

Quaderni

rassegnasindacale



Lavori
2022

2 Il sindacato nelle filiere

- Il lavoro operaio digitalizzato
- Ricerca e sindacato
- Lavoratori poveri
nelle attività domestiche

Quaderni

rassegnasindacale

Ilaria Armaroli

Davide Bubbico

Mimmo Carrieri

Luisa Corazza

Rossella Di Federico

Daniele Di Nunzio

Lisa Dorigatti

Lorenzo Gasparrini

Lidia Greco

Salvo Leonardi

Giuseppe Massafra

Marcello Pedaci

Fabrizio Pirro

Nicola Quondamatteo

Orsola Razzolini

Francesco Seghezzi

Paolo Terranova

Chiara Tronchin

ISSN 1590-9689
euro 22,00



INDICE

TEMA

a cura di Davide Bubbico, Daniele Di Nunzio, Lisa Dorigatti, Marcello Pedaci

Filiere produttive, condizioni di lavoro e azione sindacale

Davide Bubbico, Daniele Di Nunzio, Lisa Dorigatti, Marcello Pedaci
Filiere produttive, condizioni di lavoro e azione sindacale: un'introduzione alla discussione 5

Davide Bubbico e Daniele Di Nunzio
La tutela della salute nell'agroindustria: il ruolo degli Rls e le reti dell'azione sindacale nei siti, territori e filiere 15

Marcello Pedaci, Daniele Di Nunzio, Salvo Leonardi
Lavoro somministrato, frammentazione, disparità e strategie di rappresentanza nel settore pubblico 27

Luisa Corazza e Orsola Razzoloni
Evoluzione della figura del datore di lavoro e modelli di tutela dei lavoratori: verso una responsabilità di filiera? 37

Nicola Quondamatteo
Dentro le navi, il mondo intero. Un'analisi del sistema degli appalti nel caso Fincantieri 51

Intervista a Giuseppe Massafra
a cura di Mimmo Carrieri e Paolo Terranova
Rovesciare l'ottica: la priorità è la qualità del lavoro 63

CONFRONTO

Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese
Francesco Garibaldo e Matteo Rinaldini (a cura di)
[il Mulino, Bologna, 2022]

Fabrizio Pirro
È necessario contrattare l'organizzazione del lavoro per migliorare la qualità del lavoro 71

Lidia Greco
Gli effetti ambigui delle nuove tecnologie 75

TENDENZE

Ilaria Armaroli
La ripartizione funzionale dei livelli contrattuali alla prova della frammentazione dei processi produttivi 83

<i>Rossella Di Federico</i> Knowledge gap e povertà educative in Italia	95
<i>Lorenzo Gasparrini e Chiara Tronchin</i> Il lavoro povero nel lavoro domestico e di cura	109
<i>Salvo Leonardi</i> Ricerca e sindacato. Riflessioni su un rapporto necessario, <i>necessariamente</i> complesso	121
<i>Francesco Seghezzi</i> Il welfare aziendale contrattato durante la pandemia da Covid-19 tra riorganizzazione del lavoro e gestione dell'emergenza	133

TEMA

*Filiere produttive, condizioni di lavoro
e azione sindacale*

a cura di

Davide Bubbico, Daniele Di Nunzio, Lisa Dorigatti, Marcello Pedaci

Filiere produttive, condizioni di lavoro e azione sindacale: un'introduzione alla discussione

*Davide Bubbico, Daniele Di Nunzio, Lisa Dorigatti, Marcello Pedaci**

1. Un tema importante

Il tema della frammentazione – e della globalizzazione – delle catene del valore e delle filiere produttive/distributive è già da alcuni anni al centro del dibattito scientifico e politico-sociale. Molteplici sono le motivazioni che spingono verso la scomposizione del flusso di attività necessarie a realizzare un bene/servizio e la sua dispersione su una molteplicità di organizzazioni e lavoratori (spesso collocate/i su diversi territori). La più frequente – e più forte – è la riduzione dei costi, a partire da quelli del lavoro, in un contesto di crescente turbolenza della domanda, aumento della concorrenza, spesso basata su prezzi/costi (Greer, Doellgast 2017), finanziarizzazione delle imprese, politiche di austerità e conseguenti misure di *spending review* (Drahokoupil 2015). Va per altro sottolineato che i processi di frammentazione delle filiere – cominciati, come detto, da alcuni decenni – si stanno progressivamente estendendo e approfondendo (sia pure con alcune variazioni importanti a seconda del settore, del tipo di produzione e del contesto organizzativo e istituzionale); soprattutto con la digitalizzazione e il susseguirsi di «crisi» (finanziaria, del coronavirus, fino alla più recente legata alla guerra russo-ucraina). Si intensificano le differenti pratiche di outsourcing, incluse quelle di *online outsourcing* tramite piattaforme digitali (Drahokoupi, Fabo 2019), il ricorso al lavoro autonomo, incluso quello parzialmente autonomo e falso autonomo, e ad altre forme di occupazione non-standard (Eichhorst, Marx 2015; Eurofound 2020). Si tratta di strategie che spostano rischi, responsabilità, costi, incertezze su una molteplicità di soggetti, individuali e/o collettivi, a vantaggio dell'impresa «capofila» (Flecker 2010; Arrowsmith, Pulignano 2013).

La frammentazione delle filiere disarticola regolazioni, tutele, possibilità di *voice* e protezione dei lavoratori, assicurandosi anche una loro maggiore disponibilità (o disciplina) (Philips 2011). I fenomeni di «esternalizzazione» (nel loro complesso) si traducono in frammentazione del lavoro in termini di diritti e condizioni lavorative: implicano livelli diversificati di trattamento normativo/economico e qualità del lavoro lungo la filiera, in genere con un crescente peggioramento via via che si procede nei vari passaggi di fornitura/sub-fornitura. Diversi studi evidenziano la relazione tra ristrutturazione delle filiere e incremento di situazioni di *bad jobs* o precarietà (Marchington *et al.* 2005; Flecker 2010; Ramioul, Van Hootegem 2015). Una tendenza emersa in vari setto-

* Davide Bubbico è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Salerno; Daniele Di Nunzio è Responsabile Area Ricerca della Fondazione Di Vittorio; Lisa Dorigatti è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano; Marcello Pedaci è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università di Teramo.

ri, tradizionali e nuovi, compresa la pubblica amministrazione (Hermann, Flecker 2012; Grimshaw *et al.* 2015).

Proprio per tali conseguenze negative, il tema della frammentazione delle filiere è divenuto centrale nel dibattito (e nell'azione) sindacale (Drahokoupil 2015). A tal proposito gli studi di relazioni industriali se da un lato hanno osservato le difficoltà delle organizzazioni dei lavoratori di fronte alla disintegrazione verticale di imprese e pubbliche amministrazioni e alla frammentazione del lavoro, dall'altro hanno rilevato iniziative di successo, in grado di proteggere e migliorare le condizioni di lavoro. Talvolta si è trattato di esperimenti innovativi, che hanno messo in discussione approcci e pratiche tradizionali, superando, per esempio, i confini delle imprese e dei settori (Heery *et al.* 2009; Holtgrewe, Doellgast 2012; Drahokoupil 2015; Dorigatti 2015; Godino e Molina 2019).

Muovendo da tali osservazioni, la sezione monografica di questo numero di *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori* si propone di indagare sui processi di scomposizione di catene del lavoro, filiere, flussi di lavoro in differenti tipi di produzioni di beni/servizi, esaminando anche i cambiamenti in atto. Più nello specifico, l'obiettivo è far emergere non solo le nuove ristrutturazioni e configurazioni delle filiere, ma anche gli attori leader di tali processi, la loro influenza sui vari livelli di fornitura e i condizionamenti del contesto istituzionale, osservando sempre le conseguenze sulla qualità del lavoro e in termini di disuguaglianze. Obiettivo altrettanto importante è poi evidenziare le strategie delle organizzazioni sindacali, i fattori che le agevolano/ostacolano, i loro risultati, le loro prospettive di sviluppo.

2. Frammentazione produttiva e condizioni di lavoro

Come anticipato, un elemento associato ai processi di frammentazione produttiva lungo filiere e catene del valore riguarda la presenza di condizioni di lavoro via via peggiori tanto più basso è il livello dell'impresa all'interno della filiera stessa. La letteratura ha, infatti, mostrato come la frammentazione dei processi produttivi impatti negativamente su diversi aspetti della qualità del lavoro. In primis, questo avviene per quanto riguarda la dimensione economica, ossia i salari. Gli studi disponibili sui processi di outsourcing mostrano come, a parità di altre condizioni, i lavoratori esternalizzati guadagnino meno rispetto ai dipendenti diretti delle organizzazioni capofila (anche a causa dall'applicazione di Ccnl diversi, che prevedono condizioni inferiori)¹. Questo riguarda in maniera preponderante i lavoratori e le lavoratrici collocate ai livelli più bassi della scala occupazionale (che, peraltro, sono quelli che vengono esternalizzati con maggiore frequenza), ma non è limitato ad essi. Anche i professionisti dei servizi IT e dei servizi alle imprese guadagnano meno se svolgono le proprie attività in outsourcing.

Peggiori condizioni di lavoro non riguardano, però, solamente i salari, ma interessano anche altri aspetti delle condizioni di impiego. Le assunzioni sono spesso «a scadenza», temporanee, i posti sono insomma più instabili rispetto a quanto avviene nelle imprese committenti, con una maggiore incidenza di contratti atipici, part-time e orari iperflessibili. La stessa esistenza di relazioni contrattuali incerte e soggette a periodico rinnovo è una fonte di insicurezza occupazionale, come risulta ben evidente nei cosiddetti «cambi appalto» (ossia nell'avvicendamento di diverse

¹ Per una rassegna si veda il recente contributo di Fana *et al.* (2022).

imprese a seguito di un diverso affidamento da parte dell'impresa committente) durante i quali la conservazione del rapporto di lavoro e delle condizioni di impiego originarie sono costantemente a rischio. Ma spesso peggiori sono anche le prospettive di avanzamento professionale e di formazione, le condizioni di salute e sicurezza e le possibilità di accesso alla rappresentanza sindacale e ad altre forme di tutela collettiva. Sono inoltre diffuse violazioni di norme di fonte legale e contrattuale, che in taluni casi si qualificano come sfruttamento grave del lavoro. Più in generale, diversi contributi hanno evidenziato come le strutture organizzative delle imprese e, in particolare, le scelte sui loro confini organizzativi contribuiscano in maniera significativa alla produzione di diseguaglianze (Amis *et al.* 2020; Cobb 2016; Appelbaum 2017).

Due elementi ci sembrano importanti da evidenziare. In primo luogo, il fatto che queste peggiori condizioni di lavoro esistano non è un accidente, un effetto casuale, ma è uno delle ragioni di esistenza di queste articolazioni organizzative (Grimshaw *et al.* 2015). Come anticipato nelle pagine precedenti, la possibilità di acquisire forza lavoro meno costosa e più flessibile è, infatti, una delle ragioni che spiegano i processi di frammentazione produttiva che hanno caratterizzato le economie contemporanee. Non a caso, questi fenomeni sono spesso associati a concetti quali «arbitraggio regolativo» o «elusione istituzionale» (Jaehrling, Mehault 2013), generalmente riferiti ai processi di internazionalizzazione della produzione lungo le catene globali del valore, ma perfettamente associabili anche ai fenomeni di frammentazione produttiva domestici – non a caso definiti da alcuni come «delocalizzazioni di prossimità» (Bubbico *et al.* 2017).

In secondo luogo, è importante evidenziare che questi fenomeni sono strettamente associati a processi di accentramento (o comunque mantenimento) del controllo e contemporaneamente di diluizione della responsabilità. Da un lato, infatti, le filiere sono caratterizzate da rapporti di forza fortemente asimmetrici fra le imprese che le compongono, elemento che garantisce ampi margini di controllo sull'erogazione della prestazione di lavoro da parte delle organizzazioni più centrali. Non a caso, le ricerche che si sono occupate di studiare le condizioni di lavoro di chi opera all'interno delle filiere fanno riferimento al ruolo delle cosiddette «terze parti» (Jaehrling 2015; Pedaci, Di Federico 2018). In questi contesti le caratteristiche delle relazioni di impiego non sono, infatti, definite solamente dal datore di lavoro «diretto», ma sono fortemente influenzate dai soggetti (per l'appunto) «terzi», ossia le imprese clienti, e dalle caratteristiche delle relazioni contrattuali che legano le due parti. Allo stesso tempo, però, queste articolazioni organizzative garantiscono una separazione fra utilizzo della prestazione di lavoro e responsabilità ad esso associata, con un effetto di «deresponsabilizzazione». Non si diluisce il potere di organizzazione e di controllo, ma diventa invece evanescente la responsabilità ad esso associata. Spesso questa separazione produce fenomeni di «ri-mercificazione» del lavoro: il lavoro torna ad essere merce nel senso che il datore di lavoro si libera, tramite i processi di esternalizzazione, degli obblighi relativi alla sua riproduzione sociale (ad esempio, la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori nei confronti dei rischi sociali), uno dei lasciti più importanti delle lotte operaie che si sono sviluppate negli ultimi due secoli.

Entrambe queste osservazioni rimandano al ruolo delle politiche di regolazione nel favorire tali processi o, al contrario, nel contrastarli. A partire da inizio secolo la regolazione dei processi di articolazione dell'impresa e, più in generale, di acquisizione indiretta (tramite somministrazione, appalto o distacco) del lavoro ha favorito (assecondando trasformazioni del sistema produttivo già in atto) la frammentazione dell'impresa e la dissociazione fra chi utilizza il lavoro e chi ne as-

sume la responsabilità (Salento 2003). A fronte dei processi di deterioramento delle condizioni di lavoro che abbiamo precedentemente richiamato e del legame fra assetti organizzativi delle imprese e diseguaglianze, viene da chiedersi se non ci sia bisogno di interventi regolativi che influenzino queste scelte. Nel contesto di nostro interesse, politiche in questo senso riguardano sia interventi diretti, che regolano ad esempio la possibilità di ricorrere alle esternalizzazioni, sia interventi indiretti, che la rendono più o meno vantaggiosa. Un esempio del primo tipo di politiche è la legge tedesca sul divieto di esternalizzazioni nella filiera della carne, che introduce un vincolo assoluto alle scelte organizzative delle imprese². Un esempio del secondo tipo è, invece, il principio della parità di trattamento, che vincola, come avviene nel caso della somministrazione di lavoro, a garantire eguali condizioni di lavoro a lavoratori diretti e indiretti.

3. Dilemmi e sfide dell'azione sindacale

Lungo le catene del valore, i sistemi di relazioni industriali sono sottoposti a forti tensioni sia nei contenuti che nel metodo: si erodono i perimetri che definiscono l'ambito di applicazione (a partire dai settori) e i temi della contrattazione collettiva (ad esempio in termini di attività, mansioni e profili) e, al tempo stesso, emerge l'esigenza di mettere in relazione molteplici attori datoriali, sindacali e istituzionali, così come, di conseguenza, il bisogno di coniugare diverse logiche contrattuali e normative. In generale, possiamo dire che il rapporto tra azione sindacale e (ristrutturazione delle) filiere produttive pone delle riflessioni su tutti i livelli che definiscono i sistemi di relazioni industriali, considerando in particolare: a) i settori, b) le imprese, c) i territori, d) la forza lavoro.

a) A livello di settore, le distinzioni tra gli ambiti di intervento delle categorie cedono in favore di nuove relazioni tra le fasi delle catene del valore. Questo è stato ben evidenziato dal dibattito scientifico su digitalizzazione, *Industry 4.0* e *Internet of things*, considerando ad esempio i «sistemi ecoindustriali» come relazione tra ricerca, produzione, servizi, territori (Garibaldo 2018), e la conseguente natura multilivello del dialogo sociale particolarmente evidente, ad esempio, nell'innovazione applicata alla filiera delle costruzioni, nel rapporto tra *general contractor*, prefabbricazione industriale, appalti nei cantieri (Rugiero, Di Nunzio 2016) o, anche, il *platform work* che determina nuovi rapporti di intermediazione, in particolare tra il commercio e la logistica (Marrone 2021) o, ancora, la pervasività del lavoro informatico che interessa ogni ambito produttivo di beni e servizi, pubblici e privati (Di Nunzio *et al.* 2019). Al di là dei contesti investiti dall'innovazione tecnologica, le articolazioni dinamiche tra i settori sono caratterizzate da una generale flessibilizzazione e segmentazione del processo di lavoro, funzionali ad abbassare i costi, anche nei contesti più tradizionali. In altri termini, l'interconnessione flessibile delle fasi della catena del valore e, dunque, tra i settori e tra le categorie sindacali di riferimento, appare come un fenomeno di lungo periodo, che si manifesta in forme sempre più articolate e intense, in contesti ad alta e bassa innovazione, pubblici e privati, locali o globali.

b) A livello di impresa i rapporti tra gli attori si fanno sempre più flessibili. Come si è detto, l'infrastruttura organizzativa va nella direzione di una disintegrazione della produzione verticale

² Per un approfondimento si rinvia al contributo, in questo numero, di Corazza e Razzolini.

in favore di economie in rete basate su una forte interazione tra aziende diverse (Gilson *et al.* 2009). Le relazioni tra le imprese sono sempre più frammentate: con l'estendersi dell'*outsourcing* e del *subcontracting*, dei sistemi di *franchising*, dei contratti a termine e, in generale, nelle connessioni molteplici e dinamiche dei nodi che compongono le catene del valore. Dunque, il secondo livello della contrattazione mostra la necessità di innovarsi profondamente cercando di costruire relazioni tra le imprese e, dunque, tra le rappresentanze sindacali. In particolare, i temi del decentramento della contrattazione assumono una rilevanza crescente non solo come attualizzazione a livello di impresa del contratto collettivo nazionale (una contrattazione spesso focalizzata sul salario accessorio, gli inquadramenti, i profili professionali, l'organizzazione del lavoro interna all'azienda; Carrieri, Leonardi 2017; Brachini *et al.* 2022) ma anche nei termini di relazioni tra le imprese. La costruzione di forme di rappresentanza inter-aziendale, lungo le catene del valore, si concretizza in varie forme che necessitano di essere rafforzate, quali: la gestione degli appalti, la contrattazione di sito, la contrattazione di gruppo e di reti di impresa, i comitati di livello multinazionale.

c) A livello territoriale, il tema dei sistemi di produzione locale, intesi come contesti spaziali in cui le imprese cooperano, assume una nuova rilevanza nelle riflessioni sulle relazioni industriali e il dialogo sociale, sia nei contesti più avanzati, considerando la necessità di favorire il rapporto tra innovazione, imprese e mercati globali (Bettiol *et al.* 2022), sia per favorire lo sviluppo locale e la creazione di filiere di qualità, come ad esempio nei casi dei patti per il lavoro e, in generale, dei protocolli locali e delle iniziative di contrasto all'illegalità, in particolare nelle filiere dell'agricoltura (Carchedi, Bilongo 2020; Omizzolo 2021).

d) Il rapporto contrattuale tra le imprese e i lavoratori, nei termini di flessibilizzazione, frammentazione, precarietà, è uno dei temi più indagati nelle analisi sulle condizioni di vulnerabilità del lavoro contemporaneo (Di Nunzio, Pedaci, Toscano 2016). La precarietà dell'occupazione è una delle dimensioni con cui si manifesta l'esternalizzazione lungo le filiere, ed appare centrale anche nei contributi in questo volume, sia considerando i processi di disciplinamento e sfruttamento di chi ha paura di perdere il proprio posto di lavoro, sia le sfide dell'azione sindacale per includere una forza lavoro dispersa e temporanea nei percorsi di mobilitazione e negoziazione.

Per favorire una contrattazione capace di fronteggiare questi processi di esternalizzazione multilivello, è bene evidenziare da un lato l'utilità di rafforzare lo scenario normativo di ordine generale (nei sistemi di relazioni industriali e a livello legislativo), dall'altro la necessità di innovare le strategie di rappresentanza e sindacalizzazione. Il mix tra diversificazione delle attività, esigenze di decentramento, frammentazione dei lavori e variabilità dei perimetri contrattuali pone, anche dal punto di vista formale, delle sfide ai sistemi di relazioni industriali, con la necessità di definire alcune regole certe, a livello nazionale, in particolare sulla rappresentatività delle parti sociali che contrattano e sul campo di applicazione della contrattazione (Treu 2020). Ed emerge l'esigenza fondamentale di attribuire le responsabilità lungo le catene del valore al fine di accompagnare la concentrazione dei poteri a quella degli obblighi di tutela nei confronti dei lavoratori.

Al tempo stesso, emergono delle sfide sul piano dell'azione sindacale, come capacità di sindacalizzazione e come capacità di affermazione dei diritti di rappresentanza, a livello inter-aziendale e inter-settoriale. Le articolazioni contemporanee delle filiere impongono all'azione sindacale di operare attraverso delle «reti adattive» (Di Nunzio 2018) con un'organizzazione sempre più reticolare e modulare, superando le rigide separazioni tra i settori, i contratti, i territori, le professio-

ni, per intercettare e rappresentare le forme molteplici del lavoro contemporaneo e confrontarsi da un lato con le imprese lungo le catene del valore e dall'altro con le biografie professionali sempre più diversificate, cercando sia di perseguire l'affermazione di diritti e tutele universali (tra cui hanno assunto rilevanza le questioni del «salario minimo» e dei «minimi contrattuali») che di attuarli nel concreto di filiere specifiche, in continua trasformazione. L'inclusione, osservata dal punto di vista delle filiere, appare dunque una sfida che si accompagna all'esigenza di rinnovamento ed estensione dell'azione sindacale lungo le catene del valore, capace di favorire un processo di ricomposizione, dei diritti, delle tutele, degli interventi.

4. I contributi di questo numero

I contributi della sezione monografica di *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori* offrono alcuni spunti di riflessione molto interessanti in merito ai temi sollevati nelle pagine precedenti. Focalizzati su ambiti differenti, essi consentono di cogliere le ri-configurazioni in corso delle filiere, i problemi di qualità del lavoro e «*protection gap*» (Grimshaw *et al.* 2016), gli sforzi delle parti sociali, in particolare del sindacato, nel rinnovare le sue modalità operative e i gli strumenti utilizzati. Nello specifico, l'articolo di Davide Bubbico e Daniele Di Nunzio si focalizza su filiere a elevata frammentazione, quali quelle agricole e agroindustriali. Queste – come evidenziano gli autori – si caratterizzano per la presenza di molteplici (ed eterogeni) attori, per l'alta competizione sui costi e il dominio delle organizzazioni più grandi (di lavorazione e/o fornitura dei prodotti), in grado di esercitare forti pressioni su tutta la rete produttiva. E si caratterizzano per la presenza di varie forme occupazionali non-standard, quote importanti di lavoro indipendente e nondimeno di lavoro irregolare. In questo contesto, gli autori analizzano, oltre alle principali criticità delle condizioni di lavoro, le strategie di rappresentanza dei sindacati, in particolare quelle finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori, basandosi sullo studio di tre casi ritenuti particolarmente emblematici dei diversi livelli di intervento (gli Rlst dell'artigianato e dell'agricoltura in Veneto; l'esperienza degli Rls nello stabilimento Parmalat di Collecchio; quella degli Rls nello stabilimento Princes di Foggia e nel settore agricolo della stessa provincia). Ne emerge una varietà di iniziative orientate alla creazione di reti estese, inclusive, flessibili e adattive, finalizzate a ricomporre i sistemi di prevenzione e, più in generale, il lavoro nelle filiere, nei siti e nei territori. Tali iniziative hanno ottenuto importanti risultati, ma – come sottolineano Bubbico e Di Nunzio nelle loro conclusioni – necessitano di essere rafforzate, spingendo di più sull'innovazione di pratiche e modalità operative dei sindacati, verso un maggior coordinamento tra le varie forme di rappresentanza, dentro e fuori i luoghi di lavoro (Rls, Rsu, Rsa), i servizi delle Camere del Lavoro, gli altri attori della prevenzione, e verso la realizzazione di campagne, progetti mirati, iniziative di sindacalismo di strada.

Il contributo di Quondamatteo analizza un contesto di estrema frammentazione che coinvolge centinaia di imprese e migliaia di lavoratori all'interno dei cantieri navalmeccanici di Fincantieri. Il sistema degli appalti ha un ruolo strutturale all'interno del processo produttivo funzionale a garantire flessibilità e abbassamento dei costi e alimenta processi di intensa precarizzazione, particolarmente feroci su una platea di lavoratrici e lavoratori che, in gran parte, vivono anche le difficoltà proprie della condizione di migrante. Le strategie messe in atto dalle organizzazioni sindacali sono molto diversificate, così come del resto lo sono le imprese coinvolte nella catena del va-

lore e le federazioni di categoria, vista la compresenza di diversi contratti collettivi nazionali. Come mostra l'articolo, la frammentazione sembra generare ulteriore frammentazione, anche nelle strategie di intervento, e mancano delle piattaforme condivise, così come una regolazione di questa forma di esternalizzazione. Le iniziative sindacali sono più o meno orientate alla partecipazione o al conflitto, con approcci differenti ma, in ogni caso, emerge l'importanza di rinnovare le pratiche di coinvolgimento diretto dei lavoratori, con un approccio volto ad andare oltre la forza lavoro dell'impresa leader (Fincantieri) al fine di raggiungerei lavoratori meno sindacalizzati e meno tutelati, favorendo la loro inclusione nei percorsi di rappresentanza e sindacalizzazione, in particolare attraverso interventi *bottom up* di *recruiting* e *organizing*.

L'articolo di Marcello Pedaci, Daniele Di Nunzio e Salvo Leonardi presenta i risultati di una ricerca commissionata da Ebitemp (l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo) sulle condizioni di lavoro e l'organizzazione dei lavoratori in somministrazione nella PA. Si tratta di un lavoro di ricerca condotto durante la pandemia che prende spunto da tre casi studio (un grosso comune e due aziende sanitarie del Nord Italia). Il lavoro in somministrazione, come scrivono gli autori, è un fenomeno in crescita che coinvolge sempre di più il settore pubblico anche in ragione dell'affermazione di modelli organizzativi ispirati al New Public Management. In molti casi si tratta, inoltre, di lavoratori qualificati che sono divenuti anche essenziali ai fini dell'erogazione del servizio (tanto nel comparto delle politiche sociali come dei servizi sociosanitari). Tuttavia, anche a parità di mansioni, le condizioni, oltre ad essere diverse sul piano contrattuale, finiscono per esserlo anche con riguardo al diverso calcolo dell'anzianità di servizio, del premio, del salario accessorio. La stessa inaccessibilità ai concorsi interni rafforza la dimensione dell'insicurezza, mentre la natura temporanea del rapporto di lavoro (e le aspettative rispetto alla sua continuità) favoriscono una flessibilità (soprattutto oraria, ma non solo) che non è la stessa che si impone ai dipendenti del settore pubblico. Il concetto di filiera assume in questo contesto una dimensione più strettamente occupazionale che ripropone per certi aspetti ancor di più la rilevanza del coordinamento dell'intervento sindacale tra le organizzazioni del settore pubblico e della somministrazione; un intervento sindacale che finora, almeno con riferimento ai casi studio esaminati, si è spesso limitato a colmare i *gap* informativi dei lavoratori interinali e a fare pressione sull'ente utilizzatore circa le modalità e l'entità delle missioni.

Infine, il contributo di Corazza e Razzolini esplora il tema della protezione giuridica dei lavoratori all'interno delle filiere, identificando tre diversi modelli di tutela sviluppatasi in Italia e in Europa e analizzandone le caratteristiche, i pregi e i limiti. Il primo, esemplificato dalla l. n. 1369 del 1960, si basa su una forte limitazione delle operazioni lecite di frammentazione dell'attività economica ed è organizzato attorno al divieto di dissociazione tra titolare formale e utilizzatore sostanziale delle prestazioni di lavoro e al principio di parità di trattamento. Il secondo, sviluppatosi a partire dal d.lgs. n. 276 del 2003, allarga invece le condizioni di liceità dell'operazione di decentramento, puntando sulla regola della responsabilità solidale tra committente e appaltatore. Il sistema di tutela passa quindi da un modello basato sull'identificazione del «vero» datore di lavoro, verso un modello organizzato attorno alla condivisione delle responsabilità tra più imprese. Secondo le autrici, questo secondo modello ha non solo prodotto una progressiva erosione del contenuto delle tutele (venendo meno, ad esempio, la parità di trattamento), ma è sottoposto al rischio di ulteriore indebolimento, a causa del diffondersi di approcci volti a riaffermare forme di responsabilità agganciate esclusivamente al fondamento della colpa. L'incapacità di tale approccio

di garantire un'effettiva tutela dei lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione sta spingendo molti osservatori non solo a proporre la reintroduzione del principio della parità di trattamento, ma anche ad assumere posture più radicali, sulla scorta, ad esempio, della recente legge tedesca sulle esternalizzazioni nel settore delle carni, che introduce un divieto assoluto di esternalizzazione. Da ultimo, Corazza e Razzolini analizzano il modello della *due diligence*, adottato fra gli altri nella proposta di direttiva UE sulla *corporate sustainability due diligence*, che prevede l'obbligo per le imprese «capofila» con sede nel territorio dell'Unione di effettuare una valutazione dei rischi di violazioni di diritti umani fondamentali e dell'ambiente lungo la filiera globale e di adottare corrispondenti piani operativi di prevenzione.

In conclusione, possiamo dire che tutti i contributi, nel riconfermare le conseguenze critiche della frammentazione delle tipologie contrattuali e della contrattazione collettiva che si osserva nelle filiere e che finisce per incidere sulle condizioni di lavoro della forza lavoro in appalto, in somministrazione, terziarizzata, ecc., segnalano comunque la rilevanza dell'intervento sindacale, soprattutto quando questo riesce a trovare forme di coordinamento in ambito confederale (si veda il caso dell'esperienza degli Rlst) o attraverso la contrattazione di sito (come nel caso della Parmalat attraverso la comunità di sito, nonostante i limiti ancora presenti nel suo effettivo funzionamento; uno strumento cui fanno cenno anche Corazza e Razzolini). Tutti i contributi, in particolare quelli basati su studi di caso, evidenziano però che l'iniziativa sindacale sconta ancora delle forti difficoltà, dovute sia all'esistenza di percorsi ancora molto separati delle categorie coinvolte all'interno delle confederazioni, sia alla difficoltà di sperimentare forme di rappresentanza di sito o di filiera, tanto nel settore della cantieristica navale, tanto nella filiera agricola legata al comparto dell'agroindustria, tanto nel campo della somministrazione nel settore pubblico. In quest'ultimo caso non solo per la diversa natura del rapporto di lavoro (che chiama dunque in causa il ruolo delle agenzie) ma anche per la presenza di un altro Ccnl di riferimento (quello della somministrazione) e della particolarità delle figure coinvolte.

Un altro tema che emerge da tutti i contributi, è poi quello dell'identificazione degli effettivi perimetri dell'impresa, sia che si tratti dell'applicazione di sistemi più efficaci di tutela della salute, della determinazione della responsabilità in solido dell'azienda capofila rispetto alle attività di subfornitura e di outsourcing, piuttosto che del legittimo riconoscimento dell'anzianità di servizio e dell'equipollenza nella partecipazione ai concorsi interni della Pubblica Amministrazione.

La ricomposizione delle filiere sul piano della dimensione della contrattazione collettiva e, dunque, della promozione di tutele universali per una platea estremamente differenziata di lavoratori dipende tuttavia da più fattori e da più attori (oltre al sindacato, le associazioni datoriali, il parlamento, gli organi ispettivi, ecc.). I contributi qui raccolti se da un lato evidenziano ancora l'importanza dell'intervento legislativo attraverso direttive, leggi, o la stessa tecnica della *due diligence*, al fine di garantire un effettivo controllo delle filiere e del loro corretto funzionamento (ad es. con riferimento alla gestione degli appalti), e dei meccanismi sanzionatori eventualmente previsti, dall'altro lato, riconfermano l'importanza della contrattazione collettiva nazionale e di quella di secondo livello. Ma poiché l'iniziativa sindacale non è riducibile al solo supporto della contrattazione collettiva, la mobilitazione e l'integrazione delle istanze rivendicative, e dunque, nuovamente il più stretto coordinamento tra le organizzazioni di categoria appare sempre più come discriminante. Si tratta di un aspetto tanto più rilevante alla luce di quelle tutele, non esclusivamente di natura contrattuale, che riguardano i fabbisogni sociali dei lavoratori migranti, come emerge

nell'articolo sulla cantieristica navale di Quondamatteo, le aspettative professionali dei lavoratori in somministrazione nella PA nell'articolo di Di Nunzio, Pedaci e Leonardi o ancora le condizioni abitative dei lavoratori stranieri in agricoltura, che sono alla base della filiera agroindustriale del pomodoro in Puglia e non solo, cui pure si fa cenno nell'articolo di Bubbico e Di Nunzio.

Riferimenti bibliografici

- Amis J.M., Mair J., Kamal A.M. (2020), *The organizational reproduction of inequality*, in *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, pp.195-230.
- Appelbaum E. (2017), *Domestic outsourcing, rent seeking, and increasing inequality*, in *Review of Radical Political Economics*, vol. 49, n. 4, pp. 513-528.
- Arrowsmith J., Pulignano V. (2013), *The Transformation of Employment Relations in Europe: Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*, New York-London, Routledge.
- Bettiol M., Chiarvesio M., Di Maria E., Micelli S., 2022, *La trasformazione dei distretti industriali tra catene globali del valore e digitalizzazione*, *Economia e Società Regionale*, n. 1, pp. 83-95.
- Brachini N., De Sario B., Leonardi S., Cavallini M., 2022, *Terzo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Osservatorio sulla contrattazione di II livello, Cgil Nazionale, Fondazione Giuseppe Di Vittorio.
- Bubbico D., Redini V., Sacchetto D. (2017), *I cieli e i gironi del lusso. Processi lavorativi e di valorizzazione nelle reti della moda*, Milano, Guerini e Associati.
- Carchedi F., Bilongo J.-R., a cura di, 2020, *Agromafie e caporalato. V rapporto*, Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil.
- Carrieri M., Leonardi S., 2017, *La contrattazione decentrata tra mito e realtà. Presentazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4, pp. 23-34.
- Cobb A.J. (2016). *How firms shape income inequality: Stakeholder power, executive decision making, and the structuring of employment relationships*, in *Academy of Management Review*, vol. 41, n. 2, pp. 324-348.
- Di Nunzio D., 2018, *L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro*, in *Economia e Società Regionale*, n. 2, pp. 77-92.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Mensi M., 2019, *Il lavoro informatico: reti organizzative, condizioni di lavoro e azione sindacale*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Toscano E., 2016, *I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà: dimensioni, fattori e evoluzioni recenti*, in *Quaderni di rassegna sindacale-Lavori*, n. 4, pp. 7-17.
- Di Nunzio D., Rugiero S., 2021, *Digitalisation and industrial relations in the Construction sector: national case studies in six European Countries*, Report, Discus project.
- Dorigatti L. (2015), *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro «formale» e «sostanziale»*, in *Stato e mercato*, n. 104, pp. 281-307.
- Drahokoupil J., Fabo B. (2019), *Outsourcing, Offshoring and the Deconstruction of Employment: New and Old Challenges*, in Serrano-Pascual A., Jepsen M. (a cura di), *The Deconstruction of Employment as a Political Question*, Cham, Palgrave Macmillan.
- Eurofound (2020), *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Fana M., Giangregorio, L., Villani, D. (2022), *The outsourcing wage penalty along the wage distribution by gender*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, n. 2022/04.
- Flecker J. (2010), *Fragmenting Labour: Organisational Restructuring, Employment Relations and the Dynamics of National Regulatory Frameworks*, in *Work Organisation, Labour & Globalization*, vol. 4, n. 1, pp. 8-23.
- Gasparri S., 2015, *La contrattazione di sito negli outlet: uno scenario di rivitalizzazione all'italiana?*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4.
- Gilson, Ronal J., Charles F. Sabel, Robert E. Scott, 2009, *Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration*, *Columbia Law Review*, v. 109, 3, pp. 431-502.
- Godino A. e Molina O. (2019), *The impact of Outsourcing on Collective Bargaining Coverage: A Comparative Analysis in Six Countries*, Barcelona, Research Report, RECOVER project.

- 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., Rubery J., Anxo D., Bacache-Beauvellet M., Neumann L., Weinkopf C. (2015), *Outsourcing of Public Services in Europe and Segmentation Effects: The Influence of Labour Market Factors*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n. 4, pp. 295-313.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Stewart P. (2009), *Beyond the Enterprise? Trade Unions and the Representation of Contingent Workers*, Cardiff, Cardiff Business School, Working paper 7.
- Hermann C., Flecker J. (2012, a cura di), *Privatization of Public Services: Impacts for Employment, Working Conditions and Service Quality in Europe*, London, Routledge.
- Holtgrewe U., Doellgast V. (2012), *A Service Union's Innovation Dilemma: Limitations on Creative Action in German Industrial Relations*, in *Work, Employment & Society*, vol. 26, n. 2, pp. 314-330.
- Jaehrling K. (2015), *The state as a 'socially responsible customer'? Public procurement between market-making and market-embedding*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n. 2, pp. 149-164.
- Jaehrling K., Méhaut P. (2013), *Varieties of Institutional Avoidance: Employers' Strategies in Low-Waged Service Sector Occupations in France and Germany*, in *Socio-Economic Review*, vol. 11, n. 4, pp. 687-710.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H. (2005), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford, Oxford University Press.
- Marrone M., 2021, *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Milano, Mimesis.
- Omizzolo M., 2021, *Mercati ortofrutticoli, Gdo e logistica mafiosa*, in Clanetti F., De Sario B., De Zolt L., Di Nunzio D., a cura di, *Osservatorio sulla legalità nel terziario. I rapporti*, Roma, Futura, pp. 133-162.
- Pedaci M., Di Federico R. (2016), *Outsourcing e precarietà del lavoro. Uno studio sul settore dei servizi di pulizia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4, pp. 103-121.
- Ramioul M., Van Hootegeem G. (2015), *Relocation, the Restructuring of the Labour Process and Job Quality*, in Drahokoupil J. (a cura di), *The Outsourcing Challenge*, Brussels, ETUI.
- Salento A. (2003), *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme di impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milano, FrancoAngeli.
- Treu T., 2020, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 30, n. 2, pp. 453-484.