del lavoro presso l'Università di Teramo.

zioni più articolate, secondo le quali occorre riferirsi a tutti quei lavori che espongono i lavoratori, oltre che a instabilità occupazionale, a mancanza di protezioni e vulnerabilità economico-sociale (Rodgers 1989). Più nello specifico, si vanno diffondendo analisi in cui con il termine precarietà del lavoro (o lavoro precario) si fa riferimento a situazioni in cui si combinano più elementi di svantaggio, come per esempio bassa retribuzione, *job insecurity*, limitate possibilità di crescita professionale, di accesso alle protezioni sociali, ecc. (Kalleberg 2009; Evans e Gibb 2009; Keune 2011; McKay *et al.* 2012). In tal senso il lavoro precario è la manifestazione (e la sintesi) di *bad condition*; è l'opposto del concetto di *decent work* definito dall'International Labour Organization.

A partire da tale definizione, la diffusione della precarietà del lavoro è spiegata chiamando in causa: la maggior pressione per la riduzione dei costi operativi, i cambiamenti nei modelli di organizzazione della produzione, la spinta verso un'elevata flessibilità del lavoro, la de-verticalizzazione delle imprese, la loro frammentazione, l'emergere di «catene globali del valore» sempre più estese, complesse, disperse. Fenomeni legati alle innovazioni tecnologiche, al processo di globalizzazione, al continuo aumento della competizione, o, come è stata definita, della «marketization», ossia della competizione basata su prezzi/costi (Greer e Doellgast 2017), alla finanziarizzazione dell'economia, con il rafforzarsi del ruolo degli *shareholders* all'interno delle organizzazioni, allo spostamento politico/ideologico, con l'egemonia del neoliberismo e all'indebolimento dei sindacati (in termini di *membership*, capacità di influenza e reputazione pubblica).

La riflessione di Eloisa Betti, sviluppata nel testo *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, si inserisce in tale discussione. L'autrice prende le mosse dal dibattito internazionale sul tema a cui abbiamo fatto riferimento (che mostra di conoscere molto bene), ma poi se ne allontana. L'obiettivo che si propone è analizzare il fenomeno della precarietà del lavoro in una prospettiva diversa, in una prospettiva storica, ossia ricostruirne le diverse fasi che ha attraversato. La tesi principale è che il lavoro precario non è problema contemporaneo. Usando le parole dell'autrice: «il fenomeno della precarietà del lavoro non appare né recente né intrinsecamente legato alla natura della cosiddetta «società postfordista»,

ma costituisce un fenomeno di lungo periodo che ha contraddistinto [...] tutte le fasi del capitalismo» (Betti 2019, p. 13). La precarietà, insomma, come «norma del sistema capitalista». Ma al riguardo sarebbe interessante esaminare i modi in cui si è concretizzata nella varietà di capitalismo; un approfondimento che però esula dagli obiettivi del testo. Ovviamente, nel corso del tempo – chiarisce l'autrice – sono cambiate le sue forme e dimensioni, i fattori determinanti, la sua distribuzione, ma anche le sue interpretazioni, così come i discorsi e le narrazioni prevalenti intorno a tale fenomeno. Si tratta di una riflessione non nuova negli studi sull'argomento, che Betti approfondisce, sistematizzando un lavoro di ricerca di ormai parecchi anni (Betti 2005; 2016; 2018). La necessità di considerare il lavoro precario come qualcosa non solo contemporaneo (e non solo tipico dei paesi occidentali) è presente già nelle prime riflessioni di Rodgers (1989) e, per il contesto italiano, in quelle di Accornero (2006), che richiamava le situazioni dei braccianti, degli edili, dei lavoratori dello spettacolo, nonché degli insegnanti della scuola pubblica.

L'analisi, come accennato, prende in considerazione l'Italia repubblicana, esamina gli ultimi sessant'anni del nostro Paese, anche se mantiene sempre una certa attenzione a ciò che avviene a livello internazionale, che inevitabilmente influenza anche il contesto italiano. Il testo propone, in altri termini, una ricostruzione della storia della precarietà del lavoro dal ventennio iniziale della Repubblica agli anni più recenti, quelli del post-crisi, successivi alla «grande recessione». Viene così raccontata la precarietà negli anni del *boom* economico, in agricoltura, in tante piccole imprese, quella invisibile delle lavoranti a domicilio. E poi il lavoro precario «che resta» negli anni della costruzione del lavoro stabile, nel trentennio glorioso, del compromesso fordista-keynesiano. L'analisi si sofferma quindi sulla crescita del lavoro precario negli anni Ottanta, gli anni dell'emergere del paradigma della flessibilità, fino alla «nuova esplosione» tra gli anni Novanta e Duemila e alla normalizzazione della precarietà negli anni della crisi globale. Il testo ricostruisce in modo dettagliato, non solo quanto succede nelle imprese e nella pubblica amministrazione, nell'organizzazione del lavoro, nelle pratiche di assunzione e utilizzazione di quelle che pian piano diventano le «risorse umane», ma soprattutto il dibattito del periodo: le posizioni e le iniziative dei partiti politici, dei movimenti,

degli attori sociali e di tante altre organizzazioni, le analisi, le narrazioni prevalenti, le retoriche, i contributi degli studi scientifici (sociologici, economici, ecc.), i provvedimenti legislativi. In tal senso, il testo si offre come un'interessante tentativo, per quanto circoscritto al contesto italiano, di spiegare la costruzione sociale della precarietà del lavoro in diversi periodi.

Nello svolgere tale tentativo, Betti enfatizza il ruolo dell'*agency* degli attori, dei diversi attori (dagli imprenditori ai sindacalisti, dai *policy makers* ai movimenti sociali) che compongono il «campo», in senso neo-istituzionalista, ossia che hanno contribuito, in modi diversi, spesso contrapposti, diretti/indiretti, a dar forma al fenomeno. Una scelta appropriata e assai utile per comprendere meglio le dinamiche, gli sviluppi del mondo del lavoro. Non vi è dubbio, infatti, che le tendenze dei cambiamenti nei sistemi/modelli produttivi, nella regolazione del lavoro, ecc. e le loro conseguenze sulle condizioni lavorative sono sempre il risultato anche delle scelte e dei conflitti tra vari attori. Quello dell'*agency* è un aspetto rilevante, ma molto trascurato nella letteratura, non solo in quella riguardante il lavoro (Burroni e Scalise 2017). Considerare l'*agency* degli attori non significa sostenere che questi non incontrano limiti e/o non sono influenzati dalle condizioni di contesto. È chiaro che l'*agency* va sempre considerata – come fa anche Betti – nella sua interazione (dialogica) con le strutture, con le forze esterne, con altri attori, con le istituzioni, intese in senso ampio, che possono porre vincoli all'azione dei singoli (o aprire opportunità). L'*agency* degli attori politici e sociali, indagata a vari livelli, dal livello nazionale ai luoghi di lavoro, emerge come determinante nella costruzione della stabilità lavorativa degli anni Settanta; considerata (e per questo promossa/supportata) il presupposto indispensabile per lo sviluppo della società del benessere. Ma è altrettanto importante nel favorire un nuovo ciclo di precarizzazione negli anni più recenti, fino alla normalizzazione del lavoro precario, soprattutto in alcuni segmenti della popolazione.

In questo impianto di indagine, molta attenzione è dedicata, oltre che alle iniziative degli attori, alle loro analisi, interpretazioni, ai loro discorsi, alle retoriche; si fa riferimento soprattutto a quelle risorse discorsive e comunicative, fatte di idee, definizioni, vocabolari, ecc. utilizzati per ren-

dere una visione del fenomeno più persuasiva e diffusa. In tal senso, il testo di Betti può essere letto anche come una ricostruzione della «battaglia di idee» (Gumbrell-McCormick e Hyman 2013; Keune 2015), che avviene tra i vari attori che hanno influito e influiscono sul fenomeno lavoro: governo, partiti politici, sindacati, associazioni datoriali, movimenti sociali, imprese, studiosi, istituzioni internazionali. Questi attori si confrontano e spesso confliggono, muovendo dalle loro convinzioni, opinioni, sostenendo alcuni cambiamenti nelle strategie delle organizzazioni, nelle politiche pubbliche, ecc. Tuttavia, tale confronto, come è stato sostenuto, non avviene in uno spazio politico neutrale (Keune e Serrano 2014; Keune 2015); il prevalere di certe idee su altre va considerato come espressione di relazioni di potere asimmetriche tra i vari attori; riflette, in altri termini, le dinamiche e gli squilibri nei rapporti di forza. Ciò significa che il dominio e la maggior diffusione di una convinzione, interpretazione, ecc. non dimostra la sua intrinseca superiorità, insomma, non coincide necessariamente con la vittoria di quella migliore. E infatti molte delle idee che hanno «trionfato» hanno poi mostrato la loro debolezza, la scarsa capacità di raggiungere i risultati promessi, di risolvere i problemi per cui erano state formulate e sostenute, di assicurare comunque elevati livelli di benessere a tutta la popolazione (si veda per esempio Lehndorff 2012). La storia della precarizzazione, soprattutto a partire dagli anni Ottanta, è piena – come ci racconta Betti – di esempi di idee «potenti» e dominanti, ma dimostratesi poi fallimentari.

L'importanza delle «influenze discorsive», come sono state definite (Vallas e Prener 2012), è evidente nell'esplosione della precarietà del lavoro nei «ruggenti» anni Ottanta. Sono gli anni del «mito (razionalizzato)» (Meyer e Rowan 1977) della flessibilità del lavoro e della de-regolazione e delle «cerimonie» per realizzarle. In uno scenario di cambiamenti strutturali e congiunturali (a cui abbiamo fatto riferimento all'inizio), la flessibilizzazione del lavoro e la de-regolazione sono state concettualizzate e si sono diffuse come la «soluzione migliore» per aumentare la competitività delle imprese, rilanciare l'economia, far crescere l'occupazione e così via. Su tale evoluzione, «svolta», «passaggio di paradigma» (e tante altre sono le espressioni usate in letteratura) ha influito in modo fondamentale un cambiamento culturale: il diffondersi delle idee neoliberiste;

queste sono diventate «teorie in uso», hanno modificato le narrazioni prevalenti sull'individuo e condizionato scelte e comportamenti di larga parte degli attori politici ed economico-sociali (Streeck 2008; Crouch 2011). A partire dalle *business school*, dalle grandi *corporation*, sono diventate dominanti nelle organizzazioni internazionali, tra gli studiosi, nelle università, nei governi nazionali, ecc. Basta ricordare – come fa anche Betti – quanto accaduto nel dibattito scientifico dentro e fuori dall'accademia, con il netto spostamento verso il tema della flessibilità del lavoro, divenuta una *magic word*, e il diradarsi dell'attenzione alle condizioni di lavoro e alla precarietà; tanti illustri accademici ne contestavano esplicitamente (e vigorosamente) la sua crescita e in alcuni casi negavano anche lo stesso concetto. Una tendenza contrastata solo da alcuni studiosi, che enfatizzavano invece «i costi umani della flessibilità» (Gallino 1998; 2001), ai quali si deve, in anni più recenti, una parziale inversione del dibattito.

Il contributo di Betti appare molto importante in tale direzione; arricchisce il quadro di conoscenze sulle complesse interazioni tra aspetti economici, culturali, influenze strutturali e discorsive che hanno determinato l'evoluzione del lavoro e in particolare delle forme e dei livelli di precarietà. Aiuta, potremmo dire, a cogliere meglio le molteplici spinte isomorfiche – e quindi il progressivo *isomorfismo* (Powell e Di Maggio 1991) – osservabili tra imprese ma anche tra governi nazionali. In particolare illumina ancor di più quella spinta collegata alla circolazione di strutture di discorso, che hanno modificano e modificano schemi cognitivi, modelli culturali, routine operative, pratiche, ecc. Discorsi diffusi/imposti ben oltre il mondo economico e delle imprese. Un approccio che appare di grande utilità anche (e forse ancor di più) oggi, nel momento in cui le relazioni di lavoro e le istituzioni per la loro regolazione, a partire da quelle delle relazioni industriali, sono di nuovo sotto forte pressione.

Infine, ma non per importanza, dell'analisi proposta da Betti è senz'altro da apprezzare la prospettiva multidisciplinare e ancor di più l'aver adottato una prospettiva di genere, che supera uno studio del fenomeno della precarietà del lavoro troppo spesso *gender-blind*. Ciò ha consentito all'autrice di cogliere i differenti modi in cui il fenomeno del lavoro precario, nelle

diverse fasi dell'Italia repubblicana, si è distribuito e si distribuisce tra uomini e donne, non solo in termini di estensione, ma anche di forme specifiche che ha assunto/assume e della sua intensità. Emergono così le forti intersezioni tra precarietà e lavoro femminile, con le donne spesso sovra-rappresentate nelle forme più svantaggiose di occupazioni instabili e a bassa retribuzione. Tuttavia, la prospettiva di genere adottata nel testo riguarda (e fa emergere) anche le analisi, interpretazioni, le idee, le proposte delle donne (nei partiti politici, nei sindacati, nei movimenti, ecc.) e le differenze tra queste e quelle dominanti.

Riferimenti bibliografici

- Abbiati G. (2012), *Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di «insicurezza» del lavoro?*, in *Stato e Mercato*, 95, pp. 323-355.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Antón J.I., Fernández Macías E., Muñoz de Bustillo R. (2012), *Identifying Bad-Quality Jobs Across Europe*, in Warhust C., Carré F., Findlay P., Tilly C. (a cura di), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, London, Palgrave Macmillan, pp. 25-44.
- Benach J., Vanroelen C., Vives A., de Witte H., Puig-Barrachina V., Belvis-Costes F., Ferrer-Armengou O., Van Aerden K. (2014), *Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe*, Dublin, Eurofound.
- Betti E. (2005), *Mutamenti nei rapporti di lavoro in Italia dalla crisi degli anni Settanta alla flessibilità*, Bologna, InEdition.
- Betti E. (2016), *Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective. Italian Women and Precarious Work Between Fordism and Post-Fordism*, in *International Labor and Working Class History*, n. 89, pp. 62-83.
- Betti E. (2018), *Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities*, in *International Review of Social History*, n. 2, pp. 1-47.
- Betti E. (2019), *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci.
- Burroni L., Scalise G. (2017), *Quando gli attori contano. Agency, eredità storiche e istituzioni nei modelli di capitalismo*, in *Stato e mercato*, n. 1, pp. 133-172.
- Crouch C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Cambridge, Polity Press.
- Doellgast V., Lillie N., Pulignano V. (2018), *Reconstructing Solidarity: Labour*

- Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M. (2012), *The Age of Dualisation: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Evans J., Gibb E. (2009), *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Geneva, Ilo, Gurn discussion paper n. 13.
- Gallino L. (1998), *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Torino, Einaudi.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Green F., Mostafa T., Parent-Thirion A., Vermeylen G., van Houten G., Biletta I., Lyly-Yrjanainen M. (2013), *Is Job Quality Becoming More Unequal?*, in *Ilr Review*, vol. 66, n. 4, pp. 753-784.
- Greenan N., Kalugina E., Walkowiak E. (2010), *Trends in Quality of Work in the Eu-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005)*, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de Travail 133.
- Greer I., Doellgast V. (2017), *Marketization, Inequality and Institutional Change: Toward a new Framework for Comparative Employment Relations*, in *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n. 2, pp. 192-208.
- Grimshaw D., Johnson M., Rubery J., Keizer A. (2016), *Reducing Precarious Work. Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe*, Manchester, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Kalleberg A. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Amsterdam, Barsoni project, Overview Report.
- Keune M. (2015), *Shaping the Future of Industrial Relations in the Eu: Ideas, Paradoxes and Drivers of Change*, in *International Labour Review*, vol. 154, n. 1, pp. 47-56.
- Keune M., Serrano A. (2014), *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*, New York-London, Routledge.
- Lehndorff S. (2012), *A Triumph of Failed ideas European Models of Capitalism in the Crisis*, Brussels, Etui.

- McKay S., Jefferys S., Paraksevpoulou A., Keles J. (2012), *Study on Precarious Work and Social Rights*, London, Working Lives Research Institute, Report.
- Meyer J.W., Rowan B. (1977), *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*, in *American Journal of Sociology*, vol. 83, n. 2, pp. 340-363.
- Piketty T. (2014), *Il capitale del XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Pirro F. (2015), *Lavoro precario e rappresentanza sindacale: elementi per la definizione di un quadro teorico-concettuale*, in Pirro F., Pugliese E. (a cura di), *Rappresentare i non rappresentati*, Roma, Ediesse.
- Powell W., Di Maggio P. (1991), *The new Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro, vol. II. Le forme dell'occupazione*, Bologna, il Mulino.
- Rodgers G. (1989), *Precarious Work in Western Europe: the State of the Debate*, in Rodgers G., Rodgers J. (a cura di), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva, Ilo.
- Streeck W. (2008), *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility*, Mpifg Working Paper.
- Vallas S., Prener C. (2012), *Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work*, in *Work and Occupations*, vol. 39, n. 4, pp. 331-353.
- Vaughan-Whitehead D. (2015), *The European Social Model in Crisis: Is Europe Losing Its Soul?*, Cheltenham, Edward Elgar.



Per una storia della precarietà... al femminile

Sonia Bertolini e Veronica Allegretti***

Spesso, anche nel dibattito scientifico, si associa la precarietà lavorativa prevalentemente al fenomeno della globalizzazione dei mercati: Betti afferma che il fenomeno dell'instabilità lavorativa ha radici decisamente meno recenti. Senza addentrarsi in parallelismi anacronistici, l'autrice conduce il lettore attraverso la storia della precarietà lavorativa in Italia dal Dopoguerra ad oggi, soffermandosi sugli avvenimenti più salienti per ciascun decennio. Il suo lavoro completa un filone di analisi molto interessante, soprattutto in un periodo in cui il fenomeno della precarietà lavorativa ha suscitato un ampio dibattito scientifico, in diverse discipline. L'autrice propone un approccio storico al fenomeno, ma anche interdisciplinare, che offre molteplici impulsi per affrontare il tema.

Nell'ultimo ventennio, infatti, il concetto di precarietà rispetto alle condizioni dei lavoratori del nuovo millennio emerge spesso nel dibattito scientifico e politico; in altri termini, la precarietà lavorativa viene quasi esclusivamente associata alla storia recentissima, quando, invece, pare essere un fenomeno che interessa il mercato del lavoro italiano, ma non solo, da ben più di un paio di decenni. È con questo concetto che Eloisa Betti, storica del lavoro, apre la sua analisi sulla storia della precarietà nell'Italia repubblicana: un approccio all'instabilità come fenomeno non esclusivamente contingente. Due elementi colpiscono immediatamente il lettore, a partire dal titolo e dalle primissime pagine: l'originalità nell'intraprendere un lavoro storiografico, su un argomento che è prevalentemente oggetto degli interessi scientifici di economisti e sociologi, e la narrazione della precarietà come evento normale nella carriera lavorativa degli italiani, spezzato da un periodo di stabilità nel Trentennio Glorioso.

* Docente di sociologia del lavoro presso l'Università di Torino.

** Dottoranda in Sociology and Methodology of Social Research presso l'Università di Torino.

Da questo punto di vista, la stabilità lavorativa sembra essere la vera anomalia, in mezzo a due diverse «ondate» di precarietà.

L'analisi della precarietà come fenomeno storicizzato non è nuovo in sociologia ed economia, mentre nel dibattito pubblico-politico tale consapevolezza non è propria nemmeno di coloro che difendono il mercato del lavoro flessibile. Per questo ed altri motivi, di cui si darà conto, quello di Betti è un libro importante e che ricostruisce storicamente, ma con uno sguardo interdisciplinare, la storia e il dibattito sulla precarietà in Italia, rispetto al resto d'Europa. E lo fa collegandolo alla storia di genere e delle donne. Infatti, Betti ritiene che proprio a partire dall'eccezione del lavoro precario femminile nel periodo della stabilità e dal contributo di «politiche, sindacaliste, lavoratrici, *donne unite in associazioni e movimenti sociali*, che per prime dibatterono della precarietà lavorativa» (p. 19, corsivo nostro), si possa decostruire il paradigma monolitico e pervasivo del sistema fordista.

La condizione del lavoratore precario viene allora analizzata anche a partire da un approccio di storia di genere e questa è forse la presa di posizione più forte dell'autrice: l'occupazione instabile: «aveva ampiamente caratterizzato il lavoro delle donne (e non solo) per tutti gli anni Cinquanta, ma anche il rapido esaurirsi del ciclo economico espansivo e l' infrangersi delle aspettative di crescita avevano finalmente portato alla ribalta» (p. 36). La prospettiva di genere nell'affrontare il problema della precarietà e della piena occupazione entra nelle rivendicazioni e nelle lotte sindacali e politiche di diverse organizzazioni, ma non, almeno negli anni del boom e della crisi economica del 1963, nell'agenda politica. Le rivendicazioni sindacali relative alla stabilità lavorativa riguarderanno anche i lavoratori a partire dalla crisi cosiddetta «congiuntura». È qui che nasce la consapevolezza da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di vivere una perenne condizione di instabilità, che venne assunta come una delle principali rivendicazioni da quasi tutte le categorie (dalle gelsominaie ai medici ospedalieri), sebbene la gravità della stessa fosse maggiore nei settori più arretrati dell'economia e per le donne, spesso lavoratrici da casa e in mansioni intermittenti.

Il concetto stesso di lavoro precario, come riporta l'autrice, ha origini dalle riflessioni di un economista italiano, Paolo Sylos Labini, che negli anni Sessanta teorizza l'instabilità delle carriere lavorative degli italiani,

specialmente nel Sud. Il lavoro precario viene qui associato all'arretratezza dell'economia, non ancora industrializzata, rendendosi, quindi un ostacolo allo sviluppo. Betti attribuisce a lui la nascita del concetto di precarietà e l'averla portata nel dibattito internazionale, anche se poi dice non si trova il proseguo del dibattito. In realtà, il tema non ha preso piede nel resto d'Europa si tratta di un dibattito italiano, anche perchè in realtà guardando al significato etimologico precarietà e flessibilità non sono due poli opposti, mentre in Europa si dibatte di flessibilità e sicurezza (Blossfeld 2005; Bertolini 2014).

Nel secondo capitolo, forse il più bello, l'autrice esplora la costruzione giuridica e politica della stabilità lavorativa in Italia, riportando i dettagli di un dibattito politico e sindacale nei primi anni della Repubblica fortemente ancorato alla volontà di dare attuazione concreta al nuovo ordinamento, elaborato di recente nella Costituzione. Nel 1955 venne istituita la Commissione Parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che, nei tre anni di attività, ebbe il compito di indagare le reali condizioni di lavoro degli italiani e delle italiane, con particolare riguardo alla (in)stabilità e alla continuità dell'opera prestata. Betti riporta numerosi stralci dei documenti e dei dibattiti relativi ai lavori della Commissione: nonostante siano ormai passati più di sessant'anni, che hanno modificato radicalmente le dinamiche del lavoro, il tema della precarietà rimane centrale. Il capitolo si snoda attraverso una descrizione dettagliata delle dinamiche legislative e giuridiche, interpretandole in un'ottica storica. Un approccio e un periodo spesso trascurati sia dal dibattito politico, sia dalle analisi giuridiche e sociologiche.

Nei capitoli successivi, uno per decennio, l'autrice fornisce un'insolita descrizione del periodo di stabilità lavorativa per eccellenza: dagli anni dopo il boom fino agli anni Ottanta. L'analisi sottolinea come non tutti i lavoratori dell'industria siano stati coinvolti nel processo di stabilizzazione del lavoro, così come i lavoratori intellettuali, della scuola e dell'università, specialmente i giovani. Un altro parallelismo con il presente, il precariato dei giovani e dei lavoratori della scuola e dell'università. «L'idea stereotipata del lavoro stabile, che emerge in alcune riflessioni coeve, non solo è stata conquistata all'inizio del decennio [anni Settanta], ma non ha mai coinvolto l'intera classe operaia. Stereotipo o figura retorica, quella dei «garantiti» è un'immagine che ha conosciuto grande fortuna

ma non altrettanta diffusione» (p. 92). Secondo la sua lettura infatti, una crescita disordinata e crisi economiche globali sono tra le cause dell'acuirsi della precarietà, che intacca già dal 1973 (periodo della crisi economica) il settore industriale e interrompe il ciclo di stabilizzazione iniziato diversi anni prima e culminato nel 1970 con lo Statuto dei lavoratori.

Dal lavoro di Betti è possibile rintracciare diversi parallelismi in continuità con il presente. Per esempio, alcune mansioni fortemente connotate dalla precarietà, come il caso delle lavoranti a domicilio per l'industria, sembrano ormai appartenenti al passato economico produttivo italiano, ma la funzione sociale che svolgeva è molto simile a impieghi a noi più vicini, come quella dei riders: «oggi il lavoro a domicilio non è più soltanto un'attività complementare per arrotondare il reddito familiare e, come tale, affidato alla casalinga, alla pensionata, alla moglie del contadino o all'operaio della fabbrica tessile in crisi. Ma si regge su una moltitudine di giovani lavoratori in cerca di prima occupazione, di operaie emarginate dalla fabbrica negli anni di recessione economica [...], la cui risultante è una riduzione del costo del lavoro realizzata anche mediante la corresponsione di retribuzioni inferiori a quelle contrattuali e mediante l'evasione dagli obblighi derivanti dalla legislazione sociale» (p. 99).

Se le prime teorizzazioni sulla precarietà la associavano al concetto marxiano di sottoproletariato, dagli anni Settanta numerosi autori, tra cui Massimiliano Paci e Luca Meldolesi, estendono tale condizione a gruppi meno marginali di lavoratori, come piccoli artigiani, alcune categorie di agricoltori e di lavoratori nel settore industriale. Attraverso queste riletture, l'autrice smentisce così la narrazione del lavoro stabile (anche solo per tutti gli uomini di famiglia) nei Trenta Gloriosi. In questo senso, il volume ha sicuramente il pregio di uscire dalle narrazioni standard sulla precarietà e stabilità lavorativa, sicuramente dal punto di vista storico, ma anche sociologico. L'analisi ricostruisce il fatto che già nel 1978 vi sia una matura consapevolezza, da parte della nuova generazione, della precarietà lavorativa che li aspetta: anche se si può dire che sia sempre stata una costante, almeno per una certa parte di lavoratori e lavoratrici, a partire dagli anni Settanta l'instabilità della posizione lavorativa diventa un fattore identitario per un'intera generazione (p. 113). A sostegno della tesi, l'autrice riporta degli stralci di interviste svolte a giovani precari nel 1978 per un approfondimento sulla rivista del movimento Lotta Continua: il rac-

conto dell'autrice suscita il confronto con le interviste svolte con in alcuni studi sociologici degli anni Duemila (Reyneri 2002; Fullin 2002; Rizza 2003; Cortese 2005; Palidda 2009; Bertolini 2012, 2018). Anche la narrazione intergenerazionale ricostruita dall'autrice, da una parte gli adulti «garantiti», dall'altra i giovani sottopagati, sottoccupati e precari, ricorda moltissimo quella corrente, nonostante la generazione ora centrale, allora giovane, si riconosca una condizione maggiormente garantita rispetto ai nuovi lavoratori di oggi.

Interessante, inoltre, il fatto che Betti si soffermi sulla flessibilità nei lavori intellettuali, che negli anni Settanta riceve attenzione dalla politica, a seguito di numerosi scioperi e manifestazioni: verso la fine del decennio verrà approvata una legge che regolarizzerà i lavoratori della scuola e dell'università – anche se, dopo circa quarant'anni, gli effetti a lungo termine di quelle politiche, secondo l'autrice, hanno condotto alla situazione di estrema precarietà attuale. Spesso in Italia i lavori intellettuali e artistici sono scarsamente regolamentati e tutelati, quasi come se il loro valore non fosse del tutto riconosciuto nel nostro Paese.

Il tipo di flessibilità che viviamo oggi fa parte della seconda ondata di flessibilità: Betti fa risalire alla marcia dei quarantamila nel 1980 l'inizio di questa nuova epoca precaria, e non con il 1993, anno del Trattato di Maastricht, come di consuetudine. Il percorso verso la stabilità, iniziato giuridicamente e socialmente negli anni Sessanta e Settanta, e che tanto aveva modificato le carriere di molti lavoratori e lavoratrici, viene interrotto negli anni Ottanta, quando la vittoria del liberismo conservatore in Usa e Uk. Le riflessioni sulla flessibilità, non più precarietà, sembrano essere di segno completamente opposto a quelle maturate nei decenni precedenti: la flessibilità diventa un modo per affrancarsi dal rigido e gerarchico sistema fordista, che aliena il lavoratore, che impedisce alle donne lavoratrici di conciliare gli oneri familiari con quelli professionali, e che limita l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Così, nei due governi Craxi (1983-87), in Italia si inaugura una nuova stagione della precarietà come effetto desiderato delle leggi promulgate.

Nel capitolo finale, dedicato al nuovo millennio, l'autrice cita un'analisi di Vincenzo Cesareo, sociologo che in Italia teorizza la società flessibile e la flessibilità come modo positivo e più libero di condurre la propria vita. Anche la flessibilità del lavoro delle donne, secondo un'interpretazione

sociale diffusa, in accordo con una parte di autori, diventa un valore positivo e non un effetto della loro subordinazione nel mondo del lavoro a mansioni meno tutelate. Seguendo il ragionamento proposto dall'autrice, l'ultima ondata di precarietà dagli anni Novanta in avanti viene accompagnata da un sincero ottimismo da diverse parti sociali (compresi alcuni sindacati), non solo dai proprietari di impresa; allo stesso tempo, essa viene duramente criticata da numerosi movimenti e gruppi, nati allo scopo di dare voce alla nuova generazione di precari (si veda capitolo finale). Nel testo tuttavia forse non è abbastanza sottolineato, come la presa di coscienza dei nuovi precari, si componga molto diversamente rispetto agli anni passati: ad eccezione della celeberrima manifestazione indetta da Cgil all'inizio del nuovo millennio, complice l'indebolimento dell'identità professionale di gruppo e del ruolo dei sindacati nell'organizzazione dei lavoratori, la critica sociale al precariato è caratterizzata dalla presenza, in maggioranza, di giovani lavoratori, che richiedono per se stessi le medesime garanzie di cui hanno goduto le generazioni dei genitori e dei nonni. In questo senso, è bene introdurre, accanto alla prospettiva di genere proposta da Betti, quella generazionale, in cui i giovani lavoratori e disoccupati vivono una condizione di forte svantaggio rispetto ai lavoratori adulti. Tale prospettiva, molto sviluppata dagli studi sociologici rimane un po' a latere nel testo.

Se è molto condivisibile l'idea che la stabilità, ma non solo, anche la protezione del lavoro e la tutela dello stato del lavoratore/trice ha rappresentato un momento storico preciso nello spazio e nel tempo (Fordismo ed Europa occidentale) e la precarietà non è un fenomeno nuovo, questa lettura non deve far sottovalutare la forma specifica che ha assunto la precarietà di volta in volta: di certo la precarietà che vissero negli anni Cinquanta e Sessanta i lavoratori e (soprattutto) le lavoratrici non è la stessa, in termini di condizioni di lavoro, di opportunità di rivalsa sul datore di lavoro, di conciliare impegni familiari e lavorativi, ma anche dal punto di vista dei vissuti il fenomeno della precarietà, nelle due ondate prese in considerazione da Betti, è differente. Essere precario dopo i Trenta Gloriosi, periodo in cui la stabilità era uno dei capisaldi delle politiche del lavoro e di welfare, non significa la stessa cosa che esserlo dopo uno dei periodi più drammatici della storia recente, in cui la ricostruzione di un intero paese era la priorità della popolazione intera.

Non bisogna inoltre sottovalutare l'importanza dei trent'anni di stabilità, perché quel modello ha costituito il presupposto per un momento di sviluppo, di crescita della classe media, di sviluppo del concetto di welfare e di stato che assicura il benessere del cittadino o del lavoratore. Inoltre quel modello è un'importante prova del fatto che la precarietà lavorativa o flessibilità come la si voglia intendere, non è l'unico approccio regolativo possibile.

Infine, nel libro talvolta non viene sottolineato abbastanza il ruolo del welfare e dello stato in questo processo: le decisioni politiche riguardanti le riforme del welfare, nella misura della protezione sociale dei lavoratori, della regolazione delle pensioni e dei rapporti industriali, ma anche nel direzionare il dibattito pubblico attorno a una visione positiva e ottimista della flessibilità, hanno influenzato profondamente le sorti del diritto del lavoro e dei lavoratori coinvolti.

L'idea da cui nasce il testo è molto buona perché attraverso l'analisi del concetto di precarietà si vogliono in realtà analizzare tendenze di una società e dei suoi modelli di regolazione. È un libro molto ambizioso, che raggiunge solo in parte gli obiettivi, ma come dice l'autrice stessa non vuole essere un libro esaustivo, ma vuole aprire ad ulteriori analisi nella stessa direzione. Chiaramente il problema nasce dal voler tenere insieme una prospettiva interdisciplinare, in un'analisi che vuole essere dettagliata per un corso di tempo lungo. Molto interessanti sono le ricostruzioni e l'interpretazione storica dei fenomeni giuridici, sociali e politici e l'idea di intrecciare la storia della precarietà con la prospettiva di genere, che ci mostra aspetti interessanti della regolazione della società. Per esempio, il dibattito sulla legge sui licenziamenti per motivi di matrimonio, ci mostra come il modello familiare di *malebradwinner* fosse allora l'unico legittimato dalle leggi stesse della società. E come i ruoli di genere fossero fortemente separati e prescrittivi: o sei lavoratrice o sei moglie. In questo senso, l'analisi di Betti fornisce spunti per ulteriori elementi di analisi che non vengono approfonditi, per esempio ci mostra a partire da quale presupposti si svilupperà poi la questione della conciliazione famiglia-lavoro.

Mentre sono molto interessanti la lettura storica del fenomeno, la parte sociologica ed economica si limita a riferirsi ad alcuni autori, spesso schierati ideologicamente e trascurando altri contributi meno schierati, o

schierati sul fronte opposto. Inoltre, l'analisi del dibattito sociologico viene riportata in alternanza a quella del dibattito politico e giornalistico, da cui invece spesso vuole prendere le distanze portando delle argomentazione più complesse e legate alle teorie sul mercato del lavoro, rispetto a tali dibattiti. Ne risulta una banalizzazione dei contenuti, schierando gli autori tra chi sono pro o contro la precarietà, e tralasciando temi quale la trasformazione della segmentazione del lavoro, l'individuazione della varietà delle strategie dei lavoratori instabili, l'intrappolamento o meno dei lavoratori atipici ecc. Il lavoro prenderebbe ulteriore solidità se venisse proposta una rassegna della letteratura dei principali autori che hanno contribuito alla costruzione del concetto di precarietà e flessibilità lavorativa con un approccio di ricerca scientifica. Inoltre, riportando anche autori favorevoli alla flessibilità è possibile criticare tali posizioni e dare ulteriore robustezza al filone di cui Betti stessa fa parte. Sostanzialmente Betti parte da un'ipotesi che dà per assunta: la flessibilità come precarietà e fenomeno negativo: la parte interessante del suo lavoro risiede nella storicizzazione del fenomeno e nel provare il suo legame con la tradizione di studi femminista. In definitiva, quindi, la parte di analisi storica è accurata, basata su molteplici fonti e apre nuovi interrogativi sul concetto di precarietà, la parte di analisi sociologica manca di completezza: potrebbe essere l'aggancio per i sociologi a dare seguito al lavoro di Betti, che ha intrapreso il primo importante passo verso un interessante lavoro interdisciplinare sulla precarietà.

La ricostruzione storica di Betti è preziosa per ristabilire la consapevolezza che il periodo di stabilità è stato raggiunto attraverso una serie di lotte e rivendicazioni, consapevolezza che tra i più giovani oggi è poco diffusa, e che non permette di rendersi conto di parti importanti del welfare che oggi stiamo perdendo. Per questo è un libro che è importante che leggano oltre agli studiosi di diverse discipline, i giovani in generale e gli studenti e i ricercatori che si vogliono occupare di questi temi da qualsiasi disciplina provengano. Questo ed altri testi dovrebbero essere propedeutici anche alla carriera di politici e per i giornalisti che si occupano di lavoro ed economia: il dibattito pubblico influenza praticamente tutto ciò che i non addetti ai lavori pensano al riguardo, contestualizzare il fenomeno della precarietà serve anche a darne la giusta interpretazione al pubblico/audience.

Riferimenti bibliografici

- Bertolini S. (2014), *La flessibilità lavorativa qual è il suo vero significato?*, in Bertolini S., Torrioni P.M. (a cura di), *La flessibilità come opportunità e vincolo. Un approccio multidisciplinare*, Celid.
- Bertolini S. (a cura di) (2018), *Giovani senza un futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia giovanile oggi in Italia*, Carocci, Roma.
- Blossfeld H.P., Klijzing E., Mills M., Kurz K. (eds.) (2005), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London.
- Fullin G. (2005), *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Palidda R. (a cura di) (2009), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Franco Angeli, Milano.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile*, Carocci, Roma.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO



Violenza di fabbrica e conflittualità operaia (1968-1969)

*Francescopaolo Palaia**

1. «La fabbrica nevrotica»

La crisi congiunturale che aveva caratterizzato i primi anni Sessanta si interrompe grazie al mercato internazionale che inizia a trainare le esportazioni. Questo comporta una ripresa delle assunzioni. Il bacino da cui attingere forza lavoro necessaria per aumentare il ciclo produttivo è rappresentato dagli emigrati meridionali. Nel 1966, '67 e '68 la Fiat assume circa 12.000 operai emigrati. L'afflusso di emigrazione mette in crisi tutta la struttura all'interno della città. Aveva cominciato mettendo in moto problemi molto importanti, tra cui quello della casa e dei trasporti. Le condizioni di lavoro, inoltre, dopo dieci anni di vuoto sindacale, in particolare alle linee di montaggio della carrozzeria, della meccanica e alle fonderie, sono drammatiche. I carichi di lavoro, il taglio continuo dei tempi, la parcellizzazione delle mansioni pesano in modo talmente gravoso sugli operai da diventare un fattore determinante rispetto alla crescita politica dell'operaio e alla sua ribellione. Inoltre il nuovo operaio, l'emigrato assunto in quel periodo è totalmente dequalificato (Malfatti, Tortora 1976, p. 346). Il fordismo entra prepotentemente in fabbrica per rispondere alle esigenze produttive intervenendo con violenza sui ritmi di produzione. La Fiat e molte altre aziende iniziano a spingere al massimo le linee. Alla verniciatura di Mirafiori per rendere più rapido il ciclo, le scocche escono ancora calde dai forni, prima che i getti d'aria riuscissero a raffreddarle, con il risultato che gli operai si ustionano i polpastrelli delle dita e a fine giornata hanno le mani gonfie. Si spinge oltre il livello di saturazione previsto e il sistema non è più sotto controllo. I vertici aziendali non fanno nulla per rallentare. «Ogni giorno i refettori dei lavoratori

* Ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

risuonavano delle lamentele di coloro che si ritrovavano con le dita scottate oppure erano esacerbati dall'ipersaturazione delle linee di montaggio» (Berta 1998, pp. 65-66). La ripresa economica porta nel 1970 l'occupazione industriale al suo massimo storico, attorno al 42% del totale, con una crescita significativa delle grandi aziende. L'inasprimento dei ritmi e delle condizioni del lavoro aumenta l'influenza dei lavoratori dell'industria all'interno del sindacato. Mai, nei diciotto anni della loro storia, Cgil e Cisl sono state organizzazioni così fortemente influenzate dalla rappresentanza del lavoro industriale. Gli operai della Fiat ad esempio aumentano fino a 139.000 con l'ingresso di 12.000 giovani nel 1968 e 14.000 nel 1969 (Crainz 2003, p. 322). Come negli anni del boom i settori trainanti sono quello automobilistico, degli elettrodomestici, basati su un sistema di fabbrica a catena di montaggio e quindi su una larga massa di operai dequalificati. Grazie alla scolarizzazione di massa però i nuovi operai hanno un livello culturale e di alfabetizzazione superiore rispetto a quello dell'operaio specializzato delle generazioni precedenti. Questo sarà un aspetto decisivo. «Quello che pesò nella dura esperienza di questa generazione, ha osservato Bruno Trentin, fu da un lato la contraddizione tra una certa emancipazione culturale e la scoperta di un mondo più vasto, e dall'altro lato l'ingresso brutale in un rapporto di lavoro dequalificante e oppressivo che mortificava qualsiasi possibilità di espressione, di comunicazione con gli altri e quindi di realizzazione di sé. Questo processo di oppressione e isolamento spesso si prolungava nella città, in una città ostile, nella città dei ghetti» (Trentin 1999, p. 15). Franco Petenzi, militante comunista e operaio della Dalmine di Bergamo, rievoca così il passaggio dal prima al dopo: «Straordinari obbligatorie anche nei giorni di festa. Ambiente di lavoro al massimo della nocività. Lavoratori impauriti. Questo perché gran parte dei lavoratori venivano dalla campagna o dall'edilizia»¹. Nel 1970, l'industria peserà da sola per più del 50% degli iscritti. Le potenzialità professionali e culturali e le domande sociali di milioni di giovani entrano in contraddizione esplosiva con lo snervante lavoro della catena di montaggio, l'ingiustizia quotidianamente subita, le umiliazioni, le discriminazioni (Crainz 2003, p. 323). Il saldo migratorio dal meridione

¹ La testimonianza di Franco Petenzi è in M. Cartosio, *Quando alla Dalmine scoprimmo che era giusto ribellarsi*, in *Il Bimestrale*, supplemento a *il manifesto*, 12 dicembre 1989.

verso il centro e il nord non scenderà al di sotto delle 100.000 unità fino al 1974. Questo massiccio nuovo esodo rinnova la pressione sulle strutture delle principali città e rende molto più difficile il processo di integrazione: gli immigrati del periodo 1958-63 avevano appena trovato una sistemazione decente quando una nuova ondata inizia a riversarsi entro le aree dei centri cittadini. Un rapporto del 1969 su corso Garibaldi a Torino denuncia il degrado di molti appartamenti sprovvisti di gabinetti e in alcuni casi anche di acqua corrente e la tendenza dei proprietari a non affittare per più di sei mesi (Ginsborg 2006, p. 423). Walter Manfredini, operaio della sezione meccanica della Fiat, delegato di reparto e membro del Comitato centrale del Pci, descrive così la vita fuori e dentro la fabbrica:

La fabbrica non era che un aspetto della questione. Se dentro la Fiat si stava malissimo, fuori si stava anche peggio. La città non offriva nulla. Per abitare in dieci in una soffitta si dovevano pagare cifre esorbitanti. La città, allora amministrata dalla Dc per conto della Fiat, si preoccupava solo di speculare sugli immigrati. Chi arrivava dal Sud era discriminato, ma in fondo i meridionali erano un buon affare. Per spillare loro quattrini bastavano una stanza e un letto. La si affittava a quattro persone contemporaneamente, una per turno di lavoro. Lo chiamavano il *sistema del letto caldo* perché come uno si alzava ci si infilava l'altro. E chi non aveva il letto caldo aveva la panchina della stazione calda. Le sale di aspetto di Porta Nuova di notte diventavano dormitori pubblici. La sera partivano per Milano e la mattina dopo tornavano a Torino. Non era un gran che come comodità, ma resta il fatto che un biglietto andata e ritorno Milano-Torino, costava meno di un letto caldo o di una soffitta nei tuguri del centro storico (Cavallini 1978, p. 35).

Alla Fiat, già nel '66 sotto l'apparente silenzio della fabbrica iniziano a moltiplicarsi i focolai di conflittualità, innescati da momenti di disagio molto aspri (Berta 2000, p. 149). Questi momenti di disagio sono provocati in primo luogo dalla forte pressione che i capi reparto esercitano per aumentare continuamente i ritmi di lavoro. Anche in questo caso alcune testimonianze possono aiutare a ricostruire la realtà concreta dei reparti e delle lavorazioni. Luciano Parlanti, operaio della sezione lastroferratura della Fiat racconta così la brutalità quotidiana della fabbrica:

Quando sono entrato lì mi sembrava di essere finito all'inferno. Scintille, fumo, fiamma ossidrica. Chi entrava alla Fiat poteva considerarsi un uomo perduto, perché lavorare alla catena di montaggio toglie ogni possibilità di fare qualunque altra

cosa. Il 90% di noi si addormentava sul tram, arrivava a casa e si preparava già per il lavoro del giorno dopo (Polo 1989, p. 57).

Altre due testimonianze, questa volta anonime, raccolte da Marco Revelli, contribuiscono a ricostruire la disumanizzazione della realtà di fabbrica che molti operai descrivono come una sorta di «soluzione finale»:

Quando ero in Fiat altri lavori non ne ho fatti, non ne avevo la forza, dopo otto ore lì dentro. E poi, dopo tanti anni il mestiere l'avevo perso invece di impararlo. Il lavoro era duro. Non difficile, duro. E ci ho lasciato la salute, lì dentro. La pressione continua della macchina contro il fegato e il rene mi ha rovinato.

Non ce la facevo fisicamente. Come arrivavo a casa la prima cosa era il letto. In quel periodo mi sono sposato e la Fiat mi ha condizionato come una bestia, proprio sulla mia persona. Non avevo più rapporti con mia moglie. Arrivavo a casa e dormivo. Era stanchezza psicologica, più che fisica. Era la fabbrica che ti ammazzava (Revelli 2006, p. 38).

La fabbrica inizia così a presentare un volto nuovo, oscuro e ignoto all'esterno delle officine e dei reparti trasformati nel teatro di una guerriglia spicciola, «ove si rinnovava ogni giorno una protesta sorda, ancora costretta a rimanere latente» (Berta 1998, pp. 149-150). Alcuni scioperi testimoniano il continuo incrinarsi del rapporto fra base operaia e sindacato. Giorgio Bocca racconta ad esempio, all'inizio del 1968, uno sciopero avvenuto all'insaputa dei sindacati in una fabbrica di Milano:

Gli operai si fermano come per un ordine arcano, nessuno sa bene cosa sta per succedere ma sui visi si legge una voglia comune di violenza, ed ecco passare la voce: «venga giù il direttore del personale». Per ordini superiori il nostro si rassegna a scendere, preparato al peggio e gli succede. Gli dicono di star fermo, accanto ad un tornio, e poi, gli sfilano davanti e gli ripetono l'uno dopo l'altro «faccia di m...» l'episodio è l'introduzione adatta ai temi nuovi e poco conosciuti che la fabbrica nevrotica porta nella lotta di classe. Le indagini svolte, specie a Milano, nelle fabbriche più razionalizzate, dove lo stress, le ansie, le responsabilità e le angosce produttive sono più intense, indicano questi due tempi: si comincia con un disadattamento all'ambiente di lavoro e ai suoi pericoli, c'è come un'accettazione dolce e passiva. E poi raptus fulminei, sfoghi individuali e di gruppo che portano a nuove repressioni, a frustrazioni e al resto: gli infortuni sul lavoro, le assenze, gli scioperi presindacali, il sabotaggio, a volte la pazzia².

L'episodio è significativo e aiuta a cogliere il lento e sotterraneo processo che si sta mettendo in moto. Un episodio certamente ancora isola-

² G. Bocca, *La fabbrica nevrotica*, in *Il Giorno*, 29 febbraio 1968.

to ma paradigmatico di una microconflittualità potenzialmente esplosiva che la realtà di fabbrica con la sua violenza contribuisce ad innescare. Una soggettività operaia quasi completamente disumanizzata e che scandisce la propria esistenza solo attraverso i ritmi della grande fabbrica. Una sorta di sospensione del tempo umano che si sovrappone e si confonde col tornio e la catena di montaggio, che brutalizza la realtà. Si innesca quasi una sindrome da stress post-traumatico che amplifica la radicalizzazione dei comportamenti. Scrive ancora Bocca:

Un secondo carattere dei giovani operai e del loro radicalismo è la violenza. Jacques contadine trasferite nell'industria e destinate ad effimere vampe? O assistiamo invece a metodi pre-rivoluzionari, trovati per istinto, che vanno oltre la fase della rivendicazione salariale per tentare subito, sotto la spallata violenta, di trasformare il rapporto di lavoro³?

Il fermento dei lavoratori porta anche alla contestazione nei confronti di un sindacato colto di sorpresa dall'accelerazione delle proteste. L'ondata rivendicativa della fine degli anni Sessanta è comune ad altri paesi europei. La specificità italiana consiste nella maggiore estensione, durata e intensità dei conflitti, nelle modifiche più profonde che essi provocano nelle organizzazioni sindacali (Crainz 2003, p. 326). La ripresa degli scioperi fotografa un rapporto spesso difficile fra lavoratori e sindacati. Questo dato risulta più evidente laddove la repressione padronale aveva falciato la rete degli attivisti. La Fiat è uno degli esempi più indicativi da questo punto di vista. Fra i 50.000 dipendenti di Mirafiori vi sono 176 iscritti alla Fiom-Cgil nel 1967 (gli iscritti Fiom sono circa 1.000 in tutta la Fiat), poco più di 500 nel 1968. Se a questo dato si aggiungono i 500 iscritti alla Fim-Cisl ci si rende conto di come sia esigua questa percentuale. Inoltre nel 1967 la somma dei voti della Fim e della Fiom supera appena il 40% dei voti e nel 1968 raggiunge il 45%; gli altri suffragi vanno a due sindacati tradizionalmente padronali alla Fiat (il Sida e la Uilm) (Revelli 1989; Pugno, Garavini 1974; Berta 1998, p. 160). C'è da aggiungere che la Fiat è e resterà una delle realtà in cui il processo di sindacalizzazione sarà più complesso. In altre fabbriche si incontrano situazioni completamente diverse con tassi di sindacalizzazione altissima, basti pen-

³ G. Bocca, *Torino. La rabbia non ha salario*, in *Il Giorno*, 29 febbraio 1968.

sare alle fabbriche milanesi. Episodio emblematico del nuovo clima è la reazione dei lavoratori alla decisione della Cgil di accettare insieme alla Cisl e la Uil, nel marzo del 1968, la proposta del governo Rumor sulla riforma previdenziale. L'accordo prevedeva, dopo il 40° anno di contribuzione, l'agganciamento delle pensioni al 65% dello stipendio dell'ultimo triennio lavorativo e stabiliva anche il divieto di percepire insieme alla pensione un ulteriore salario (Turone 1992, p. 357; Righi 2000, p. 110). La questione viene discussa anche nella Direzione del Pci del 23 febbraio 1968. Lama, Pecchioli e Amendola si pronunciano a favore dell'accordo, mentre Novella, Di Giulio e Scheda sono contrari⁴. Nei giorni immediatamente successivi alla firma la Cgil è oggetto di una dura contestazione. La reazione degli iscritti spinge la Cgil a una riflessione importante e alla proclamazione di uno sciopero generale il 7 marzo 1968 che vede una larghissima partecipazione di lavoratori anche della Cisl e della Uil⁵.

A Milano Fiom, Fim e Uilm proclamano uno sciopero unitario che raccoglie un grandissimo consenso e vede la partecipazione di oltre 300.000 tra operai e impiegati. La Camera del Lavoro di Milano attribuisce la grande partecipazione al «successo della politica unitaria tenacemente perseguita nel milanese»⁶. Lo sciopero del 7 marzo '68 sulle pensioni riesce anche alla Fiat dopo molti anni e fa da apripista all'apertura di una vertenza per la riduzione dell'orario di lavoro (Crainz 2003, p. 327; Ginsborg 2006, p. 425; Berta 1998, p. 150). La vertenza è preceduta da una sorta di questionario cui rispondono migliaia di operai. Scrive uno di essi: «è come al tempo degli schiavi, che allora gli uomini portavano le catene e adesso le catene (di montaggio) tirano l'uomo; è ora di farla finita con questi dirigenti bastardi che aumentano la produzione»⁷. Nelle risposte è possibile leggere anche una frequente critica nei confronti del sindacato. Critiche che hanno venature ambivalenti e che oscillano tra il qualunquismo, il ribellismo e il desiderio di un sindacalismo estremo. Gli scioperi iniziano il

⁴ Archivio del Partito Comunista, Istituto Gramsci, d'ora in avanti Apc, Ig, Direzione, *Interventi di Lama, Pecchioli, Amendola, Di Giulio, Scheda, 23 febbraio 1968*, microfilm 20, pp. 90-180.

⁵ *Forte sciopero unitario dei metalmeccanici*, in *Avanti!*, 8 marzo 1968.

⁶ Archivio del Lavoro, Camera del Lavoro, d'ora in avanti Adl Ccdl Dir 1 sf. 9, *Riunione del Comitato direttivo in data 18 marzo 1968*.

⁷ La citazione è in F. Cianfaloni, *Le lotte operaie alla Fiat e il movimento studentesco*, in *Quaderni Piacentini*, luglio 1968.

30 marzo e vanno avanti per due giorni con picchetti davanti alle porte della Fiat che vedono la partecipazione anche degli studenti. Alla fine i sindacati accettano una proposta di accordo che farà crescere l'insoddisfazione dei lavoratori. Qualche giorno dopo a Valdagno in Veneto, «roccaforte del capitalismo arcaico e patriarcale» (Crainz 2003, p. 328), durante uno sciopero la polizia carica violentemente i lavoratori e si scatena una rivolta che vede la partecipazione di larghi strati di popolazione. I tumulti portano all'abbattimento del monumento a Gaetano Marzotto, fondatore dell'azienda. Lo sciopero era stato indetto per protestare contro la riorganizzazione aziendale che prevedeva licenziamenti e intensificazione dei carichi di lavoro. Tornano elementi già visti in precedenza. Su *Rassegna Sindacale*, Leopoldo Meneghelli ricostruisce così i fatti di Valdagno:

A Valdagno c'è stata una sacrosanta lotta sindacale unitaria, motivata da un'insopportabile situazione dei lavoratori della Marzotto; lotta che ha conosciuto, in un momento del suo sviluppo e in conseguenza di chiare provocazioni della polizia che hanno fatto esplodere la collera dei lavoratori esasperati, episodi di violenza. [...] a Valdagno la tensione fra i lavoratori è fortissima da tempo perché costretti ad una condizione di lavoro e di vita inumana, perché minacciati di perdere il lavoro, perché a Valdagno al di fuori della Marzotto non c'è niente. E una lunga tradizione di paternalismo ipocrita intende nascondere sotto poche carote il bastone del più duro sfruttamento, ha certamente pesato sullo stato d'animo dei lavoratori. Può accadere allora che questa classe operaia non sia disposta a subire passivamente la violenza della polizia al servizio del padrone; e che si arrabbi; e si scagli, allora contro i simboli di chi la sfrutta, abbattendo la statua del fondatore della dinastia Marzotto, rompendo le vetrate degli stabilimenti. L'ha voluto la polizia, l'ha voluto il padrone. La gente ha reagito⁸.

Scioperi, cariche violente della polizia, operai che reagiscono a quella violenza. Gli operai si impongono come protagonisti nelle lotte in molte altre realtà; alla Zoppas, alla Zanussi dove compare la figura del delegato di linea e il diritto di assemblea. Bruno Trentin, a proposito del protagonismo operaio, ricorda: «Bisognava confrontarsi con assemblee tumultuose. Si arriva addirittura a delle forme perfino esagerate, alla cinese, con la trattativa in pubblico. Alla Zoppas, ricordo benissimo, tratto con i pa-

⁸ L. Meneghelli, *La collera che abbatte le statue (Valdagno, 19 aprile 1968)*, in *Rassegna Sindacale*, 1-5 maggio 1968.

droni con la gente fuori che interviene. Questo è l'impatto diretto del movimento degli studenti» (Trentin 1999, p. 113). Luciano Lama con estrema lucidità ammette che «il sindacato aveva appreso più di altri (in particolare dei partiti) la lezione della contestazione studentesca proprio perché la contestazione ce l'aveva in casa, altri invece (i partiti) ce l'avevano intorno»⁹. Gli scioperi spontanei, le critiche dal basso ai sindacati, nuove forme di organizzazione diventano una costante, un epifenomeno che fotografa il nuovo protagonismo operaio. L'andamento della vertenza per la riforma delle pensioni è oggetto di una riunione del Comitato direttivo della Camera del Lavoro di Milano che si tiene il 18 marzo 1968. La riunione è caratterizzata da un dibattito particolarmente vivace. Il registro di gran parte degli interventi è decisamente critico. A giudizio degli esponenti della Camera del lavoro, la Confederazione avrebbe dovuto opporsi sin dall'inizio alla proposta del governo mentre invece «c'è voluta la rivolta degli schiavi per convincer i gruppi dirigenti a dire no ad un accordo iniquo»¹⁰.

Molti altri interventi sollevano il problema della democrazia interna all'organizzazione e chiedono una «maggiore partecipazione della periferia e della base ai processi decisionali»¹¹. Il confronto interno tra la Cgil e la sua base in occasione della riforma delle pensioni dimostra un'insofferenza dei lavoratori per l'eccessivo accentramento decisionale. Questa insofferenza inizia ad essere espressione anche degli organismi sindacali periferici come le camere del lavoro e dei quadri sindacali di categoria. Bruno Ugolini su *l'Unità* descrive questa situazione parlando di «rifiuto dei giovani operai di essere dei semplici portatori d'acqua del sindacato. Vogliono contare, avere fiducia. I giovani sono coloro che forse più di tutti hanno capito che i padroni vogliono per le fabbriche del futuro sindacati vecchi e divisi, motivo per cui bisogna portare avanti la lotta unitaria»¹². Una parte di questi giovani raccontati da Ugolini riconosce l'importanza del sindacato e quindi si limita a contestarlo dall'interno, chiedendo di potere partecipare al processo decisionale e di vedere realizzata

⁹ *Dieci anni di processo unitario. Conversazione con Luciano Lama*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, marzo-aprile 1971, p. 29.

¹⁰ Adl Ccdl Dir 1 sf. 9, *Riunione del Comitato direttivo in data 18 marzo 1968*.

¹¹ *Ibidem*.

¹² B. Ugolini, *Per le fabbriche del futuro i padroni vogliono sindacati vecchi e divisi*, in *l'Unità*, 13 gennaio 1968.

anche ai vertici quell'unità che alla base si stava consolidando nelle lotte. Sintomo di questo nuovo clima è la nascita, nella primavera del 1968, alla Pirelli di Milano, la più importante azienda italiana della gomma, di un Comitato unitario di base, semplicemente noto come Cub (Sclavi 1974, pp. 33-179; Viale 2009, pp. 151-152; Montali 2009). Questo nuovo organismo, creato «per iniziativa degli operai della Bicocca di varie tendenze e formazione (iscritti e non ai sindacati), tra cui alcuni esponenti del movimento di estrema sinistra Avanguardia operaia, e allargato ai gruppi di studenti¹³», si propone di portare avanti la lotta di fabbrica in contrapposizione alla decisione dei sindacati di accettare i modesti aumenti proposti dalla Direzione nel corso della vertenza per il rinnovo del contratto della gomma¹⁴.

I Cub sono un modello per la creazione di altri simili organismi promossi negli stessi anni in alcune grandi fabbriche del nord Italia come la Candy, la Zanussi, la Marzotto, e hanno fin da subito una adesione amplissima. Questo testimonia la volontà di spingere il sindacato su posizioni più radicali. È lo sbocco contrattuale come azione dei lavoratori che viene messo in discussione. «Il contratto è un pezzo di carta» recita uno degli slogan che più avrà successo in questi anni. Nelle intenzioni dei promotori, i Cub avrebbero dovuto essere uno strumento per la gestione democratica della lotta e per il riconoscimento delle rivendicazioni egualitarie in campo salariale e normativo, per operai e impiegati¹⁵. Grazie ai Cub «i lavoratori avrebbero contribuito, attraverso assemblee preliminari indette in ogni reparto e ufficio, a elaborare una piattaforma aziendale corrispondente alle loro esigenze, della quale successivamente le organizzazioni sindacali e le commissioni interne avrebbero dovuto farsi portavoce»¹⁶. In questo modo si inverte il rapporto tra i vertici del sindacato e la base che inizia a rifiutare il ruolo di mediazione delle direzioni sindacali

¹³ *Il valore della lotta alla Pirelli*, in *l'Unità*, 14 novembre 1968.

¹⁴ Tra i lavoratori della Pirelli Bicocca si era diffuso un forte malcontento già nel corso del 1965 in seguito alla firma da parte di Cisl e Uil di un accordo, rifiutato dalla Cgil, che imponeva una tregua sindacale e frenava la ripresa della lotta articolata. Cfr., Adl Ccdl Cong. F. 7, *Breve cronologia di alcuni importanti momenti dell'azione sindacale dal VII all'VIII congresso della C.C.d.L. di Milano e provincia*.

¹⁵ *Come da un travaglio critico tra base e sindacati è nata la battaglia nel monopolio della gomma. Lotta nuova alla Pirelli*, in *l'Unità*, 17 ottobre 1968.

¹⁶ *Ibidem*.

e diviene il centro dell'elaborazione delle proposte rivendicative. I Cub nascono quindi per tentare di rispondere a una esigenza che si era sviluppata spontaneamente nelle fabbriche. Al loro interno i Cub sono però tutt'altro che omogenei. Per una parte minoritaria dei suoi membri, molto critici nei confronti del sindacato, quella esperienza sarebbe dovuta diventare uno strumento di alternativa globale alla politica sindacale in fabbrica (Turone 1992, pp. 351-356). Per la maggioranza invece «avrebbero dovuto assurgere a istanze di autogestione operaia e come tali avrebbero dovuto costituire una sorta di pungolo, di pressione critica, per il movimento sindacale, al fine di modificarne i metodi di direzione, senza però sostituirsi ad esso» (Viale 2009, pp. 151-152). A ottobre in tutto il gruppo Pirelli inizia una serie di agitazioni nella cui prima fase «il sindacalismo confederale è ai margini del conflitto, sino a essere quasi completamente esautorato dalla direzione degli scioperi» (Sclavi 1974, p. 46). Anche lo stabilimento di Settimo Torinese è coinvolto da «scioperi improvvisi e contro la decisione delle organizzazioni sindacali» (Magnanini 2006, p. 44). A questo proposito è utile leggere le parole del Prefetto di Milano che fotografa la situazione dal suo angolo d'osservazione:

Gli scioperi creano un clima caldo e intransigente [...] si producono determinate modificazioni nella coscienza sindacale e nelle componenti del sindacalismo stesso. Comincia a fare capolino nelle masse operaie un certo senso di sfiducia verso le organizzazioni sindacali, ritenute troppo accomodanti nei loro rapporti con la classe imprenditoriale, per cui spesso le decisioni dei sindacati sono aspramente criticate, quando addirittura non vengano fischiate e respinte. Anche negli ambienti operai affiorano comportamenti contestativi a volte a sfondo anarco-sindacalista negli elementi più politicizzati e qualunquisti tra gli operai meno preparati, specie fra quelli di provenienza meridionale e di recente immissione nei processi produttivi¹⁷.

Lo sciopero del 3 ottobre alla Pirelli, scrive Guido Crainz, è improvviso e deciso dai lavoratori. Si attuano scioperi a scacchiera, molto incisivi e complessi. Questa particolare forma di lotta richiedeva infatti il massimo accordo fra gli operai. La testimonianza di Mario Mosca, tra i fondatori dei Cub, è molto utile da questo punto di vista perché restituisce

¹⁷ Archivio Centrale dello Stato, Ministero dell'Interno, Gabinetto del Ministro, d'ora in avanti Acs, Mi, Gab, 1967-1970, b. 162, fasc. 13348/48, *Rapporto del Prefetto di Milano del 15 ottobre 1968*.

quel particolare clima di risveglio e di solidarietà operaia: «Erano anni che alla Pirelli e anche Milano non si verificava, fuori delle normali scadenze contrattuali, uno sciopero così massiccio, e con una partecipazione così alta e cosciente dei lavoratori. C'era gente, soprattutto anziana che quando prima andavo a trovarli nei reparti li vedevo come cadaveri, e invece dopo in ogni reparto trovavo il guizzo del movimento» (Mosca 1999, p. 85). Come scrive Edmondo Montali invece, «nell'esperienza della Pirelli il sindacato non appare una struttura sclerotizzata in vecchie forme organizzative incapace di leggere i contenuti nuovi della combattività operaia e delle forme di lotta. La Cgil contribuisce in modo determinante a provocare le lotte, ad estenderle, e a dare forma contrattuale alle conquiste che i rapporti di forza in fabbrica sanciscono. Certo tutto questo non avviene senza difficoltà, non avviene senza il ripensamento del sindacato stesso attraverso la rottura dei modi tradizionali di pensare e di organizzare la lotta e il rapporto con la base. [...] la Cgil affrontò fin dal mese di settembre del 1968 la necessità di farsi carico delle potenzialità ma anche delle contraddizioni del movimento e si impegnò a creare le condizioni per fornire un orizzonte politico collegando la dimensione interna della fabbrica con la sua dimensione esterna» (Montali 2009, pp. 251-253). Alla Philips invece è la commissione fabbriche del Pci di Monza a distribuire un volantino dal titolo «Sì al comitato di base» e in cui si afferma «emerge con chiarezza e drammaticità l'insufficienza della lotta esclusivamente sindacale. Gli operai vogliono contare di più nelle fabbriche. Vogliono essere loro a decidere» (Magnanini 2006, p. 147). Alla Candy è un incidente sul lavoro, causato dall'assenza di misure di sicurezza, a far scoppiare la scintilla. Poco prima di un'assemblea infatti, un operaio aveva perso la mano in una trancia. La reazione operaia è rabbiosa.

Ricorda un militante della Fiom in proposito: «Era un periodo disordinato, confuso, delle volte ci si fermava prima ancora di vedere i motivi. [...] lo scoppio della lotta del '68 è stato uno choc, noi non capivamo sino in fondo, anche se si appoggiava istintivamente questa ribellione perché nasceva da una situazione reale, sentita [...] è stato un atto di purificazione delle coscienze» (Regini e Santi 1980, pp. 49-50). Alla Ercole Marrelli, invece, la scintilla scoppia perché la Direzione si rifiuta di ricevere i rappresentanti della Commissione interna per discutere la piattaforma dell'azienda. Il potere disciplinare dei capi diventa il simbolo da abbattere

e a criticare sempre più aspramente la moderazione sindacale sono i giovani operai che riescono a imprimere una svolta. La rottura della deferenza dilaga naturalmente in un soggetto sociale che non ha conosciuto il modello di socializzazione precedente, né sul piano industriale né su quello sindacale. Questo nuovo soggetto operaio è stato succube, al suo primo ingresso in fabbrica, di una struttura produttiva incomprensibile e violenta, e ha vissuto come incomprensibili anche le logiche di un sindacato segnato ancora dalle sconfitte e dalle amarezze degli anni precedenti (Reyneri 1980, p. 90). I conflitti divampano in maniera analoga un po' ovunque. Così alla Ercole Marelli «gli operai si sollevano, incominciano a inseguire il capireparto, poi circondano il palazzo degli impiegati e con calci e spinte li costringono a scendere e a passare tra i cordoni di scioperanti che urlano, lanciano monetine, fischiano, mentre il direttore del personale viene fatto marciare in mezzo a un mare di gente con minacce di impiccagione» (Dolci 1980, p. 144). Tra la fine del 1968 e i primi mesi del 1969 le organizzazioni sindacali iniziano a riprendere l'iniziativa. Vent'anni dopo le scissioni, Cgil, Cisl e Uil tornano a marciare insieme il 14 novembre 1968 sul tema politico della riforma previdenziale e soprattutto negli scioperi unitari per l'abolizione delle gabbie salariali¹⁸. «L'Italia a fette», per usare una espressione di Vittoria Foa, viene sempre di più percepita come una ingiustizia sociale ingiustificabile. La lotta contro le gabbie salariali fa assumere alle agitazioni sindacali il connotato generale di lotte per la giustizia.

Le rivendicazioni sindacali in tema di pensioni, invece, prevedono, oltre alla richiesta di aumenti minimi delle pensioni, una riforma del sistema previdenziale con il passaggio dal regime contributivo a quello retributivo per arrivare a calcolare la pensione all'80% dell'ultimo salario (Turone 1992, p. 557). Il 13 febbraio 1969 viene siglato l'accordo col Governo Rumor. La nuova norma prevede l'introduzione del regime retributivo in sostituzione di quello contributivo, l'istituzione della pensione

¹⁸ Le gabbie salariali nascono con un accordo firmato il 6 dicembre 1945 tra industriali e organizzazioni dei lavoratori, per la parametrizzazione dei salari sulla base del costo della vita nei diversi luoghi. Entrate in vigore nel 1946, inizialmente sono previste solo al nord, e solo successivamente estese a tutto il paese. Nel 1954 il paese viene diviso in 14 zone nelle quali si applicano salari diversi a seconda del costo della vita. Tra la zona in cui il salario era maggiore e quella in cui il salario era minore la distanza poteva essere anche del 29%.

sociale, la disciplina delle pensioni di anzianità, l'estensione della scala mobile e l'aumento dei minimi di pensione¹⁹. Luciano Lama definisce la nuova norma sulle pensioni come «la conquista allora più avanzata dell'Europa Occidentale» (Lama 1991, p. 35). Il 18 marzo 1969 anche la seconda battaglia, quella sulle gabbie salariali ha un esito positivo. L'accordo ne prevede l'abolizione in tre anni. Su *Rassegna Sindacale* Lama lo definisce come un successo indiscutibile del movimento operaio²⁰. Tornando per un istante indietro, l'esperienza milanese può essere assunta ancora una volta come paradigma, in questo caso della costruzione di un nuovo rapporto tra il sindacato e la propria base. La Camera del Lavoro non aveva previsto un'esplosione della conflittualità sociale di quella portata. Dopo un iniziale smarrimento di fronte all'ansia di rinnovamento espressa dai nuovi organismi operai e al largo spazio rivendicato dai lavoratori per le decisioni autonome di reparto durante le vertenze sindacali, cerca di analizzarne le ragioni, di comprenderle e di recuperare la sua funzione di guida²¹. Tra i disponibili a un'apertura alle spinte provenienti dalla base prevale l'idea di ricondurre il movimento all'organizzazione in modo da inglobare quelle spinte all'interno della strategia e dell'azione sindacale per mantenere un ruolo di guida. Contrari all'apertura sono invece i fautori della contrattazione centralizzata, che attribuiva alla mediazione del governo fra sindacati e Confindustria un ruolo determinante. Sono due culture a scontrarsi in questa fase. All'interno della Camera del Lavoro la seconda posizione rimane minoritaria.

Questo emergerà nel febbraio del 1968 durante un'accesa riunione del Comitato direttivo con le segreterie dei sindacati dell'industria. La riunione viene convocata su proposta della Cisl, per discutere delle trattative in corso con Confindustria con lo scopo di stabilire le regole della contrattazione. Contro la centralizzazione della contrattazione si esprime il segretario della Fiom milanese Annio Breschi secondo cui «l'esperienza

¹⁹ Legge n. 153, 30 aprile 1969, *Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale*.

²⁰ L. Lama, *La lotta ha abbattuto le gabbie salariali* in *Rassegna sindacale*, n. 157, 23 marzo 1969.

²¹ La Cisl e la Uil rivolgeranno dure critiche «alle azioni frammentarie e disordinate promosse dai reparti». Cfr. *Come da un travaglio critico tra base e sindacati è nata la battaglia nel monopolio della gomma. Lotta nuova alla Pirelli*, in *l'Unità*, 17 ottobre 1968.

compiuta dalle categorie dimostra che attraverso le lotte è possibile creare le condizioni per superare le procedure imposte»²². La stessa posizione è espressa da Cavezzan, membro della segreteria camerale e da Lanzo della segreteria dei chimici che sottolinea come «tra i lavoratori è diffusa la volontà di lotta e non certo l'esigenza di una simile trattativa»²³. Nel corso della riunione molti saranno gli interventi critici nei confronti della linea della Cgil accusata, soprattutto dagli esponenti Fiom, di essere in ritardo rispetto alla situazione. Majorano, della segreteria Fiom, è durissimo: «Siamo handicappati dalla mancanza di una vostra linea e di una vostra elaborazione precisa ed elementare sul tema dei diritti sindacali»²⁴. Durante il primo congresso regionale lombardo della Cgil²⁵ il segretario della Camera del Lavoro Aldo Bonaccini prende atto del fatto che «lo stato di tensione diffusosi nelle grandi masse lavoratrici, nelle quali si è radicata la persuasione che occorre procedere a una organizzazione profondamente diversa della società umana, ha aperto la strada a una nuova stagione sociale. In questa nuova epoca l'azione sindacale deve mirare a colmare il divario venutosi a creare tra la crescita delle coscienze di milioni di lavoratori e la chiusura della società organizzata che tende ad emarginare il mondo del lavoro»²⁶. Bonaccini invita il sindacato ad adeguare la propria organizzazione e la propria attività alle istanze emerse dalla base per evitare di essere esautorato dal suo ruolo di rappresentante degli interessi dei lavoratori. Anche Luciano Lama, durante una riunione del Comitato direttivo della Cgil del luglio 1968, affrontando il tema delle insofferenze manifestate da alcuni lavoratori nei confronti della Confederazione, inviterà a superare «le sospettosità preconcelte» espresse da una parte del movimento sindacale nei confronti dello spontaneismo²⁷. La

²² Adl Ccdl Seg 2 I a/15, *Riunione del Comitato direttivo della Camera del Lavoro di Milano del 27 febbraio 1968, Relazione di Annio Breschi*.

²³ Ivi, *Relazione di Lanzo*.

²⁴ Ivi, *Relazione di Majorano*.

²⁵ Il Comitato regionale avrebbe dovuto costituire nelle intenzioni della Cgil una sorta di organismo intermedio tra il vertice nazionale e le organizzazioni provinciali, così da dare alla struttura sindacale una forma più corrispondente a quella che avrebbe assunto il Paese successivamente con l'introduzione delle Regioni. Cfr. *Concluso il congresso regionale della Cgil*, in *Avanti!*, 5 aprile 1968.

²⁶ Bonaccini: «Al centro dello sviluppo economico la condizione dei lavoratori», in *l'Unità*, 4 aprile 1968.

²⁷ Archivio Storico Cgil Nazionale, d'ora in avanti As Cgil nazionale, Organismi dirigenti,

sfiducia colpisce, dice Lama, «non il sindacato e la sua azione, ma la routine, gli ingorghi, il vecchiume. Esiste un vuoto reale, effetto di lacune, di sclerosi, di burocratismi dell'organizzazione. Le istanze positive espresse in forme nuove e anche anomale come certi comitati di fabbrica e di reparto, devono essere canalizzate in quanto lievito della vita del movimento sindacale e non elemento di lotta nei suoi confronti»²⁸. Il sindacato decide dunque di assumersi il compito di rappresentare le istanze espresse dai nuovi soggetti collettivi nati in quei mesi. A fare da contraltare a questa posizione sono numerose voci provenienti dal Pci²⁹. Il congresso provinciale del partito che si tiene a Milano nel gennaio del 1969 è caratterizzato da un dibattito estremamente vivace e sarà l'occasione per un confronto serrato fra i sostenitori del centralismo democratico e gli esponenti favorevoli a «cercare di guadagnare la stima e la fiducia delle masse dei giovani operai e studenti» (Petrillo 1990, pp. 140-160)³⁰.

Tra i sostenitori più accesi di un'apertura allo spontaneismo figura Raffaele De Grada che nel suo intervento esprimerà «la necessità che il partito nella situazione completamente nuova che si è venuta a creare egemonizzi le posizioni avanzate e rivendicative emerse, senza diffidenze verso il movimento studentesco e verso i gruppi marxisti-leninisti» (Petrillo 1990, pp. 140-160)³¹. A sostenere il rischio che il partito correva di vedere erodere il

Verbale del Comitato direttivo dell'11 luglio 1968, Relazione di Luciano Lama; cfr., anche Lo sviluppo delle lotte al direttivo della Cgil, in l'Unità, 12 luglio 1968.

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ Il Pci in questa fase assume una posizione di chiusura nei confronti dello spontaneismo operaio e del movimento studentesco. Durante il convegno nazionale promosso da Pci e Fgci sul tema «Movimento operaio e Movimento studentesco», tenutosi ad Ariccia il 29 novembre 1968, Achille Occhetto, membro della direzione del partito, riferisce che Longo in un colloquio avuto con alcuni studenti romani aveva ammesso «il ritardo con cui il partito aveva inteso la natura del movimento. Con una autocritica coraggiosa la direzione ha iniziato a mutare atteggiamento rispetto all'interpretazione dei rapporti che dovevano intercorrere tra partito e movimenti autonomi delle masse e della ricerca di nuove forme di lotta e di nuove forme di partecipazione». Era però necessario che «il partito, preso atto dell'esistenza di una nuova realtà rivoluzionaria che non è contenuta nei suoi confini, deve avere un indispensabile ruolo di stimolo e coordinamento rispetto alle forze sociali in movimento». Cfr., *Unità tra studenti e operai nella lotta per il socialismo*, in *l'Unità*, 30 novembre 1968.

³⁰ *A congresso gli 80.000 comunisti milanesi*, in *l'Unità*, 8 gennaio 1969. Protagonisti del dibattito saranno alcuni esponenti che di lì a poco usciranno dal partito. Raffaele De Grada, Massimo Gorla e Rossana Rossanda.

³¹ *Ibidem.*

proprio consenso e la sua credibilità tra i lavoratori se avesse continuato a non essere legato ai movimenti nuovi in un momento storico caratterizzato da una fase dinamica dello scontro di classe è l'intervento di Franca Bertolotti che invita anche «a una maggiore apertura alle caratteristiche nuove del movimento operaio»³². Secondo molti interventi il partito per riprendere il controllo sulle masse lavoratrici avrebbe dovuto garantire una azione politica permanente nelle fabbriche senza la mediazione del sindacato. Il segretario della Camera del Lavoro Bonaccini si schiera apertamente al fianco dei sostenitori dell'apertura ai nuovi movimenti e allo spontaneismo, dichiarando che «il sindacato deve porsi alla testa delle spinte provenienti dalla base» (Petrillo 1990, p. 148). Dice Bonaccini:

Lo scopo ultimo della Confederazione non deve essere quello di frenare le pressioni dei lavoratori, ma di incanalarle in senso rivoluzionario. Nelle lotte che sono al centro della nostra attenzione occorre superare il momento della protesta, dando loro degli sbocchi politici in modo da fare saltare i nodi strutturali della potenza capitalistica. Non si tratta di affermare che siamo rivoluzionari, ma di esserlo costruendo un più ampio processo unitario (Petrillo 1990, p. 148).

Con questo programma, di fronte alla ripresa delle lotte alla Pirelli, alla Breda, alla Candy, la Camera del Lavoro tenta di recuperare il rapporto con la propria base, vincendo resistenze interne e iniziando un processo di rinnovamento dei propri organismi dirigenti e della propria azione (Magnanini 2006, p. 54). Il caso della Pirelli segna l'inizio di un cambio di paradigma nel rapporto fra lavoratori e sindacato. I lavoratori decidono autonomamente di proclamare uno sciopero e una serie di agitazioni per ottenere il premio di produzione, la rinegoziazione dei cottimi e la quattordicesima mensilità. La sospensione del lavoro porta al blocco di 20 reparti della Bicocca e avrà il sostegno di Cgil, Cisl e Uil³³. L'appoggio del sindacato, impegnato nel tentativo di creare un fronte di solidarietà a sostegno dei lavoratori della Pirelli, si rivela determinante non soltanto per lo sviluppo delle rivendicazioni, ma anche per un recupero della sua

³² L'estratto dell'intervento di Franca Bertolotti è riportato in *Appassionato dibattito al congresso del Pci*, in *l'Unità*, 11 gennaio 1969.

³³ *Come da un travaglio critico tra base e sindacati è nata la battaglia nel monopolio della gomma. Lotta nuova alla Pirelli*, in *l'Unità*, 17 ottobre 1968; cfr., anche E. Montali, *1968: l'autunno caldo della Pirelli*, cit., p. 70.

posizione di guida del movimento. Altro dato importante da rilevare, per quanto riguarda le azioni di apertura da parte del sindacato, è la Conferenza con al centro il tema della democrazia sindacale che la Fiom tiene a Sesto San Giovanni nel dicembre del 1968. La Conferenza è aperta da Bruno Trentin, segretario generale della Fiom. «Fermenti nuovi ed esperienze originali sono venute dai giovani, dagli studenti. Un'annata indimenticabile si è così innestata nel crescendo di questi anni Sessanta, che segnano la piena maturità operaia accentuando l'incidenza politico-sociale del sindacato e mutando alcuni connotati tradizionali del conflitto fra lavoratori e padroni. Tutto questo ha fatto scoppiare nel '68 il problema del rinnovamento sindacale»³⁴. Il segretario confederale Rinaldo Scheda individua il principale difetto del sindacato «nel non essere strutturato e predisposto in modo da suscitare, e neppure da utilizzare, tutta la carica di partecipazione dei lavoratori. Così si spiegano tanti scavalcamenti e spontaneismi che mostrano anzitutto l'esistenza di aree non coperte bene, o non coperte affatto, dal sindacato. La questione sta dunque nel realizzare la massima democrazia di base per acquisire la massima capacità di direzione»³⁵.

La Conferenza Fiom centra tutto il discorso del rinnovamento sul rapporto diretto fra sindacato e lavoratori. In fabbrica infatti, si dice, ogni possibilità di democrazia discende direttamente da una conquista di potere. «Una crescita della democrazia sindacale e del potere contrattuale si ottiene unicamente con una battaglia che faccia davvero della sezione sindacale aziendale la struttura primaria della contrattazione e della politica del sindacato»³⁶. Non istanza meramente organizzativa quindi, ma perno della politica rivendicativa e sindacale. Durante la Conferenza la Fiom propone anche una articolazione della sezione sindacale in assemblee di reparto e d'ufficio i cui delegati formano il Consiglio di fabbrica. Il Consiglio, nella proposta della Fiom, avrebbe dovuto poi affiancarsi agli organi dirigenti della sezione sindacale, per collegarla costantemente con tutta la realtà della grande e media azienda. Lo strumento generale unitario di partecipazione viene individuato nell'assem-

³⁴ Un estratto dell'intervento di Bruno Trentin è in A. Accornero, *Conferenza Fiom a Sesto San Giovanni sulla democrazia sindacale*, in *Rassegna Sindacale*, 6 dicembre 1968.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

blea dei lavoratori. «È proprio attorno all'assemblea di fabbrica e di reparto che si sono coagulate le forme di rapporto coi lavoratori e gli strumenti di potere sperimentati con successo nel '68: referendum e consultazioni (come alla Fiat e alla Marzotto), inchieste preventive (come alla Chicago Bridge), delegati di linea e di gruppo di cottimo (come alla Candy, all'Indesit), comitati unitari di reparto e comitati di lotta (come alla Pirelli e all'Innocenti)»³⁷. Nel '68 emergono quindi alcuni tratti duraturi di forme e di mezzi, in parte nati nei vuoti lasciati dal sindacato.

2. La rappresentanza sociale in un mondo che cambia

La riuscita dello sciopero di protesta per le vittime di Battipaglia³⁸ a Torino innesca nuovi fermenti. In città continuano ad arrivare migliaia di emigrati al giorno, quasi un esodo. Adalberto Minnucci, riferendo alla Direzione del Pci del 29 maggio 1969 sulle agitazioni in corso alla Fiat dice:

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Nei primi mesi del '69 i conflitti si fanno sempre più intensi. In questo contesto, la città di Battipaglia è colpita da una dura crisi dell'industria conserviera che porta alla chiusura di un tabacchificio e di uno zuccherificio. Tra il 9 e il 10 di aprile la cittadina è teatro di disordini e tumulti. Il quotidiano *Il Giorno* ricostruisce così il primo giorno di sommovimenti: «Una vera rivolta: due morti, centinaia di feriti, il municipio dato alle fiamme, la stazione bloccata, le strade statali interrotte, l'autostrada del Sole sbarrata da tronchi d'albero e travi di ferro, centinaia di poliziotti messi in fuga, quindici automezzi della polizia ribaltati e incendiati» (P. Longo, *Tumulti a Battipaglia*, in *Il Giorno*, 10 aprile 1969). I disordini erano scoppiati, anche in questa occasione, in seguito alla morte di un giovane e di una donna causate dall'intervento della polizia. Il giorno dopo la cronaca de *Il Giorno* descrive anche l'incendio del palco da cui i sindacati e gli esponenti delle forze politiche stavano tenendo un comizio interrotto dalle grida «basta chiacchiere, vogliamo i fatti». La polizia abbandona la città per evitare nuovi scontri e il commissariato viene occupato e dato alle fiamme: «La folla per tutta la giornata ha sfogato il suo rancore per i gravissimi fatti di ieri. Solo per un miracolo si sono evitate gravissime conseguenze: nel commissariato erano rimasti infatti fucili, mitra, lanciagranate e cassette di munizioni e bombe. La folla è entrata nel commissariato sfasciando tutto, con un odio impressionante. Le carcasse delle auto bruciate ieri sono state smantellate. Sul mucchio di rottami raccolti in piazza è stato eretto un simulacro di poliziotto vestito con divise tolte agli agenti, elmetti bruciati e la fascia strappata ieri al commissario De Masi» (P. Longo, *Il commissariato di P.S. è stato dato alle fiamme dalla folla*, in *Il Giorno*, 11 aprile 1969).

Migliaia di giovani, nuovi assunti, sono elementi di punta. Tendono a radicalizzare la lotta anche in forme non sempre accettabili. Nonostante l'accordo appena raggiunto con la direzione resta una fortissima tensione, scontento verso il sindacato perché volevano di più³⁹.

L'ondata di lotte operaie scavalca ovunque, in particolare alla Fiat, le organizzazioni sindacali, dando largo spazio allo spontaneismo operaio. Nei gruppi politici nati attorno alle esperienze dei comitati di base si danno due diverse letture: alcuni pensano che si sia aperta una crisi profonda per il sindacato e che la classe operaia stia cercando altre e nuove vie di organizzazione, altri invece ritengono che la spinta operaia possa contribuire a trasformare il sindacato dandogli una struttura decisionale fondata su organismi di fabbrica, democratici ed unitari. La partecipazione operaia ai cortei interni cresce rapidamente, anticipando un tratto costante degli anni successivi. Luciano Parlanti in proposito ricorda:

Il «reclutamento forzato» avveniva soprattutto nei primi cortei, quando la paura era ancora tanta e i cortei dovevano uscire per forza, per evitare che quelli che avevano iniziato fossero identificati e licenziati. Si partiva, si andava verso le squadre che eravamo sicuri avrebbero scioperato, battendo ritmicamente sulle latte che usavamo come tamburi, e così il corteo si annunciava, le altre squadre lo sentivano arrivare e si preparavano fermandosi. Gridavamo slogan che nascevano nelle riunioni con gli studenti come «Agnelli l'Indocina ce l'hai in officina». [...] si battevano i tamburi. Man mano che li facevi i cortei diventavano più grossi. La gente ci trovava non tanto un mezzo per ottenere più soldi, quanto la libertà. Si sentivano nuovamente uomini perché avevano rotto le catene dopo tanto tempo. Non mi sono mai sentito tanto uomo come nell'autunno caldo. «Era ora che ci liberassimo dalla dittatura dei capi» ci dicevano. L'odio accumulato per i capi era tanto (Polo 1989, p. 63).

Sulla stessa scia il ricordo di Rino Brunetti, detto Zorro, operaio del reparto Meccaniche di Mirafiori:

Minchia, quando si sentì il corteo arrivare le mura tremavano. E già un chilometro prima la gente incominciava a scappare. Scappavano i capi. A un bel momento vedo entrare Luciano Parlanti, Antonio il Prete e Zappalà. Quando ho visto così noi

³⁹ Apc Ig, Direzione, *Verbale della riunione di Direzione del 29 maggio 1969. Intervento di Adalberto Minnucci*, microfilm 6, p. 320.

che eravamo alle Meccaniche ci siamo messi a piangere. Lì abbiamo capito. Forse è cominciata la nostra era, forse possiamo riscattarci (Revelli 1989, p. 48).

Ricordi simili ha anche Carlo Calleri, assistente del direttore del personale alla Fiat. In quelle lotte Calleri rivede i riti delle insurrezioni contadine del Mezzogiorno:

Se guardiamo ai cortei, alle mazzolate, ai passaggi degli espulsi tra le ali della folla, ai trofei che innalzavano durante i cortei – me ne ricordo uno singolarissimo, che era fatto con dei ritagli di lamiera, scarti e sfridi delle presse, montati insieme e saldati, sembrava proprio un trofeo delle lotte contadine dell'Ottocento – ritroviamo la stessa tipologia. Il fatto che in corteo andassero con le scope: è abbastanza singolare anche questo, come tutto ciò poteva essere sostitutivo degli strumenti agricoli e che si trasformava in arma di difesa (Berta 1998, p. 172).

Luigi Arisio, leader della marcia dei quarantamila, si sofferma invece sul comportamento operaio nei confronti di chi non aderiva allo sciopero:

Gli operai che non aderivano alle agitazioni trovavano la borsa piena di erba (il pasto dei conigli). Una volta fu portato un asino con una penna in testa e un cartello: Io non sciopero perché mi piace il padrone (Arisio 1990, p. 144).

Per comprendere questi aspetti è necessario partire da un dato. Il nuovo soggetto operaio è formato da una massa di persone fino a quel momento escluse dalla rappresentanza. A essere centrale è l'affermazione e la formazione di una identità collettiva. «Il vero fine è il riconoscimento della nuova identità, che non è negoziabile. Così condotte che possono apparire irrazionali appaiono invece razionali, coerenti con questo fine» (Pizzorno 1980, p. 50). Il gruppo, la comunità divengono centrali nella loro omogeneità di appartenenza a uno stesso reparto, ad esempio. Si radicalizzano le forme di lotta e si affermano le rivendicazioni egualitarie in contrasto con la tradizione sindacale. Giorgio Bocca tratteggia con molta chiarezza questo nuovo carattere identitario:

C'è evidentemente qualcosa che nessun aumento di salario può dargli e che la lotta invece gli ha fatto gustare: un potere, piccolo ed effimero, ma un potere; l'eguaglianza delle ore calde, il trattare da pari a pari con i capi, vedere impaurita l'organizzazione⁴⁰.

⁴⁰ G. Bocca, *La rabbia non ha salario*, in *Il Giorno*, 1° giugno 1968.

Questi elementi si diffondono con forza a Torino tra l'estate e l'autunno del '69 travolgendo e trasformando in parte anche il sindacato. Alla fine di maggio i delegati di squadra delle Officine Ausiliarie della Fiat di Torino si muovono in questa direzione chiedendo l'istituzione del delegato operaio e il riconoscimento del ruolo dell'assemblea:

L'assemblea è lo strumento attraverso cui gli operai, uniti per squadra, per reparto, per officina, discutono e decidono gli obiettivi da raggiungere, i modi per raggiungerli e il loro potere e il controllo sul lavoro. [...] l'assemblea nomina il delegato e può revocarlo in qualsiasi momento. Ogni iniziativa del delegato è l'espressione della volontà e della decisione dell'assemblea⁴¹.

Tra maggio e giugno viene costituita anche una assemblea congiunta operai-studenti che si riunisce ogni sabato e coordina le manifestazioni. Le discussioni vengono verbalizzate in numerosi quaderni che restituiscono quel clima. Introducendo l'assemblea del 21 giugno Pino Bonfiglio a proposito dei sindacati dice:

I sindacati trattano la condizione operaia, lo sfruttamento, ma non lo vogliono abolire. La fabbrica da luogo di divisione degli operai è diventata luogo di unione, di discussione, di organizzazione. Vogliamo cose uguali per tutti, aumenti uguali per tutti, seconda categoria per tutti (Crainz 2003, p. 350).

Una delle forme di lotta introdotte nel 1968-69 è la riduzione della produzione decisa dagli stessi operai attraverso la formula dell'autoriduzione dei ritmi. Questa forma di lotta si rivelerà particolarmente efficace contro i tentativi di intensificazione del lavoro. Una spiegazione del problema è contenuta nel giornale di lotta diramato il 6 giugno 1969 da un gruppo operaio vicino al Psiup di Torino:

Quando un operaio comincia a pensare alla sua giornata lavorativa di 8 ore e si chiede da dove nasca il suo salario e il profitto del padrone scopre una cosa inattesa: che la sua giornata è divisa in due parti. Nella prima parte l'operaio produce una somma di denaro pari al suo salario; nella seconda parte l'operaio produce il profitto del padrone. Le prime due ore diventano salario le restanti 6 pro-

⁴¹ L'appello dei delegati di squadra delle Officine Ausiliare della Fiat di Torino è in *Lotte alla Fiat. Documenti in Classe*, n. 2, 1970, p. 153.

fitto del padrone. [...] il padrone non paga il lavoro dell'operaio, altrimenti tutte le 8 ore di lavoro sarebbero dell'operaio. Quello che il padrone paga all'operaio sono semplicemente i mezzi per vivere. [...] detto questo tutta la lotta degli operai della Fiat deve essere diretta contro questo sistema di super-sfruttamento. Questa lotta si fa diminuendo la produzione⁴².

Il 3 luglio a Torino la situazione si fa esplosiva. La manifestazione sindacale in città sui temi della casa viene caricata dalla polizia. Il bilancio è di 70 feriti, 200 fermati, 28 arrestati. Un gruppo di operai e studenti stende la cronaca degli avvenimenti. L'interesse del documento, che serviva come base per assemblee comuni operai-studenti, sta nella coscienza dell'arricchimento politico comune di quell'esperienza. Nella sua parte finale, il resoconto risente dell'illusione che il sindacato fosse ormai superato nella classe operaia, per lo meno a Torino. Proprio allora invece, nell'estate del 1969, e in particolare a Torino e Milano, il sindacato sta per entrare nella fase di sua massima espansione nella classe operaia e di nuova costruzione dal basso con la costituzione del sindacato dei consigli:

Giovedì 3 luglio, durante lo sciopero generale proclamato dai sindacati per il blocco dei fitti, un corteo indetto dalle avanguardie operaie e studentesche è stato aggredito dalla polizia prima ancor di poter partire dalla porta 2 di Mirafiori. Le cariche si sono succedute con estrema violenza, nel tentativo di disperdere i circa 3000 operai che si erano radunati per la manifestazione. Il corteo è riuscito a formarsi lo stesso e imboccare corso Traiano. Qui è stato di nuovo caricato dalla polizia. [...] per più di 5 ore corso Traiano è stato conteso alla polizia. Sono state costruite barricate, incendiate parecchie macchine. [...] non ci troviamo di fronte ad un generico scavalciamento del sindacato; ci troviamo di fronte a un rifiuto politico del sindacato come strumento di mediazione della lotta di classe. Dietro questo rifiuto c'è la richiesta, l'esigenza di una diversa organizzazione operaia; non di un sindacato più combattivo⁴³.

I metalmeccanici aprono la vertenza contrattuale intorno alla fine di luglio. La situazione è articolata e complessa. Oltre alle lotte aziendali, la sfida alle controparti, i rapporti fra confederazioni, la battaglia per un rin-

⁴² Il documento sull'autoriduzione dei ritmi è riportato in *Lotte alla Fiat. Documenti* in *Classe*, n. 2, 1970, pp. 221-223.

⁴³ Il documento dal titolo *Dalla fabbrica alla società: corso Traiano a Torino (3 luglio 1969)* è in *Lotte alla Fiat. Documenti*, in *Classe*, n. 2, 1970, pp. 225-226.

novamento profondo, le pressioni dei nuovi gruppi e organismi operai-studenti. Il sindacato risponde intensificando la comunicazione e il rapporto con i lavoratori. In una circolare della Fiom in proposito si legge:

Dinanzi alla contestazione, ai fenomeni di scavalco e di aggiramento del sindacato è necessaria una risposta che chiami i lavoratori a discutere, a dibattere, a scegliere. Altre soluzioni legittimerebbero nei lavoratori la convinzione che il sindacato non intende accogliere le richieste di partecipazione per proporre soluzioni verticistiche o burocratiche che porterebbero ad un vero e proprio distacco fra il mondo sindacale e quello operaio. Le richieste contrattuali non devono rappresentare più la scelta di una ristretta cerchia di dirigenti, ma invece il risultato di un profondo e consapevole dibattito di base che riesca a saldare la volontà degli iscritti con quella dei non iscritti⁴⁴.

Analoghe considerazioni attraverseranno anche il dibattito interno alla Fim e alla Uilm. Il fermento dei metalmeccanici si traduce, in quelle settimane, nella moltiplicazione di iniziative sotto forma di convegni e assemblee anche attraverso il coinvolgimento degli impiegati. La Uilm, ad esempio, organizzerà un convegno dedicato ai giovani nel sindacato; un modo, questo, per tenere in considerazione il crescente peso del mondo giovanile nei cambiamenti che stavano attraversando la società italiana. Nel frattempo le strutture sindacali e le aziende saranno invase da migliaia di questionari sulla piattaforma contrattuale i cui esiti arriveranno direttamente ai vertici della categoria. Le risposte variano da frasi sintetiche a ragionamenti più articolati, ma offrono tutte la testimonianza di un lavoro in sintonia con quella ricerca di partecipazione che costituiva la maggiore preoccupazione per la Fiom, la Fim e la Uilm. È utile riportare qualche esempio:

Le indicazioni stabiliscono aumenti eguali per tutti. [...] tutti d'accordo nel richiedere un aumento attorno alle 70 lire orarie non contrattabile. [...] la spinta è per aumenti eguali per tutti anche se in alcuni casi si è evidenziato uno spostamento sulla necessità di tenere conto delle differenziazioni professionali⁴⁵.

⁴⁴ Il documento Fiom è in *Rassegna Sindacale*, 10 luglio 1969.

⁴⁵ Alcuni stralci delle risposte ai questionari proposti da Fiom, Fim e Uil sono in *Rassegna Sindacale*, 15 luglio 1969.

Sul tema degli aumenti salariali eguali per tutti si possono notare differenti posizioni nelle confederazioni. La Uilm, e in modo particolare la Fim, si fanno promotrici di queste nuove istanze, mentre la Fiom ci arriva in un secondo momento. Pierre Carniti ricostruisce così la discussione interna ai sindacati sull'egualitarismo salariale:

Su questa rivendicazione ci fu una accesa discussione all'interno del sindacato. E non mancarono i mal di pancia all'interno della Fiom. Io lo spiego col fatto che il principio dell'eguaglianza è più legato ad una ispirazione cristiana rispetto ad altre culture. [...] il valore dell'eguaglianza ha accenti più profondi nella cultura cristiana rispetto a quella marxista. Forse anche per questi motivi sul piano contrattuale, la Fiom si avvicina a questa tendenza verso l'eguaglianza con qualche impaccio, fa fatica a metabolizzarla. La Fim invece metabolizzò di più quei fermenti egualitari che già negli anni precedenti si manifestavano. [...] Ricordo che ci fu una polemica su questo fra me e Trentin in occasione del Congresso della Fim del '69 a Sirmione. Trentin mise in guardia dal compiere scelte che definì di tipo opportunistico, cioè che risentivano di un clima particolare, quello della contestazione. Lui voleva sottolineare il rischio di accodarsi a questa spinta mentre invece nella tradizione del movimento operaio il lavoro è riconosciuto anche per le sue distinzioni professionali (Benvenuto 2009, p. 57).

Bruno Trentin definisce la scelta dell'egualitarismo salariale «una scelta combattuta. Io stesso mi sono battuto perché prevalessero posizioni diverse. Alla base di quella rivendicazione c'erano certamente considerazioni generose. Ma ero convinto che se il sindacato avesse sottovalutato l'esistenza di diversità di conoscenza e professionalità fra i lavoratori, avrebbe concesso questo spazio al padrone» (Trentin 1999, p. 107). La forza delle argomentazioni unitarie si evidenzia nel corso del convegno tenuto a Milano dalla Fiom, dalla Fim e dalla Uilm il 26 e 27 luglio 1969. Giunge al termine quell'operazione di partecipazione che ha visto al suo attivo quasi trecentomila interventi e centinaia di assemblee. La piattaforma approvata fissa le rivendicazioni contrattuali più importanti che poi caratterizzeranno l'autunno caldo. I punti di novità sono la richiesta di aumenti salariali uguali per tutti; riduzione dell'orario di lavoro da portare a 40 ore settimanali per tutta la categoria; parità normativa fra operai e impiegati; diritti sindacali quali il diritto di assemblea all'interno delle aziende e tutela per i componenti degli organismi sindacali; riconoscimento della fi-

gura del delegato (Foa 1975, pp. 185-187)⁴⁶. Piero Boni ricostruisce così il convegno Fiom, Fim, Uilm del 27 luglio 1969 che porta alla stesura della piattaforma unitaria:

L'assemblea dei delegati metalmeccanici per varare la piattaforma contrattuale del 27 luglio 1969 che presiedetti in qualità di cosegretario generale della Fiom fu un momento di grande partecipazione. Avevamo la sensazione di una grande risposta dei lavoratori. Non solo, avevamo anche l'ambizione di essere noi a decidere i tempi della trattativa (Benvenuto 2009, p. 91).

Il 29 luglio la piattaforma viene inviata alla Confindustria e alla Intersind-Asap. Sfidando le ferie di agosto, un documento in cinquecentomila copie viene preparato da Fiom, Fim e Uilm per tutte le strutture sindacali dei metalmeccanici e per le aziende. Nel documento si legge:

Non abbiamo commisurato le rivendicazioni alle possibilità del sistema, ma alle condizioni, alle esigenze degli operai, coscienti che ciò vuol dire modificare profondamente i rapporti reddito e di potere della società italiana. Sappiamo che l'avversario non starà fermo, che nuovi ricatti e nuovi tentativi di divisione, anche sul piano sindacale verranno avanti. Per questo i metalmeccanici intendono conquistare nella battaglia dell'autunno non soltanto un importante rinnovamento contrattuale, ma una nuova tappa dell'unità sindacale⁴⁷.

Gli industriali rispondono – Confindustria il 1° agosto, l'Intersind il 5 – dando appuntamento a settembre. Dopo le ferie estive, di fronte alle nuove agitazioni in corso nelle diverse officine e sezioni la Fiat decide la sospensione di 20.000 operai. Nello stesso tempo la Confindustria pone la pregiudiziale del blocco della contrattazione articolata. È subito rottura. A Milano intanto si riaccende la protesta dei 12.000 operai e impiegati della Pirelli Bicocca. I lavoratori milanesi chiedono un miglioramento del premio di produzione, necessario per «rimpolpare lo stipendio»⁴⁸, il suo sganciamento dalla produzione e il riconoscimento dei diritti sindacali per contestare l'autoritarismo della direzione. I lavoratori chiedono il di-

⁴⁶ L'aumento salariale richiesto era di 75 lire orarie per tutte le categorie operaie e 15.600 lire mensili per tutte le categorie speciali e impiegatizie.

⁴⁷ Il documento di Fiom, Fim e Uilm è in *Rassegna sindacale*, 29 luglio 1969.

⁴⁸ *Milano: decisa risposta alla serrata di Pirelli. Il senato chiede un intervento contro la rappresaglia*, in *l'Unità*, 25 settembre 1969.

ritto di assemblea, di costituire dei comitati di reparto e il definitivo distacco dei membri delle commissioni interne dalla produzione, così che avrebbero potuto dedicarsi esclusivamente alla loro attività⁴⁹. Tempi e forme dell'agitazione vengono decisi dai lavoratori dello stabilimento della Bicocca durante alcune assemblee. «Il fatto che la mobilitazione fosse portata avanti senza soluzione di continuità da diversi mesi non aveva fiaccato i lavoratori, che giunsero alla nuova ondata di lotte decisi a ottenere dalla direzione dell'azienda il riconoscimento delle loro rivendicazioni»⁵⁰. Il metodo assembleare adottato alla Pirelli in quei giorni diventa prassi anche nelle altre aziende milanesi in sciopero. *L'Unità* presenta questo metodo come «una lezione di democrazia, non certo un esempio di scavalco a sinistra dei sindacati»⁵¹. Scrive Giorgio Manzini:

Le zone attorno agli stabilimenti sono diventate terreno di esercitazione operaia: vi si riversano cortei di tute bianche che occupano le carreggiate, dirigono il traffico e distribuiscono i loro volantini. [...] più tardi i metalmeccanici dell'Alfa Romeo e della Innocenti invaderanno i mercati e i mercatini rionali per spiegare alle donne che la lotta sindacale tocca l'intera città (Manzini 1990, p. 47).

Nelle settimane successive il fronte dello scontro si allarga a macchia d'olio. Ai lavoratori della Bicocca si uniscono i chimici e i metalmeccanici, che con lo sciopero dell'11 settembre danno inizio alla lotta per il rinnovo del contratto di categoria. La lotta dei metalmeccanici, partita «sen-

⁴⁹ *Cinquemila in assemblea all'interno della Pirelli*, in *l'Unità*, 27 agosto 1969. La direzione della Pirelli, dopo l'accordo siglato nel dicembre precedente, si era dichiarata disponibile a trattare il miglioramento dei premi di produzione. Cfr., *Pirelli: 15 mila nelle assemblee approvano la bozza dell'accordo*, in *l'Unità*, 12 dicembre 1968. Tra i diritti sindacali richiesti dai lavoratori vi erano l'assemblea, giudicata «uno strumento consultivo a disposizione del sindacato, ma in alcune occasioni anche come momento fondamentale nell'assunzione di scelte decisionali», il referendum e i gruppi di lavoro. Cfr. *La Pirelli bloccata da operai e impiegati*, in *l'Unità*, 22 agosto 1969; *Pirelli di Milano: oggi nuova fermata*, in *l'Unità*, 23 agosto 1969; *Schierati i polizioti ai cancelli della Pirelli-Bicocca*, in *l'Unità*, 6 settembre 1969.

⁵⁰ *Sciopero a Milano*, in *l'Unità*, 5 settembre 1969.

⁵¹ *Alla Bicocca è cominciato lo sciopero del rendimento*, in *l'Unità*, 5 settembre 1969; *Il Giorno* invece presenta la situazione in modo diverso: «I sindacati sono tenuti in scacco dai comitati di base che spingono per la rottura a tutti i costi; il clima si è andato deteriorando per atti di intemperanza e di violenza, lanci di pomodori, vandalismi contro le vetture di impiegati e dirigenti. Cfr. *Il Giorno*, 3 settembre 1969.

za bisogno di rodaggio»⁵², viene articolata attraverso scioperi di mezz'ora o di un'ora che «costavano meno all'operaio e di più al padrone»⁵³. In questo modo i lavoratori riescono a prolungare le astensioni dal lavoro per tutto il mese di settembre e a promuovere decine di manifestazioni che culminano con «una imponente manifestazione il 5 ottobre, quando nove cortei di lavoratori raggiunsero piazza del Duomo»⁵⁴. La decisione di proseguire la lotta mentre sono in corso le trattative contribuisce ad inasprire il clima. La Pirelli risponde con la serrata e fa giungere carichi di pneumatici dalle proprie aziende in Portogallo e Spagna. La risposta è altrettanto dura: sciopero immediato che paralizza la fabbrica e incendio di copertoni. Poco dopo c'è un nuovo sciopero generale:

Il sindacato dice «100 mila in piazza» e sono davvero 100 mila i metalmeccanici e i chimici che si riversano nella piazza. Il muro che divideva la Milano operaia dalla Milano terziaria, la Milano delle balie e la Milano dei colletti bianchi è travolto: la periferia si rovescia in pieno centro, trascinandosi dietro anche chi aveva sempre pronunciato sottovoce la parola sciopero (Manzini 1990, p. 52).

Dopo l'esplosione della protesta dovuta alla serrata decisa dalla Pirelli, alla fine di ottobre sono nuovamente i metalmeccanici a protestare nel centro di Milano. Il ministro del Lavoro, Carlo Donat-Cattin definisce la serrata della Pirelli «un fatto grave socialmente e politicamente»⁵⁵. Nella riunione della Direzione Pci del 25 settembre 1969 Pietro Ingrao riferisce che «Donat-Cattin è stato in stretto contatto con noi, giorno dopo giorno. Abbiamo concordato tutto con lui, anche la discussione alla Camera»⁵⁶. Fernando Di Giulio aggiunge: «Donat-Cattin lavora ormai quotidianamente tendendo ad un appoggio organico con i sindacati e con il

⁵² *A Milano un operaio su tre è diventato attivista sindacale*, in *l'Unità*, 11 ottobre 1969.

⁵³ *L'Autunno dei metallurgici*, in *l'Unità*, 23 dicembre 1969.

⁵⁴ *Ibidem*. Si veda anche *A Milano un operaio su tre è diventato attivista sindacale*, in *l'Unità*, cit., in cui si dice «A Milano in queste settimane si stanno svolgendo una serie infinita di manifestazioni cui anche il cronista più scrupoloso difficilmente può star dietro».

⁵⁵ *Milano: decisa risposta alla serrata di Pirelli. Il senato chiede un intervento contro la rappresaglia*, in *l'Unità*, 25 settembre 1969.

⁵⁶ Apc Ig, Direzione, *Verbale della Direzione del 25 settembre 1969, Intervento di Pietro Ingrao*, microfilm 6, pp. 2039-2041.

nostro partito. È un fatto politico abbastanza nuovo»⁵⁷. Alcune migliaia di lavoratori decisi a «far sentire la loro volontà di lotta»⁵⁸ «per cinque giorni assediano la sede dell'Assolombarda, mentre le delegazioni degli operai vanno a parlare nelle scuole e nelle università per concordare iniziative congiunte con gli studenti. Così sono ricostruiti quei giorni nella cronaca de *l'Unità*:

Tra il 28 ottobre e il 1° novembre i metalmeccanici milanesi si alternano in un «và e vienì» dalle fabbriche grigie della periferia alle strade scintillanti della città, fin sotto il palazzo dei padroni, guardato da inutili, imponenti schieramenti di poliziotti e di carabinieri per rendere evidente la loro determinazione a continuare nella battaglia contrattuale alla direzione dell'Associazione degli industriali lombardi che veniva considerata la parte più animosa dello schieramento confindustriale⁵⁹.

L'azione sindacale rafforza e salda in quei mesi i suoi legami con gli organismi sviluppati spontaneamente dagli operai e in particolare con i consigli di fabbrica conquistati oramai in tutte le aziende più importanti. I consigli, nati in contrapposizione alle commissioni interne, espressione del sindacalismo tradizionale e ritenute rigide e verticistiche, si sovrappongono nei mesi dell'autunno caldo alla struttura sindacale preesistente, avviando una progressiva integrazione fra democrazia diretta e democrazia delegata. I consigli di fabbrica costituiscono quindi la nuova struttura di rappresentanza dei lavoratori nelle fabbriche e radunano tutti i delegati di un'unità produttiva. Il delegato rappresenta i lavoratori che all'interno del processo produttivo fanno parte o di uno stesso reparto, o di uno stesso ufficio o di uno stesso gruppo di cottimo (Turone 1992, p. 411; Trentin 1980, pp. 30-40)⁶⁰. Il fatto veramente nuovo dei consigli di fabbrica è

⁵⁷ *Ibidem*, Intervento di Fernando Di Giulio.

⁵⁸ *Portano nel cuore di Milano i panni sporchi della condizione operaia*, in *l'Unità*, 30 ottobre 1969.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ «Il consiglio di fabbrica era assunto a centro della scena sociale e politica come valido strumento di lotta e veicolo di partecipazione prestigioso, che diventava una specie di asso pigliatutto in quanto emanazione diretta della classe operaia». Questi organismi incontrano però delle resistenze soprattutto nel partito comunista. La federazione milanese del Pci prenderà posizione contro i consigli di fabbrica nel 1971 in favore delle commissioni interne. Anche all'interno del sindacato le posizioni sono diverse. Vi era accordo sul riconoscimento della funzione che i consigli potevano svolgere per portare avanti il processo uni-

rappresentato però dal sistema di elezione dei suoi membri. Sarà annullata infatti la distinzione fra gli iscritti ai sindacati e no e tutti i lavoratori verranno eletti attraverso schede bianche dove non sono riportati i nomi dei candidati. I delegati poi, possono essere revocati in qualunque momento attraverso il voto di sfiducia e, non godendo inizialmente del diritto all'esonero dal lavoro in fabbrica, mantengono un legame maggiore con la base rispetto ai membri delle commissioni interne. «I consigli di fabbrica insieme alle commissioni interne e ai comitati di reparto definivano nel corso delle assemblee le modalità per le manifestazioni in strada, per i comizi, affidavano compiti precisi ad ogni lavoratore per procurare cartelli, fischietti, striscioni, microfoni, nominavano i componenti del servizio d'ordine e decidevano i picchettaggi davanti alle fabbriche difficili»⁶¹. I consigli interverranno anche al termine delle vertenze per esprimere così il loro giudizio sugli accordi aziendali e contrattuali raggiunti dai sindacati con la controparte. Il sindacato mantiene il suo ruolo di soggetto legittimato a trattare con le imprese, ma la volontà della base di partecipare direttamente alla definizione degli accordi porta al fatto che la loro ratifica sarà subordinata al voto favorevole dei lavoratori. Su *Il potenziometro*, organo del consiglio di fabbrica della Lesa di Milano, si spiega il ruolo dell'assemblea di fabbrica, nuovo strumento di democrazia operaia e sindacale e di gestione operaia delle vertenze:

L'assemblea è informazione. Noi lavoratori non abbiamo grandi possibilità di informazione, i giornali sono dei padroni, la Tv non è certo dalla parte dei lavoratori. Fino a ieri se un lavoratore voleva essere informato delle vertenze contrattuali doveva andare lui nella sede del sindacato. Ora il lavoratore può partecipare alle assemblee in fabbrica. [...] l'assemblea è partecipazione, è fatta perché tutti i lavoratori intervengano e prendano la parola. L'assemblea è democrazia, deve discutere per decidere. Il lavoratore che prima non contava niente, comincerà a contare perché è chiamato personalmente a decidere (Foa 1975, pp. 206-208).

tario nelle aziende, ma sul carattere sindacale di tali istanze e sui rapporti con gli organismi di fabbrica già esistenti il dibattito è acceso (Accornero 1992, pp.70-71). In proposito si veda *Brevi note sui problemi di politica organizzativa in preparazione della Conferenza di organizzazione della Ccdl di Milano e provincia che si terrà nei giorni 18-19 dicembre 1970* in Adl Ccdl Seg 2 II i/29.

⁶¹ *A Milano un operaio su tre è diventato attivista sindacale*, in *l'Unità*, cit.

L'istituzione del delegato, che Lotta continua definisce «delegato bidone», consente al sindacato di captare interessi appena affioranti in un punto qualsiasi dello schieramento operaio, e di generalizzarli poi fra l'insieme dei lavoratori (Accornero 1992, p. 66). In questo modo, il sindacato riesce a radicarsi nella fabbrica. Grazie al monopolio della negoziazione, il sindacato riesce a intercettare e incanalare una conflittualità che non si esaurisce nelle richieste contrattuali, ma che comunque se ne alimenta ricevendo da esso radicalità e spinta propulsiva, e offrendo ad esso una negoziabilità e generalizzazione. «Si innesca una dinamica di lunga durata, in cui l'intervento dell'istituzione sindacale finisce per impedire la fisiologica caduta della spontaneità nei punti più bassi del ciclo, e a sua volta l'incandescenza della spontaneità finisce per impedire l'istituzionalizzazione del conflitto e la sua chiusura negoziale, nei punti forti del processo organizzativo» (Revelli 1995, pp. 457-458).

Questa onda d'urto dei lavoratori si scontra con la resistenza della Confindustria, che subordina la stipulazione del nuovo contratto dei metalmeccanici alla contemporanea stesura di un documento che avrebbe dovuto regolamentare le controversie aziendali, ponendovi un freno (Turone 1992, p. 401). La richiesta va in netto contrasto con la nuova linea della contrattazione articolata adottata dai sindacati e rende così impossibile il raggiungimento di un accordo riaccendendo il conflitto sociale. Piero Boni, nel suo intervento al Comitato direttivo della Cgil del 14 novembre 1969, ribadisce la netta chiusura del sindacato di Corso Italia alle richieste di Confindustria dicendo espressamente «la contrattazione aziendale non è in vendita»⁶².

Il clima si fa teso ovunque, soprattutto dove si verificano episodi di «crumiraggio». Vittorio Emiliani, ad esempio, racconta su «Il Giorno» quanto accade durante uno sciopero generale a Bergamo:

Anche la provincia bianca sciopera con rabbia. Si presenta un quadro largamente imprevedibile e imprevisto di violenza e tensione. [...] bersaglio centrale della dimostrazione della folla sono stati gli uffici del padrone bergamasco, con la P maiuscola, l'azienda dove gli impiegati non scioperano mai⁶³.

⁶² As Cgil nazionale, Organismi dirigenti, Comitato direttivo, *Verbale del 14 novembre 1969, Relazione di Piero Boni*.

⁶³ V. Emiliani, *Bergamo. La presenza dei crumiri scatena i dimostranti. Vetrate in pezzi, fischi e grida*, in *Il Giorno*, 22 ottobre 1969.

Gli scioperi si susseguono da due mesi e questo comporta costi elevati sia per le imprese che per gli operai. Nel suo intervento alla Direzione del Pci del 5 novembre 1969 Luciano Lama in proposito dice che «le forniture cominciano a mancare in alcuni settori e che io ricordi questo si verifica per la prima volta nel nostro paese». L'autunno caldo arriva anche in quelle piccole fabbriche dove gli scioperi erano banditi da tempo e questo provoca reazioni a volte estreme. Ad Aprilia, in provincia di Latina, il proprietario di una fabbrica, che è anche sindaco del paese, spara colpi di fucile contro gli scioperanti. A consolidarsi, dice Guido Crainz, «è quella consapevolezza diffusa di un orizzonte di diritti che lo Statuto dei lavoratori sancirà l'anno successivo. Al di là di singole, decisive conquiste (la fine dei licenziamenti arbitrari e delle misure antisindacali, la libertà di organizzazione in fabbrica) era la dignità del lavoratore ad essere affermata e difesa: un vero mutamento d'epoca, una lezione di cittadinanza di grandissimo rilievo» (Crainz 2003, p. 356). Le lotte del '68-69 sono alla base della costruzione dell'unità sindacale, della cui costruzione sono protagonisti gli stessi lavoratori. Prima di allora, gli operai in fabbrica seguivano le direttive, e quindi anche le divisioni, che venivano dalle organizzazioni provinciali e nazionali. Nelle lotte del '68-69 i lavoratori decidono le rivendicazioni, gestiscono e controllano le lotte da vicino. L'unità di fabbrica diventa unità dei sindacati. Le piattaforme rivendicative e le decisioni di lotta, che prima erano prese separatamente, ora sono emanate sempre unitariamente.

3. Una riflessione su conflitto, violenza e il terrorismo

Alla fine degli anni Settanta, la fabbrica ha rallentato i ritmi di produzione perché si stanno predisponendo quelle radicali trasformazioni tecnologiche, prima fra tutte la robotizzazione delle linee, che la caratterizzeranno negli anni successivi. I nuovi assunti esprimono una profonda rottura con la precedente generazione operaia, più sindacalizzata, rifiutano di accettare quella riduzione della propria vita e del proprio tempo a merce che è stata all'origine dello stesso conflitto operaio (Berta 1998; Berta 1998; Sangiovanni 2006; Revelli 1989). La stessa dirigenza Fiat appare consapevole che Mirafiori sia di fatto ingovernabile. Insubordina-

zioni e violazioni sono ormai la norma e non l'eccezione. Il vertice aziendale elabora allora la propria strategia che ha come obiettivo la criminalizzazione del conflitto, il ribaltamento dei rapporti di forza interni, il ridimensionamento del ruolo e del peso del sindacato, e approfitta della battaglia totalizzante che questo sta conducendo contro il terrorismo. L'omicidio di Carlo Ghiglieno provoca scompiglio, estremo disagio e costruisce tra i dirigenti dell'azienda un clima da psicosi. Il 9 ottobre la Fiat, convinta di dover arrestare un degrado ormai insostenibile, procede al licenziamento di 61 lavoratori accusati di «comportamento incompatibile con la civile convivenza sul luogo di lavoro». È il risultato di un'indagine compiuta dall'azienda su circa 200 operai osservati da vicino nelle officine, su cui ci sono appuntate le relazioni dei capi reparto per i soprusi e le intimidazioni subite durante gli scioperi. Schedati come violenti, l'azienda ha vagliato i singoli casi e sulla lista dei licenziamenti sono finiti appunto in 61. La Fiat sta per scrivere il prologo di quella strategia che la porterà nell'autunno del 1980 a cambiare per sempre il volto della fabbrica. E con i licenziamenti vuole mandare un segnale incontrovertibile su chi comanda, in primo luogo ai sindacati. Meno esplicita, ma molto più grave è la filosofia che sostiene l'intervento della direzione aziendale torinese: nel giudicare non si può distinguere tra gli atti terroristici e quelli che superano il limite di un corretto comportamento tra le parti sociali. È una equiparazione affrettata e strumentale dal sapore antico. La Fiat accusa gli operai protagonisti delle lotte di Mirafiori di essere solo una faccia della stessa medaglia del terrorismo identificandolo con la conflittualità sociale. Anche se non c'è un'esplicita denuncia di un nesso tra i 61 e il terrorismo, sono gli stessi dirigenti Fiat Cesare Annibaldi e Maurizio Magnabosco a riconoscere che «è chiaro il sottinteso di un continuum fra le varie forme della violenza in fabbrica: ciò costituiva il punto di forza della denuncia aziendale, anche se nessun dirigente si spingeva a sostenere l'esistenza di un collegamento diretto fra le forme della mobilitazione violenta e il terrorismo» (Berta 1998, p. 195). Come sottolinea Giuseppe Berta «l'aggressione del terrorismo stava sortendo l'effetto di rinsaldare tutti i livelli della catena gerarchica aziendale, che ora premevano con forza sul vertice Fiat perché contrattasse con ogni forza il potere del sindacato e normalizzasse la situazione di fabbrica» (Berta 1998, p. 192). I sindacati reagiscono affermando che il vero obiettivo dell'azienda non è la lotta al

terrorismo, ma è quello di ridurre l'incidenza del sindacato in fabbrica e di decidere gli assetti di potere futuri della società italiana⁶⁴. La Fiat lancia un messaggio chiaro: la conflittualità operaia in fabbrica ha raggiunto limiti inaccettabili⁶⁵. È evidente a tutti – sindacati, azienda, opinione pubblica – che quello che avviene alla Fiat non riguarda solo una fabbrica, non è un semplice conflitto industriale, ma la prova di forza che sta disegnando lo scenario del decennio successivo. La risposta sindacale è del segretario generale della Flm Pio Galli durante l'assemblea dei delegati di tutte le categorie che si tiene a Torino il 16 ottobre:

Con i licenziamenti la Fiat strumentalizza il terrorismo a fini apertamente anti-sindacali e antioperai. [...] scredita la classe operaia che è stata in questi anni in Italia una delle forze che ha combattuto più coerentemente il terrorismo. [...] è la condizione per mettere il sindacato di fronte a un ricatto inaccettabile. O il movimento sindacale nella lotta necessaria al terrorismo rinuncia al conflitto nella fabbrica e quindi alla difesa della classe operaia perdendo in questo modo qualsiasi forza di rappresentanza reale e divenendo quindi docile strumento del padronato, oppure il movimento sindacale sarebbe quotidianamente esposto ad essere indicato come complice della logica terroristica. [...] ribadiamo con forza che tra il movimento sindacale e il terrorismo c'è un solo rapporto possibile: un antagonismo radicale e insanabile. E questo perché non esiste nessun ponte, nessun legame tra la lotta di fabbrica, la conflittualità sociale – anche quando questa sia costretta ad assumere un carattere di grande asprezza – e il terrorismo⁶⁶.

Il parziale fallimento dello sciopero indetto il 23 ottobre contro i licenziamenti conferma in realtà il momento di difficoltà di un sindacato attraversato da divisioni interne di fronte ad una decisa ripresa dell'iniziativa aziendale⁶⁷. La Flm decide quindi di denunciare la Fiat per comportamento antisindacale. Questo produce un irrigidimento dei rapporti con le Confederazioni, già tesi per le difficoltà poste dai rinnovi dei con-

⁶⁴ I sindacati chiedono alla Fiat: «Subito fuori prove concrete», in *Il Corriere della Sera*, 10 ottobre 1979.

⁶⁵ *Sospesi dalla Fiat 61 operi. Violenze fisiche e minacce*, in *La Stampa*, 10 ottobre 1979; E. Scalfari, *Gianni Agnelli e i Sessantuno. Intervista col presidente della Fiat*, in *la Repubblica*, 20 ottobre 1979.

⁶⁶ As Cgil nazionale, Ufficio Segreteria, fascicolo 4, b. 1. *Lottiamo contro il terrorismo. difendiamo la democrazia e i diritti sindacali. Respingiamo la natura dei provvedimenti Fiat. Assemblea dei delegati di tutte le categorie organizzata da Cgil, Cisl, Uil, Torino, 16 ottobre 1979. Relazione di Pio Galli.*

⁶⁷ S. Tropea, *Fallito in parte lo sciopero per i 61 alla Fiat*, in *la Repubblica*, 24 ottobre 1979; *Fiat, un'altra giornata difficile*, in *l'Unità*, 24 ottobre 1979.

tratti aziendali, nei quali si registra una forte spinta per ottenere aumenti salariali, e per l'intera strategia della vertenza Fiat⁶⁸. Sulle colonne di *Nuova Società* anche il Pci torinese inizia la discussione sulla svolta della Fiat. Con i giornalisti gli operai comunisti affrontano la lotta di pochi mesi prima per il rinnovo contrattuale e parlano di una certa subalternità di sindacato e partito nei confronti dell'estremismo durante gli scioperi:

«Certo di violenza ce n'è, anche se dovremmo fare un lungo discorso» inizia Carmine, della Verniciatura. «E dovrebbe partire dalle responsabilità della fabbrica, che ha concentrato scientemente in aree i meno controllabili, o più giovani, o i gruppettari di un certo tipo. L'area della Verniciatura, per esempio. O le Presse a Chivasso. Abbiamo discusso troppo poco sulle forme di lotta, e ci siamo trovati con le spalle al muro, a difendere comportamenti che non potevamo condividere, ma che dovevamo contestare sul piano politico. Esempi? I blocchi stradali durante il contratto. E i cortei duri. Anche qui c'era un'esasperazione che non era contenibile in quei momenti, sei scavalcato. E da dentro filmavano i cortei e gli assalti, di prove e documenti per incastrare anche noi ce ne sono centinaia»⁶⁹.

Emerge dalle interviste la constatazione di ritardi e difficoltà organizzative del partito e del sindacato nel rapporto faticoso e contraddittorio con la nuova leva operaia, quella saldatura decisiva fra l'esperienza della generazione del ciclo di lotte 1968-1973, protagonista del cambiamento, e chi è entrato in una fabbrica diversa e con nuovi problemi. Il 9 novembre Giorgio Amendola interviene sulla vicenda dei 61 licenziamenti alla Fiat con un lungo editoriale su *Rinascita* in cui accusa apertamente il movimento operaio di ritardi nell'iniziativa contro la violenza in fabbrica. A partire dal 1969-70, scrive il dirigente comunista, «si sono sviluppate nelle aziende nuove forme di democrazia che hanno dato vita ai consigli di fabbrica. Questi organismi hanno svolto una funzione rinnovatrice sostituendo le vecchie commissioni interne», ma, prosegue Amendola, «in seguito hanno perso il

⁶⁸ M. Ricci, *Un secco alt della Cgil alla spinta salariale*, in *la Repubblica*, 28 novembre 1979. A conferma delle tensioni tra Flm e Cgil anche le polemiche per gli spostamenti di alcuni dirigenti metalmeccanici in quei giorni. Cfr. R. Armeni, *Quasi un terremoto nel sindacato. Salta il gruppo dirigente della Fiom*, in *il manifesto*, 29 novembre 1979; V. Sivo, *Sotto accusa la Cgil per i tre comunisti allontanati dalla Fiom*, in *la Repubblica*, 1° dicembre 1979; S. Revelli, *Pio Galli: non cambierà la politica della Flm*, in *Il Corriere della Sera*, 1° dicembre 1979.

⁶⁹ «Tocca sempre a noi del Pci cavare le castagne dal fuoco». *Interviste ad operai e sindacalisti comunisti*, in *Nuova Società*, n. 157, 27 ottobre 1979.

loro carattere e non sono riusciti ad assicurare la partecipazione e la rappresentanza dell'intera massa degli operai, dei tecnici, degli impiegati»:

Le rivendicazioni sono cresciute incontrollate, con un progressivo livellamento delle retribuzioni, in un esasperato egualitarismo che mortifica l'orgoglio professionale e che fa aumentare i salari senza aumentarne la produttività. Solo di recente, grazie a Lama, si è riconosciuto che il salario non può essere considerato una variabile indipendente della produttività, ma bisogna ammettere che questa posizione non è passata nella realtà della lotta sindacale⁷⁰.

Nella seconda parte della sua analisi, Amendola si concentra sul problema della violenza e sugli errori commessi dai comunisti nelle fabbriche:

I comunisti hanno commesso l'errore di non avere criticato questo comportamento del sindacato per un'accettazione supina dell'autonomia sindacale e per non estraniarsi dai cosiddetti movimenti. In passato la forza del movimento operaio è stata proprio quella di non ricorrere alla violenza nella lotta di classe. Solo di recente vengono denunciati fatti che prima erano tenuti nascosti: le intimidazioni, le minacce, il dileggio, le macabre manifestazioni con le casse da morto e i capi reparto trascinati a calci in prima fila. [...] l'azione del partito contro il terrorismo ha trovato seri limiti per la presenza in seno al partito setto di zone di persistente settarismo e di rifiuto della linea politica, nella preminente preoccupazione di non essere criticati da sinistra⁷¹.

Confrontando l'articolo di Amendola con la relazione sopra citata di Galli o con le discussioni sindacali in merito al problema della violenza ci si trova davanti a una diversità di approccio e di analisi, sebbene ci sia corrispondenza di vedute sulla necessità di una lotta più incisiva contro il terrorismo. Le critiche di Amendola hanno come primo effetto quello di sferzare il Pci torinese. I dirigenti infatti accusano il colpo ma non rinunciano a riequilibrare il dibattito con una serie di interventi. Ancora una volta è *Nuova Società* a ospitare i commenti di alcuni funzionari, tra cui l'intervento critico nei confronti di Amendola di Piero Fassino:

Per quel che riguarda le critiche rivolte ai comunisti torinesi, il giudizio di Amendola è, quanto meno, unilaterale. I comunisti non sono mai arretrati riverenti di

⁷⁰ G. Amendola, *Interrogativi sul caso Fiat*, in *Rinascita*, 9 novembre 1979.

⁷¹ *Ibidem*.

fronte ai cancelli di Mirafiori o di Rivalta; tanto più sul terrorismo, basta ricordare le 300 mila firme raccolte, gran parte in fabbrica, per celebrare il processo alle Br, le oltre 400 assemblee – dal 1976 ad oggi – aperte alle forze politiche, le innumerevoli iniziative che hanno visto protagonisti gli operai torinesi nella lotta al terrorismo. Questo non significa che non siano presenti nel sindacato, e anche tra i comunisti, aree di incertezza, colpevoli passività, sottovalutazioni: ma non possono essere fatte ricadere proprio su chi contro tali limiti ha lottato in questi anni⁷².

Una interpretazione molto lucida e coraggiosa è quella di Ugo Monzeglio, sindacalista della V Lega Fiom di Mirafiori. Personaggio tra i più stimati dalla base operaia del Pci, ha incontrato, con il maresciallo della Polizia Gaspare Patera e il Pretore di Torino Amos Pignatelli, centinaia di operai e studenti delle fabbriche e scuole torinesi per smitizzare il terrorismo. È lui a suggerire la necessità per il sindacato e per il Pci di scavare nel complesso rapporto con la violenza:

Non dobbiamo avere paura di chiamare le cose con il loro nome: l'esproprio alla mensa non è lotta sindacale, ma un furto, il pestaggio all'interno o fuori della fabbrica, è squadristo. Amendola, però, sottovaluta le iniziative prese dal padronato. È la Fiat che ha respinto ogni nostra proposta di lotta comune al terrorismo, riducendo questo, che è il primo nemico mortale della classe operaia, a una faccenda interna che deve risolvere in sé l'azienda⁷³.

A rafforzare la denuncia di Monzeglio, contribuisce, sempre sulle colonne di *Nuova Società*, Germano Calligaro, tra i più influenti dirigenti del Pci piemontese, che affronta in modo autocritico la lotta politica del partito contro forme di lotta sbagliate ed episodi di violenza:

Le divisioni sindacali su queste questioni hanno avuto un effetto frenante. Non si è compreso a fondo la gravità del fenomeno e i suoi possibili collegamenti con la violenza eversiva, squadrista, antioperaia e antidemocratica. Contro la violenza di questa natura – premeditata, praticata sistematicamente con l'evidente scopo di terrorizzare capi e delegati, di impedire l'opera democratica del sindacato e collegata al terrorismo clandestino – la lotta, oltretutto ideale e politica, per limita-

⁷² L'articolo di Piero Fassino è in *Tra vertice e base*, in *Nuova Società*, n. 159, 24 novembre 1979.

⁷³ L'articolo di Ugo Monziello è in *Tra vertice e base*, in *Nuova Società*, n. 159, 24 novembre 1979.

re forme di simpatia di fiancheggiamento e di connivenza, significa che ciascuno deve fare il proprio dovere con coraggio e fermezza⁷⁴.

Il terrorismo ottiene così, nonostante gli sforzi strenui del movimento sindacale e del Pci, come risultato – sicuramente voluto dalla sua declinazione neofascista, e come effetto contrario anche dalla sua declinazione di sinistra – la criminalizzazione del conflitto e l'equazione strumentale tra questo e il terrorismo stesso.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, il Mulino.
- Arisio L. (1990), *Vita da capi. L'altra faccia di una grande fabbrica*, Milano, Etas.
- Berta G. (1998), *Mirafiori. La fabbrica delle fabbriche*, Bologna, il Mulino.
- Berta G. (2000), *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat: 1919-1979*, Bologna, il Mulino.
- Benvenuto G. (2009), *1969. I metalmeccanici e l'autunno caldo. Dietro le quinte, ricordi, interviste, commenti*, Pubblicazione a cura della Fondazione Buozzi.
- Bevilacqua P. (2005), *Breve storia dell'Italia meridionale*, Roma, Donzelli.
- Capanna M. (1998), *Formidabili quegli anni*, Milano, Garzanti.
- Cavallini M. (1978), *Il terrorismo in fabbrica. Interviste con gli operai della Fiat, Sit-Siemens, Magneti Marelli, Alfa Romeo*, Roma, Editori Riuniti.
- Crainz G. (2003), *Il Paese mancato. Dal miracolo economico agli anni Ottanta*, Roma, Donzelli.
- Crainz G., Nenci G. (1992), *Il movimento contadino*, in Bevilacqua P., *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Venezia, Marsilio.
- Dolci L. (1980), *Magneti Marelli ed Ercole Marelli*, in Pizzorzo A., Dolci L., Reyneri E., Regini M., Santi E., *Lotte operaie e sindacato in Italia*, vol. III, Bologna, il Mulino.
- Foa V. (1975), *Sindacati e lotte operaie (1943-1973)*, Torino, Loescher.
- Ginsborg P. (2006), *Storia d'Italia dal dopoguerra a oggi*, Torino, Einaudi.

⁷⁴ L'articolo di Germano Calligaro è in *Tra vertice e base*, in *Nuova Società*, n. 159, 24 novembre 1979.

- Lama L. (1991), *Il Sindacato nel secondo dopoguerra*, Roma, Giuffrè.
- Magnanini C. (2006), *Autunno caldo e «anni di piombo». Il sindacato milanese dinanzi alla crisi economica e istituzionale*, Roma, Franco Angeli.
- Malfatti M., Tortora F. (1976), *Il cammino dell'unità, 1943-1969: Storia del Sindacato italiano per testimonianze*, Bari, De Donato.
- Manzini G. (1990), *Un lungo autunno*, in A.A.V.V., *Le bombe di Milano. Testimonianze di G. Pansa, G. Manzini, E. Rea, C. Cederna, M. Nozza, C. Stajano, G. Bocca, D. Bartolo, L. Boneschi, A. Selmi, M. Fini, M. Del Bosco*, Milano, Feltrinelli.
- Montali E. (2009), *1968: l'Autunno caldo della Pirelli. Il ruolo del sindacato nelle lotte operaie della Bicocca*, Roma, Ediesse.
- Mosca M. (1999), *C'era una volta la classe operaia*, Milano, Unicopli.
- Pascale A. (2006), *Il '68 nelle campagne*, in Bevilacqua P., *Democrazia e contadini in Italia nel XX secolo. Il ruolo dei contadini nella formazione dell'Italia contemporanea*, Roma, Robin edizioni.
- Petrillo G. (1990), *I congressi dei comunisti milanesi. 1921-1983, vol. II: 1963-1983*, Milano, Franco Angeli.
- Polo G. (1989), *I tamburi di Mirafiori*, Torino, Einaudi.
- Pugno E., Garavini S. (1974), *Gli anni duri alla Fiat. La resistenza sindacale e la ripresa*, Torino, Einaudi.
- Regini M., Santi E., *Candy e Ignis*, in Pizzorno A., Regini M., Santi E., Reyneri E., Dolci L. (1980), *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)*, vol. II, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (1980), *Il maggio strisciante: l'inizio della mobilitazione operaia*, in Pizzorno A., Regini M., Santi E., Reyneri E., Dolci L., *Lotte operaie e sindacato in Italia*, vol. II, Bologna, il Mulino.
- Revelli M. (2006), *Lavorare in Fiat*, Milano, Garzanti.
- Revelli M. (1995), *Movimenti sociali e spazio politico*, in Barbagallo F. (a cura di), *Storia dell'Italia repubblicana, vol. 2, Istituzioni, movimenti, culture*, Torino, Einaudi.
- Righi M.L. (2000), *Gli anni dell'azione diretta*, in Pepe A., Bertucelli L., Righi M.L. (a cura di), *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse.
- Sangiovanni A. (2006), *Tute blu: la parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli.
- Sclavi M. (1974), *Lotta di classe e organizzazione operaia. Pirelli Bicocca Milano ('68-69), Om Fiat Brescia ('54-72)*, Milano, Mazzotta.
- Trentin B. (1980), *Il Sindacato dei consigli. Intervista di Bruno Ugolini*, Roma, Editori Riuniti.

- Trentin B. (1999), *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso, 1968-1969*, Roma, Editori Riuniti.
- Turone S. (1998), *Storia del sindacato in Italia. Dal 1943 al crollo del comunismo*, Roma-Bari, Laterza.
- Viale G. (2009), *Il Sessantotto tra rivoluzione e restaurazione*, Milano, Nda Press.

Archivi consultati

Archivio Storico Cgil Nazionale
Archivio del Partito Comunista Italiano, Fondazione Istituto Gramsci
Archivio Centrale dello Stato
Archivio del Lavoro

Fonti a stampa

Il Corriere della Sera
Il Giorno
il manifesto
la Repubblica
La Stampa
l'Unità
Nuova Società
Rassegna Sindacale
Rinascita

ABSTRACT

La crisi congiunturale che aveva caratterizzato i primi anni Sessanta si interrompe grazie al mercato internazionale che inizia a trainare le esportazioni. Questo comporta una ripresa delle assunzioni. Il bacino da cui attingere forza lavoro necessaria per aumentare il ciclo produttivo è rappresentato dagli emigrati meridionali. Le condizioni di lavoro dopo dieci anni di vuoto sindacale, in particolare alle linee di montaggio della carrozzeria, della meccanica e alle fonderie, sono drammatiche. I carichi di lavoro

ro, il taglio continuo dei tempi, la parcellizzazione delle mansioni pesano in modo talmente gravoso sugli operai da diventare un fattore determinante rispetto alla crescita politica dell'operaio e alla sua ribellione. Il fordismo entra prepotentemente in fabbrica per rispondere alle esigenze produttive intervenendo con violenza sui ritmi di produzione. La Fiat e molte altre aziende iniziano a spingere al massimo le linee. Alla verniciatura di Mirafiori per rendere più rapido il ciclo, le scocche escono ancora calde dai forni, prima che i getti d'aria riuscissero a raffreddarle, con il risultato che gli operai si ustionano i polpastrelli delle dita e a fine giornata hanno le mani gonfie. Si spinge oltre il livello di saturazione previsto e il sistema non è più sotto controllo. I vertici aziendali non fanno nulla per rallentare. A partire dal '66 sotto l'apparente silenzio della fabbrica iniziano a moltiplicarsi i focolai di conflittualità, innescati da momenti di disagio molto aspri. Questi momenti di disagio sono provocati in primo luogo dalla forte pressione che i capi reparto esercitano per aumentare continuamente i ritmi di lavoro. La fabbrica inizia così a presentare un volto nuovo, oscuro e ignoto all'esterno delle officine e dei reparti trasformati nel teatro di una guerriglia spicciola, «ove si rinnovava ogni giorno una protesta sorda, ancora costretta a rimanere latente».

FACTORY VIOLENCE AND WORKER CONFLICT (1968-1969)

The economic crisis which characterized the early 1960s was interrupted by the international market which started to drive exports. This implies a resumption of recruitment. The basin from which to draw labor force necessary in order to increase the productive cycle is represented by the southern emigrates. The working conditions after ten years of trade union vacuum, in particular the assembly lines of the body, the mechanics and the foundries, are dramatic. The workloads, the continuous cutting of time, the division of tasks weigh so heavily on the workers that they become a determining factor in the political growth of the worker and his rebellion.

Fordism enters the factory in order to answer to the productive requirements intervening with violence on the rhythms of production. Fiat and many other companies are starting to push the lines to the maximum. At the mirafiori painting to make the cycle faster, the shells come out still warm from the furnaces, before the air jets were able to cool them, with the result that the workers burn their fingertips and their hands are swollen at the end of the day. It goes beyond the expected saturation level and the system is no longer under control. Corporate leaders do nothing to slow down. From 1966 under the apparent silence of the factory began to multiply the hotbeds of conflict,

Violenza di fabbrica e conflittualità operaia (1968-1969)

triggered by moments of hardship. These moments of discomfort are caused in the first place by the strong pressure that foremen exert to continuously increase the pace of work. The factory thus begins to present a new, obscure and unknown face outside the workshops and departments transformed into the theatre of a petty guerrilla, «where a deaf protest was renewed every day, still forced to remain latent».



GLI ULTIMI NUMERI

n. 3/2018 [75]

TEMA. Creazione di lavoro e contrasto alla povertà - Quali misure per promuovere occupazione e redditi. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - Un welfare per la piena occupazione di *Laura Pennacchi* - Questa volta è differente? Automazione e lavoro nella quarta rivoluzione industriale di *Luigi Marengo* - Il reddito di base come dividendo del capitale sociale e piattaforma di un'economia «plurale» di *Alessandro Montebugnoli* - Quando le politiche non sono tutto. Determinanti strutturali e contrasto della povertà in Italia e in Germania di *Andrea Ciarini* - Una divergenza nella continuità: il caso inglese di *Gianluca Busilacchi* - Reddito minimo garantito: il dibattito europeo tra schemi nazionali e linee guida comunitarie di *Stefano Ronchi*, *Andrea Terlizzi* - La povertà nel diritto del lavoro: reddito di inclusione e di cittadinanza tra Costituzione e vincoli europei di *Marco Ferraresi* - Le politiche di reddito minimo in Italia di *Stefano Toso* - Dal reddito di garanzia all'assegno unico. Gli interventi attuati in Trentino di *Andrea Grosselli* - Verso una maggiore inclusività e promozione individuale di *Giuseppe Bronzini* - Rilanciare le politiche per la coesione sociale di *Paolo Nerozzi*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Perché in Italia non esiste un partito del lavoro di *Mario Sai*

CONFRONTO. *La disuguaglianza e il suo futuro nei paesi ricchi*

di Guido Baglioni [il Mulino, 2018]

Disuguaglianze economiche, qualità della vita e struttura occupazionale di *Emilio Reyneri* -

Serve ancora, e se sì perché, occuparsi della disuguaglianza economica? di *Paolo Feltrin*

TENDENZE. Le leggi elettorali e il falso mito della loro influenza sulla «governabilità» di *Giuseppe Teraci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il nazionalsocialismo e la classe operaia (1933-1939) di *Edmondo Montali*

n. 4/2018 [76]

Ricordo di Giacinto Militello di *Guido Iocca*

TEMA. È possibile ampliare i confini dell'azione sindacale verso la società e la politica? *Presentazione di Mimmo Carrieri*

TEMA 1. Nuovi confini della contrattazione Oltre i confini della contrattazione collettiva? di *Bruno*

Cattero - Per un'innovazione tecnologica sostenibile di *Gaetano Sateriale* - Contrattare l'algoritmo:

otto casi aziendali di *Chiara Mancini* - Rispondere a innovazioni radicali di *Francesco Garibaldo* - In-

dustry 4.0 e la regolazione del lavoro di *Matteo Gaddi*, CdLMM - Osservatorio Innovazione digi-

tales. Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità di *Marcello Scipioni*

TEMA 2. Lavoro, classi, voto

I sindacati come agenti di socializzazione politica? Orientamenti ideologici e comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati in Italia



GLI ULTIMI NUMERI

n. 3/2018 [75]

TEMA. Creazione di lavoro e contrasto alla povertà - Quali misure per promuovere occupazione e redditi. *Presentazione di Mimmo Carrieri* - Un welfare per la piena occupazione di *Laura Pennacchi* - Questa volta è differente? Automazione e lavoro nella quarta rivoluzione industriale di *Luigi Marengo* - Il reddito di base come dividendo del capitale sociale e piattaforma di un'economia «plurale» di *Alessandro Montebugnoli* - Quando le politiche non sono tutto. Determinanti strutturali e contrasto della povertà in Italia e in Germania di *Andrea Ciarini* - Una divergenza nella continuità: il caso inglese di *Gianluca Busilacchi* - Reddito minimo garantito: il dibattito europeo tra schemi nazionali e linee guida comunitarie di *Stefano Ronchi, Andrea Terlizzi* - La povertà nel diritto del lavoro: reddito di inclusione e di cittadinanza tra Costituzione e vincoli europei di *Marco Ferraresi* - Le politiche di reddito minimo in Italia di *Stefano Toso* - Dal reddito di garanzia all'assegno unico. Gli interventi attuati in Trentino di *Andrea Grosselli* - Verso una maggiore inclusività e promozionalità individuale di *Giuseppe Bronzini* - Rilanciare le politiche per la coesione sociale di *Paolo Nerozzi*

DISCUSSIONE SULLA SINISTRA. Perché in Italia non esiste un partito del lavoro di *Mario Sai*

CONFRONTO. *La disuguaglianza e il suo futuro nei paesi ricchi*

di *Guido Baglioni* [il Mulino, 2018]

Disuguaglianze economiche, qualità della vita e struttura occupazionale di *Emilio Reyneri* - Serve ancora, e se sì perché, occuparsi della disuguaglianza economica? di *Paolo Feltrin*

TENDENZE. Le leggi elettorali e il falso mito della loro influenza sulla «governabilità» di *Giuseppe Ieraci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. Il nazionalsocialismo e la classe operaia (1933-1939) di *Edmondo Montali*

n. 4/2018 [76]

Ricordo di Giacinto Militello di *Guido Iocca*

TEMA. È possibile ampliare i confini dell'azione sindacale verso la società e la politica? *Presentazione di Mimmo Carrieri*

TEMA 1. Nuovi confini della contrattazione Oltre i confini della contrattazione collettiva? di *Bruno Cattero* - Per un'innovazione tecnologica sostenibile di *Gaetano Sateriale* - Contrattare l'algoritmo: otto casi aziendali di *Chiara Mancini* - Rispondere a innovazioni radicali di *Francesco Garibaldo* - Industry 4.0 e la regolazione del lavoro di *Matteo Gaddi*; CdLMM - Osservatorio Innovazione digitale. Organizzazione del lavoro e digitalizzazione tra rischi ed opportunità di *Marcello Scipioni*

TEMA 2. Lavoro, classi, voto

I sindacati come agenti di socializzazione politica? Orientamenti ideologici e comportamenti di voto dei lavoratori sindacalizzati in Italia di *Liborio Mattina* - Promuovere la solidarietà di classe in tempi difficili: il ruolo dei sindacati nel contesto dell'avanzata dei partiti della destra radicale populista di *Nadja Mosimann, Line Rennwald, Adrian Zimmermann* - Strategia di partito

e voto di classe: lo strano caso del Pd del 2018 «partito delle élite» di *Lorenzo De Sio* - La frattura economica e la frattura territoriale nelle elezioni del 2018 di *Paolo Feltrin, Serena Menoncello*
TENDENZE. Marx, la quinta onda di Kondratieff e la disoccupazione tecnologica di *Antonio Russo*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO. La parabola della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil di *Fabrizio Loreto*; Il sindacalismo di base e il sindacalismo autonomo di fronte alla Federazione unitaria. 1979-1984 di *Pasquale Inso* - La stagione unitaria, dai documenti alle testimonianze. Interviste ai protagonisti di *Paolo Saija*

n. 1/2019 [77]

RICORDO DI ARIS ACCORNERO

«Il «Braccio di ferro» fra i sindacati alla Riv». Un inedito di Aris Accornero di *Ilaria Romeo* - Uno snodo importante nella storia della Cgil di *Carlo Ghezzi*

TEMA. Alla vigilia del voto europeo: quale futuro per una Ue sociale solidale?

Lavoro, diritti e democrazia: come portare l'Ue fuori dall'impasse di *Salvo Leonardi e Paolo*

Tomasetti - La dimensione sociale europea in prospettiva di *Maria Jepsen e Philippe Pochet* -

Le basi istituzionali dell'Europa sociale da Roma a Lisbona di *Giulia Frascabi e Stefano Giubboni* -

Tentare un cambio di rotta. La dimensione sociale del governo dell'euro di *Mario Cilento* -

Per un altro modello di Europa di *Sergio Cofferati* - L'enforcement della Carta di Nizza e

l'attuazione dell'*European social pillar*: due strade convergenti verso lo stesso fine? Di *Giuseppe*

Bronzini - Il lavoro nell'Unione europea. Stato dell'arte e proposte di *Andrea Allamprese*

e Silvia Borelli - Europa, Italia, immigrazione per lavoro di *Andrea Rosafalco* - Il dialogo

sociale nell'ordinamento dell'Unione europea. Evoluzione, limiti, prospettive di *Gianni Ar-*

rigo - Le federazioni sindacali europee: ruolo, risorse di potere e prospettive di *Hans-Wolfgang Pla-*

tzer e Torsten Müller - Il sogno europeo a rischio fallimento. I sindacati lanciano il programma

per una Europa diversa e migliore di *Fausto Durante* - Mondi diversi, analoghe sfide. I sin-

dacati europei di fronte alla crisi di *Steffen Lehdorff*

tendenze

Sindacato e innovazione: da un'iniziativa dei metalmeccanici tedeschi spunti utili per la rap-

presentanza in Italia di *Ilaria Armaroli* - L'ultimo seguace del fordismo di *Giovanni Mari*

CONFRONTO. Marta Fana, non è lavoro, è sfruttamento

Un viaggio dentro le tante facce del precariato di *Marco Barbieri* - La forte critica verso l'as-

suefazione al peggioramento delle tutele di *Francesca Della Ratta-Rinaldi*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

L'Unità d'Italia tra Europa e trasformazione degli Stati nazionali. Una riflessione storica di *Adolfo Pepe*

n. 2/2019 [78]

DIBATTITO SU SINDACATO E SINISTRA

Il voto «diviso» degli iscritti ai sindacati alle elezioni politiche del marzo 2018 di *Liborio Mattina* - La

lotta del movimento del lavoro per la trasformazione della società di *Sandro Antoniazzi*

TEMA. Nuovi lavori per una rappresentanza più larga: i lavoratori creativi in Italia ed in Europa
 Nuovi lavori, nuova regolazione. La segmentazione del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza *di Luisa De Vita e Silvia Lucciarini* - Tribù autonome e *co-working* *di Silvia Dori e Felipe Goycoolea* - *All you need is... place*: gli spazi di collaborazione come risorsa gestionale e di comunità professionale nelle industrie creative *di Damiano Razzoli, Matteo Rinaldini e Fabrizio Montanari* - Dentro e oltre l'azione collettiva. Il lavoro creativo tra individualismo e comunitarismo *di Andrea Bellini e Lisa Dorigatti* - Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura *di Chiara Chiappa e Francesca Martinelli*

TENDENZE L'indebitamento familiare come fattore di equilibrio del welfare finanziario neo-liberale *di Francesca Bergamante e Massimo De Minicis* - Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale *di Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO Un confronto retributivo fra l'Italia e le maggiori economie dell'Eurozona *di Fulvio Fammoni* - Per la critica del capitalismo globale. Il discorso sull'umanesimo del giovane Marx *di Laura Pennacchi* - Alcune riflessioni su Marx *di Adolfo Pepe*

n. 3/2019 [79]

DIBATTITO SULLA SINISTRA E IL LAVORO

Il lavoro che costruisce un futuro migliore *di Giovanni Mari*

TEMA. Operai e trasformazioni del lavoro

Presentazione. Come analizzare il cambiamento del lavoro. Evidenze recenti nel solco delle ricerche di Aris Accornero *di Lisa Dorigatti, Matteo Rinaldini e Annalisa Tonarelli* - Per un'inchiesta operaia su Industria 4.0 *di Dario Fontana* - Innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro: il ruolo del sindacato nel caso Lamborghini *di Armanda Cetrulo e Margherita Russo* - Lavorare nel secolo del Wcm. Condizioni di lavoro e partecipazione in Fca-Cnh *di Lisa Dorigatti e Matteo Rinaldini* - Spettri del Taylorismo. Lavoro e organizzazione nei centri logistici di Amazon *di Francesco Sabato Massimo* - Lavorare nelle «nuove» banche: condizioni di lavoro e orientamento dei lavoratori. Uno studio sul territorio toscano *di Luisa De Vita* - Il mondo del lavoro autonomo. Qualità del lavoro, redditi e associazionismo in Europa - *di Renata Semenza e Anna Mori*

TENDENZE Mercato del lavoro, protezione sociale e Riforme in Brasile *di Reginaldo Ghirardelli* - Federazione sindacale mondiale (Fsm): La Cgil e il «caso francese» tra contrapposizioni politiche e processi di integrazione *di Ilaria Romeo*

CONFRONTO Euro al capolinea?

Come superare lo spiazzamento dell'azione sindacale *di Matteo Gaddi e Nadia Garbellini* - Euro o non euro? La domanda sbagliata a cui non si può sfuggire *di Andrea Ricci*

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO Introduzione a *Fiat confino. Storia dell'Officina Stella Rossa* (1959) In ricordo di Accornero - Il lavoro nel nuovo scenario europeo *di Adolfo Pepe*