

# ERE

## EMILIA ROMAGNA EUROPA



IL TEMA:  
**IL LAVORO DEI GIOVANI  
TRA INCERTEZZE E TRASFORMAZIONI**

L'INTERVISTA:  
**PAOLA BONORA**

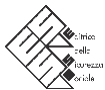
BERTOLINI, BIFULCO, BIGARELLI, BOARINI, BORGHI, BORTOLINI, BRASILI, CARRETTI  
CHICCHI, DAZZI, DE LUIGI, DONATI, DUFOUR, FREDDI, GOSETTI, HANCOCK HEGE  
PARPAGLIONE, POGGIO, PONZI, RUSSO, SEBASTIANI, TELLJOHANN, TESTA, TRENTINI

RIVISTA QUADRIMESTRALE DELL'IRES CGIL  
EMILIA-ROMAGNA

**N. 3 / DICEMBRE 2009**

# ERE

EMILIA  
ROMAGNA  
EUROPA



**EDITRICE SICUREZZA SOCIALE**

**DIRETTORE RESPONSABILE**

LORIS LUGLI

**DIRETTORE SCIENTIFICO**

VANDO BORGHI

**DIRETTORE EDITORIALE**

CESARE MINGHINI

**COMITATO EDITORIALE**

FAUSTO ANDERLINI (Sociologo), VANDO BORGHI (Università di Bologna), ANDREA BORSARI (Università di Firenze), CRISTINA BRASILI (Università di Bologna), MARCO CERRI (Sociologo), FEDERICO CHICCHI (Università di Bologna), IVAN CICCONI (Ingegnere, esperto di appalti pubblici), FRANCESCO COSSENTINO (Economista), ROBERTO FANFANI (Università di Bologna), FRANCESCO GARIBALDO (Sociologo), ENRICO GIOVANNETTI (Università Modena e Reggio Emilia), MICHELE LA ROSA (Università di Bologna), ANDREA LASSANDARI (Università di Bologna), OSCAR MARCHISIO (Sociologo), GIOVANNI MOTTURA (Sociologo), ANNA NATALI (Ricercatrice sociale), MASSIMO NERI (Università Modena e Reggio Emilia), MARIO PICCININI (Urbanista, Presidente INU Emilia-Romagna), PAOLO PINI (Università di Ferrara), PIERGIORGIO ROCCHI (Urbanista), MARGHERITA RUSSO (Università Di Modena e Reggio Emilia), CHIARA SEBASTIANI (Università di Bologna), MARCO TRENTINI (Università di Bologna)

**REDAZIONE**

GIANNI BORTOLINI, ALFREDO CAVALIERE, LORENZO CILLARIO, SILVIA COZZI, DAVIDE DAZZI, DANIELA FREDDI, MAYDA GUERZONI, FLORINDA RINALDINI, MATTEO RINALDINI, VOLKER TELLJOHANN, LUDOVICO TESTA, MARCO TRENTINI, STEFANO TUGNOLI

**SEGRETERIA DI REDAZIONE**

PRESSO: COMUNICAZIONE IRES ER

**SEDE, DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE**

VIA MARCONI 69, 40122 BOLOGNA, TEL. +39 051 294868  
WWW.IRESER.IT, E-MAIL: comunicazione\_ires@er.cgil.it

**ABBONAMENTI**

VIA MARCONI 69, 40122 BOLOGNA, TEL. +39 051 294868

ABBONAMENTO ANNUALE 3 NUMERI: € 25

ABBONAMENTO SOSTENITORE: € 50

UN NUMERO: € 10

PAGAMENTI CON BONIFICO BANCARIO INTESTATO A IRES EMILIA-ROMAGNA

CODICE IBAN IT07F010300240000003664388 O PRESSO LA SEDE IRES  
EMILIA-ROMAGNA

**PROGETTO GRAFICO**

SERGIO LELLI ([www.sergiolelli.it](http://www.sergiolelli.it))

**AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE**

ISCRITTO TRIBUNALE DI BOLOGNA N° 7914 DEL 15/01/09

**COPYRIGHT**

© 2009 EDITRICE DELLA SICUREZZA SOCIALE SRL

VIA MARCONI 69, 40122 BOLOGNA

**STAMPA E CONFEZIONAMENTO**

PAPER SERVICE- VIA PALMA IL GIOVANE, 21 - 47895 DOMAGNANO RSM

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	5
DIREZIONE ERE	
<b>DOMANDARE E RISPONDERE / L'INTERVISTA</b>	
<b>PAOLA BONORA</b>	
<b>RIPARTIRE DAL TERRITORIO: LA CENTRALITÀ DEI VALORI SOCIALI, I RISCHI DELLA SPECULAZIONE IMMOBILIARE</b>	7
A CURA DELLA REDAZIONE	
<b>SVOLGERE / IL TEMA</b>	
<b>IL LAVORO DEI GIOVANI TRA INCERTEZZE E TRASFORMAZIONI</b>	21
<b>IL DISAGIO DELLA GIOVINEZZA: DIMENSIONI E AMBIVALENZE DEL LAVORO GIOVANILE CONTEMPORANEO</b>	22
FEDERICO CHICCHI	
<b>DARE SIGNIFICATO AL LAVORO NELLA SOCIETÀ DEI LAVORI. IL CASO DELLA POPOLAZIONE GIOVANILE</b>	32
GIORGIO GOSETTI	
<b>VIVERE LA TRANSIZIONE AL LAVORO: ORIENTAMENTI GIOVANILI TRA ASPETTATIVE E REALTÀ</b>	39
NICOLA DE LUIGI	
<b>TRA CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ: AMBIVALENZE E PROSPETTIVE</b>	47
BARBARA POGGIO	
<b>LA VULNERABILITÀ SOCIALE E IL LAVORO ATIPICO: UN RAPPORTO ETEROGENEO</b>	54
SONIA BERTOLINI, SILVIA PAPPALIGIONE	
<b>COME RAPPRESENTARE IL LAVORO DEI GIOVANI</b>	63
SIMONETTA PONZI	
<b>PALLOTTOLIERE</b>	
<b>LA LAUREA E IL LAVORO: L'INDAGINE ALMALAUREA 2008 IN EMILIA-ROMAGNA</b>	69
CRISTINA BRASILI	
<b>PAROLIÈRE</b>	
<b>FUTURO</b>	81
CHIARA SEBASTIANI	
<b>RIFLETTERE / ARGOMENTI APERTI</b>	
<b>DODICESIMO CONGRESSO DELL'ELA, CONFEDERAZIONE SINDACALE BASCA</b>	86
CHRISTIAN DUFOUR, ADELHEID HEGE traduzione di CRISTINA NICOLOSI	
<b>DALL'AUTO CARITATEVOLE ALLA MUTUA ASSISTENZA: ALLE ORIGINI DELL'IDEA DI WELFARE</b>	96
LUDOVICO TESTA	
<b>SPECIALIZZAZIONI E RETI DI RELAZIONI NEL SISTEMA PRODUTTIVO DELLA MECCANICA A MODENA</b>	105
MARGHERITA RUSSO, DANIELA BIGARELLI	
<b>DISCUTERE / IL SINDACATO VISTO DA DENTRO</b>	
<b>IL COORDINAMENTO LAVORATORI IMMIGRATI REGGIO-EMILIA, UN PATRIMONIO DA VALORIZZARE E DA NON DISPERDERE</b>	115
AMABILE CARRETTI	

<b>DISCUTERE / IL SINDACATO VISTO DA FUORI</b>	
<b>IL SINDACATO AMERICANO DOPO L'ELEZIONE DI OBAMA</b>	<b>121</b>
MATTHEW HANCOCK	
<b>LEGGERE</b>	
<b>BENASAYAG, SCHMIT, L'EPOCA DELLE PASSIONI TRISTI</b>	<b>128</b>
GIANNI BORTOLINI	
<b>FITOUSSI, ELOI, LA NUOVA ECOLOGIA POLITICA</b>	<b>131</b>
DANIELA FREDDI	
<b>ARRIGHI, ADAM SMITH A PECHINO</b>	<b>133</b>
MARCO TRENTINI	
<b>... E RILEGGERE</b>	
<b>SENNETT, IL DECLINO DELL'UOMO PUBBLICO</b>	<b>135</b>
DAVIDE DAZZI	
<b>DECIDERE</b>	
<b>IL FUTURO NON È PIU' QUELLO DI UNA VOLTA</b>	<b>137</b>
LAVINIA BIFULCO	
<b>SCORRERE</b>	
<b>VISTE E RIVISTE, SCENARI CONTROVERSI.</b>	
<b>PROSPETTIVE A CONFRONTO SULLA SICUREZZA E SUL LAVORO</b>	<b>142</b>
VANDO BORGHI	
<b>QUARTO POTERE</b>	
<b>GLI OPERAI NON HANNO BUONA STAMPA</b>	<b>147</b>
ONIDE DONATI	
<b>RIPRENDERE</b>	
<b>CINETECA DI BOLOGNA: UN CASO DI ECCELLENZA</b>	<b>149</b>
VITTORIO BOARINI	
<b>EUROPA IN CANTIERE</b>	
<b>LA SOCIETA' EUROPEA</b>	<b>152</b>
VOLKER TELLJOHANN	

## **IN COPERTINA**

La Ricerca Calpestata: una piazza completamente ricoperta da 1800 facce: i volti di chi vive e fa vivere la Ricerca Pubblica italiana, le 1800 storie di chi si sente calpestato nei propri diritti, nelle proprie aspettative, nella considerazione e nell'importanza che vengono date al proprio lavoro. Le 1800 storie di chi ha deciso di non arrendersi. Bologna, Piazza Maggiore, 29 Novembre 2008. Foto di Emanuela Storchi.

Le giovani generazioni che già lavorano, sono in cerca di lavoro o stanno completando il loro percorso di studio, vivono sulla propria pelle una delle attuali contraddizioni del lavoro: l'attività lavorativa è indispensabile per vivere un presente che assorbe sempre più energie, ma al tempo stesso è un aspetto della vita che tende a perdere consistenza e solidità, e non consente di delineare delle traiettorie che conducano a prospettive accettabili e ad un futuro decoroso.

Appunto al futuro, che si presenta nebuloso, e sembra perdere di interesse, di fronte ad un presente da consumare velocemente, è dedicata la parte centrale del terzo numero della rivista.

Si chiude il primo anno dell'attività di ERE. Non è certo ancora tempo di bilanci; intendiamo consolidare con questa tappa il cammino intrapreso, provando a costruire legami e catalizzare energie, in grado di dare senso al lavoro di ricerca e approfondimento su temi che, a nostro avviso, rappresentano nodi cruciali della realtà che viviamo e che ci sforziamo di indagare criticamente.

La rivista consolida alcuni degli assi che ne caratterizzano la fisionomia, sia attraverso l'intervista dedicata soprattutto alle dinamiche territoriali e alle criticità determinate da uno sviluppo "senza qualità", sia attraverso interventi che riprendono altri temi affrontati nel numero precedente, presentando analisi che ci paiono utili per comprendere la realtà della regione.

Un significativo spazio viene inoltre dedicato al sindacato, guardato con una visuale che cerca di spaziare nel più ampio panorama possibile di esperienze e di approcci.

Ritroverete le rubriche che speriamo diventino un modo per riconoscere il tratto non monotematico della rivista, in grado di far dialogare temi e questioni che in genere vengono affrontate in maniera specialistica, senza un confronto tra varie discipline.

Vogliamo infine rivolgere un pensiero - ci saranno altre occasioni per una riflessione più attenta e approfondita - alla scomparsa di Oscar Marchisio.

Dopo l'uscita del numero due della rivista (erano i primi giorni di Agosto) lo convincemmo a pensare e realizzare una rubrica

su ciò che lega la regione, l'Europa e la Cina - di cui Oscar era diventato uno dei maggiori esperti. Partecipando ad una riunione del comitato editoriale ci suggestionò proponendoci una delle sue originali letture della modernità, immaginate fra un volo, una telefonata, una nuova iniziativa politico-culturale ed ancorate, spesso, ad una lettura di classe del divenire. Il mancato inserimento della sua rubrica è solo uno dei tanti motivi per cui ci mancherà.

Ciao Oscar

## PAOLA BONORA RIPARTIRE DAL TERRITORIO: LA CENTRALITÀ DEI VALORI SOCIALI, I RISCHI DELLA SPECULAZIONE IMMOBILIARE

A CURA DELLA  
REDAZIONE

**ERE - Quali sono gli aspetti del modello di sviluppo dell'Emilia-Romagna che ritieni più rilevanti, sia in prospettiva storica, che in relazione alla situazione attuale?**

**Bonora** - Sul termine modello ho davvero molte obiezioni e le ho da tempo. Se è esistito un modello sociale ed economico emiliano è esistito come autorappresentazione che aveva una forte componente immaginativa, che in passato preferivamo definire ideologica (oggi questo termine non si usa più se non in negativo, ma non ha perso significato). Il modello nasceva da quella che era la più forte componente di coesione sociale in Emilia-Romagna, che era appunto quella ideologica, di autorappresentazione politica, ideale.

Nel momento in cui sono sfumate quelle caratteristiche anche il modello si è rivelato una costruzione fragile, sostanzialmente svuotata. E questo mette in evidenza, da almeno vent'anni, le contraddizioni della situazione emiliana: da un lato il tentativo di continuare ad autorappresentarsi come situazione diversa, e di conseguenza ad autoproclamarsi una regione che si regge su meccanismi - sociali, politici, organizzativi, amministrativi - diversi (migliori?) che in altri contesti; ma dall'altro lato, nella sostanza, una situazione dell'Emilia-Romagna non così diversa da quella di altri contesti territoriali.

Mi era capitato di lavorare sul tema dell'identità emiliana per la Fondazione Agnelli alla fine degli anni '90, ed anche allora avevo sottolineato che la realtà territoriale emiliano-romagnola, come tutte le realtà, può essere guardata da prospettive diverse.

Se noi osserviamo l'Emilia-Romagna dall'alto, in una dimensione relazionale ampia, facciamo più fatica a vedere le contraddizioni interne al sistema regionale: la rappresentazione in senso positivo dell'Emilia-Romagna è talmente solida che è difficile andare nello specifico, essere critici, come ci permettiamo di fare noi emiliani, non ti credono neppure; anche perchè una visione di carattere generale e di confronto con altre regioni o altre situazioni sul piano europeo e internazionale, mette comunque in risalto gli elementi di positività che di fatto sono presenti.



Paola Bonora è docente di Geografia e presidente del corso di laurea in Scienze Geografiche dell'Università di Bologna; ha scritto numerosi saggi sui processi di regionalizzazione con attenzione particolare alla relazione tra territorio ed elementi di coesione identitaria; i suoi studi attuali vertono sulla natura e forma della città postmoderna.

Quando andiamo a guardarla da dentro ci rendiamo conto, invece, che la realtà è molto più contraddittoria; le crepe del sistema territoriale a noi emiliani risultano evidenti, e derivano dall'aver rinunciato a quei riferimenti ideali che hanno generato e consolidato il sistema. Anche gli economisti hanno riconosciuto che il successo del modello emiliano, del modello distrettuale, è stato frutto anche di questa capacità coesiva che metteva insieme i diversi gruppi sociali, i diversi interessi, che riusciva ad amalgamarli ed indirizzarli in una direzione comune.

Oggi si è perso questo senso del collettivo, anche in Emilia prevale una modalità individualistica e privatistica di guardare alle vicende economiche, sociali, del *welfare*, che ha leso tale capacità di visione alta, etica e ha trasformato l'Emilia in una situazione analoga alle altre.

Qual'è la differenza tra Emilia-Romagna e Veneto, ad esempio sul piano economico o dell'urbanizzazione diffusa? Una certa somiglianza tra le due regioni c'era anche in passato - ci sono studi anche illustri sull'argomento - ma a quei tempi eravamo più generosi nella nostra autoconsiderazione, più entusiasti di noi stessi, e quindi tendevamo ad accentuare la nostra (positiva) diversità.

**ERE - Qualcuno sostiene che mentre c'è una grande affinità tra i due contesti dal punto di vista del sistema produttivo, sul piano dell'intervento pubblico nel sociale ed a sostegno dell'economia - che in Veneto è meno significativo - c'è una certa differenza.**

**Bonora** - Non mi permetto di intervenire su temi che non ho studiato a fondo, ma di recente ho dedicato alcuni lavori al fenomeno dello *sprawl*, della dispersione urbana, fenomeno che coinvolge l'intero mondo e che ben conosciamo anche in Emilia. Abbiamo concluso di recente una ricerca sulla regione e sull'area metropolitana bolognese. Se andiamo in giro per le nostre campagne facciamo fatica a capire qual è la differenza rispetto alle campagne del nord-est: in Veneto ci sono più capannoni, da noi più villette, ma cambia poco sotto il profilo dell'immobiliarizzazione e della rendita fondiaria, il perno attorno a cui ruota la riconversione postindustriale. Quando esaminiamo i dati nazionali sul consumo del suolo troviamo l'Emilia-Romagna al terzo posto: abbiamo consumato il 22% di superficie agricola utilizzabile negli ultimi 15 anni, a pari "merito" con la Sicilia, subito dopo la Liguria (che è arrivata ad uno spaventoso 45% di consumo del suolo) e la Calabria. Questo cosa ci dice? Che l'Emilia-Romagna ha perso quella capacità di attenzione e di rispetto del territorio che aveva avuto fino a venti, trenta anni fa. Dove collochiamo il discrimine? L'economia dell'Emilia è sempre stata un'economia di mercato, ma aveva

> Se andiamo in giro per le nostre campagne facciamo fatica a capire qual è la differenza rispetto alle campagne del nord-est: in Veneto ci sono più capannoni, da noi più villette, <

avuto la capacità di contemperare crescita e sviluppo, ossia di mantenere forte attenzione per il sociale, per l'equilibrio tra le diverse componenti, per l'equità; tanto che si poteva parlare di economia sociale di mercato; ora tutto questo è venuto meno, l'unica meta è il profitto - senza compensazioni, con regole allentate, meno tutele, scarse garanzie.

Una situazione che vediamo rappresentata nel territorio: marginalità, pauperizzazione, degrado, declino sono perfettamente leggibili nel depauperamento ambientale e paesistico. Fenomeni misurabili dal punto di vista scientifico, di cui i cittadini sono consapevoli, tant'è che se ne lamentano.

Nella ricerca che prima citavo abbiamo correlato una serie di dati, anche su questioni apparentemente banali ma su cui si sostanzia la qualità del vivere. Abbiamo tratteggiato un quadro della situazione, sostituendoci per certi versi alle istituzioni, che un tempo producevano indagini di tutto rispetto e hanno invece smesso di monitorare il territorio. Dalle rilevazioni risulta evidente che anche in Emilia c'è stata una eccessiva crescita dell'edificato, che si è diffuso senza regole e senza principi ordinatori, annegando gli assetti policentrici in una nebulosa polverizzata di microinsediamenti sparsi nelle campagne. Un disordine localizzativo che genera mobilità, innalza i costi individuali e collettivi e corrode quel patrimonio inestimabile che sono i paesaggi rurali. Una sovrapproduzione edilizia che mette in difficoltà i sistemi territoriali - dunque non solo il settore immobiliare che ora attraversa una crisi paurosa; lo constatiamo anche solo andando in giro: si nota una fioritura di cartelli "vendesi", le quote di invenduto, anche sui nuovi alloggi, sono in rapido aumento, le gru sono ferme e le costruzioni bloccate. Il calo dei valori immobiliari in questa situazione di crisi diventa molto preoccupante. Basti pensare che le abitazioni vendute negli ultimi anni oggi valgono meno dei mutui che le stanno pagando, un problema di erosione del patrimonio individuale e collettivo che riverbera sulla capacità di tenuta dei sistemi territoriali. Al di là delle chiacchiere del Presidente del Consiglio, che ha varato un Piano casa che rischia di produrre danni ancor maggiori, sappiamo bene che la crisi - quella reale, che pesa sui soggetti sociali e non tiene conto dell'andamento delle borse - si aggraverà a cavallo tra 2009 e 2010, quando esploderanno le contraddizioni, con soggetti che perdono il lavoro, aumento ulteriore delle ore di cassa integrazione, trasformazione del precariato in disoccupazione e così via. Come faranno le famiglie a coprire le spese dei mutui? A non perdere la casa tanto faticosamente conquistata? Il problema, pertanto, non riguarda solo il settore edilizio, ma diventa un problema strutturale.

**ERE - A che tipo di elementi vale la pena di guardare dal tuo punto di vista per delle eventuali soluzioni, rispetto ai problemi che evocavi? La questione principale sono gli strumenti di governo del territorio? Occorre passare, come suggerisce il nuovo PTR (Piano Territoriale Regionale) in via di approvazione, da una visione policentrica ad un ragionamento su un sistema regionale?**

**Bonora** - Anni fa con Francesco Garibaldi e l'IPL (Istituto per il Lavoro) avevamo fatto una bella ricerca sulla *governance* in ambito regionale, da cui erano emersi risultati molto interessanti. Risaltava in particolare la scollatura tra i diversi ambiti e livelli della gestione istituzionale; la capacità di governo era minata, come minimo, da un problema di coordinamento. Ogni assessorato, ogni direzione andava per conto proprio e saltava agli occhi l'incapacità di "governare" i processi, e non soltanto di gestire l'esistente. Se le situazioni mantenevano un discreto livello di efficienza, era perchè in ogni modo l'apparato - organizzativo, burocratico, amministrativo - molto solido dagli anni in cui Putman rilevava il "buon rendimento" delle istituzioni emiliane - riusciva a tenere, a preservare i propri canali organizzativi. In maniera quasi inerziale. Mancava tuttavia la capacità di visione complessiva della macchina pubblica e del suo ruolo. Un ripiegamento connotato alla scelta di una statualità debole, non regolativa, subalterna alle logiche privatistiche, in cui il dichiarato "protagonismo" degli enti locali doveva essere funzionale alle dinamiche del mercato e di un liberismo senza ostacoli.

Ciò che meraviglia tuttora è la sfasatura tra metaprogettualità e prassi applicative. Quando si vanno a leggere i documenti di piano capita spesso di giudicarli sostanzialmente dei buoni elaborati, colti, accurati. Peccato non vi sia corrispondenza tra quello che viene scritto e le politiche che di fatto vengono praticate. Evidentemente negli uffici degli enti locali ci sono ancora buoni funzionari che leggono libri, vanno ai convegni e utilizzano categorie interpretative aggiornate. Se non vogliamo essere così cinici da pensare che si tratti di puri esercizi retorici, per coprire con espressioni politicamente corrette prassi che vanno in direzione opposta, dobbiamo ragionare sulle modalità di esercizio del governo locale da quando la sussidiarietà ha preso il posto del centralismo verticistico.

Ci sono a volte anche impostazioni che personalmente non condivido. Ad esempio non sono per niente d'accordo sul termine (ma è meglio dire la filosofia, la logica) su cui si fonda il Ptr, e cioè la regione "attraente". Non solo è un termine orribile, che mi ricorda le veline e questo clima berlusconiano basato sulle immagini, ma presuppone un'adesione acritica, senza tentennamenti, a un liberismo senza correttivi.

*> Quando si vanno a leggere i documenti di piano capita spesso di giudicarli sostanzialmente dei buoni elaborati, colti, accurati. Peccato non vi sia corrispondenza tra quello che viene scritto e le politiche che di fatto vengono praticate. <*

**ERE - Si ha l'impressione che tu distingua tra una fase in cui forse c'era, non un modello, ma un racconto della realtà locale, che in qualche modo teneva insieme, ed una fase successiva in cui invece questo racconto si è un po' sfilacciato. Le cause secondo te a cosa sono dovute? Al fatto che la realtà prima era meno complessa? Alla globalizzazione? Alla crisi ideologica del partito che fondamentalmente teneva le redini?**

**Bonora** - Le cose sono tutte intrecciate e non puoi scinderle una dall'altra, sono concomitanti.

Il grande passaggio dal moderno al post moderno - per dirla in termini generici - si è caratterizzato, da un lato, come crisi delle ideologie, rinuncia alle utopie, al progetto, al cambiamento e dall'altro come abbandono passivo al vento liberista, alla scelta di abbracciare con assoluto fideismo la prospettiva economicistica, accettando l'economia come elemento di natura trascendentale in grado di superare le ideologie!

Ha prevalso un rifiuto radicale delle esperienze politiche precedenti, bollate con il marchio dell'ideologia: i comunisti sono tornati brutti e cattivi (e perdenti). Si è caduti nelle trappole della comunicazione. Ovvio che il discorso è ben più complesso, coinvolge questioni di portata internazionale (l'implosione del socialismo reale, il crollo del muro, la svolta della Bolognina, ecc. ecc.), dall'orgoglio di essere diversi si è passati all'imbarazzo di essere stati diversi e si è scatenato il desiderio di uniformizzazione. L'economia è diventata la nuova religione salvifica, asettica. Ma quando mai l'economia è/è stata asettica?

Gli Enti Locali come hanno reagito in questo contesto? Quando è avvenuta la svolta? Quando hanno optato per la conduzione imprenditoriale, manageriale, competitiva. Abbandonando la filosofia sociale, redistributiva, solidarista per abbracciare la visione di mercato, di marketing, fondata sull'immagine, la rappresentazione, l'attrattività, appunto. L'attrattività è marketing, implica competizione, con effetti di frantumazione e disparità (si compete per vincere, primeggiare). Implica accentuazione dell'individualismo a scapito del collettivo, dunque un ribaltamento diametrico della prospettiva che in precedenza ispirava l'azione del governo locale in Emilia-Romagna. Svolta che non è stata morbida né mediata, le cui modalità personalmente non condivido e di cui credo siano oggi evidenti i limiti.

**ERE - Questo discorso non ha qualcosa a che fare con un mutato baricentro, anche di potere tra il centro regionale e i vari centri di livello municipale, con un crescente ruolo che le città hanno via via assunto che rende più difficile, per la Regione, far rientrare le varie realtà locali in un disegno coeso?**

*> Ha prevalso un rifiuto radicale delle esperienze politiche precedenti, bollate con il marchio dell'ideologia <*

**> I Comuni detengono la potestà reale, sono titolari dei diritti sui suoli. Sicché decidono in autonomia dove, quando, come costruire. <**

**Bonora** - Certo, verissimo. Per quanto riguarda il governo del territorio e la programmazione urbanistica, la Regione ha perso la capacità di controllare quello che sta succedendo. Il problema è complesso e deriva da una delle grosse contraddizioni scatenate dal principio di sussidiarietà su cui è imperniata la nostra concezione di sovranità territoriale. I Comuni detengono la potestà reale, sono titolari dei diritti sui suoli. Sicché decidono in autonomia dove, quando, come costruire. Dovrebbero - ma il condizionale è d'obbligo perchè di fatto non è successo - seguire le indicazioni dei piani territoriali regionali e provinciali (quei documenti in molti casi buoni e/o "politicamente corretti" di cui parlavo prima). I comuni stilano anche un proprio piano regolatore (ora un piano strutturale) dotandosi poi di altri strumenti operativi derivati. In Emilia siamo sempre stati bravissimi, tutti i comuni hanno strumenti urbanistici. Peccato che negli ultimi vent'anni alle regole fissate dal PRG (Piano Regolatore Generale) si sono sostituite le deroghe, i piani regolatori sono stati più volte modificati (attraverso varianti) per cambiare la destinazione d'uso dei suoli. Per trasformare ex-aree industriali, dismesse o in via di dismissione, e terreni agricoli in aree residenziali o commerciali. Evidente che si è trattato di operazioni di rivalorizzazione fondiaria molto importanti, sia per casi specifici di aree urbane riqualificate che nell'insieme degli interventi avvenuti nelle campagne. Operazioni che in Emilia-Romagna sono avvenute, sono persuase, in perfetta legalità. Una legittimità che tuttavia si regge su una visione contorta e quantomeno lassista. Il potere di controllo degli enti sovraordinati - Provincia e Regione - non può avvenire nel merito ma solo sulla legittimità dei cambiamenti d'uso dei suoli. Qui sta il nocciolo: le varianti non sono illegittime, sono regolarmente deliberate e statuite dai comuni. Quindi sono ineccepibili. Il problema è politico, ma sul merito delle decisioni Regione e Provincia non hanno potestà. Nè, a quanto pare sino ad oggi, hanno voluto averla, ossia non hanno fatto valere, politicamente, le indicazioni prescritte dai loro "buoni" piani. E dunque pur a fronte di piani che prevedono densificazione, controllo dell'edificazione, cessazione del consumo di suolo ecc... (c'è consapevolezza di questi problemi da tempo) di fatto i Comuni hanno continuato ad edificare a casaccio e in maniera compulsiva, senza coordinamento tra i diversi enti locali. Cercando di mostrarsi "attraattivi", ossia di catturare risorse immobiliari. Accompagnando così, credo senza accorgersene, la svolta postfordista, che ha trasformato il territorio in cantiere di profitto.

**ERE - I Comuni si giustificano dicendo che se non fanno così non hanno le risorse per i servizi, è una cosa vera?**

**Bonora** - Vero, l'utilizzo degli oneri di urbanizzazione per le spese correnti è una delle molle dell'immobiliarizzazione. Purtroppo la crisi degli enti locali è stata ed è una crisi importantissima, ma ci si mangia la coda in questo meccanismo, che si è rivelato distruttivo. Come faranno ora i comuni che l'edilizia è ferma?

**ERE - Non solo in Emilia però.**

**Bonora** - Certo, è un fenomeno globale. Sono in crisi le grandi città a livello internazionale.

**ERE - È un tema generale quindi, non solo ascrivibile a questa realtà.**

**Bonora** - Certo, è un tema generale, ma perché abbiamo lasciato che avvenisse anche in Emilia? È questo il nodo del problema.

**ERE - C'è qualche specificità, positiva o negativa, dell'Emilia-Romagna? C'è qualche peculiarità locale di processi che sono globali, o di fatto è più o meno la stessa cosa e semplicemente muta di scala per cui, ad esempio, nelle regioni meridionali i fenomeni sono più evidenti e marcati? È quindi solo una differenza di intensità o c'è anche una differenza qualitativa?**

**Bonora** - Sicuramente in Emilia siamo riusciti a mantenere un livello un po' più accettabile (non sul piano quantitativo, perché abbiamo detto che il consumo del suolo è tra i più alti). Ad esempio, per la ricerca cui accennavo prima, siamo andati in giro a fare delle fotografie (perché siamo convinti che anche la qualità estetica condizioni la qualità della vita); sono emerse alcune situazioni di un kitsch persino buffo. Certo non raggiungiamo il livello di altre regioni, nonostante tutto abbiamo un livello di dignità (decoro?) maggiore; la nostra antica consuetudine ad un certo controllo e autocontrollo sussiste ancora. Parafrasando Berlusconi, che quando voleva giustificare l'assenza di controlli amministrativi per le espansioni concesse dal Piano casa, aveva affermato che si fidava del gusto degli italiani, abbiamo montato un pannello intitolato proprio "il gusto degli italiani", che mette in ridicolo questa frase con esempi ricavati dall'area bolognese. Ci sono alcuni edifici che fanno ridere; un'abitazione ad esempio ha un tetto enorme, assolutamente sproporzionato al corpo della casa. Sembra un'anticipazione, l'applicazione *ante legem* degli accrescimenti volumetrici voluti dal piano casa! Si vedrà cosa riusciremo a produrre dopo! Sta di fatto che abbiamo documentato un'edilizia ripetitiva, monotona, o all'opposto con punte di eclettismo strambe. Va recuperato il senso dell'equilibrio formale, dell'armonia dei comparti urbanistici, delle relazioni con i paesaggi.

**ERE - Ci sono delle esperienze di pianificazione del territorio, in regione e non solo in regione, che possano indicare delle strade di lavoro in termini virtuosi?**

**Bonora** - La Toscana in questa fase si sta muovendo meglio di

*> Va recuperato il senso dell'equilibrio formale, dell'armonia dei comparti urbanistici, delle relazioni con i paesaggi. <*

noi. Anche lì con molte contraddizioni interne, sicché mentre da una parte vara una legge regionale sulla partecipazione molto avanzata, dall'altra consente casi di deturpazione del patrimonio paesaggistico come quello di Monticchiello. Alberto Magnaghi ha redatto un progetto di riconfigurazione della piana fiorentino-pratese che è un esempio molto bello, molto interessante di pianificazione urbanistica di scala metropolitana, che mostra grossa attenzione per la ruralità, ovvero riporta la campagna dentro la metropoli, la riqualifica e pone come obiettivo la riduzione del 10% del suolo urbanizzato. Purtroppo questi esempi sono pochi. Non è che manchino le idee, i bravi progettisti ci sono, ma sono costretti ad andare controcorrente, contro la smania costruttivista che ha prevalso negli ultimi decenni, e ben pochi sono disponibili ad ascoltarli.

Ci sono poi una miriade di buone pratiche, anche dentro le istituzioni, che agiscono sul piano micro; quello che manca è un disegno complessivo, un'idea di territorio che concepisca l'insieme delle componenti, che sappia comprendere la nuova realtà urbana e la sua dispersione, che risolva il problema della cittadinanza.

**> Il territorio è diventato il cantiere di produzione di valore, ma di un valore che deriva dalla rendita fondiaria <**

**ERE - Dal tuo punto di vista la battaglia è allora di tipo politico, di un'egemonia del progetto politico nel senso migliore del termine.**

**Bonora** - Esatto, si è persa la comunione dei valori, dei significati. I significati che prevalgono oggi sono quelli immobilari, non a caso siamo governati da un avventuriero che si è arricchito come immobilarista e che non fa che promuovere questo tipo di impiego delle risorse.

Una cosa mi preme sottolineare, che attiene all'Emilia ma attiene a tutto il mondo: non è un caso che la crisi sia esplosa l'anno scorso proprio nel settore immobiliare. In realtà che cosa è successo a livello internazionale? In che cosa è consistita la transizione post fordista e l'uscita dei capitali dall'industrialesimo? I capitali in parte si sono delocalizzati, ma in grande parte - lo diciamo da tempo, ma adesso lo abbiamo constatato e ne paghiamo le conseguenze - si sono dislocati nella finanza e nell'immobiliare. Il territorio è diventato il cantiere di produzione di valore, ma di un valore che deriva dalla rendita fondiaria, che non a caso ai miei tempi si definiva "parassitaria" per sottolinearne la passività. Ci troviamo cioè di fronte ad una valorizzazione che non produce e mette in circolo altro valore, ma cristallizza delle rendite e sottende speculazioni di piccola o di grande scala.

Stiamo parlando dei grandi immobilari i cui scandali abbiamo seguito negli ultimi anni, ma ragioniamo anche dei piccoli investitori, che non voglio assolutamente demonizzare, ma voglio tentare di capire. Tutti noi - perché ci siamo dentro tutti -

appena possiamo compriamo la casa: giustamente, mettiamo al sicuro i pochi risparmi che abbiamo, economizziamo le risorse, ci indebitiamo e facciamo un mutuo; ma che tipo di meccanismo inneschiamo?

Un meccanismo di individualismo sociale, diventiamo tutti (piccoli) proprietari, estremamente gelosi della nostra proprietà individuale. Leggiamo i simboli di questa fenomeno, la semiotica ci racconta delle cose. Pensiamo ad esempio alle villette a schiera, con un fazzolettino di giardino, tante volte circondato da mura incredibili, che dicono: "è mio, me ne sono appropriato!"

Un tempo questo fenomeno veniva definito *finage* (categoria che veniva utilizzata nei confronti dei piccoli/piccolissimi proprietari agrari). Più piccola era la proprietà terriera e contadina, più alte erano le siepi o i muri che la separavano dalle altre, proprio perché prevaleva il meccanismo di gelosia, di individualismo. Ora, in una fase di urbanizzazione, questo sentimento di appropriazione e delimitazione si è trasferito sulla casa. Un modo per marcare la proprietà che riscontriamo anche nelle case individuali, che presentano forme edilizie sempre più bizzarre, perché "la mia casa è più bella della tua!". Un'esigenza di distinguersi, di segnare il proprio spazio, che produce obbrobri terrificanti. Così troviamo di tutto: villette a schiera che sembrano pollai o camposanti, isolati che si ispirano alla Las Vegas dei telefilm, villaggi mediterranei che si alternano alle baite alpine, con l'intermezzo di fattorie messicane e così via. C'è di tutto, non ci neghiamo niente nelle nostre povere campagne urbanizzate.

Qui subiamo l'influenza di alcuni "padri cattivi" dell'architettura e del post-modernismo - in particolare di chi ha enfatizzato la capacità comunicazionale, spettacolare, immaginativa dell'architettura - riscontrabile non solo nella grande architettura, ma nell'edilizia del quotidiano, dove i geometri hanno potuto finalmente sbizzarrirsi.

Nel passato c'era una capacità di controllo, forse eccessiva ma sicuramente efficace, che cercava di realizzare un'armonia tra le diverse forme. Oggi la pianificazione viene vissuta come verticistica: non si possono tarpare le ali alla creatività individuale! Benissimo! Questi sono i risultati.

**ERE - Questa è una regione che ha come principale impresa (usiamo il termine in senso lato) l'Università, ne abbiamo parlato anche nelle interviste con Capecchi e Bianchi, ed è venuta fuori la centralità della dimensione universitaria per il rilancio del modello di sviluppo di questa regione. Tu cosa ne pensi?**

**Bonora** - Purtroppo non c'è un rapporto tra Bologna e la sua Università. È una cosa che lamentiamo da sempre e che faccio fatica a spiegarmi. Un tempo si diceva che la dimensione

imprenditoriale emiliano romagnola è troppo minuta, di taglio artigianale, improntata sul saper fare e priva della capacità di programmare, di prefigurare; dunque inconsapevole delle capacità, competenze, conoscenze che possono provenire dalla collaborazione con l'Università. Non so se questo sia ancora vero. Leggo di iniziative promosse da alcuni assessorati, di cui non so valutare, non ne ho conoscenza diretta, la validità. Di fatto il dialogo tra Università e città in questi anni è stato molto debole, quasi inesistente. Anche su temi in cui la collaborazione sarebbe imprescindibile. Pensiamo al tema degli studenti, *city users* che la città considera utenti senza diritti, e che anche dall'altra parte l'Università non tenta di inserire in un reticolo di relazioni istituzionali, di tutele, sicurezze, controlli. Anche in questo caso prevalgono le visioni parziali, settoriali, manca la capacità di condivisione.

**ERE - Quali sono i vettori dai quali possiamo ripartire? Di recente ad esempio hai detto - in un articolo su Repubblica - che bisogna ripartire dal territorio come soggetto della decisione politica; in Emilia-Romagna, questo cosa potrebbe significare?**

**Bonora** - Sono ferocemente critica nei confronti di quello che sta succedendo, ma credo che ci siano i modi per uscirne giocando sui valori sociali di cui sono portatori i soggetti territoriali.

**Ere - Dove li troviamo?**

**Bonora** - Basta saperli individuare. Si può partire dall'esempio della partecipazione. La partecipazione a Bologna, dopo molte promesse e aspettative, è stata strapazzata in tutti i modi, è stata violentata, deformata. È diventata un orpello retorico per giustificare operazioni che al più erano campagne di comunicazione istituzionale. Mi sto riferendo alla discussione relativa all'approvazione del PSC (Piano Strutturale Comunale) di Bologna, che poteva indirizzarsi in maniera molto interessante, aveva posto alcuni interessanti presupposti, ma poi si è arenata.

Personalmente ho provato una grande delusione - e con me i molti cittadini bolognesi che avevamo creduto che gli itinerari della decisione politica potessero avviarsi lungo questo percorso. Tutta la mia fiducia iniziale è stata messa molto in crisi, ma mi auguro che dai primi esperimenti fatti si possa produrre un miglioramento. Mi sono però convinta che si debba operare in maniera diversa da come è stato fatto. Allargando i momenti di comunicazione e consultazione, dilatando lo spettro delle soggettività da coinvolgere, trasformando i momenti partecipativi in fasi deliberative. Insomma non bisogna fermarsi alla consultazione, all'ascolto, bisogna riuscire a tradurre le volontà collettive in decisioni istituzionali. Solo così la partecipazione trova un senso e può coinvolgere la

> Di fatto il dialogo tra Università e città in questi anni è stato molto debole, quasi inesistente. Anche su temi in cui la collaborazione sarebbe imprescindibile. <

cittadinanza. Spesso si sente lamentare il fatto che i cittadini non sono disponibili a partecipare: vengono convocati ma le sale rimangono desolate e vuote, presenti solo i soliti irriducibili che si conoscono tra loro e conoscono bene le rispettive posizioni. Che succede dunque? Dove sta il desiderio di partecipare? Sono persuasa che non è questo il modo di dialogare con i cittadini: convocandoli. Per poi magari prendere, in altre sedi e sopra le loro teste, decisioni che non rispecchiano ciò che si è ascoltato. Un esercizio che i cittadini vivono perciò come un'inutile perdita di tempo; la seconda o la terza volta non si presentano e vanno al cinema. In questo modo si insegna disaffezione, non democrazia.

La partecipazione va colta, non suscitata. Nei momenti che i cittadini hanno scelto, in cui vogliono manifestare le proprie volontà, e sono i momenti del conflitto, frequentissimi sul territorio. Situazioni in cui sanno esprimere delle progettualità territoriali molto alte. Una miriade di situazioni, a volte minuscole altre volte più importanti, che propongono delle scelte alternative molte volte innovative. In cui emergono i saperi territoriali e sociali, che non sono necessariamente sanciti da un diploma o da una laurea, ma derivano dalla presa diretta sul territorio, dal vivere e abitare il territorio e volersene prendere cura. Un tempo li definivamo saperi taciti, che erano però saperi collocati sul versante produttivistico (penso alla trasmissione di competenze, di mestiere, che sono state importantissime). Oggi mi riferisco a saperi territoriali, alla conoscenza di luogo, di chi conosce bene le sue problematiche. E ama quel territorio. Scusate se uso delle categorie romantiche e premoderne, ma sono categorie che secondo me non dobbiamo avere più vergogna di utilizzare, perché ci rimandano alla nostra casa comune. Chi sa curare il territorio? Chi lo conosce e lo ama, non c'è niente da fare. Se il territorio non lo ami, non lo senti come luogo di appartenenza, non te ne curi.

#### **ERE - Ma non sa un po' di leghismo?**

**Bonora** - No. Siamo molto attenti. Quando parliamo di "locale", il discrimine è molto sottile; è facilissimo scivolare nel localismo, però i luoghi, secondo me, restano lo snodo dal quale dobbiamo passare, perché se non ripartiamo dal sentimento di appartenenza territoriale, non arriviamo da nessuna parte. Non deve essere un sentimento egoistico di chiusura xenofoba, ma di apertura, di identità plurali in dialogo.

**ERE - L'ultimo festival filosofia a Modena è stato dedicato appunto al tema della comunità, e si è discusso molto proprio del rapporto tra identità e territorio: si tratta di una questione di grande interesse, e di grande complessità, rispetto al quale il rischio delle degenerazioni è molto forte.**

*> La partecipazione va colta, non suscitata. Nei momenti che i cittadini hanno scelto, in cui vogliono manifestare le proprie volontà, e sono i momenti del conflitto, frequentissimi sul territorio. <*

**Bonora** - Certo, si gioca su un versante di estrema ambiguità, ma fermarsi, arrendersi di fronte alla complessità, dicendo: “no, questo potrebbe diventare leghismo”, ci porta poi a lasciar prevalere soltanto le metafore degli altri.

**ERE - Ci fai qualche esempio di saperi sociali e di entità che amano il territorio? Pensi alle piccole realtà che lavorano nel sociale?**

**Bonora** - Ce ne sono una miriade, c'è un campionario minuto che ha poco interesse anche a pubblicizzarsi: dagli agricoltori consapevoli che fanno anche mercatini e campi aperti, nell'ambito bolognese, a quelli che si oppongono alla costruzione di centrali, mega bretelle autostradali o passanti, che dir si voglia, a chi organizza forme di scambio alternative (il commercio equo e solidale, per intenderci, che ormai è una realtà consolidata anche dal punto di vista economico). Oltretutto, l'Emilia è rimasta quel territorio di associazioni e di volontariato che è sempre stata; non puntare su questo patrimonio di valori sociali è una grossa pecca da parte della sinistra. Non rendersi conto che i soggetti sociali sono cambiati - c'è un problema anche per il sindacato da questo punto di vista - continuare a puntare sempre sugli stessi soggetti e trascurare queste nuove sensibilità territoriali molto vive e molto presenti, secondo me sono scelte che derivano da un errore di visuale molto importante.

**ERE - Il sindacato è fuori gioco da questo punto di vista?**

**Bonora** - Sarebbe necessario un maggiore coinvolgimento del sindacato in queste situazioni. Si tratta di processi che si sviluppano spontaneamente, e mi pare che il sindacato non senta l'esigenza di partecipare, come si faceva un tempo, di esserci. Ho letto l'intervista che avete fatto a Vittorio Capecchi. Mi ha ricordato anche i miei tempi, in cui la ricerca era ricerca/azione, come giustamente dice Vittorio, usando un termine attuale e applicandolo all'approccio di allora. Quello è fare sindacato, secondo me. E cioè essere partecipi, autocoinvolgersi. Anche come ricercatori: condividere le situazioni emergenti. Temo che il sindacato - che conosco, comunque, solo in maniera molto superficiale - questo non lo faccia, mi pare continui a intervenire sugli ambiti tradizionali, diversi da quelli che oggi possono fare progetto e cambiare il futuro. Che sono anche vie d'uscita rispetto alla crisi: l'attenzione all'ambiente, di cui si parla da tempo, ma che la sinistra trascura.

C'è un campo produttivo enorme nel quale riconvertire la nostra capacità produttiva, che è quello eco-ambientale e della manutenzione e cura del territorio. Non soltanto nell'industria delle energie e tecnologie alternative, ma nella progettazione, salvaguardia, restauro del territorio e dei paesaggi, nella protezione ambientale. Questa volontà è pallida, non c'è questa

> *L'Emilia è rimasta quel territorio di associazioni e di volontariato che è sempre stata; non puntare su questo patrimonio di valori sociali è una grossa pecca da parte della sinistra.* <

sensibilità, questa consapevolezza - o meglio, c'è soltanto sul piano delle dichiarazioni e non delle politiche. Nonostante le criticità evidenti, la visione rimane limitata, di corto raggio. Di fatto si continua a ritenere che la crescita possa perdurare illimitata. Mentre sappiamo bene che oggi, nell'Occidente industrializzato e opulento, i livelli di ricchezza non si misurano sul Pil o sui redditi individuali, ma su qualità ambientale e qualità sociale della vita. La qualità della vita, in Emilia-Romagna, si è equiparata a quella delle altre regioni, mentre un tempo potevamo vantare una condizione migliore che nel resto del paese, perché le dinamiche sociali configuravano luoghi di intensa convivialità - una situazione scomparsa. Questa vivacità delle relazioni deve diventare un nostro obiettivo. Dobbiamo tentare di rigenerare una società che riesce a dialogare, che riesce a confrontarsi su valori veri. Occorre impegnarsi per riuscire ad interpretare ed intercettare i valori espressi dai soggetti territoriali: microcomunità che si parlano attraverso le reti, nei mercatini, nelle botteghe solidali, nei modi più diversi ma pressoché sconosciuti alle istituzioni. Si tratta di valori alternativi a quelli tradizionali, a forte valenza etica, che riescono ad esprimere un'esigenza di coesione, di solidarietà. Questi valori, queste reti e queste comunità non hanno ascolto nella rappresentatività politica ufficiale, e vengono classificati e marginalizzati come "sovversivi": sovversivi dell'ordine consumistico imperante.

**ERE - Ci stai parlando di una perdita della capacità di dialogo e di ascolto. Quello che va bene, sembra che vada bene per inerzia, per sue proprie qualità, più che per una capacità di sintesi e di indirizzo da altri livelli..**

**Bonora** - Sì, direi proprio di sì

**ERE - Per riallacciare questi fili che sembrano spezzarsi che indicazioni daresti al prossimo Presidente della Regione?**

**Bonora** - A me sembra molto importante il tema della qualità del vivere, non solo della qualità ambientale, ma anche del vivere e del convivere. Ma ciò presuppone perseguire un modello di sviluppo diverso da quello sinora perseguito, una diversa filosofia, un'etica più alta. Mi piacerebbe molto che la mia regione riprendesse l'orgoglio di se stessa, ovvero di presentarsi diversa dalle altre regioni. Peccato che non ci siano i presupposti. Chi è che si vuole mostrare diverso, oggi?

**ERE - Ma è un problema di strumenti? O è un problema di contenuti politici?**

**Bonora** - È un problema politico, non di strumenti. Gli strumenti funzionano, sono rodati, magari ci sono un po' di crepe da qualche parte, ma gli strumenti funzionano. A livello europeo siamo quelli che presentano il maggior numero di proposte, di

*> Occorre impegnarsi per riuscire ad interpretare ed intercettare i valori espressi dai soggetti territoriali: microcomunità che si parlano attraverso le reti, nei mercatini <*

progetti. Continuiamo ad avere questi primati, che però non mettiamo a frutto; dovremmo riuscire ad orientarli in maniera diversa. Manca a mio modo di vedere il coraggio di mostrarsi alternativi e questo è il difetto della sinistra oggi; abbiamo deciso di seguire l'onda montante del profitto liberista, e quella cavalchiamo (con scarso successo- politico - come è evidente).

**ERE - Ma con la crisi che è esplosa a livello mondiale qualcosa non cambierà? La sinistra non dovrebbe ripensare un po' all'ondata neoliberista che ha in qualche modo assecondato, non dovrebbe porsi domande un po' diverse?**

**Bonora** - La sinistra non sta ragionando su questa crisi. Non sta riflettendo sul fatto che gli Stati Uniti, ad esempio, ci hanno mostrato la persistente importanza dello Stato. Continua a non aggiustare il tiro sul liberismo e sul rapporto tra pubblico e privato. Si mantiene tuttora fedele al pensiero liberista ortodosso, mentre gli Stati Uniti e alcuni Stati europei dalla lezione della crisi hanno tratto conseguenze diverse sul ruolo della statualità. Continua ad andare avanti su riferimenti che si sono rivelati sbagliati.

**ERE - Ci sono ambiti territoriali, in Regione, che a tuo avviso riescono a “fare sistema”, ad agire come un attore collettivo, e che pertanto possano essere definiti “Slot”, sistemi locali territoriali?**

**Bonora** - Gli Slot non ci sono più. L'ho già scritto nel 2003. Ci sono alcune realtà che funzionano meglio di altre, ma non come sistemi territoriali, perché manca il presupposto della coesione sociale. Funzionano magari come sistemi economici. Non è che l'economia regionale non funzioni più; nonostante la crisi, è un'economia che sta continuando a tenere anche se con ambiti in difficoltà, ma non la possiamo più definire “sistema locale territoriale”.

**ERE - Ci troviamo di fronte a sistemi economici che non riescono a diventare sistemi sociali, in sostanza.**

**Bonora** - Sì. Nel senso che possiamo parlare di un'economia che tiene, ma non di un'economia di carattere sociale come era un tempo. Quello è un modello che ormai è tramontato.

> *possiamo parlare di un'economia che tiene, ma non di un'economia di carattere sociale come era un tempo.* <

## IL LAVORO DEI GIOVANI TRA INCERTEZZE E TRASFORMAZIONI

Indagare il rapporto che intercorre tra le giovani generazioni e il lavoro ai giorni nostri con l'obiettivo di approfondire i significati che i giovani attribuiscono al lavoro; le esperienze di vita vissuta; le condizioni di precarietà, incertezza e insicurezza che contraddistinguono il mondo del lavoro contemporaneo (sempre più frammentato e atomizzato) e l'intera vita sociale; la difficoltà a conciliare i tempi e a realizzare un progetto di vita autonomo, affrontando poi - inevitabilmente per un istituto di ricerca come il nostro - la questione dirimente della rappresentanza del lavoro dei giovani (e non solo).

È il tema al centro del terzo numero della rivista. Vogliamo privilegiare - come d'abitudine - l'analisi di quanto avviene in Emilia-Romagna e, al contempo, in un'ottica comparata, continuare a rivolgere lo sguardo anche oltre i confini regionali, in particolare verso contesti territoriali più o meno contigui del Nord Italia (come il Veneto o il Piemonte), a partire da una ricerca appena conclusa dell'Ires Emilia-Romagna dal titolo "Giovani, lavoro e cittadinanza sociale".

FEDERICO  
CHICCHI

# IL DISAGIO DELLA GIOVINEZZA: DIMENSIONI E AMBIVALENZE DEL LAVORO GIOVANILE CONTEMPORANEO<sup>1</sup>

## AMBIVALENZE

L'Italia è un paese socialmente *immobile*. Queste è una drammatica, tangibile e difficilmente contestabile "verità". I destini dei giovani lavoratori sembrano già iscritti negli album di famiglia e nelle risorse disponibili alle loro provenienze sociali. I dati statistici a disposizione sono oramai piuttosto concordi e precisi a riguardo: la mobilità sociale (che sia verso l'alto o verso il basso) è un'eccezione e l'*impasse* del sistema si riflette, con tutta la sua drammaticità, sulle opportunità e sulle aspirazioni delle nuove generazioni in ingresso nel mercato del lavoro. Aspirazioni che fondate sulla falsa promessa di un titolo di studio - che una volta si definiva "alto" oppure "qualificato" - e sulla luccicante ma illusoria fiera del consumo facile (il paese dei balocchi) si ripiegano quasi subito e inevitabilmente su se stesse, schiacciate dal "peso" del lavoro frammentato, insicuro e mal pagato, che si palesa come orizzonte segnato e scenario frustrante della loro vita quotidiana.



Insomma, non c'è né approdo né agio sociale lungo la via cui conduce questo *lavorare*.

Le condizioni attuali di ingresso e attraversamento del mondo lavoro non permettono, infatti, di inscrivere con relativa facilità, come invece è stato in passato, la propria *carriera di vita* all'interno di un percorso coerente, stadiale e relativamente stabile (ma per tali motivi anche *assoggettante* dentro un preciso "schema" sociale) di inclusione sociale. E questo, come i dati a nostra disposizione ci mettono in evidenza, è drammaticamente vero anche per i giovani che abitano le province della nostra regione, anche loro esposti senza efficaci difese agli effetti della globalizzazione economica prima e della crisi globale oggi. Essi paiono per lo più disorientati, preoccupati e in continua difficoltà a causa del tangibile e progressivo indebolimento del loro status lavorativo (e del loro reddito) e più in generale per l'incapacità del vigente sistema istituzionale (quanto si percepisce lontano e insufficiente!) di regolazione dei rapporti tra economia e società a mediare e rispondere in positivo a tale condizione.

1. Questo articolo propone una prima sintesi interpretativa dei risultati della ricerca "Giovani, lavoro e cittadinanza sociale" curata dall'Ires Emilia-Romagna e svoltasi nel corso del 2008 (in particolare i materiali empirici sono stati raccolti da febbraio ad agosto dello stesso anno); in tale indagine sono stati realizzati 19 focus group in tutti i territori provinciali, che sono arrivati a coinvolgere oltre 100 giovani delegati sindacali della Cgil.

Non deve apparire, dunque, strano se la precarietà emerge come il grande tema che caratterizza (quasi ossessivamente) le retoriche discorsive dei giovani delegati coinvolti nei *focus group* che abbiamo realizzato per la indagine Ires Emilia-Romagna e di cui qui presentiamo alcune prime riflessioni interpretative.

In generale, anche se con toni e vissuti differenti a seconda delle particolarità biografiche e occupazionali di ciascuno, i giovani lavoratori emiliano romagnoli paiono vivere la precarietà come il tratto distintivo, il tema strutturante e vincolante, della loro esperienza di vita, sia all'interno delle organizzazioni del mondo produttivo, sia nel più ampio contesto di vita sociale. E la precarietà, non dimentichiamolo, è una patologia del legame sociale, un sintomo della sua attuale inconsistenza.

Tuttavia non dobbiamo neanche lasciarci così facilmente trascinare da questa accecante (in quanto ridondante e quasi ossessiva ricorrenza nei dati) evidenza empirica. Come cercheremo di mostrare, se da un lato i giovani lavoratori intervistati esprimono senza mezzi termini un forte e preciso bisogno di sostegno istituzionale nel faticoso lavoro di progettazione della loro sempre più frammentata esperienza lavorativa/professionale, nello stesso tempo non emerge affatto, dai dati, un'ingenua e nostalgica domanda di "rientro" all'interno di un modello di governo del lavoro e delle soggettività produttive che aveva caratterizzato la società del fordismo di fabbrica e le sue tradizionali forme di gerarchizzazione sociale. Emerge invece, ci pare, una forte e per certi versi inedita (nelle sue grammatiche fondative) domanda di *giustizia sociale* (che come vedremo attraversa con non poca preoccupazione il riaffacciarsi negli ambienti di lavoro di pratiche informali e arbitrarie di promozione e riconoscimento sociale) che non può che passare attraverso una richiesta di radicale riorganizzazione sociale dei rapporti tra formazione e lavoro, tra tempi di vita e tempi di lavoro, tra istanze di espressione di soggettività e esigenze strumentali, di compatibilità tra bisogni e capacità personali e funzionamento del sistema economico.

L'altro grande problema emerso rispetto alla condizione sociale dei giovani lavoratori è quello del *reddito*. Il più delle volte evidentemente la questione si articola e intreccia con il tema della precarietà occupazionale e quindi salariale, ma in altri casi esso si manifesta a prescindere dal tipo di contratto di impiego. Quasi tutti i delegati intervenuti nei *focus group* (anche coloro, la maggior parte nel nostro "campione", che godono delle protezioni sociali garantite dal contratto a tempo indeterminato) esprimono infatti un forte e concreto disagio rispetto alla possibilità di provvedere ai propri bisogni e a quelli della propria famiglia (sia primari che secondari). Insomma, il

**> Emerge invece, ci pare, una forte e per certi versi inedita (nelle sue grammatiche fondative) domanda di giustizia sociale <**

**> il dato teorico più rilevante che emerge dai focus e dall'analisi dei materiali empirici ci pare essere senz'altro quello di una forte ed urgente richiesta di radicale riorganizzazione (ma espressa solo nella "urgenza" della rivendicazione e non articolata politicamente) della cittadinanza sociale <**

dato teorico più rilevante che emerge dai *focus* e dall'analisi dei materiali empirici ci pare essere senz'altro quello di una forte ed urgente richiesta di radicale riorganizzazione (ma espressa solo nella "urgenza" della rivendicazione e non articolata politicamente) della *cittadinanza sociale*, in modo tale che quest'ultima sia in grado, in primo luogo e di nuovo, di conciliare i bisogni essenziali ed espressivi dei diversificati progetti di vita con quelli più strumentali e sistemici del modello di produzione e distribuzione della ricchezza, che nelle sue articolazioni globali e finanziarie appare sempre più lontano dai bisogni e dalle domande di protezione che si producono giorno dopo giorno a livello sociale. È d'altronde vero che nelle opinioni espresse dagli intervistati il tema della flessibilità si confonde, spesso e volentieri, con quello della precarietà; quasi ad indicare nelle loro rappresentazioni cognitive un rapporto, tra i due fenomeni, privo di differenze significative, una sovrapposizione immediata e "naturale". Personalmente però sono convinto che spesso si tratta di una semplificazione discorsiva e impulsiva, dettata dalla forte incertezza del contesto e della propria condizione lavorativa. Ad uno sguardo più attento non sfugge, infatti, anche nei "nostri" giovani delegati coinvolti nell'indagine, la manifestazione di un disagio personale nei confronti di una ereditata cultura del lavoro che fa della *subordinazione* e dell'iscrizione passiva del proprio talento e della propria *facoltà* lavorativa nelle sempre più totalizzanti catene di produzione, un elemento di forte malessere personale. Insomma, per sintetizzare, è possibile rilevare un atteggiamento *ambivalente* nei confronti della flessibilità, atteggiamento che se da un lato esprime, con forza, l'esigenza di maggiore sicurezza e protezione sociale dall'altro non rinuncia a domandare la possibilità di organizzare in (relativa) autonomia i propri tempi e ritmi sociali.

## INDIVIDUALIZZAZIONI

È bene sottolineare e ricordare, prima di proseguire, che i giovani sono oggi le *risorse umane* più appetibili sul mercato del lavoro: non solo perché, per memoria corta, si dice che sarebbero meno inclini al conflitto e più docili da formare ed adattare ai nuovi *saperi* organizzativi, ma soprattutto perché con i più giovani (ancora quasi sempre protetti dalle reti familiari) ci si può permettere anche di non pagare subito il compenso, oppure di retribuirli male e poco, o addirittura ci si può permettere di non retribuirli affatto (come accade ad esempio regolarmente nel caso dei tirocini formativi). Per questo, in primo luogo, la sceneggiatura che riguarda l'ingresso nel mercato del lavoro per un giovane è scritta necessariamente con i toni del

lungometraggio drammatico (o con la *farsa*, che purtroppo è anche peggio).

L'individualizzazione delle carriere lavorative e/o professionali degli intervistati emerge dai dati con poca rilevanza e molta meno evidenza rispetto alle iniziali attese di ricerca. Questo è in gran parte da imputare al fatto che gli intervistati sono prevalentemente occupati in organizzazioni produttive di medie e grandi dimensioni e che la loro condizione occupazionale è riconducibile, per lo più, a forme "tradizionali" di lavoro dipendente. La progressiva trasformazione del lavoro in pratiche di gestione del rischio del proprio *capitale umano* non è infatti stata manifestata dagli intervistati con evidenza, ma non per questo, ci pare possibile, non prendere atto della sua crescente rilevanza nell'attuale mondo del lavoro. Per dirla in altre parole, la da noi ipotizzata progressiva *imprenditorializzazione* del lavoro, trasversalmente e a prescindere dalle forme giuridiche del lavoro, non emerge come dato tangibile e incontrovertibile dei *focus group* realizzati, almeno all'interno dei contesti lavorativi coinvolti nell'indagine, dove prevale il "tipico" lavoro subordinato e in "buona" parte sindacalizzato. Con *imprenditorializzazione* del lavoro intendevamo riferirci al fatto che l'esperienza lavorativa sarebbe oggi sempre più interpretabile come un'esperienza dai forti tratti individuali che non si esaurisce nell'esercizio delle operazioni produttive sul posto di lavoro, ma che deborda sul mercato come attività di continua messa in gioco e ristrutturazione del proprio *capitale umano*. È in questo senso, in un contesto in cui si passa dall'oggettivazione del lavoro (la fase del taylorismo-fordismo) all'oggettivazione del lavoratore, che si può parlare del lavoratore come di una sorta di *impresa in sé*. Il lavoro diventerebbe, dunque, in tal senso oltre che un'attività produttiva immediata sempre più complessa e articolata nelle sue competenze interne, un'attività strategica di stampo competitivo, e quindi rischiosa, che si esercita solo parzialmente ed eventualmente, all'interno di un rapporto produttivo di eterodirezione stabile. In buona parte il suo campo d'estrinsecazione comprenderebbe il mercato del lavoro e lo spazio sociale circoscritto dalla carriera professionale. Il concetto d'occupabilità (*employability*), che ha assunto una posizione così centrale anche nelle *guide lines* comunitarie per la promozione e lo sviluppo del lavoro in Europa, testimonierebbe, ci pare, in modo sintomatico, tale trasformazione. Ma quest'ultima, caratterizzante il lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, Fumagalli, 1997), tocca ancora marginalmente il lavoro *tipico* che abbiamo potuto indagare sul campo in questa specifica occasione.

L'individualizzazione, seppur in altro senso, si palesa comunque

**> È in questo senso, in un contesto in cui si passa dall'oggettivazione del lavoro (la fase del taylorismo-fordismo) all'oggettivazione del lavoratore, che si può parlare del lavoratore come di una sorta di impresa in sé. <**

**> il fenomeno dell'autosfruttamento (che acquista così tanta rilevanza) è caratterizzato dall'auto-attivazione da parte dell'operaio di tutta una serie di atteggiamenti lavorativi, intensivi ed estensivi (come appunto la disponibilità allo straordinario), che eccedono ciò che sarebbe formalmente richiesto dal contratto di lavoro <**

con nitidezza nei nostri dati qualitativi. Nei racconti degli intervistati emerge, infatti e a riguardo, da un lato la crescente frammentazione delle carriere lavorative e la difficoltà a coordinare in modo virtuoso i diversi segmenti che tale traiettoria prevede (da caso a caso in modo anche molto differente), e dall'altro la percepita diffusione di comportamenti organizzativi di alcuni lavoratori (soprattutto dei giovani assunti con contratti atipici) che cercano di instaurare canali comunicativi personali e diretti con l'impresa, al fine di rafforzare la possibilità di stabilizzare la loro instabile o non soddisfacente condizione occupazionale e/o di aumentare la propria gratificazione economica. In altri termini la definizione della propria condizione di "cittadinanza organizzativa" e i comportamenti che ne derivano non farebbero più riferimento privilegiato ai diritti formali, acquisiti collettivamente (e quindi alla capacità delle rappresentanze sindacali di promuoverne il rispetto e l'applicazione) ma alla manifestazione di atteggiamenti individuali di *autosfruttamento* (disponibilità agli straordinari, non partecipazione a scioperi di cui si condividono le ragioni, ecc..) per dirla alla Pierre Bourdieu (1998), o di disponibilità totale (se non servile) alle decisioni dell'impresa sulle modalità di gestione della forza lavoro. Più specificatamente il fenomeno dell'*autosfruttamento* (che acquista così tanta rilevanza) è caratterizzato dall'auto-attivazione da parte dell'operaio di tutta una serie di atteggiamenti lavorativi, intensivi ed estensivi (come appunto la disponibilità allo straordinario), che eccedono ciò che sarebbe formalmente richiesto dal contratto di lavoro (in questo senso si può parlare di un rovesciamento della logica che presiede le azioni previste nel cosiddetto "sciopero bianco"). Tali comportamenti produttivi sono sovente il frutto della speranza da parte del lavoratore di convincere l'impresa della sua "affidabilità" ed "efficienza" e sono per questo particolarmente evidenti e diffusi (anche se non esclusivamente) tra coloro che non hanno ancora ottenuto un'assunzione a tempo indeterminato. Per incentivare l'espressione di tale tensione operativa, che svolge anche la funzione indiretta ma non secondaria di mantenere elevato il controllo sul lavoro in contesti organizzativi post-tayloristici, l'impresa, dal canto suo, distribuisce tutta una serie di premi e privilegi simbolici (che come sostiene Bourdieu hanno un irrilevante costo economico) per stimolare e diffondere tali comportamenti profittevoli all'interno dell'impresa. La distribuzione dei premi simbolici appare ai lavoratori, paradossalmente, come un privilegio o una conquista personale, contribuendo ad occultare ed accettare senza riserve e conflitto la loro condizione di subordinazione (Chicchi, 2003).

La diffusione di tali atteggiamenti sembra quindi confermare, anche se solo indirettamente, il superamento (anche se solo parziale) della mediazione privilegiata del *diritto* (collettivo) nei rapporti di lavoro contemporanei e quindi, anche in virtù di ciò,

la loro progressiva individualizzazione. Questo soprattutto nel senso, come mette bene in mostra Christian Marazzi, che “i salari vengono fortemente individualizzati: la qualifica acquisita dall’operaio (età, competenze e livello di formazione iniziale), determina solo una parte del reddito salariale, mentre una parte crescente si determina sul posto di lavoro sulla base del grado di implicazione, di “zelo” e di interessamento dimostrati durante il processo lavorativo, ossia dopo il momento della contrattazione. In questo modo il salario si dissocia dal posto di lavoro occupato, perde le sue connotazioni di settore o di industria per trasformarsi sempre più in remunerazione individuale. [...] La connotazione servile del lavoro post-fordista si inserisce perfettamente in questa forma del rapporto salariale, proprio in quella parte variabile e reversibile del salario che dipende dall’implicazione e dall’interessamento personali dell’operaio alle sorti dell’impresa” (Marazzi, 1994: 41-42). Lo “spazio” dell’individualizzazione si crea dunque anche in virtù e in connessione con l’approfondimento delle qualità che vengono ritenute oggi direttamente valorizzanti i processi di produzione. I lavoratori hanno maggiori spazi di “movimento” individuale perché nella pratica negoziale oggi possono mobilitare risorse appartenenti al loro privato “saper essere” e non solo al loro bagaglio di competenze tecnico-professionali. Infine, un dato sottolineato da più delegati durante le discussioni dei *focus group*, attorno alla questione dell’individualizzazione delle condotte organizzative, è la esposizione di una differenza sensibile di comportamento rilevabile tra impiegati e operai di uno stesso sito produttivo. Oltre a mostrare (e confermare) la difficoltà tra questi due “ceti” produttivi a costruire comuni e condivise azioni rivendicative, i delegati descrivono gli impiegati di fabbrica come maggiormente avvezzi a ricercare spazi negoziali di tipo individuale e non mediati dalle rappresentanze sindacali. Purtroppo però i dati che abbiamo a disposizione sono insufficienti e non ci permettono di approfondire tale importante questione. Sarebbe invece importante un’ulteriore riflessione in proposito, da un lato per non dare giudizi troppo frettolosi sui complessi comportamenti organizzativi interni alla contemporanee fabbriche di produzione industriale, dall’altro per indagare l’importante questione della *segmentazione sociale* della fabbrica post-fordista.

**> La diffusione di tali atteggiamenti sembra quindi confermare, anche se solo indirettamente, il superamento (anche se solo parziale) della mediazione privilegiata del diritto (collettivo) nei rapporti di lavoro contemporanei e quindi, anche in virtù di ciò, la loro progressiva individualizzazione <**

## **LA “NORMA DOMESTICA” NELLE RELAZIONI DI LAVORO**

Un altro dato teorico-empirico trasversale ai diversi focus realizzati e particolarmente significativo riguarda il sostanzinarsi, nelle relazioni di impresa, di modelli di azione pratica che trovano “giustificazione” e legittimità all’interno di diversificate

ma compresenti razionalità sociali, all'interno delle quali, però, un ruolo crescente è giocato dal riemergere del cosiddetto "ordine domestico". Per ordine domestico, sulla scorta delle riflessioni del sociologo francese Laurent Thévenot, intendiamo riferirci alla specifica "natura" normativa di un paradigma d'azione sociale caratterizzato dalla diffusione e dalla cogenza di pratiche, orientamenti morali e convenzioni che si legittimano ed esprimono attraverso stati emotivi come la lealtà, la fiducia, la disponibilità, ma anche l'aspetto estetico, la simpatia, la complicità e la reputazione. Se la diffusione di queste pratiche informali nell'impresa produce, da un lato una maggiore opacità nelle azioni di promozione professionale che suscitano malcontento in gran parte della forza-lavoro, dall'altro lato essa permette l'attivazione di nuovi compromessi capitale-lavoro (non collettivi ma puntuali e inter-individuali), che funzionano come dispositivi di coordinamento e stimolo delle azioni organizzative in grado, così, di prescindere dalle inefficienze e rigidità che caratterizzano l'architettura sociale e produttiva della tipica azienda fordista. Orientata e stabilizzata, quest'ultima, in modo prevalente e invece da un ordine di giustizia di tipo *civico-industriale* dove potenzialmente erano criteri come la produttività, la professionalità e le linee di comando formali ma anche la solidarietà collettiva e l'interesse generale ad essere legittimati e cogenti (Cfr. Boltanski e Thévenot, 1991).

D'altronde il formarsi di questa sorta di tema "comunitario" in seno all'impresa, inteso come un modello alternativo tanto arbitrario quanto efficiente di organizzazione del lavoro, che sostituisce ad un ordine gerarchico verticale e spersonalizzato (razionalizzato e formale) un principio di coordinamento orizzontale basato sul diretto coinvolgimento personale dei lavoratori, è una delle "lezioni" più note lasciatoci in eredità dal cosiddetto "modello giapponese" (Thévenot, 2006) e dal tessuto italiano delle piccole e medie imprese distrettuali. Il problema è che tale modello non garantisce alcun criterio trasparente e razionale di gestione del personale e dei percorsi di carriera interne all'impresa e introduce il rischio dell'arbitrio e della discriminazione (La Rosa, Borghi, Chicchi, 2008). Una grossa e fondamentale questione, dunque per il sindacato di oggi e di domani.

### **PRECARIETÀ (O LA VITA IN FRAMMENTI)**

Quali sono, più specificatamente, le traiettorie di precarietà descritte durante i *focus group* dagli intervistati? In primo luogo è bene sottolineare come sia difficile, se non impossibile, vista la complessa eterogeneità delle condizioni e dei percorsi sociali dei lavoratori emiliano-romagnoli, identificare a riguardo degli

schemi generali (dei modelli tipici) di precarietà sociale. Quello che è invece possibile circoscrivere e sottolineare nell'analisi sono alcuni *nodi* o passaggi di vita che paiono essere considerati in modo più o meno condiviso dagli intervistati come passaggi decisivi nell'approfondire il rischio di una condizione biografica di disagio sociale. Cerchiamo dunque di meglio precisare, attraverso i dati empirici a nostra disposizione, tale questione. Innanzitutto, i dati mostrano (e confermano) la difficoltà dei giovani lavoratori a connettere in modo coerente le esperienze formative e di studio con le concrete esperienze lavorative. In altre parole la carriera biografica ha come primo ostacolo da fronteggiare quello del prodursi di un significativo *mismatch* tra scuola e lavoro (tra contenuti appresi e contenuti del lavoro, ma anche tra aspettative che il titolo di studio produce rispetto al lavoro e l'effettiva qualità del suo esercizio) che rischia di marcare in negativo, fin dal suo esordio, la fiducia nel proprio progetto di inserimento sociale. Alcune testimonianze raccolte evocano poi la questione delle cosiddette "carriere esterne" (Cfr. Franchi, 2005). Tale prospettiva interpretativa indica il contesto di una transizione lunga e articolata ma che generalmente ha alla fine, come esito, la stabilizzazione sul mercato del lavoro. Più specificatamente le diversificate forme di lavoro instabile, attraverso cui i giovani transitano dopo l'uscita dal sistema formativo, costituirebbero tappe di momenti successivi verso condizioni di lavoro progressivamente più soddisfacenti. La nostra impressione (ma i dati raccolti non sono sufficienti a chiarire del tutto la questione) è che invece la maggior parte dei giovani lavoratori oggi si trovi costretto a compromettere le proprie aspirazioni e i propri talenti in virtù di una soluzione pragmatica e al ribasso delle aspettative legate al titolo di studio acquisito. È la pressione che la paura di rimanere intrappolati in condizioni di precarietà esercita sui loro percorsi di inserimento lavorativo che influisce e condiziona fortemente le loro scelte (soprattutto quando è assente un effettivo e rilevante sostegno familiare). Un rilevante problema da affrontare nelle traiettorie di attraversamento del mondo del lavoro da parte dei giovani lavoratori è dunque il conseguente rischio della *frammentarietà* e non componibilità virtuosa delle proprie variegata e "puntuali" esperienze lavorative (Gallino, 2001). L'altro grande nodo biografico che emerge insistentemente dai dati dei *focus* è rappresentato, inoltre, dalla crescente difficoltà ad acquisire le risorse materiali per dare vita ad un proprio nucleo familiare. La questione più rilevante emersa in proposito durante le discussioni nei *focus* riguarda, cioè, in particolare, la possibilità di acquistare una casa o di poter sostenere le spese per affittarne una adeguata, sulla base della propria disponibilità economica.

**> i dati mostrano (e confermano) la difficoltà dei giovani lavoratori a connettere in modo coerente le esperienze formative e di studio con le concrete esperienze lavorative. <**

La “questione salariale” o meglio la questione del reddito disponibile per la progettazione sociale è infatti lo sfondo condiviso che pare caratterizzare il tema del disagio dei giovani partecipanti alla ricerca. Quasi tutti gli intervistati lamentano una difficoltà a far quadrare i bilanci familiari, a prescindere da quelli che sono i loro contratti di impiego. Questo spinge molti di essi a cercare forme di compensazione economica dei propri salari; e questo attraverso le modalità più disparate (straordinari, doppio lavoro, lavoro informale, lavoro nero, ecc..).

Un altro elemento fortemente caratterizzante i nostri materiali empirici riguarda la progressiva *confusione* tra tempi di vita e tempi di lavoro. In altre parole la difficoltà a formare una *temporalità sociale autonoma* che non sia continuamente attraversata e “violentata” da esigenze e istanze di tipo professionale o, più meramente, lavorative. L'affievolirsi della differenza tra momento produttivo e momento riproduttivo della vita sociale sembra comportare, cioè, anche il disagio di non potersi più sentire padroni del proprio tempo e questo neanche all'interno dei muri di casa propria. Inoltre l'organizzazione della quotidianità, con i suoi diversi momenti diventa, in tal senso, una difficile scommessa da vincere necessariamente, come fosse sempre la prima volta, tutti i giorni, attraverso estemporanei espedienti a seconda delle per lo più imprevedibili contingenze.

**> La “questione salariale” o meglio la questione del reddito disponibile per la progettazione sociale è infatti lo sfondo condiviso che pare caratterizzare il tema del disagio dei giovani partecipanti alla ricerca. <**

Queste sintetiche note di margine sulla condizione del lavoro giovanile attuale credo siano di per sé sufficienti ad evidenziare il fatto di come il sindacato oggi si trovi di fronte ad una sfida nodale, ad una sfida che riguarda, cioè, la qualità della sua stessa, presente e futura, legittimità sociale. Accettare l'onere della sfida deve portarlo, in primo luogo, a ricercare i suoi prossimi equilibri interni (che riguardano anche i suoi assetti organizzativi) all'interno della qualità dei temi che la questione giovanile del lavoro mostra oggi con grande evidenza. Due questioni in particolare, ci paiono, tanto rilevanti da dover essere richiamate in conclusione: la necessità di recuperare un rapporto diretto coi diversi territori produttivi (rilanciare dunque l'organizzazione territoriale e quindi la funzione delle Camere del lavoro) e l'impegno a trovare e stimolare all'interno dei nuovi bisogni sociali, nuove dimensioni collettive di promozione e composizione (dal basso) dei nuovi conflitti e dei nuovi saperi produttivi. Questo in modo da poter contribuire, ancora una volta e con forza, a partire dal lavoro e dai lavori, a fronteggiare le nuove e dilaganti forme di sfruttamento e quindi a rilanciare un progetto sociale che sia concretamente emancipativo e promozionale delle emergenti e composite soggettività sociali.

## BIBLIOGRAFIA

- Bologna S., Fumagalli A. a cura di (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification: Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Borghi V., Chicchi F. (2007), "Genealogie dell'employability. Appunti per una sociologia economica del lavoro", in Laville J-L., La Rosa M., a cura di, *La sociologia economica europea. Un percorso italo-francese*, Milano, Franco Angeli; pp. 115-130.
- Bourdieu P. (1998), *Meditazioni pascaliane*, Milano, Feltrinelli.
- Chicchi F. (2003), *Lavoro e capitale simbolico*, Milano, Franco Angeli.
- Franchi, M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Roma, Donzelli Editore.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- La Rosa M., Borghi V., Chicchi F. a cura di (2008), *Le grammatiche sociali della mobilità*, Milano, Franco Angeli.
- Marazzi C. (1994), *il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Bellinzona, Casagrande.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Thévenot L. (2006), *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*, Paris, La Découverte.

GIORGIO  
GOSETTI

## DARE SIGNIFICATO AL LAVORO NELLA SOCIETÀ DEI LAVORI. IL CASO DELLA POPOLAZIONE GIOVANILE

### PREMESSA

Le argomentazioni qui presentate prendono spunto dalle risultanze di una ricerca realizzata recentemente fra gli studenti dell'Università di Verona, che ha visto coinvolto un campione di 1270 soggetti, appartenenti a tre facoltà, Scienze della formazione, Giurisprudenza, Medicina e Chirurgia, scelte in quanto rappresentative delle tre diverse aree costitutive dell'ateneo veronese (socio-umanistica, economico-giuridica, medico-scientifica). La ricerca, realizzata nell'anno 2008, aveva come obiettivo specifico quello di analizzare il rapporto con il lavoro, i significati ad esso attribuiti, le riflessioni sulle trasformazioni in atto, contestualizzando più complessivamente il tema del lavoro in una prospettiva multidimensionale, attenta alle relazioni fra lavoro ed altre sfere di interesse giovanile (valori, partecipazione, ecc.). Il campione, coinvolto attraverso la somministrazione diretta di un questionario, costituisce il 15% della popolazione delle tre facoltà e il 6% della popolazione studentesca



complessiva dell'ateneo. Alcuni aspetti da ricordare sono la forte femminilizzazione del campione, così come dell'ateneo veronese nel suo complesso, e la significativa presenza di soggetti provenienti dalle province venete (il 60% di intervistati arriva dalla provincia di Verona e, più in generale, l'85% dal Nord-Est); inoltre, per allinearsi alla scelte delle ricerche sulla popolazione giovanile (e prevedere quindi una possibile comparazione dei dati raccolti) si è deciso di porre la soglia d'età valida al trentacinquesimo anno, e di somministrare il questionario a studenti del primo e terzo anno delle lauree triennali e a studenti del secondo anno delle lauree specialistiche o dell'ultimo anno di quelle a ciclo unico. In questo modo abbiamo ricavato tre fasce d'età distinte (che rappresentano circa un terzo del campione ciascuna), proprio perché gli argomenti affrontati sono legati anche ad una possibile diversa prospettiva di lettura anagrafica. Rinviamo per altri aspetti al volume che raccoglie le risultanze più complessive<sup>1</sup>, in questa sede proporremo alcune argomentazioni che si riferiscono soprattutto ai significati attribuiti al lavoro e alla riflessione che gli intervistati stanno compiendo sulle trasformazioni del lavoro.

1. Gosetti G. (2008), *Giovani e società dei lavori. Una ricerca fra gli studenti dell'Università di Verona*, Milano, Franco Angeli.

## GIOVANI E SOCIETÀ DEI LAVORI

Prima di ripercorrere alcune risultanze, comunque, è necessario segnalare qualche elemento fra quelli posti alla base della ricerca:

in primo luogo il costituirsi della *società dei lavori*, una società entro la quale le persone fanno i conti con il moltiplicarsi delle forme del lavoro, con la frammentazione dei tempi, degli spazi e delle carriere lavorative, con il risultato di un indebolimento degli aspetti di coesione sociale del lavoro e di condivisione delle esperienze di vita lavorativa; una trasformazione del mondo del lavoro che ha visto il consolidarsi del processo di individualizzazione e l'estendersi delle condizioni di rischio;

in secondo luogo la progressiva trasformazione del mondo della produzione di beni e servizi che, fra le altre cose, sempre più porta a produrre *conoscenza attraverso conoscenza* e al definirsi di un'economia che si estende alle dimensioni complessive di vita della persona per valorizzarle a fini produttivi, chiedendo disponibilità e flessibilità per assecondare i processi produttivi;

in terzo luogo il definirsi di distinti *mercati del lavoro*, caratterizzati da segmentazione, disparità di trattamento, scarsa mobilità verticale e processi di mobilità orizzontale, che prevedono passaggi frequenti da lavoro a lavoro senza crescita in termini economici, professionali, ecc.;

in quarto luogo la centralità assunta dal *saper agire* nel lavoro, come necessità di sapersi orientare ed organizzare, saper apprendere continuamente e stare dentro organizzazioni complesse, a rete, quindi costruire e dare continuità ai processi inter-organizzativi, andando oltre il tradizionale saper fare e sapere essere; questo aspetto caratterizza anche la necessità di doversi attivare per dare continuità ad un percorso professionale sempre più discontinuo, ponendo attenzione al percorso lavorativo più che al posto di lavoro; un saper agire che chiama in causa direttamente la persona, le sue competenze, le capacità e conoscenze spesso costruite fuori del luogo di lavoro;

infine, dalle ricerche sulla popolazione giovanile registriamo ad esempio la tendenza a concentrarsi sul tempo presente e la desincronizzazione dei tempi sociali di vita, la diversificazione dei significati attribuiti al lavoro, la scarsa rilevanza assegnata alla partecipazione sociale e politica, soprattutto nelle forme tradizionali (la politica dei partiti), e la tendenza a farsi coinvolgere concretamente su temi specifici (problemi locali, organizzazione degli studi, ecc..) o su grandi temi (ambiente, pace nel mondo, ecc..).

A partire da questi e altri elementi di fondo si è ritenuto centrale riflettere soprattutto sul significato attribuito al lavoro, considerando aspetti quali il posto che i giovani assegnano al

lavoro nei loro progetti di vita, le caratteristiche del lavoro alle quali danno maggiore importanza, le posizioni maturate verso i cambiamenti in atto, le condizioni di una loro disponibilità ad attivarsi nel mondo del lavoro.

## **GIOVANI, LAVORO E VITA LAVORATIVA**

Un primo aspetto da evidenziare è costituito dalla considerevole quota di intervistati che sostiene di aver compiuto esperienze lavorative (l'80% del campione), esperienze legate soprattutto alla volontà di sostenere piccole spese personali, rendendosi autonomi dalla famiglia. Il lavoro durante gli studi rappresenta quindi l'occasione per elevare il livello di autonomia e sicurezza di sé, sicurezza che risulta da una combinazione fra allargamento delle esperienze, rafforzamento della conoscenza dei meccanismi di funzionamento del mondo del lavoro e maggiore disponibilità economica. Difficilmente queste esperienze lavorative sono orientate alla costruzione di relazioni durature, all'applicazione dei contenuti degli studi compiuti o a stabilire una relazione con un particolare settore del lavoro, con il quale si pensa di poter/dover fare i conti una volta chiuso il percorso di studi. I dati raccolti confermano quindi che lavorare durante gli studi risponde all'esigenza di rafforzamento dell'autonomia individuale, fondata sulla parziale indipendenza economica dalla famiglia, e di conoscenza del mondo del lavoro. Più in generale, possiamo rilevare che l'esperienza del lavoro è presente in diversi modi concreti nella storia personale dei soggetti intervistati e caratterizza anche la loro condizione attuale (solo il 51% si dichiara studente a tempo pieno).

Se guardiamo più specificatamente all'area di dati che riguardano i significati attribuiti al lavoro rileviamo innanzitutto che secondo gli intervistati per trovare lavoro bisogna contare sulla propria intraprendenza, tradotta principalmente nell'idea di dover stabilire un contatto diretto con le aziende (inviare richieste o presentarsi direttamente); anche i canali più istituzionali, previsti per favorire l'accesso al lavoro (centri per l'impiego), sono di un certo interesse, mentre la terza posizione della classifica (che prevede dieci elementi) è occupata dalle strategie personali legate alle conoscenze parentali, amicali o di persone influenti. Con la ricerca si è ottenuta una conferma della pluralizzazione dei significati attribuiti al lavoro, ossia della tendenza ad assegnare rilevanza a caratteristiche del lavoro piuttosto diverse fra loro. Con particolare evidenza emerge però l'attenzione riservata agli aspetti di sicurezza e stabilità del posto (in testa ad una classifica di ventuno elementi), seguita dalla soddisfazione per il contenuto e dal riconoscimento del merito. Dopo queste prime tre caratteristiche troviamo la retribuzione,

**> Con particolare evidenza emerge però l'attenzione riservata agli aspetti di sicurezza e stabilità del posto (in testa ad una classifica di ventuno elementi), seguita dalla soddisfazione per il contenuto e dal riconoscimento del merito. <**

le relazioni con i colleghi e con i superiori e le prospettive di carriera. Verso la fine della classifica le connotazioni del lavoro che riguardano la possibilità di viaggiare o rimanere vicino a casa, o altri aspetti organizzativi (orario, ferie, ecc.). Quindi, anche rispetto ad altre indagini comparabili, rileviamo in generale un'accentuazione dell'interesse verso la stabilità del posto e il riconoscimento del merito e una sostanziale tenuta di quello verso la soddisfazione e il riconoscimento economico. Anche in altri passaggi della ricerca vediamo confermarsi la centralità della soddisfazione per il lavoro, che risulta privilegiata, ad esempio, se posta in scambio con altri fattori costitutivi del lavoro. Tutt'altro che secondario è considerato anche il clima relazionale. Un dato particolarmente significativo è costituito dalla spaccatura a metà del campione rispetto alla possibilità di avere un lavoro sicuro, ma senza grandi prospettive di carriera, piuttosto che un lavoro meno sicuro, ma con buone prospettive di carriera. A conferma della richiesta esplicita di riconoscimento del merito e della preparazione derivante da un percorso di studi piuttosto lungo. Altre risultanze ottenute ci dicono anche che per gli intervistati il lavoro rimane una dimensione centrale, premessa importante per definire il proprio futuro e creare possibilità di esprimersi, ma che non definisce il posto nella società. Va ricordato che più siamo andati esplorando situazioni che considerano la continuità del lavoro, l'assunzione di rischi, la necessità di assumersi il carico di decisioni concrete, più è risultata rilevante l'influenza dello status familiare (misurato attraverso un indicatore che combina occupazione e titolo di studio dei genitori).

Una sezione della ricerca è stata dedicata alla ricostruzione della posizione rispetto alle trasformazioni del lavoro in atto. In questa fase, emerge dagli intervistati, il lavoro va mantenuto soprattutto attraverso il saper fare, aggiornandosi continuamente, ma anche sapendo gestire le relazioni lavorative e sapendosi adattare a diverse situazioni lavorative (saper essere), nonché sapendo organizzare il proprio lavoro, attivandosi e apprendendo in situazione (saper agire). In generale i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro disorientano, rendono più difficile trovare un lavoro e costruire una carriera lavorativa. Al contempo richiedono un maggiore impegno individuale e un supporto nel cercare lavoro, rendendo sempre più evidente la centralità della formazione e dell'aggiornamento, e rivelandosi soprattutto un vantaggio per la produttività delle aziende. Questi sono gli aspetti che finiscono in cima alla classifica di diciannove possibili effetti dei cambiamenti in atto. Altri aspetti che emergono con forza sono la compressione delle dimensioni relazionali e solidaristiche, il consolidamento dell'individualismo e la difficoltà a conciliare tempi/spazi/obiettivi di vita e lavoro e costruzione di una vita autonoma. <

**> Altri aspetti che emergono con forza sono la compressione delle dimensioni relazionali e solidaristiche, il consolidamento dell'individualismo e la difficoltà a conciliare tempi/spazi/obiettivi di vita e lavoro e costruzione di una vita autonoma. <**

**> Se guardiamo agli aspetti della vita che interessano maggiormente in testa alla classifica troviamo la dimensione relazionale ristretta (famiglia e amici), che precede quella valoriale della libertà e democrazia, seguita da quella della crescita personale (autorealizzazione e arricchimento culturale). <**

difficoltà a conciliare tempi/spazi/obiettivi di vita e lavoro e costruzione di una vita autonoma. Gli intervistati stanno quindi maturando una lettura piuttosto critica del cambiamento in atto indotto dalle trasformazioni del mondo del lavoro. Se affrontiamo più direttamente il tema della flessibilità del lavoro, rileviamo che la scelta delle aziende di produrre flessibilità della retribuzione individuale in base ai risultati del lavoratore e quella di variare le mansioni svolte dai lavoratori in azienda sono valutate come corrette e ammissibili (da circa il 60% del campione); così come, anche se con un livello di consenso un po' inferiore, la flessibilità relativamente all'orario di lavoro; gli intervistati esprimono invece un marcato disaccordo (oltre il 70% del campione) a proposito della possibilità di variare frequentemente il numero dei lavoratori presenti in azienda o la retribuzione del lavoratore a seconda dei risultati aziendali. Oltre a criticare la mercificazione del lavoro, in altri passaggi auspicano che lo Stato sostenga l'economia e divenga regolatore che opera contro le distorsioni del mercato all'origine di disuguaglianze e povertà. Del lavoro esprimono però anche una connotazione fortemente individualistica. Infatti, l'impegno individuale, la preparazione e il merito, sono ritenuti basilari per definire una collocazione nel mondo del lavoro; quando si affronta l'aspetto dell'accesso facilitato al lavoro, a questi criteri si associa quello di appartenere alla categoria di coloro che devono mantenere una famiglia. Il fatto che altri gruppi sociali (disabili, donne, emarginati sociali, immigrati, ecc..) si collochino a distanza, rafforza l'idea di una priorità assegnata agli aspetti individuali. In sintesi, saper agire vuol dire sapersi collocare in diverse posizioni lavorative, declinare la professionalità a seconda del luogo e del tempo, apprendere in situazione, proiettarsi consapevolmente dentro la complessità del lavoro. L'economia del saper agire, dove si deve imparare a convivere più con l'eccezione che con la regola, con l'evento imprevisto più che con la *routine*, richiede una preparazione nel cogliere le discontinuità e nel creare continuità.

Se guardiamo agli aspetti della vita che interessano maggiormente in testa alla classifica troviamo la dimensione relazionale ristretta (famiglia e amici), che precede quella valoriale della libertà e democrazia, seguita da quella della crescita personale (autorealizzazione e arricchimento culturale). Il lavoro occupa una posizione alta (quinto posto su una graduatoria di quindici elementi), valore fondativo per le scelte di vita degli intervistati, e non solo per coloro che hanno lavorato, lavorano attualmente o stanno cercando lavoro; le dimensioni sociali e dell'impegno (sociale, politico e religioso) finiscono nella parte bassa della classifica, a dimostrazione che la sfera sociale sta sullo sfondo

rispetto a quella personale molto più sentita. Guardando al rapporto con le istituzioni vediamo che gli intervistati sentono particolarmente vicine quelle del mondo formativo (scuola/ università e insegnanti) e della ricerca scientifica (scienziati), così come quelle dell'ordine pubblico (polizia e carabinieri) e, un po' più distanti, quelle dell'amministrazione della giustizia (magistrati). Maggiore fiducia va all'Unione Europea piuttosto che all'amministrazione pubblica nazionale e locale, mentre un atteggiamento più critico è manifestato verso le istituzioni religiose e il mondo dell'economia. Il grado in assoluto di sfiducia maggiore viene però riservato agli attori della politica e ai mezzi di comunicazione di massa. Per quanto riguarda la partecipazione, se vengono posti in secondo piano i canali più istituzionali (campagne elettorali e referendum) gli intervistati sostengono di essere maggiormente attratti dal loro contesto immediato di vita (i problemi concreti quotidiani), anche se manifestano interesse verso i problemi più globali (ambiente e pace). La presenza nel mondo associativo è significativa (circa il 60% degli intervistati sostiene di far parte almeno di un'associazione) ed, in particolare, si aderisce soprattutto nell'ordine ad associazioni di volontariato sociale, sportive e culturali. In sintesi, ciò che coinvolge maggiormente sono le dimensioni problematiche concrete (del contesto di vita), che però non inducono necessariamente ad aderire ad associazioni, che richiedono un impegno continuativo, maggiormente vincolante.

Relativamente al futuro, una porzione rilevante del campione (tre quarti), afferma di avere le idee sufficientemente chiare rispetto al lavoro che farà, chiarezza che deriva dalla maturazione individuale del progetto lavorativo, sulla quale influiscono fattori quali il carattere professionalizzante o meno del percorso di studi intrapreso e il disporre di contatti con il mondo del lavoro. Per trovare lavoro si è disposti a fare ulteriore formazione, a muoversi o trasferirsi entro un'area geografica limitata e ad accettare, per un periodo limitato nel tempo, di fare un'attività non legata direttamente al percorso di studi compiuto. Un percorso però che s'intende valorizzare, a costo di accettare contratti di collaborazione per avviare una carriera professionale; maggiore contrarietà si esprime invece verso la prospettiva di fare lavoretti diversi fra loro, poco qualificati e strutturati. In generale, la ricerca ci ha posti di fronte ad una popolazione poco fatalista, che esprime un moderato pessimismo ed è convinta di doversi attivare per costruirsi un futuro non centrato necessariamente su grandi obiettivi, vincolanti, ma altrettanto intenzionata a non fermarsi troppo spesso a ripensare le proprie scelte. A preoccupare per il proprio futuro sono soprattutto

**> Il grado in assoluto di sfiducia maggiore viene però riservato agli attori della politica e ai mezzi di comunicazione di massa. <**

aspetti di natura economica (disponibilità di reddito, difficoltà a potersi permettere una casa di proprietà o ad avere una pensione adeguata); spesso la condizione di rischio è collegata al rapporto con il lavoro, in particolare da parte di coloro che esprimono un minore ottimismo verso il futuro e provengono da famiglie con status meno elevato. Se posti di fronte ad un bilancio di sintesi, gli intervistati attenuano in parte il loro pessimismo e un terzo di loro sostiene che in futuro si troverà in condizioni socio-economiche migliori di quelle della famiglia d'origine. Prospettiva di miglioramento spesso legata alla propria intraprendenza e convinzione. Significativa è comunque anche la quota di soggetti che provengono da famiglie con status elevato e temono di perdere un benessere socio-economico garantito dalla famiglia d'origine; un intervistato su sei proveniente da famiglie con status basso o medio-basso teme di trovarsi in condizioni peggiori dei genitori. Ad un moderato pessimismo diffuso, si associa quindi un ottimismo espresso soprattutto da parte di coloro che credono particolarmente nella propria determinazione.

La ricerca sulla popolazione studentesca dell'ateneo veronese ci ha posto di fronte alla complessità che caratterizza l'immaginario giovanile del lavoro, del quale qui abbiamo riprodotto solo alcuni elementi. Alla consapevolezza di doversi attivare, viene associato il disorientamento, la richiesta esplicita di supporto. Alla centralità attribuita al lavoro, come esperienza di vita e come fattore di sostegno di altri progetti, si affianca un'attenzione marcata agli aspetti di qualità della vita lavorativa, e quindi alla compatibilità fra scelte lavorative e scelte complessive di vita. Quello del lavoro giovanile rimane quindi un cantiere aperto, dinamico, punto particolarmente importante di incontro fra ricerca scientifica e politiche di intervento.

# VIVERE LA TRANSIZIONE AL LAVORO: ORIENTAMENTI GIOVANILI TRA ASPETTATIVE E REALTÀ

NICOLA  
DE LUIGI

## GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO

L'attuale crisi occupazionale ha colpito in modo particolare i giovani italiani, aggravando una situazione per loro già ampiamente sfavorevole. Il mercato del lavoro italiano, infatti, è sempre stato poco accogliente nei confronti delle nuove generazioni e l'aumento considerevole dei livelli di flessibilità avvenuto negli ultimi anni ha forse reso meno impenetrabili le barriere all'entrata, ma non sembra aver modificato più di tanto la realtà. Nell'intenzione dei legislatori, l'introduzione di forme contrattuali non standard avrebbe dovuto rimuovere una serie di vincoli e rigidità che ostacolavano l'accesso al mercato del lavoro, contribuendo così ad innalzare i livelli occupazionali giovanili e ad accelerare i percorsi di transizione al lavoro, evitando lo spreco di capitale umano. Per quanto sia ancora prematuro tracciare un bilancio, l'analisi di alcuni indicatori non consiglia facili entusiasmi.

In primo luogo, la disoccupazione giovanile è diminuita negli ultimi anni, ma non tutti sono concordi rispetto alle cause. Se per alcuni si tratta di una diretta conseguenza del processo di deregolamentazione del mercato del lavoro, per altri è opportuno considerare anche le dinamiche demografiche e il ridimensionamento quantitativo delle nuove generazioni conseguente al calo della natalità, dato che i livelli occupazionali non hanno registrato nello stesso arco temporale aumenti significativi (Villa, 2007).

In secondo luogo, sembra essersi allungato il periodo necessario per l'acquisizione di un impiego stabile e tutelato, con dinamiche profondamente differenziate per genere. Il confronto tra due corti di età inseritesi nel mercato del lavoro prima (1966-1975) e dopo la stagione delle riforme (1976-1985) mostra infatti che la transizione al lavoro a tempo indeterminato passa da 40 a 87 mesi per i maschi e da 48 a 124 per le femmine (Ballarino, Sarti, 2006).

Per di più, l'impatto complessivo di dinamiche di flessibilizzazione non accompagnate da una riforma degli ammortizzatori sociali sembra avere come effetto più immediato il rafforzamento del



carattere familistico del modello sociale italiano. In passato, come noto, l'elevata disoccupazione giovanile non ha quasi mai provocato gravi tensioni sociali perché la famiglia ha svolto un fondamentale ruolo protettivo grazie alla piena occupazione dei maschi adulti e alle forti solidarietà tra le generazioni. Di fronte ai rischi connessi all'instabilità occupazionale che contrassegna la maggior parte dei percorsi occupazionali giovanili e all'incapacità dei dispositivi di *welfare* di rispondere ai nuovi bisogni alimentati dalla flessibilità, il tradizionale assetto familistico si rafforza ulteriormente e la famiglia assume un ruolo sempre più decisivo nel determinare le prospettive di vita del singolo, con evidenti conseguenze in termini di equità sociale.

Per riassumere, oggi i giovani che cercano di entrare nella vita attiva si trovano di fronte non solo il vecchio problema della lenta e difficile transizione al lavoro, ma anche il rischio crescente di restare intrappolati in condizioni di precarietà. Si tratta di una situazione critica ampiamente nota e denunciata negli ultimi anni - seppur con accenti diversi - da numerose indagini. Meno noto è *come* i giovani si adattano a questo mercato del lavoro, come valutano le situazioni, quali progetti elaborano, quali risorse utilizzano e quali logiche d'azione seguono. Ciò che spesso si trascura, infatti, nell'analisi del rapporto tra giovani e lavoro è la dimensione della soggettività e delle aspettative, esito di *processi di negoziazione* che i giovani - in virtù della loro attività riflessiva - inevitabilmente compiono tra i propri desideri e le proprie aspirazioni (relative non solo all'ambito lavorativo) e ciò che loro stessi percepiscono come possibile e appropriato, a partire dalla valutazione della situazione in cui si trovano e dai modelli di riferimento che hanno a disposizione.

Indagando il significato che i giovani attribuiscono alle loro esperienze in ambito professionale, si possono comprendere più in profondità gli orientamenti in base ai quali i giovani interagiscono con i vincoli e le opportunità della realtà sociale e dunque il processo di costruzione delle relative situazioni occupazionali nel mercato del lavoro.

A partire da alcuni approfondimenti empirici condotti in contesti emiliano-romagnoli, di seguito si propongono alcune riflessioni di carattere generale sulle logiche d'azione seguite dai giovani impegnati nella fase di inserimento lavorativo (De Luigi, 2007).

## **ORIENTAMENTI E LOGICHE D'AZIONE GIOVANILI: PROFILI EMERGENTI**

Attraverso un'analisi qualitativa delle costrizioni e delle opportunità che i giovani impegnati nella fase transizione al lavoro si trovano a fronteggiare è possibile distinguere due

**> è possibile distinguere due specifici e prevalenti orientamenti all'azione: chi ha percorsi orientati alla progressiva stabilizzazione e chi, invece, ha percorsi orientati alla sperimentazione <**

specifici e prevalenti *orientamenti all'azione*: chi ha percorsi orientati alla progressiva *stabilizzazione* e chi, invece, ha percorsi orientati alla *sperimentazione*.

L'orientamento alla *stabilizzazione* e quello alla *sperimentazione* possono essere considerati l'esito di un processo di mediazione tra 'desideri' e 'realtà', frutto di un intreccio specifico di attese, speranze, progetti, immagini della realtà ed esperienze direttamente vissute, in cui i giovani esprimono anche una specifica "strategia identitaria che mette in gioco l'immagine di sé, la valutazione delle proprie capacità, la realizzazione dei propri desideri" (Dubar, 2004, p. 143).

In particolare, da un lato vi sono giovani che aderiscono ad uno schema d'azione di tipo prevalentemente tattico e adattivo, contrassegnato sia dal prevalere di logiche basate sulla riduzione della complessità, sia dal perseguimento di aspettative compatibili con le opportunità occupazionali più facilmente raggiungibili a livello locale (*orientamento alla stabilizzazione*). Dall'altro lato, invece, vi sono giovani che fanno propria una modalità caratterizzata da logiche più improntate alla sperimentazione e alla reversibilità, finalizzate a trovare un impiego più soddisfacente sotto molteplici punti di vista (*orientamento alla sperimentazione*).

Senza pretese di essere esaustiva, tale tipizzazione può essere utile per delineare sia come i giovani vivono la fase di transizione al lavoro, sia le ragioni e i fattori che spingono alcuni a privilegiare maggiormente un orientamento piuttosto che l'altro.

È bene precisare che l'elemento cruciale alla base della distinzione tra i due orientamenti non ha a che vedere con la dimensione dell'instabilità contrattuale rispetto all'attuale situazione occupazionale, ma riguarda il modo in cui tale situazione si inserisce nel percorso dei giovani e come si intreccia con le loro aspettative e la loro rappresentazione della realtà. Al di là della dimensione oggettiva, in altre parole, ciò che più interessa è il senso che i giovani attribuiscono alle esperienze concretamente sperimentate e come interpretano tali esperienze alla luce delle loro aspirazioni.

Ciò che accomuna i giovani che privilegiano un *orientamento alla stabilizzazione*, pertanto, non è il fatto di avere un percorso lavorativo statico o lineare. La maggior parte, infatti, ha cambiato lavoro più volte, accumulando un numero consistente di esperienze. Ciò che più li contraddistingue è piuttosto una *rappresentazione del processo di transizione come un passaggio definitivo*, con la rilevanza attribuita a due aspetti principali quali il fatto di conseguire in *tempi rapidi* un *impiego stabile* e garantito (contratto a tempo pieno e indeterminato) e la ricerca di un *riconoscimento sociale* del proprio ruolo professionale da

**> Al di là della dimensione oggettiva, in altre parole, ciò che più interessa è il senso che i giovani attribuiscono alle esperienze concretamente sperimentate e come interpretano tali esperienze alla luce delle loro aspirazioni. Ciò che accomuna i giovani che privilegiano un orientamento alla stabilizzazione <**

**> è piuttosto una rappresentazione del processo di transizione come un passaggio definitivo, con la rilevanza attribuita a due aspetti principali quali il fatto di conseguire in tempi rapidi un impiego stabile e garantito (contratto a tempo pieno e indeterminato) e la ricerca di un riconoscimento sociale del proprio ruolo professionale da parte dell'ambiente lavorativo di riferimento <**

parte dell'ambiente lavorativo di riferimento, che passa non solo per il conferimento di uno statuto solido e tutelato, ma anche per il fatto di essere considerati competenti nel proprio lavoro e per la possibilità di confrontarsi con un percorso di carriera istituzionalmente definito.

Per chi si orienta a questi obiettivi e ritiene di aver conseguito questi due elementi, la propensione a cambiare impiego appare piuttosto debole o quasi assente, malgrado possano non mancare motivi più o meno profondi di insoddisfazione riguardo ad aspetti quali il riconoscimento economico, la forma contrattuale e le condizioni di lavoro. In altre parole, la stabilità occupazionale e il riconoscimento sociale dell'attività svolta appaiono prioritari rispetto al desiderio di realizzazione professionale. La corrispondenza tra il percorso formativo intrapreso e il lavoro svolto non è invece un elemento particolarmente rilevante. Anche perché si tratta, in genere, di giovani (maschi) senza elevate credenziali formative, i quali attribuiscono al lavoro un significato più che altro strumentale, considerandolo appunto uno strumento necessario per raggiungere una situazione di progressiva indipendenza dalla famiglia d'origine e perseguire progetti di vita più articolati.

È il caso, ad esempio, di chi, a partire da un ingresso rapido e precoce nel mondo del lavoro, ha perseguito un progressivo miglioramento del proprio percorso professionale nell'ottica di raggiungere una condizione occupazionale stabile su cui poter contare per rendersi autonomo dai genitori. In questi casi, emergono obiettivi abbastanza tradizionali rispetto al lavoro e alle altre sfere esistenziali. Nel processo di negoziazione tra aspirazioni e realtà, si privilegia una strategia di adattamento, con assestamenti successivi finalizzati ad un progressivo miglioramento, senza tuttavia dover pagare un prezzo troppo alto rispetto alle proprie aspirazioni professionali e all'immagine di sé proiettata nel futuro.

Ad un *orientamento alla stabilizzazione*, però, può aderire anche chi ha alle spalle un percorso travagliato, fatto di brevi e frammentate esperienze lavorative. In questo caso, il conseguimento della stabilità contrattuale diviene via via un'esigenza prioritaria in nome della quale si finisce per sacrificare una parte significativa delle proprie aspirazioni, a lungo insegue con fatica e sacrifici. Dunque, l'orientamento alla stabilizzazione può manifestarsi anche dopo un percorso piuttosto articolato di prove ed errori, prevalendo nettamente solo nell'ultima parte del percorso di transizione, quando matura l'idea che di fronte all'età ormai raggiunta e alle tante vicende professionali negative sia necessario ristrutturare il proprio modello d'azione attraverso una strategia di maggiore adattamento alla realtà, finalizzata

soprattutto a raggiungere una condizione di maggior sicurezza materiale e cognitiva.

Un esempio ulteriore di *orientamento alla stabilizzazione* è quello di chi, al termine di un percorso di studi regolare in istituti tecnico o professionali - tipico di molti giovani appartenenti a famiglie di estrazione sociale modesta - affronta l'incognita del proprio futuro evitando scelte per certi versi trasgressive (come ad esempio l'iscrizione all'Università) rispetto alla famiglia d'appartenenza e alla rete sociale di riferimento. Spesso, poi, le prime esperienze lavorative hanno l'effetto di rafforzare l'adesione a tale orientamento, spingendo i singoli ad apprezzare opportunità di impiego più stabili sul piano contrattuale, anche se non pienamente soddisfacente sotto il profilo dei contenuti. In alcuni casi la strategia di adattamento si compone anche di una sorta di *dislocazione* della propria identità sociale su sfere diverse da quella lavorativa, rendendo più agevole il processo di mediazione tra desideri e realtà.

I giovani che seguono un *orientamento alla sperimentazione*, invece, manifestano una rappresentazione del passaggio dal mondo della formazione a quello del lavoro in cui la dimensione della stabilità dell'impiego si sposta in secondo piano, mentre acquista una rilevanza maggiore la ricerca di una più stretta corrispondenza tra lavoro svolto e competenze acquisite. Per chi, dunque, non ha ancora raggiunto una posizione soddisfacente da questo punto di vista, prevale un'interpretazione della propria situazione occupazionale come provvisoria, grazie alla quale continuare ad esplorare le opportunità del mercato del lavoro locale e definire meglio le proprie preferenze. In alcuni casi è piuttosto forte la spinta a cambiare lavoro; in altri è invece presente l'idea di riprendere il percorso formativo per migliorare o ridefinire le proprie competenze.

Diversamente dai giovani che privilegiano un orientamento alla stabilizzazione, meno pressante è l'esigenza di conseguire un riconoscimento sociale del proprio specifico ruolo professionale da parte dei soggetti con cui si interagisce in ambito lavorativo. Del resto, se il lavoro è un'attività che contribuisce a definire l'identità sociale di un individuo rispetto al proprio ambiente, è anche possibile non riconoscersi in tale identità e rivendicarne un'altra *per sé*, da cui partire per progettare il proprio futuro e reinterpretare le esperienze passate.

Dunque, uno degli elementi che caratterizza i *giovani orientati alla sperimentazione* è l'enfaticizzazione della dimensione del futuro, interpretato come una dimensione scarsamente prevedibile e rischiosa dell'esistenza, ma al tempo stesso anche come 'luogo' delle opportunità. Da questo punto di vista, il lavoro attuale si configura come un'opportunità per fare esperienza e

**> I giovani che seguono un orientamento alla sperimentazione, invece, manifestano una rappresentazione del passaggio dal mondo della formazione a quello del lavoro in cui la dimensione della stabilità dell'impiego si sposta in secondo piano, mentre acquista una rilevanza maggiore la ricerca di una più stretta corrispondenza tra lavoro svolto e competenze acquisite. <**

conoscere il funzionamento di un settore specifico del mondo del lavoro, oppure come una provvisoria fonte di reddito in attesa di trovare un'occasione più vicina alle proprie aspettative.

In alcuni casi *l'orientamento alla sperimentazione* si combina con una debole o scarsa identificazione rispetto al lavoro svolto. La definizione dell'identità, infatti, è spesso proiettata verso il futuro, da cui ci si aspetta migliori opportunità occupazionali, oppure ancora fortemente ancorata al passato, al percorso formativo intrapreso e al titolo di studio conseguito. La possibilità di conservare aspettative occupazionali elevate e distanti rispetto alle reali occasioni lavorative incontrate è dunque legata alla capacità di conservare nel tempo un'identità "sempre parzialmente virtuale", rispetto alla quale "non si è mai ciò che si fa né mai ciò che si è nel presente" (Dubar, 2004, p. 179).

Nelle indagini svolte, *l'orientamento alla sperimentazione* appare come quello in grado di descrivere le logiche d'azione della maggior parte dei giovani intervistati, senza particolare distinzione di genere e di classe. Tuttavia, le caratteristiche individuate possono combinarsi in maniera diversa, generando situazioni di vita anche molto differenti tra loro.

Un *primo* caso piuttosto frequente di orientamento alla sperimentazione è quello di chi, trovandosi a fronteggiare il disorientamento tipico della prima fase del processo di transizione senza progetti chiari e ben definiti, si cimenta in più esperienze di lavoro per mettere alla prova le proprie preferenze in relazione alle opportunità effettivamente presenti nel contesto territoriale di riferimento. In tal modo si dilaziona il momento della scelta affidandosi ad una strategia che permette di non ipotecare il futuro.

Un *secondo* tipo di orientamento alla sperimentazione si riscontra in chi evidenzia una forte tensione progettuale di fronte a contesti professionali non del tutto codificati, in cui più rari sono i modelli di riferimento consolidati e le *routine* già sperimentate. È il caso, in genere, di chi si propone di percorrere una strada non tracciata nelle mappe più comuni potendo contare su solide credenziali formative, una famiglia disposta a supportarlo sul piano economico e un capitale sociale di rilievo.

Il *terzo* tipo di orientamento alla sperimentazione è presente in quanti non hanno niente a che vedere con la proiezione autorealizzativa di chi persegue un progetto professionale ben definito. È il caso di chi, ad un certo punto della propria storia lavorativa e relazionale, si trova a fare i conti con una molteplicità di esperienze disperse in modo casuale in uno spazio biografico dilatato: abbandono precoce delle scuole superiori, ritorno sui banchi di scuola dopo qualche anno, esperienze di lavoro

**> Nelle indagini svolte, l'orientamento alla sperimentazione appare come quello in grado di descrivere le logiche d'azione della maggior parte dei giovani intervistati, senza particolare distinzione di genere e di classe. <**

precarie o stagionali, frammentazione della rete familiare. In tal caso prevale l'idea che l'unico modo per poter sfuggire al proprio destino sia continuare a sperimentare sempre nuove opportunità, nella speranza di trovare un impiego in cui valorizzare le abilità frammentate e informali accumulate nel tempo.

## **PER CONCLUDERE**

In fase di conclusione è forse utile osservare che le logiche d'azione dei giovani possono variare *nel tempo*. È difficile, ad esempio, conservare a lungo una incongruenza tra determinate aspettative e le reali condizioni di lavoro in cui si è inseriti, se non si ricevono segnali di conferma. Quando i percorsi di transizione si prolungano nel tempo in modo caotico e frammentato può allora accadere che si verifichi l'adattamento delle aspirazioni alle opportunità concretamente esistenti, al fine di ridurre la frustrazione derivante dall'aver preferenze non soddisfatte.

A giustificare ulteriormente la decisione di abbandonare prospettive immediate di miglioramento è anche l'esigenza di impegnarsi in *scelte cruciali* come l'uscita dalla casa dei genitori e la costruzione di una nuova famiglia. La possibilità di perseguire tali progetti consente di *dislocare* il processo di costruzione della propria identità sociale su sfere diverse da quella lavorativa, rendendo più agevole il processo di mediazione tra desideri e realtà.

Esistono, tuttavia, casi in cui non si realizza il processo di adattamento delle preferenze alla realtà perché ciò che continua ad essere percepito come possibile è in realtà piuttosto distante dalla concreta struttura delle opportunità. L'innalzamento dei livelli di istruzione e la crescita dei margini di incertezza nel mercato del lavoro possono rappresentare per molti giovani alle prime esperienze, provenienti anche da ceti sociali meno privilegiati, l'opportunità di esplorare settori ed impieghi poco conosciuti e lontani dal proprio ambiente sociale di riferimento. Da un lato, tali esperienze possono favorire l'acquisizione di competenze, la costruzione di nuove relazioni sociali e la maturazione di aspirazioni attente non solo alla dimensione strumentale, ma anche a quella espressiva. Dall'altro, rischiano di alimentare la costruzione di una cornice cognitiva non allineata con il contesto sociale di riferimento dei giovani, soprattutto di quelli con un debole capitale sociale e culturale di riferimento.

Il processo di mediazione tra aspirazioni e realtà diviene allora sempre più complesso da realizzare. Le aspirazioni dei giovani subiscono distorsioni e condizionamenti che con il passare del tempo mettono a dura prova la capacità di valutare lucidamente la struttura delle opportunità offerte dal mercato del lavoro

**> In fase di conclusione è forse utile osservare che le logiche d'azione dei giovani possono variare nel tempo. È difficile, ad esempio, conservare a lungo una incongruenza tra determinate aspettative e le reali condizioni di lavoro in cui si è inseriti, se non si ricevono segnali di conferma. <**

locale. Il futuro, in sostanza, si allontana progressivamente dal presente perché il contesto esterno appare sempre meno intelligibile e le prospettive sempre più vaghe.

Per non restare invischiati in tale situazione, alcuni giovani tendono a fare dell'*iperattività*, intesa come ricerca, seppure spesso debolmente direzionata, di sempre nuove occasioni occupazionali una modalità privilegiata di adattamento alla realtà. Malgrado il giudizio negativo espresso sulla propria condizione occupazionale, essi conservano una rappresentazione del mercato del lavoro come un luogo dinamico e ricco di opportunità, enfatizzando soprattutto i margini di indeterminatezza e libertà che possono derivare da una rarefazione di percorsi automatici e predeterminati. Continuare a credere in tale rappresentazione sembra una modalità, per certi versi paradossale, per non perdere la speranza di migliorare la propria posizione occupazionale. Se infatti non ci sono più regole certe *su come si vince e come si perde*, allora qualunque risultato appare virtualmente possibile (Sennett, 2006). Da questa prospettiva, dunque, appare più razionale continuare a sperimentare piuttosto che fermarsi ed accettare di costruire la propria immagine a partire da un impiego che, per quanto possa essere stabile e ben remunerato, risulta tuttavia poco attraente rispetto alle aspettative maturate. Si tratta - come ha osservato Bauman (1999, p. 47) - di una logica di comportamento forse non troppo distante da quella del *giocatore d'azzardo*, che attende il "colpo di fortuna" in una successione continua di "partite" ognuna delle quali rappresenta "un piccolo universo a sé, chiuso e contenuto in se stesso".

#### **BIBLIOGRAFIA**

Ballarino G., Sarti S. (2006), *Giovani e lavoro: percorsi di transizione e dispositivi di sostegno*, in Battistoni L., Sorcioni M., a cura di, *Giovani generazioni al lavoro. I processi di transizione al lavoro tra flessibilità e sicurezza*, Roma, Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

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

De Luigi N. (2007), *I confini mobili della giovinezza. Esperienze, orientamenti e strategie giovanili nelle società globali*, Milano, Franco Angeli.

Dubar C. (2004), *La socializzazione. Come si costruisce l'identità sociale*, Bologna, il Mulino.

Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, il Mulino.

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

## TRA CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ: AMBIVALENZE E PROSPETTIVE

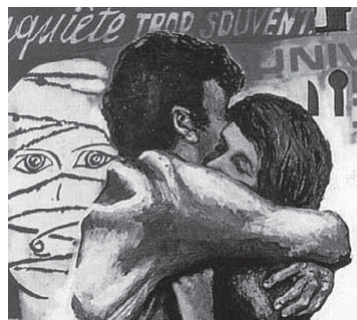
BARBARA  
POGGIO

I concetti di flessibilità e conciliazione negli ultimi anni hanno trovato crescente spazio all'interno degli studi e del dibattito sulle politiche del lavoro, ed in particolare nell'ambito delle riflessioni sulle pari opportunità nel mercato del lavoro. Come ho già avuto occasione di mettere in evidenza altrove (Poggio, 2006), i due termini presentano una certa contiguità semantica, in quanto sembrano esprimere un comune invito alla 'docilità' (sapersi piegare, essere concilianti) degli individui rispetto sia ai rilevanti cambiamenti dell'assetto economico e produttivo, sia di fronte all'esigenza (richiesta in particolare alle donne) di gestire in modo più efficace la compresenza in differenti mondi vitali. Al di là dell'affinità semantica, i due concetti risultano essere profondamente intrecciati anche nei loro risvolti operativi: da un lato infatti la flessibilità, intesa come ricerca di formule flessibili di gestione dei tempi di vita e di lavoro, viene spesso identificata come uno dei principali strumenti di conciliazione (si veda ad esempio l'art. 9, L. 53/2000), dall'altro la conciliazione viene spesso rappresentata come uno strumento utile per armonizzare la crescente domanda di flessibilità da parte delle aziende con le esigenze legate alla vita personale e familiare di lavoratori e lavoratrici.

In questo contributo si cercherà di problematizzare la relazione tra questi due concetti e le implicazioni che un loro utilizzo non consapevole può avere in termini di riproduzione delle disuguaglianze di genere. In conclusione verranno inoltre delineate alcune possibili strategie per affrontare e superare le criticità evidenziate.

### LA CONCILIAZIONE E LE SUE TRAPPOLE

Il concetto di "conciliazione tra lavoro e famiglia" viene introdotto nel dibattito sul lavoro femminile negli anni '60 per indicare l'esigenza (per le donne) di trovare un 'giusto' equilibrio tra i diversi ruoli svolti (di madre, di moglie, di lavoratrice) e le diverse responsabilità sostenute (riproduttiva e produttiva). In questa prima accezione non veniva in alcun



modo messo in discussione il tradizionale assetto di divisione del lavoro domestico e familiare all'interno delle famiglie, ma ci si proponeva semplicemente di consentire alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza per questo essere soggette a discriminazioni professionali (Calafà, 2001). Se a metà degli anni '70 la fortuna di questo termine sembra venir meno, a favore del concetto di 'condivisione dei diritti e delle responsabilità, che presenta un più esplicito richiamo al principio di eguaglianza (Junter-Loiseau e Tobler, 1996), a partire dagli anni '90 esso torna a ricorrere nell'ambito degli atti e delle politiche comunitarie, annoverato tra le misure finalizzate a contrastare gli ostacoli ad una piena integrazione delle donne nel mercato del lavoro, anche se ora l'enfasi si sposta da un'ottica *women friendly* ad una *family friendly*.

Se l'investimento in interventi mirati a favorire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita personale può certamente essere condiviso, visto il permanere delle asimmetrie che continuano a caratterizzare la distribuzione dei carichi e delle responsabilità domestiche e di cura tra donne e uomini, dall'altro credo sia opportuno evidenziare alcune ambiguità e alcuni effetti collaterali di cui è importante tener conto, per evitare possibili effetti perversi dell'impiego del concetto di conciliazione.

Il primo punto su cui vorrei richiamare l'attenzione riguarda il fatto che, nonostante la diversa cornice di senso in cui il concetto di conciliazione è stato ripreso, in realtà nelle pratiche di intervento osservabili in Italia, la conciliazione continua di fatto ad essere percepita come un *set* di strumenti destinati in via prioritaria alle donne. Il presupposto di fondo, che in tal modo si continua a riprodurre, è che la gestione delle attività domestiche e di cura sia una prerogativa femminile, e che pertanto gli strumenti di conciliazione vadano per lo più percepiti come ausili per consentire alle donne di barcamenarsi meglio nella gestione della doppia presenza, senza dunque realmente problematizzare la tradizionale divisione dei ruoli.

Un secondo elemento di criticità ha a che fare con il costo che l'accesso ai benefici della conciliazione spesso comporta per coloro che li utilizzano che, come si è detto, sono in prevalenza donne. Come ha sottolineato Marina Piazza (2006) esiste, infatti, una sorta di "patto perverso" tra il mercato del lavoro (ed in particolare il lavoro nel settore pubblico, dove i dispositivi di conciliazione sono più diffusi) e le donne, alle quali, in cambio di strumenti e tutele per la conciliazione viene di fatto chiesto di rinunciare alle opportunità di carriera e avanzamento professionale. L'esempio più evidente è quello dei contratti a part-time, che rappresentano oggi il principale, quando non

**> in realtà  
nelle pratiche  
di intervento  
osservabili in Italia,  
la conciliazione  
continua di fatto  
ad essere percepita  
come un set di  
strumenti destinati  
in via prioritaria  
alle donne. <**

l'unico, strumento di conciliazione previsto all'interno di molte organizzazioni, e il cui utilizzo risulta quasi sempre associato a fenomeni di segregazione verticale, ma vale anche per altri dispositivi, come i congedi parentali o la flessibilità oraria. Alla base di questo fenomeno troviamo una caratteristica particolarmente radicata nelle culture organizzative italiane, ovvero la tendenza a valorizzare maggiormente la presenza temporale rispetto all'efficacia e al raggiungimento degli obiettivi (Gherardi e Poggio, 2003).

Un terzo aspetto di cui tener conto riguarda l'enfasi sul concetto di famiglia, particolarmente forte nel dibattito italiano sulla conciliazione (si noti ad esempio che mentre in altri paesi si parla di *work-life balance* in Italia si privilegia la formula di "conciliazione famiglia-lavoro"). Questo ci induce ad interrogarci su quale sia l'idea di famiglia sottostante, quali i modelli e le attribuzioni di genere e sull'efficacia degli interventi proposti nel modificare davvero e finalmente modelli culturali radicati nella società italiana, che da sempre hanno visto la famiglia (ed in particolare la sua componente femminile) come principale ammortizzatore sociale. Dall'altro è necessario mettere in evidenza che tale enfasi nasconde un altro tipo di asimmetria che segna l'esperienza di donne e uomini, vale a dire la disponibilità di tempo per sé (per lo studio, il tempo libero, le attività sportive, ecc..), ad oggi ampiamente squilibrata a favore dei secondi.

### **CONCILIARE VITE E LAVORI FLESSIBILI**

L'ambivalenza del costrutto di conciliazione e della sua traduzione in politiche e azioni in Italia è ancora più evidente se consideriamo l'ambito del lavoro flessibile e atipico. A tale proposito va in primo luogo ricordato come la quasi totalità degli strumenti di conciliazione previsti nel nostro ordinamento o diffusi nelle prassi aziendali, siano per lo più rivolti a lavoratori, e soprattutto lavoratrici, con contratti stabili, mentre le persone con contratti precari ne risultano spesso escluse, pur essendo coloro che, considerata l'appartenenza generazionale, potrebbero avere le maggiori esigenze conciliative. In relazione a ciò è opportuno segnalare che alcune tipologie di contratti atipici escludono non soltanto dalle protezioni che riguardano in generale i contratti a tempo indeterminato, ma anche da quelle specifiche che riguardano il lavoro dipendente (in particolare la legge 53/2000 sui congedi genitoriali) al fine di promuovere la conciliazione delle responsabilità lavorative e la rinegoziazione della divisione del lavoro entro la coppia e la famiglia (Trafiletti, 2003, Bertolini, 2006). Questo implica che le giovani lavoratrici atipiche in caso di maternità non solo, a fronte dei rischi

**> è opportuno segnalare che alcune tipologie di contratti atipici escludono non soltanto dalle protezioni che riguardano in generale i contratti a tempo indeterminato, ma anche da quelle specifiche che riguardano il lavoro dipendente <**

economici e di ricollocazione professionale, non potranno permettersi di stare fuori dal mercato del lavoro per periodi prolungati, ma difficilmente potranno anche solo usufruire del congedo di maternità, sia perché non è obbligatorio, sia a causa del suo basso importo. Al contempo si riduce anche la probabilità di condivisione del congedo con i partner che, se si trovano nella stessa situazione non ne hanno diritto, mentre se sono lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, sono di fatto gli unici percettori di reddito sicuro (Saraceno, 2003).

Tutto ciò aumenta il rischio che la precarietà lavorativa si traduca inevitabilmente in una precarietà esistenziale, in cui gli individui, e le donne in particolare, finiscono per trovarsi in situazioni svantaggiate non solo rispetto alle condizioni di lavoro, ma anche e forse soprattutto per l'impossibilità di fare progetti di vita di lungo periodo e di affrontare con serenità gli eventi legati alla sfera della vita personale.

A fronte di queste considerazioni va tuttavia rilevato come le recenti politiche del lavoro abbiano identificato nei processi di flessibilizzazione del lavoro opportunità favorevoli per l'occupazione femminile. Il riferimento originario è in realtà quello alla flessibilità funzionale (ovvero alla flessibilità ottenuta attraverso cambiamenti organizzativi, adottati nelle aziende in un'ottica di cooperazione e consenso, mirati a qualificare i lavoratori e ad agevolarne l'adattività ai cambiamenti qualitativi del mercato), ma l'ambivalenza insita nel termine flessibilità fa sì che in realtà si finisca per estendere il ragionamento anche ad altre forme di flessibilità, più legate alle dimensioni di intermittenza e discontinuità. Alla base di queste letture vi è la convinzione che, date le caratteristiche di instabilità e adattabilità che storicamente hanno contrassegnato l'attività lavorativa femminile (interruzioni, alternanza di periodi dentro e fuori il mercato del lavoro), le donne siano oggi più pronte degli uomini ad adeguarsi e a trarre benefici da modelli di lavoro connotati da discontinuità e precarietà. Il tradizionale orientamento femminile alla doppia presenza viene di fatto letto come un indice di preferenza per il lavoro flessibile e atipico.

Si tratta di una interpretazione che tende a sottovalutare, se non a mistificare, l'effettivo impatto che l'affermazione di modalità di lavoro precario ha sulla componente femminile. Infatti, i dati relativi agli attuali andamenti del mercato del lavoro rappresentano le donne come soggetti più vulnerabili di fronte al fenomeno della precarietà, anche a prescindere da variabili significative come il livello di istruzione (Bianco, 2003).

La flessibilità spinta del mercato del lavoro, che per gli uomini si traduce prevalentemente in un ritardo nell'inserimento

**> La flessibilità spinta del mercato del lavoro, che per gli uomini si traduce prevalentemente in un ritardo nell'inserimento in occupazioni garantite o in opportunità di autonomia professionale, per le donne sembra invece caratterizzarsi come una forma di intrappolamento <**

in occupazioni garantite o in opportunità di autonomia professionale, per le donne sembra invece caratterizzarsi come una forma di intrappolamento, che tende ad escluderle in modo permanente dalle garanzie (Betti, 2004). In un contesto di *welfare* come quello italiano a forte impostazione familista e in cui, a differenza di quanto è avvenuto in molti altri paesi, è mancata una adeguata revisione degli ammortizzatori sociali; le misure di flessibilizzazione tendono inoltre a produrre fenomeni di segregazione, nonché crescenti forme di instabilità occupazionale, non solo nelle fasi di ingresso, ma anche in quelle successive (Borghi, Rizza, 2006).

Se poi consideriamo in particolare ciò che avviene all'interno delle giovani coppie composte da *partner* in lavori atipici possiamo osservare come la flessibilità si caratterizzi come elemento dirompente per l'equilibrio tra vissuti lavorativi e familiari (Salmieri, 2006). La variabilità e il disordine dei tempi di lavoro obbligano infatti le coppie ad una continua ridefinizione delle strategie quotidiane, generando instabilità anche nelle relazioni. La flessibilità degli orari e dei periodi di lavoro non sembra generare effetti virtuosi di armonizzazione tra attività professionali e impegni familiari, ma piuttosto dà luogo ad una invasione dello spazio personale e domestico da parte del lavoro stesso, sempre più privo di confini (Piccone Stella, 2007). Le conseguenze appaiono problematiche, ancora una volta soprattutto per le donne. Infatti, nonostante nelle coppie flessibili si riscontri generalmente una minore asimmetria rispetto a quelle caratterizzate da forme di lavoro stabili, l'adattamento alla variabilità dei tempi è un compito che sembra ricadere soprattutto sulle spalle delle donne. Al contempo le minori probabilità di stabilizzazione che caratterizzano l'esperienza delle donne precarie, così come il permanere, nelle rappresentazioni culturali dominanti, di un diverso riconoscimento del lavoro maschile rispetto a quello femminile (che continua ad essere percepito come reddito secondario e complementare), tendono ad accentuare il grado di dipendenza delle donne dagli uomini, riducendone l'autonomia economica e il potere contrattuale all'interno della coppia.

### **I POTESI DI INTERVENTO**

Per affrontare le criticità e le ambivalenze appena messe in luce è possibile attivare diverse strategie, che vanno dal piano normativo, a quello della contrattazione sindacale a quello delle politiche territoriali.

Per quanto riguarda il primo ambito, la via maestra, già ampiamente sperimentata in altri paesi europei, sembra essere quella dell'introduzione di norme che riducano il rischio che

**> Può inoltre essere opportuno identificare soluzioni che consentano di sviluppare modelli di conciliazione e flessibilità personalizzata, in grado di rispondere a bisogni e situazioni sempre più differenziate <**

la precarietà lavorativa si trasformi in precarizzazione della vita personale e familiare, vale a dire schemi di salario minimo garantito, politiche abitative, riconoscimento di alcuni diritti (come quello alla salute e alla maternità) o della possibilità di utilizzare alcuni strumenti di conciliazione (ad esempio i congedi parentali), a prescindere dalla situazione contrattuale. Un secondo ambito di azione è rappresentato dalla contrattazione, in particolare da quella decentrata, in cui è possibile introdurre soluzioni integrative per rendere meno asimmetriche le opportunità di conciliazione tra vita personale e vita lavorativa dei lavoratori stabili rispetto a coloro che lavorano con contratti atipici. Un esempio può essere quello della tutela alla genitorialità, sia in relazione a sospensione e proroga dei contratti in caso di gravidanza, sia rispetto all'utilizzo dei congedi parentali. Può inoltre essere opportuno identificare soluzioni che consentano di sviluppare modelli di conciliazione e flessibilità personalizzata, in grado di rispondere a bisogni e situazioni sempre più differenziate, senza tuttavia indebolire il ruolo di garanzia e tutela esercitato dal sindacato, ma anzi valorizzando il suo compito negoziale (Murgia, Poggio, 2007). Appare infine necessario sostenere modelli di conciliazione che non implicino l'emarginazione di coloro che ne usufruiscono, favorendo invece processi di riorganizzazione che superino la cultura della presenza a favore della cultura della responsabilizzazione.

Una terza strategia è data dal potenziamento dei servizi e dallo sviluppo di politiche integrate sul territorio, che includano anziché penalizzare i lavoratori e le lavoratrici atipiche. Tra i possibili strumenti si possono in particolare segnalare: sportelli di informazione sui servizi di conciliazione, servizi di assistenza domiciliare e familiare (asili nido, ludoteche e spazi gioco, ma anche servizi di assistenza a domicilio, sia di *baby sitting*, sia rivolti ad anziani e a persone non autosufficienti), servizi di prossimità per lo svolgimento di attività domestiche di vario tipo, strumenti che riorganizzano i tempi e i servizi di pubblica utilità in un territorio (Poggio, Murgia, De Bon, 2010).

A qualunque livello si intervenga, appare comunque prioritario sviluppare strategie mirate a ridefinire gli equilibri di genere nella divisione del lavoro domestico e di cura. Nella prospettiva di scardinare i modelli dominanti, potrebbe anche rivelarsi utile favorire misure non rivolte in via prioritaria alle donne, ma piuttosto agli uomini (ad esempio l'introduzione di un congedo obbligatorio di paternità).

Vorrei infine concludere questa riflessione sottolineando l'esigenza di rivedere le categorie di analisi e di discorso attualmente dominanti, al fine di evitare il rischio di consolidare

e riprodurre quelle stesse diseguaglianze e quegli squilibri che si vorrebbero combattere. In tale prospettiva credo che un ripensamento di concetti dai confini semantici così estesi ed ambigui come “flessibilità” e “conciliazione” possa essere auspicabile.

## BIBLIOGRAFIA

- Bertolini S. (2006), “La conciliazione per le lavoratrici atipiche”, *Economia & Lavoro*, vol. 40, n. 1, pp. 57-71.
- Betti E. (2004), “Donne e precarietà del lavoro in Italia: alcune serie di dati significativi”, in I. Masulli (a cura di), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci, p. 109-131.
- Bianco M.L. (2003), “I risvolti di genere della flessibilità”, in Atti del Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: *Che “genere” di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri* (Torino, 28-29 maggio, 2003).
- Borghi V., Rizza R. (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro*, Milano, Mondadori.
- Calafà L. (2001), “La conciliazione tra incentivi e azioni positive”, in Del Punta, Gottardi (a cura di) *I nuovi congedi*, Milano, Il Sole 24 Ore.
- Junter-Loiseau A. e Tobler C. (1996), “La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico”, in *Ragion pratica*, 6:145-176.
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino*, Milano, Etas.
- Poggio B. (2006), “Flessibilità, conciliazione e trappole di genere”, in C. Barbarulli e L. Borghi, *Forme della diversità. Genere, precarietà e intercultura*, Cagliari, CUEC, pp. 207-215.
- Piazza M. (2006), *Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni. Analisi e proposte emerse nella ricerca-azione*, I quaderni di GELSO, n. 4, Trento, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale.
- Piccone Stella S. (2007), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci.
- Poggio B., Murgia A., De Bon M. (2010) *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Roma, Carocci (in corso di pubblicazione)
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna Il Mulino.
- Saraceno C. (2003), “La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti”, *Polis*, n. 2, pp. 199-228.
- Trifiletti R. (2003), “Dare un genere all'«uomo flessibile». Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo”, in F. Bimbi (a cura di) *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp.101-160

SONIA  
BERTOLINI  
SILVIA  
PARPAGLIONE

# LA VULNERABILITÀ SOCIALE E IL LAVORO ATIPICO: UN RAPPORTO ETEROGENEO<sup>1</sup>

## INTRODUZIONE

La tesi che questo articolo vuole sostenere è che la relazione fra la diffusione di forme di lavoro atipiche e la vulnerabilità di chi le svolge può declinarsi in diversi modi a seconda delle caratteristiche dei lavoratori e che, quindi, le politiche del lavoro debbano oggi intervenire in maniera mirata nel sostenere i vari percorsi dei lavoratori, ai fini di garantire loro una maggiore protezione contro i rischi.

Con il concetto di vulnerabilità si intende “una situazione di vita in cui l’autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è permanentemente minacciata da un *inserimento instabile* dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse” (Ranci 2002: 546), che sono il lavoro, le reti familiari e il sistema di *welfare*.



In particolare, la diffusione di forme di lavoro atipiche, che non assicurano più la continuità del rapporto di lavoro e la conseguente sicurezza reddituale, rappresenta oggi in Italia uno degli elementi che contribuisce ad aumentare “quelle situazioni *a rischio* non riconducibili alla esclusione, ma neppure del tutto (o in modo sufficiente) al riparo dalla possibilità di scivolare nella povertà” (Negri 2002: 11).

In questo senso sono persone vulnerabili, tutte quelle che sono esposte a possibilità di spiazzamenti difficilmente compensabili e sostenibili (Negri, 2002) e, seguendo una tradizione di nuovi studi, la vulnerabilità sociale per qualcuno si può tradurre in un rischio di esclusione sociale, mentre per altri diventa un pericolo di incapacitazione legato alle modalità dell’inclusione sociale. Un inserimento instabile nel sistema lavorativo può comportare, dunque, oltre a un rischio economico, un rischio legato all’impossibilità di praticare un certo stile di vita o di realizzare se stessi (Negri, 2002).

Riteniamo che la differente esposizione ai rischi di vulnerabilità sociale dei lavoratori atipici sia legata alle diverse dotazioni di capitale umano, economico e socio-culturale che i diversi

1. Questo articolo è frutto di un lavoro comune delle autrici. Si possono, tuttavia, attribuire l’introduzione, il primo paragrafo e le conclusioni a Bertolini S. e il secondo paragrafo a Parpaglione S.

soggetti possono mettere in campo e alle loro capacità di utilizzarle.

I dati sul mercato del lavoro mostrano che sul totale degli occupati coloro che lavorano con forme contrattuali atipiche sono circa il 13% (Istat, 2004), la percentuale sale notevolmente se si considerano solo i giovani tra i 15 e i 25 anni: tra questi circa il 60% entra sul mercato del lavoro attraverso forme contrattuali instabili. Un punto essenziale su cui non vi è ancora una risposta univoca è se questi contratti siano un trampolino verso forme di lavoro più stabili o una trappola da cui diventa difficile uscire (Reyneri, 2002). Alcuni sostengono che il lavoro atipico abbia un effetto spinta verso il lavoro stabile (Schizzerotto, 2002), per cui la sperimentazione nel lavoro instabile segnalerebbe ai datori di lavoro quei lavoratori potenzialmente assumibili. Altri invece hanno evidenziato come le *chances* di transitare da un lavoro atipico ad uno sicuro e stabile siano progressivamente diminuite negli ultimi cinquant'anni (Barbieri e Scherer, 2005), e di conseguenza sia aumentata l'età media di coloro che hanno contratti atipici.

Uno dei motivi per cui in Italia la diffusione di forme di lavoro atipico si accompagna con un aumento dei rischi di vulnerabilità sociale è il fatto che a fronte di forti cambiamenti che hanno profondamente mutato la società, tra cui la spinta all'individualismo (Fullin, 2004), il sistema di *welfare* italiano è rimasto immutato. Il principale, se non l'unico, ammortizzatore sociale per questa fascia di società esclusa dalle forme di protezione istituzionale resta la famiglia, che offre, però, come vedremo dai risultati di ricerca che esporremo nei prossimi paragrafi, dosi di protezione differenziate.

Ai fini di un approfondimento sulla diversa esposizione dei lavoratori atipici ai rischi della vulnerabilità può essere utile una riflessione sui risultati emersi da due ricerche svolte sul territorio della Provincia di Torino su un campione di giovani e di giovani-adulti, tra i 20 e i 40 anni, che lavorano o hanno lavorato con forme contrattuali atipiche. Nella prima (Berton, Contini, 2007)<sup>2</sup> abbiamo analizzato i percorsi lavorativi e familiari di donne con diversi titoli di studio, nella seconda (Bertolini S., Cappellato V., Pargaglione S., Rossi G., Fortunato M., 2008)<sup>3</sup> quelli di donne e uomini con elevati titoli di studio, ma provenienti da classi sociali differenti

Abbiamo volutamente incluso anche una fascia di persone ormai non più giovani, e che una volta venivano definite adulte e che oggi, con una dizione che sottolinea l'allungamento delle fasi della vita umana, alcuni definiscono giovani - adulti. La motivazione di questa scelta risiede nel fatto che proprio in questa fase - dato già emerso in altre ricerche (Fullin, 2004;

**> Il principale, se non l'unico, ammortizzatore sociale per questa fascia di società esclusa dalle forme di protezione istituzionale resta la famiglia <**

2. Nell'ambito di tale indagine del 2006 sono stati realizzati due focus group sui temi del lavoro con giovani donne, che erano iscritte ai Centri per l'Impiego di Torino e Provincia nel 2004.

3. La ricerca è stata effettuata nel 2008 nel territorio della Provincia di Torino su un campione di 30 soggetti (20 donne e 10 uomini) attraverso focus group e interviste in profondità.

Luciano, 2002) - si hanno maggiori problemi a gestire forme di lavoro atipico, che evidenziano come soprattutto nel momento in cui si effettua la transizione alla vita adulta si vivono i maggiori rischi di vulnerabilità.

Si è deciso di concentrarsi, inoltre, su lavoratori che possiedono bassi e medio-elevati titoli di studio, per verificare se e quando si possano annidare percorsi di vulnerabilità sociale ed economica legati all'instabilità lavorativa, quale tipo di vulnerabilità, e se un'elevata dose di capitale umano possa far fronte a tale pericolo. Sono stati analizzati, infine, soggetti con titoli di studio forti e deboli e soprattutto appartenenti a classi sociali differenti e cioè con diverse doti di partenza di capitale economico, ma anche sociale.

### **LA DIVERSA VULNERABILITÀ DEGLI ALTI E BASSI TITOLI DI STUDIO DI FRONTE ALL'INSTABILITÀ LAVORATIVA**

La prima ricerca mette in evidenza l'importanza della variabile *titolo di studio*, che in Italia rimane fortemente legata a quella della condizione socio-economica della famiglia di origine. Sono emerse delle importanti differenze tra le lavoratrici a basso ed elevato titolo di studio in relazione alle loro aspettative, ai loro percorsi di lavoro e alle protezioni informali. Esse derivano primariamente dal differente senso che le donne attribuiscono al lavoro e a quanto contribuisce a definire la loro identità.

Dai risultati emerge che per le lavoratrici a bassi titoli di studio il lavoro è principalmente una necessità economica. Si tratta di giovani che non hanno un'occupazione a cui ambiscono e nella quale si identificano, l'importante per loro è lavorare per portare a casa un reddito. La maggiore difficoltà che hanno incontrato è stata quella di trovare un lavoro. I loro percorsi di lavoro sono frammentati, con esperienze molto diverse tra di loro, e con passaggi da un tipo di lavoro ad un altro e tra lavori che richiedono competenze medio basse.

L'instabilità contrattuale è vista come un ulteriore ostacolo da superare. Non sono soggetti che hanno le risorse e le capacità per potersi progettare un loro percorso di lavoro coerente tra impieghi instabili, come sarebbe necessario per lavorare con le nuove forme contrattuali e non disperdersi. La famiglia per loro non costituisce una possibile protezione. Se vivono con la famiglia di origine nella maggior parte dei casi i genitori non hanno le risorse per mantenerle, e se convivono con il partner anche lui è spesso instabile o se ha un lavoro a tempo indeterminato, quasi mai ha uno stipendio sufficiente a sostenere tutte le spese. Paradossalmente, quindi, tra le giovani sotto i trent'anni con bassi titoli di studio, che più ne avrebbero bisogno, la protezione della famiglia diventa una risorsa scarsa.

Molto diverso è il profilo di chi possiede un titolo di studio elevato. La maggior parte delle donne di questo gruppo sta cercando di raggiungere un lavoro “ideale”, molte volte consono ai propri studi. Si tratta di lavoratrici per le quali il lavoro costituisce una parte rilevante della definizione della propria identità. Tuttavia, molto spesso il lavoro desiderato non è facile da raggiungere. Per questo motivo, intraprendono percorsi lavorativi tortuosi, fatti di alternanza tra lavoro e formazione, oppure sommano due contratti, uno di solito poco retribuito ma che corrisponde alle proprie aspirazioni, e un altro per integrare il reddito. La maggior parte delle donne con elevata istruzione preferirebbe il lavoro fisso, ma è disponibile ad accettare le forme contrattuali atipiche a condizioni di una continuità di fatto e di avere accesso al credito. Alcune di loro, specialmente le laureate, inoltre, perseguono l’obiettivo di ottenere un lavoro che reputano “ideale” e per questo sono disposte a lavorare anche con forme contrattuali instabili. Parallelamente, sono donne orientate anche alla famiglia, di cui si vogliono occupare personalmente. Dunque, sono donne per cui il reale problema non è più la scelta lavoro o famiglia, ma come conciliare i due aspetti. Per alcune di loro avere un partner con un lavoro stabile costituisce una possibilità di maggiore scelta nella sfera lavorativa. Tale funzione di protezione è stata richiamata esplicitamente dalle donne sposate.

### **IL TITOLO DI STUDIO E LA CLASSE SOCIALE: UN GIOCO COMPLESSO**

La seconda ricerca si è posta, invece, l’obiettivo di indagare quale tipo di vulnerabilità sperimentino soggetti con un elevato livello di istruzione ma provenienti da diverse classi sociali, in particolare per verificare se gli individui provenienti da classi basse ma con un’elevata dose di capitale umano possano far fronte ai rischi della vulnerabilità.

I risultati hanno evidenziato come l’effetto della classe sociale di origine persista anche tra coloro che conseguono un livello di istruzione elevato.

Per i lavoratori che provengono da una classe sociale bassa l’elevato titolo di studio non ripara dai rischi di percorsi lavorativi instabili non ascendenti e frammentati. In particolare, il basso livello di risorse culturali e sociali della famiglia di origine gioca a sfavore di questi soggetti che si trovano disorientati sia nella scelta del percorso di studi, in particolare di quello universitario, sia nelle scelte lavorative. Il basso livello di capitale economico familiare comporta per questi giovani la necessità di avere un’entrata monetaria immediata, che li spinge a svolgere lavori più o meno occasionali mentre studiano, con

**> Per i lavoratori che provengono da una classe sociale bassa l’elevato titolo di studio non ripara dai rischi di percorsi lavorativi instabili non ascendenti e frammentati. <**

conseguente ritardo nella conclusione del percorso scolastico, e successivamente a dover accettare “qualsiasi lavoro”, creandosi un profilo professionale eterogeneo e poco appetibile. L'elevata frammentazione ed eterogeneità dei loro percorsi lavorativi evidenzia, inoltre, come il possesso di un elevato livello di istruzione non sia sufficiente a rendere coerenti le loro traiettorie lavorative, seppur fornisca loro la capacità di porsi attivamente nei confronti del lavoro e “nel sapersi e potersi ricollocare nel mercato del lavoro” (Bertolini 2004: 616).

Fra chi proviene da classi basse solo chi riesce a conseguire una laurea “forte” pare avere una maggiore capacità progettuale e di impiego nel settore lavorativo desiderato, seppur con maggiori difficoltà rispetto a chi proviene da classi medie e medio-alte. La famiglia, infatti, si presenta come una risorsa scarsa di difesa contro i rischi della vulnerabilità. Questi soggetti si trovano così maggiormente esposti di fronte ad eventi spiazzanti e difficilmente sostenibili, quali la malattia, propria e dei propri familiari, la maternità, la disoccupazione.

Molto diversa, invece, è la situazione dei giovani provenienti da classi medie, che possono contare su una famiglia di origine che li sostiene economicamente durante gli studi e li supporta nel primo periodo di ricerca del lavoro, consentendo una graduale sperimentazione del mercato. Se conseguono lauree forti, altamente spendibili a livello occupazionale, riescono a costruirsi una carriera e una professionalità crescente, anche in termini di reddito. Se ottengono lauree “deboli” riescono comunque a raggiungere un lavoro soddisfacente in termini di reddito e gratificazione in un particolare ambito professionale. Tendenzialmente il ricorso all'aiuto della famiglia di origine è considerato dai giovani “normale”, soprattutto se provengono dal ceto medio. La percezione può, però, cambiare all'aumentare dell'età, quando la propria situazione lavorativa e reddituale continua ad essere precaria. Vi è, allora, il rischio che l'aiuto dei genitori non si profili più come transitorio e si inizi a percepire tale situazione come esplicativa di un proprio fallimento umano e professionale. A questo vissuto si accompagna la consapevolezza di stare contribuendo ad un graduale depauperamento delle risorse accumulate dai propri genitori.

A questi lavoratori è preclusa la possibilità di accedere a forme di credito, ad esempio per l'acquisto di una casa od anche solo per un pagamento rateale, in cui il supporto di una famiglia di origine benestante si rivela essenziale. Gli istituti finanziari infatti richiedono la figura di un garante del credito, ruolo che solitamente ricopre un genitore oppure il *partner* con contratto a tempo indeterminato. Inoltre l'accensione di un mutuo richiede una somma medio alta da versare all'inizio, per cui solo

**> Tendenzialmente il ricorso all'aiuto della famiglia di origine è considerato dai giovani “normale”, soprattutto se provengono dal ceto medio. <**

chi ha una famiglia che abbia delle risorse può fare questo tipo di investimento.

Dalla ricerca sono emerse inoltre significative differenze nei percorsi lavorativi in base al genere. Le donne hanno percorsi più frammentati, meno orientati. Impiegano più energie e più risorse, adottano strategie multiple, investono maggiormente ma in maniera più caotica. Non hanno quasi mai periodi di disoccupazione, piuttosto svolgono funzioni di basso profilo e questo anche in presenza di famiglie di origine di classe media che possono sostenerle. Tuttavia, i percorsi delle donne sono mediamente meno ascendenti di quelli degli uomini sia in termini di professionalità sia di reddito. In particolare, la maternità è rimandata, anche se desiderata, ed è causa di percorsi discendenti in termini di reddito e di professionalità.

Gli uomini tendono ad aspettare una proposta lavorativa confacente alle proprie aspettative, sono più propensi a mettersi in proprio, tuttavia per molti la libera professione è stata una scelta obbligata per poter continuare a lavorare. Inoltre, vivono con maggiore stress la condizione lavorativa atipica, in particolare si sentono poco affidabili nella costruzione di un progetto di vita familiare. L'essere ancora in una posizione instabile dopo una certa età è sentito con maggiore ansia dagli uomini rispetto alle donne per l'indebolimento e l'assenza di assolvimento del loro ruolo di *male breadwinner*. Tendono, inoltre, a isolarsi dai loro amici nei periodi di non lavoro perché non possono praticare lo stile di vita desiderato.

Sia negli uomini sia nelle donne un inserimento instabile nel lavoro si riflette in una situazione psicologica di stress, che porta a forme di disagio e vulnerabilità, anche per chi proviene dal ceto medio, se si protrae nel tempo. Per molti l'incertezza, l'assenza temporanea di lavoro infatti ha comportato il vivere un periodo di isolamento relazionale.

Ciò si collega ad un altro elemento evidenziatosi nella ricerca, ovvero come l'individualizzazione dei rapporti di lavoro, cui si è accompagnata la diffusione del lavoro instabile (Fullin, 2004), abbia notevoli ripercussioni sulle possibilità di aggregazione fra i lavoratori. In particolare è emerso come il lavoratore sia portato a vivere la propria esperienza lavorativa come unica e distinta da quella degli altri e come ciò sia principalmente dovuto al fatto che nella contrattazione molto è lasciato all'accordo con il datore di lavoro, soprattutto nelle collaborazioni. Inoltre, l'alta differenziazione delle condizioni lavorative all'interno di una stessa azienda va ad inficiare le possibilità di aggregazione in quanto provoca una maggiore conflittualità e competizione tra colleghi. Ciò che nella ricerca emerge come elemento facilitante dell'aggregazione fra lavoratori è il vivere la

**> l'alta differenziazione delle condizioni lavorative all'interno di una stessa azienda va ad inficiare le possibilità di aggregazione <**

medesima condizione contrattuale e/o professionale, tuttavia solo i più professionalizzati riescono a costituirsi in comunità professionali, mentre i lavoratori più deboli necessiterebbero dell'intervento di un'istituzione esterna, quale può validamente essere il sindacato.

## **CONCLUSIONI**

Le ricerche effettuate sino ad ora sul lavoro atipico hanno mostrato come un inserimento instabile nel lavoro abbia molteplici ripercussioni e come, a determinate condizioni, per essi vi sia la possibilità di essere esposti ai rischi di vulnerabilità, legati alle modalità di inclusione sociale (Negri, 2002). Le nostre ricerche hanno evidenziato come tali rischi possano variare in base all'età, al livello di istruzione, al genere, alla professione intrapresa, alla classe sociale di origine e di conseguenza alle strategie di protezione che tali soggetti riescono a mettere in atto.

La flessibilità lavorativa in presenza di alcune condizioni può diventare precarietà e generare differenti tipi di vulnerabilità sociale ed economica: dall'impossibilità di praticare un certo stile di vita, alla difficoltà a compiere delle scelte, a veri e propri problemi di sussistenza e mancanza di integrazione sociale.

Di fronte alla discontinuità lavorativa delle nuove forme contrattuali e ai nuovi rischi da affrontare per chi si affaccia sul nuovo mercato del lavoro, in Italia, finora, non sono state introdotte adeguate forme di protezioni istituzionali, come invece è avvenuto in altri paesi europei. I giovani atipici mettono allora in atto strategie di protezioni informali, che tuttavia sono deboli. La famiglia svolge spesso un ruolo di sostegno nella fase, talvolta lunga, di stabilizzazione sul mercato del lavoro del giovane, sia essa quella di origine o il partner con un lavoro fisso. Non bisogna dimenticare che questo aspetto rischia, però, di riprodurre le iniziali condizioni di disuguaglianza sia a livello di classe sociale, sia di genere.

Le nostre ricerche mostrano che due paiono essere i principali fattori che espongono i giovani-adulti ai rischi della vulnerabilità in Italia. Il primo consiste in un assommarsi di condizioni vulneranti quali basso livello di istruzione, il possesso di una laurea debole, la costruzione di percorsi frammentati, un basso livello di protezione da parte della propria famiglia di origine oppure il rifiuto/l'impossibilità di ricorrere al suo aiuto. Il secondo fattore è il verificarsi di eventi che hanno un effetto spiazzante sulla vita delle persone: malattia propria o di parenti, eventi che rendono la famiglia di origine non più in grado di sostenere i figli (es. fallimento), lunghi periodi di disoccupazione e per le donne la maternità.

Nel progettare le politiche per i lavoratori atipici occorrerebbe, quindi, riflettere su di loro come su di un universo non omogeneo, andando a sviluppare degli interventi mirati e diversificati, in modo che un inserimento instabile nel lavoro non generi vulnerabilità.

Dalle ricerche emerge la presenza di una fascia di lavoratori con elevato titolo di studio e più professionalizzata che non rifiuta a priori il lavoro atipico, purché sostenuto dall'accesso al credito, da regolarità nei pagamenti, salari più elevati e soprattutto più tutele. Sono lavoratori che sono disposti a costruirsi percorsi di lavoro instabili, purché siano protetti da possibili eventi spiazzanti, quali malattia, maternità ecc.. che li potrebbero far scivolare in condizioni di vulnerabilità economica e/o sociale. In tale senso, un intervento molto importante sarebbe prima di tutto la riforma degli ammortizzatori sociali, con un'estensione dei criteri di accesso, che dovrebbe essere tale da consentire di usufruirne anche ai lavoratori atipici.

Per questa fascia di lavoratori appare fondamentale, inoltre, investire in politiche attive del lavoro, spesso trascurate in Italia rispetto al resto d'Europa. Sarebbe necessario sviluppare politiche per l'orientamento al lavoro, non tanto aiutando a trovare la singola occasione di lavoro, ma indirizzando e fornendo gli strumenti necessari ai giovani per la costruzione di un percorso di lavoro coerente e ascendente nel tempo tra impieghi instabili. Questo per evitare che la sperimentazione lavorativa negli anni assuma i tratti di un vagare senza meta, di una collezione caotica di esperienze di lavoro talvolta molto brevi e mal pagate e che non portano ad alcuna professionalità rivendibile successivamente sul mercato del lavoro.

Un intervento ad incremento delle possibilità di auto-realizzazione personale dei lavoratori atipici, nonché di spinta al processo di transizione alla vita adulta, sarebbe il sostegno all'accesso al credito, in particolare finalizzato all'acquisto di un'abitazione, ad oggi possibile solo per chi proviene dal ceto medio, e/o la creazione di forme di microcredito.

Per i giovani meno professionalizzati, e spesso con bassi titoli di studio, e delle donne dopo una certa età, invece, sarebbero necessarie strategie di stabilizzazione, magari attraverso incentivi alle imprese per assumere stabilmente dopo un certo numero di rinnovi contrattuali. Si tratta di un gruppo di lavoratori per i quali la flessibilità nel lungo periodo genera inevitabilmente vulnerabilità sociale ed economica.

Occorrerebbe, infine, agire sul problema della conciliazione lavoro-famiglia che passa prima di tutto dalla revisione degli orari di lavoro, per evitare l'abbandono del lavoro e delle prospettive

**> Nel progettare le politiche per i lavoratori atipici occorrerebbe, quindi, riflettere su di loro come su di un universo non omogeneo, andando a sviluppare degli interventi mirati e diversificati <**

di carriera da parte delle donne alla nascita del primo o del secondo figlio. Se non sostenute nei loro sforzi, queste donne sotto i 30 anni possono decidere di accontentarsi di un lavoro “qualunque” dopo i 30-35 anni, rinunciando alla realizzazione delle proprie aspettative.

#### **BIBLIOGRAFIA**

- Barbieri P. e Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n. 74.
- Bertolini S., Cappellato V., Parpaglione S., Rossi G., Fortunato M. (2008), *La vulnerabilità sociale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori atipici a elevata istruzione*, Quaderno di Lavoro, Centro Risorse e Servizi Pari Opportunità - Mercato del Lavoro, Provincia di Torino.
- Berton F., Contini B. (2007), *Le nuove Forme di lavoro in Italia e in Piemonte: opportunità o discriminazione*, Rapporto Alfieri per la Fondazione CRT.
- Bertolini S. (2004), *Qualcosa sta cambiando. Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Istat (2004), *Rilevazione forze di lavoro*, III Trimestre, Roma.
- Luciano A. (a cura di) 2002, *Politiche del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Negri N. (a cura di) (2002), *Percorsi e ostacoli. Lo spazio della vulnerabilità sociale*, Trauben, Torino.
- Ranci C. (2002), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile*, Roma, Carocci.
- Schizzerotto A. (2002), *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino.

## COME RAPPRESENTARE IL LAVORO DEI GIOVANI

SIMONETTA  
PONZI

Quando mi è stato proposto il titolo “Come rappresentare il lavoro dei giovani” per l’intervento che avrei dovuto svolgere mi sono detta che, se il sindacato fosse stato in grado di trovare una giusta risposta a questa domanda/asserzione, probabilmente, si troverebbe oggi non solo con una base sociale più ampia ma, forse, anche con minori processi di burocratizzazione al suo interno.

Le considerazioni che seguono a questa breve premessa sono solo un tentativo di riflessione e di lettura delle molteplici complessità a questo tema connesse, a partire dall’individuazione delle tre parole presenti nel titolo - *rappresentare, lavoro, giovani* - ognuna delle quali meriterebbe di per sé di essere singolarmente approfondita. Alla domanda - implicita - che tali questioni pongono possono, naturalmente, essere date più risposte; io darò la mia, partendo da un punto di vista sindacale che richiede però di essere inserito in un contesto e in un quadro più generali, seppur sinteticamente definiti.

Parto dal termine *rappresentare* che, come tanti vocaboli italiani, deriva dal latino e può significare “essere alla testa di” oppure “essere presente”. Questa seconda accezione è quella che preferisco e naturalmente questa mia preferenza non è indifferente rispetto al *come* il sindacato può svolgere la funzione che gli compete: essere con i lavoratori e le lavoratrici, essere il sindacato dei lavoratori e delle lavoratrici per rappresentarli nella loro condizione soggettiva. Voglio sottolineare questo passaggio perché lo trovo importante, soprattutto in questa stagione dove diverse sono le idee di sindacato, e quindi anche di rappresentanza dei lavoratori, che si confrontano. Da una parte assistiamo ad una ridefinizione del sindacato che mette in discussione i presupposti fondamentali del suo essere, per come fino ad oggi li abbiamo conosciuti nel nostro Paese. Quando parlo di ridefinizione, mi riferisco in primo luogo all’accordo siglato tra l’attuale Governo di centro destra, Confindustria, Cisl e Uil sul nuovo modello di relazioni sindacali e di regole per la definizione dei Contratti collettivi



nazionali di lavoro e di secondo livello (accordo che la Cgil non ha sottoscritto), e con il quale si limita fortemente sia l'azione che l'autonomia negoziale delle parti. Mi riferisco inoltre al consenso, forte ed esplicito, espresso soprattutto da parte della Cisl ai contenuti del Libro Bianco del Ministro Sacconi, che riserva al sindacato un ruolo essenzialmente gestionale, da svolgere all'interno di enti bilaterali istituiti ad ogni livello, ed ai quali vengono attribuite funzioni sostitutive di un sistema di *welfare* pubblico ed universale, determinandone così la privatizzazione e corporativizzazione. Se a questo si aggiunge la proposta di nominare rappresentanti sindacali nei consigli di amministrazione delle imprese, risulta abbastanza chiaro come, al sindacato, venga affidato un ruolo assai diverso da quello storicamente rappresentato nel nostro Paese, oltre ad una differente identità. Non più un sindacato rivendicativo e che esercita una funzione contrattuale ma un ente di gestione dei diversi strumenti previdenziali e di tutela, all'interno di logiche e di compatibilità stabilite dal sistema delle imprese. Si annulla quindi ogni vincolo democratico tra questo tipo di sindacato e i lavoratori che dovrebbe rappresentare sul piano contrattuale.

**> Per essere più chiara, trovo assai difficile che un sindacato possa rappresentare il lavoro senza contemporaneamente affrontare due questioni: <**

Per essere più chiara, trovo assai difficile che un sindacato possa rappresentare il lavoro senza contemporaneamente affrontare due questioni: quella della definizione di regole democratiche che consentano di rappresentare i lavoratori e le lavoratrici, con la consapevolezza che quelle attualmente praticate risultano insufficienti ed inadeguate di fronte alla trasformazione del lavoro, e quella, ancora non risolta, della *democrazia*, nel senso della possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di esprimersi attraverso il voto sui propri contratti.

Riguardo alla seconda questione - *il lavoro* - non credo che oggi si possa affrontare l'argomento senza fare riferimento ad alcune premesse di carattere generale, indicative di ciò che è avvenuto negli ultimi trent'anni. A partire dagli anni '80 e dai processi di riorganizzazione delle imprese, che nel decennio successivo hanno investito anche i settori pubblici, sono progressivamente aumentate le forme di precarizzazione del lavoro. Ciò è avvenuto sia in relazione all'aumento delle tipologie di lavoro, che hanno toccato l'apice con la Legge 30 del 2003, sia in relazione alla frantumazione dei cicli produttivi determinati attraverso processi di esternalizzazione, favoriti anche questi dalla già citata legge, che si sono concretizzati con varie forme di appalti ad imprese più piccole (spesso artigiani e cooperative, anche nel settore pubblico) e, con il passare del tempo ed il maggior impatto della globalizzazione, con delocalizzazioni della produzione anche in altri Paesi. Tutto ciò ha contribuito a produrre dentro i luoghi di lavoro nel nostro Paese la seguente

situazione: nello stesso luogo si sono trovati a lavorare, spesso fianco a fianco, lavoratori e lavoratrici che pur svolgendo un identico lavoro avevano contratti, salario e diritti diversi. La presenza di lavoratori stranieri ha ulteriormente accentuato le differenze poiché, come è noto, la legge Bossi Fini collega la possibilità di avere il permesso di soggiorno all'esistenza di un rapporto di lavoro, mettendo quindi nelle mani del datore di lavoro la condizione di vita del lavoratore immigrato. Su questa frantumazione del lavoro e dei diritti si è abbattuta, con tutta la sua forza, la crisi che stiamo tutt'ora attraversando e rispetto alla quale nessuno, in realtà, può sapere quali tempi e quale evoluzione avrà e quanto pesante sarà il suo lascito. Una cosa però già possiamo dirla: chiarendo penso a tutti il senso dell'uso, da parte delle imprese, della flessibilità, i primi ad essere lasciati a casa sono stati quelli che avevano un lavoro "atipico" (nelle circa 40 tipologie che può assumere questo termine in Italia) e quindi soprattutto i giovani.

Siamo così alla terza questione - cioè i *giovani* - che sono lavoratori, ma anche uomini e donne, del nord o del sud, italiani o stranieri, comunitari o extracomunitari, laureati o con la scuola dell'obbligo, e si potrebbe continuare a lungo nel fare l'elenco di queste differenze. Ma nonostante queste diversità c'è una cosa che, probabilmente con diversa gradualità, accomuna praticamente tutti e cioè che *da più di vent'anni i giovani, quando hanno incontrato il lavoro, hanno incontrato la precarietà. E cioè un lavoro privo di certezze, con minori diritti e minore salario, sempre meno collettivo e sempre più individuale, un lavoro quindi che rende molto più ricattabili coloro che lo svolgono.* Parliamo di molti anni e di tantissime persone; quando nel 1988 da delegata qual'ero ho iniziato a fare la sindacalista "a tempo pieno", la tipologia di lavoro più precaria che c'era era il contratto di formazione e lavoro, introdotto con una legge nel 1984. Nelle aziende dove il sindacato era più forte, i delegati sapevano chi erano i giovani assunti con questo contratto, cercavano di parlare con loro, in alcuni casi venivano anche fatte assemblee dedicate e, alla scadenza del contratto di formazione, cercavano di contrattarne la trasformazione a tempo indeterminato. Poi sono aumentate sia le tipologie di rapporto a termine che le percentuali di coloro che avevano tale rapporto dentro i luoghi di lavoro. Ed è stato sempre più difficile per il sindacato e per i delegati sindacali aziendali tentare di rappresentarli; purtroppo a volte proprio la condizione di questi lavoratori diventava oggetto di scambio nelle trattative e troppo tardi si è acquisita la consapevolezza *che la peggiore condizione di alcuni stava in realtà diventando la condizione di tutti.* Naturalmente tutto ciò non è avvenuto in una condizione di vuoto statico, ma all'interno

**> da più di vent'anni i giovani, quando hanno incontrato il lavoro, hanno incontrato la precarietà. E cioè un lavoro privo di certezze, con minori diritti e minore salario, sempre meno collettivo e sempre più individuale, un lavoro quindi che rende molto più ricattabili coloro che lo svolgono. <**

di filoni di pensiero che un po' per volta hanno preso piede nella politica, nella società e anche dentro al sindacato.

Mi è capitato di rileggere recentemente un saggio del 1994 di André Gorz "Il lavoro debole" dal significativo sottotitolo "Oltre la società salariale" e sono rimasta esterrefatta di come alcune argomentazioni, che allora potevano descrivere soluzioni positive, accattivanti e "di sinistra", lette oggi, di fronte a questa diffusa frantumazione, fragilità e solitudine lavorativa e sociale, acquistino un significato completamente opposto.

Nel corso del tempo è stata prodotta una letteratura sterminata e in molti casi ipocrita sulle magnifiche sorti del lavoro flessibile e della sua appetibilità per i giovani. La flessibilità come grande opportunità di accrescimento professionale (esperienze e luoghi lavorativi diversi) e personale (la gestione del proprio tempo, la possibilità di alternare studio e lavoro) e tutto questo grazie alla collocazione della propria condizione lavorativa al di fuori delle rigide regole del "posto fisso". Ricordo articoli del Sole 24 ore, proposti quotidianamente e per anni (una vera e propria campagna ideologica) sulla necessità di eliminare "lacci e laccioli" che bloccavano il mercato del lavoro. Poi sono arrivati i giovani lavoratori "imprenditori di se stessi" grazie al proliferare di contratti individuali e naturalmente gli attacchi al sindacato conservatore in quanto difensore dei diritti esistenti, come se fosse vera l'equazione che per allargare la platea dei "garantiti" sia necessario diminuire o cancellare i diritti di altri. Equazione peraltro continuamente riproposta per i provvedimenti, più o meno nefandi, tesi a decontrattualizzare e ad ampliare ulteriormente i margini di manovra delle imprese nel mercato del lavoro.

C'è infatti qualcuno oggi che possa considerare non precaria la propria condizione di lavoro e quindi anche il proprio progetto di vita? E quanto pesa nella costruzione della propria personale identità - quell'identità che contribuisce a definire il come si affronta il mondo che ci circonda - questo sentirsi "precari a vita"?

Ma torniamo al sindacato e alla scarsa capacità finora dimostrata di rappresentare il lavoro dei giovani.

Da quanto ho detto finora, mi sembra abbastanza evidente che in realtà ciò che io penso è che, nel tempo, si è determinata una difficoltà sempre maggiore del sindacato a rappresentare il lavoro nel suo insieme, difficoltà sicuramente accentuata quando si tratta di giovani lavoratori e lavoratrici.

Per quanto riguarda la mia esperienza sindacale, credo di poter dire che l'ultimo significativo tentativo - sostenuto da un adeguato impianto teorico e anche da una strumentazione organizzativa potenzialmente in grado di essere punto di

**> Nel corso del tempo è stata prodotta una letteratura sterminata e in molti casi ipocrita sulle magnifiche sorti del lavoro flessibile e della sua appetibilità per i giovani. <**

riferimento per il lavoro dei giovani - sia rappresentato dalla proposta, avanzata dalla Conferenza di programma del 1989, del *Sindacato dei diritti* di Bruno Trentin, a cui si accompagnava la costituzione dei *Comitati per il lavoro*. Ma purtroppo anche questa esperienza non ha corrisposto agli obiettivi che si proponeva non riuscendo a costruire una dimensione collettiva per quei processi di atomizzazione del lavoro, che in quegli anni e proprio a partire dal lavoro dei giovani, si stavano consolidando.

Il ritardo del sindacato nella comprensione dei processi che sommariamente ho tentato di delineare e la sempre maggiore difficoltà a mettere in campo un'analisi ed una strategia contrattuale di contrasto, si sono sommate con un intervento legislativo, prodotto dai governi di centro destra che in questi anni si sono succeduti, sostenuto da precisi contenuti concettuali che hanno minato il diritto del lavoro e creato sempre maggiori disuguaglianze tra lavoratori.

Eppure io credo che il lavoro continui ad essere un elemento fondante dell'identità soggettiva oltre che luogo di definizione di rapporti sociali anche per i giovani lavoratori e credo quindi che sia essenziale per il sindacato, per la Cgil, recuperare una maggiore capacità di rappresentanza sia generale che dentro i luoghi di lavoro.

In questo senso è assai importante che la Cgil sia un sindacato in grado di proporre e mettere in campo un suo progetto per affermare un diverso modello economico e sociale fondato su valori ormai alternativi a quelli attuali, definendo un nuovo nesso tra uguaglianza, solidarietà e libertà, un'idea di giustizia sociale in cui i giovani lavoratori possano riconoscersi e per cui valga la pena lottare. Così come la costruzione di un punto di vista sindacale dentro i luoghi di lavoro, che parta da una analisi delle condizioni soggettive e da una ricomposizione collettiva delle conoscenze che in quel luogo di lavoro i lavoratori, giovani e meno giovani, hanno, è essenziale per contrastare una preminenza dell'impresa. Se no, come emerge anche dalla ricerca dell'Ires "Giovani, lavoro e cittadinanza sociale in Emilia-Romagna", rimane solo il sindacato a cui ci si rivolge in caso di bisogno, dopo aver provato altre strade possibili o rimane solo un'idea di "contrattazione unilaterale" (come la definisce un giovane delegato intervistato) che mi pare renda bene l'assurdità della situazione, in quanto la contrattazione è tale solo se esistono differenti punti di vista.

Per dare concretezza e rendere più chiaro ciò che ho appena detto, voglio portare due esempi "simbolici" di azione sindacale che appartengono ad un recente passato. Il primo è rappresentato dal referendum promosso, e vinto, dalla Fiom nel 2000, contro

**> In questo senso è assai importante che la Cgil sia un sindacato in grado di proporre e mettere in campo un suo progetto per affermare un diverso modello economico e sociale fondato su valori ormai alternativi a quelli attuali, definendo un nuovo nesso tra uguaglianza, solidarietà e libertà, <**

l'introduzione, nell'accordo sindacale del gruppo Electrolux-Zanussi della possibilità di assumere con il "lavoro a chiamata", referendum che ha rappresentato contemporaneamente una battaglia contro la precarietà del lavoro dei giovani e per l'affermazione di un principio di democrazia nella contrattazione. Il secondo esempio è la battaglia in difesa dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori fortemente sostenuta dalla Cgil nel 2002 contro gli attacchi dell'allora Governo Berlusconi, che ha portato in piazza generazioni diverse, padri e figli, proponendo una difesa dei diritti del lavoro che superava la dicotomia tra "garantiti e non garantiti".

Riuscire a rappresentare il lavoro dei giovani costituisce una grande sfida per la Cgil, perché significa riflettere in maniera critica, singolarmente e collettivamente, su come si è stati e su cosa si è fatto. Significa cercare di rappresentare comunque il lavoro dei giovani per come oggi è, non lasciandoli soli, quindi "essere presenti" come sindacato, ma contemporaneamente significa mettere in campo un'iniziativa generale che punti alla riunificazione del mondo del lavoro, che vuol dire innanzitutto lotta alla precarietà, l'estensione dei diritti, un *welfare* inclusivo. Ma la sfida più grande sta nel cercare di rendere le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori protagonisti di queste battaglie e, quindi, di un processo di rinnovamento del sindacato e della società.

**> Riuscire a rappresentare il lavoro dei giovani costituisce una grande sfida per la Cgil, perché significa riflettere in maniera critica, singolarmente e collettivamente, su come si è stati e su cosa si è fatto. <**

## 1. FUTURO E TEMPO

Tempo che verrà, tempo che non è ancora e, per estensione, tutti gli eventi che quel tempo potrà contenere: il concetto di futuro si coniuga anzitutto con il concetto di tempo. Qual'è dunque lo status del tempo nella società odierna? Già all'inizio del secolo scorso Max Weber (1919) definiva il nostro mondo - quello dell'Occidente - un mondo "disincantato" nel quale le concezioni religiose ed escatologiche non hanno più lo status di principi validi ai fini della spiegazione e dell'agire razionale. Anche il discorso filosofico, sganciato dalla metafisica, e rivolto all'essere nel mondo più che ai mondi futuri, è entrato ormai nell'ambito delle conoscenze specialistiche e non può più ambire ad essere lo spazio di una produzione di senso universalistica.

L'ultima grande narrazione esplicitamente fondata su una visione del mondo, un senso della storia e una ideologia del futuro è stata quella marxiana: "futuro" era parola-chiave del lessico politico che si ispirava a tale narrazione, dalla "futura umanità" dell'Internazionale alla "Città futura" dei giovani comunisti, affianco al termine di sapore più escatologico di "avvenire" (il "sol dell'avvenire") - termine usato anche dall'antropologo Marc Augé (2008) nel titolo di un suo recente libro tradotto in italiano con "futuro". E proprio Augé, interrogandosi sullo status del futuro/avvenire nelle nostre società evidenzia il duplice paradosso dell'uomo odierno: quello psicologico per cui "noi dubitiamo della nostra capacità di influire sul nostro comune destino proprio nel momento in cui la scienza progredisce a una velocità sempre più accelerata" e quello politico per cui "la sovrabbondanza senza precedenti dei nostri mezzi sembra vietarci di riflettere sui fini". Sono paradossi che oggi riguardano l'umanità intera, dacché il processo di globalizzazione l'ha inclusa dentro la cornice di una storia unitaria, quella del razionalismo occidentale e della sua versione più recente, imperniata sul concetto di "sviluppo".

Ma con il concetto di sviluppo, l'avvenire, cacciato dalla porta



**> Così all'idea di "crescita" (concetto prettamente lineare) si affianca oggi quella di "sostenibilità" (concetto prettamente ciclico), a produrre la sintesi dello "sviluppo sostenibile", nuova mitologia del futuro <**

rientra dalla finestra, portando con sé un carico non minore di visioni escatologiche nonché di procedure dialettiche. Così all'idea di "crescita" (concetto prettamente lineare) si affianca oggi quella di "sostenibilità" (concetto prettamente ciclico), a produrre la sintesi dello "sviluppo sostenibile", nuova mitologia del futuro. Essa inscrive il paradosso dell'essere mortale costretto ad inventarsi una posizione tra il mondo ciclico della natura e il mondo immobile degli dèi, in una nuova rappresentazione del tempo, quella del tempo economico regolato dall'applicazione delle nuove tecnologie. Nel passaggio dalla fase di applicazione della tecnica all'organizzazione del lavoro (sinteticamente denominata "fordismo") alla fase attuale della sua diretta applicazione al processo socio-economico complessivo, la tecnica non è più incorporata nelle forze produttive ma direttamente nei rapporti di produzione. Di conseguenza scompare dalle nostre rappresentazioni del mondo la nozione di "lavoro" come modalità di trasformazione materiale del mondo su cui possono agire scienza e tecnica; scompare la nozione di "rapporti di lavoro" come modalità di relazione sociale, sulla quale può agire la politica: non resta che la produttività come capacità di produrre reddito ed essa organizza il tempo di vita e di lavoro, sempre più fusi in un unico presente.

Malgrado la crescita esponenziale dei beni il tempo resta un bene scarso, anzi diventa sempre più scarso. Numerosi studi ci dicono che il tempo di lavoro settimanale si è allungato e nell'Unione Europea (non nei paesi in via di sviluppo) si tenta di infrangere la barriera insieme materiale e simbolica della giornata di otto ore. Chi può più permettersi il lusso di "riprendere tempo" (Marcenaro, 1982) passando dal lavoro politico al lavoro di fabbrica? Il sostituirsi delle nozioni di "crescita" e "sviluppo" a quelle di "tempo" e "futuro" sembra allora volto ad esorcizzare la nozione stessa di tempo dalle rappresentazioni sociali di un mondo globalizzato. I grandi balzi compiuti dalla scienza e dalla tecnica, se hanno mutato radicalmente il nostro rapporto con il tempo, non per questo lo hanno reso controllabile. Neppure la straordinaria capacità delle nuove tecnologie di modificare l'esperienza fisica del tempo, quella legata all'iscrizione dei corpi nelle coordinate spazio-temporali, equivale alla capacità di controllo sul tempo. Se infatti tale esperienza può oggi venire letteralmente sradicata (*disembedded*) dal *continuum* spazio-temporale del mondo reale per essere proiettata nel tempo frantumato, ora compresso ora dilatato, della dimensione virtuale (Giddens 1990), questi poteri della tecnologia non incidono sul corso del tempo nelle esistenze individuali. Queste, anzi, sempre più precocemente ossessionate da "la paura di diventare poveri, il senso del tempo che passa, l'impazienza

dell'adolescenza o il pessimismo di chi invecchia" (Augé 2008), suggeriscono che Chronos, il dio pre-olimpico dei Greci, si sia liberato dalle catene di Zeus e abbia ripreso a divorare i suoi figli.

## 2. FUTURO E SOCIETÀ

È dunque nel discorso sociale che il futuro, espulso dal discorso politico ed economico, fa irruzione e qui si connota quale dimensione individuale e soggettiva. Lungi peraltro dall'essere una dimensione di libertà, il futuro come tempo soggettivo appare solidamente radicato nella sfera della necessità che governa le strategie individualizzate di produzione e riproduzione. In questa dimensione "il tempo è denaro", ancora e anzitutto. Il rapporto tempo/denaro, tuttavia, non è più strutturato dalla giornata di lavoro, ovvero da una dimensione legata all'organizzazione sociale sulla quale è possibile intervenire mediante un agire collettivo, produttore di relazioni e non solo di beni. Esso si iscrive invece nella dimensione individuale della vita di ciascuno, virtualmente aperta a tutte le possibilità, concretamente determinata dagli imperativi prescrittivi dello sviluppo. Mai come oggi, una società che esalta l'individuo padrone del suo tempo e artefice del suo futuro, grazie ai mezzi che il progresso gli offre, alle scoperte che la scienza gli prodiga e alla flessibilità che è la nuova parola d'ordine, iscrive di fatto il futuro di questo individuo nei dispositivi preordinati che regolano la sua esistenza.

In questo contesto si riaffacciano anche brandelli di vecchie teorie elitiste: la percezione giovanile di un futuro "assente" o "rubato" viene così ricondotta a meccanismi inefficienti o iniqui di riconoscimento del merito, che basta sanare per ricostituire concrete prospettive di "futuro" per tutti. A fronte della persistente necessità, in particolare nelle città globali, di ingenti quantitativi di lavori dequalificati e a basso costo (Sassen, 1994) occorrerebbe dunque augurarsi, paradossalmente, l'esistenza di una nutrita classe di "senza merito". In quanto ai potenziali elementi di conflitto insiti in questa situazione, le rappresentazioni sociali e mediatiche le hanno spostate con successo dal conflitto sociale a quello generazionale, sicché a derubare i figli del futuro sarebbero anzitutto i loro padri. In questo modo, alla difficoltà percepita di pensare il futuro viene offerta la sua iscrizione dentro la naturalità del ciclo biologico identificato con le coordinate del "corso della vita", che presentano tante certezze quanto il percorso lavorativo contiene invece incertezze. Tali certezze in verità - il succedersi ineluttabile di fasi contraddistinte dal mutamento biologico: infanzia, pubertà, giovinezza, maturità, vecchiaia - riguardano

**> Lungi peraltro dall'essere una dimensione di libertà, il futuro come tempo soggettivo appare solidamente radicato nella sfera della necessità che governa le strategie individualizzate di produzione e riproduzione. <**

**> Ad una società fondata sui concetti di individuo e libertà meglio si addice allora una declinazione del termine futuro al plurale: mutamento di prospettiva che porterebbe a pensare che non si dà un futuro unico e ineluttabile ma tanti futuri quanti sono i mondi possibili, tanti futuri quanti gli individui che li abitano. <**

la specie e non il singolo per quanto attiene al loro prevedibile verificarsi; e riguardano il collettivo, non l'individuo, per quanto attiene alla loro definizione, cioè alla costruzione sociale e normativa delle fasi della vita e dei ruoli generazionali.

Queste fasi oggi sottostanno ad una estrema semplificazione: una fase di preparazione all'ingresso nella vita produttiva, una fase di vita produttiva e una fase di sopravvivenza alla vita produttiva. Largamente sganciate da ogni nozione di "capacità", esse vengono definite dalla posizione concretamente occupata nel processo produttivo (assai più che nell'evanescente mercato del lavoro). Se i riti di passaggio sono da tempo scomparsi, il raggiungimento della maturità non è sancito nemmeno da più moderni percorsi di apprendimento formale o da processi educativi scanditi dalle trasformazioni delle relazioni familiari, dei modelli abitativi, della titolarità di responsabilità e prerogative, ma esclusivamente dal raggiungimento della capacità di autoriproduzione quale sinonimo di autonomia. Del pari il passaggio dalla maturità alla vecchiaia è sancito dall'uscita dalla fase di autoriproduzione basata sulla partecipazione attiva al processo produttivo e dall'ingresso in quella fase in cui l'autoriproduzione è basata sul consumo di sostanze pubbliche o di prestazioni della rete familiare: infatti chi vive "del suo" (proprietà o lavoro) - come chi vive "di" politica - non è mai del tutto un "anziano".

Così i figli, venuti al mondo per servire alle esigenze di quei processi economici regolati dalla tecnica e dalla globalizzazione, trattati nell'infanzia come bene tanto più prezioso quanto più raro, diventano giovani portatori dell'ansia di adempiere a quell'aspettativa che è stata inculcata loro dall'età della ragione. Diventare partecipi attivi della vita economica, non gravare su nessuno per la propria autoriproduzione, nel presente e possibilmente in un futuro la cui unica certezza è che la qualità di produttore non durerà sempre e rischia di perdersi anzitempo, proiettandoli nel fiore degli anni nella fase dell'insignificanza sociale se non della dipendenza precaria, è la prospettiva in cui si racchiudono tutte le possibili speranze, tutti i possibili progetti, quella che sola garantisce i beni materiali e immateriali a cui un giovane può aspirare - ivi compreso il piacere, il godimento intellettuale ed estetico, la sicurezza, le relazioni, i figli, il riconoscimento dei propri simili e ciò che gli antichi chiamavano la vita buona.

### **3. FUTURO E FUTURI**

Ad una società fondata sui concetti di individuo e libertà meglio si addice allora una declinazione del termine futuro al plurale: mutamento di prospettiva che porterebbe a pensare che non si

dà un futuro unico e ineluttabile ma tanti futuri quanti sono i mondi possibili, tanti futuri quanti gli individui che li abitano. Tale mutamento è possibile solo sganciando l'immaginario dal biologismo generazionale e dall'economicismo sociale che vede nei nuovi nati dei futuri produttori e contribuenti pensionistici - immagini che si traducono nel dato sociale molto concreto di adolescenti già inquieti della loro pensione futura, coppie che mettono il loro futuro nelle mani delle banche con quel moderno contratto di servitù che è il mutuo ventennale per l'acquisto della casa e giovani donne alle quali, come alla servitù del passato, è preclusa la procreazione.

Solo con questo sganciamento diventa possibile cogliere quegli elementi di pluralità che negano il futuro ad una dimensione. Pluralità iscritta nelle differenze di genere, all'interno delle quali la voce delle donne riesce ancora solo debolmente a rivendicare i diritti di un tempo biologico che non si iscrive in quello uniforme del "corso della vita" produttiva, ma non per questo deve rappresentare ad esso una alternativa altrettanto vincolante. Pluralità iscritta nelle differenze dei progetti migratori di cui sono portatori i popoli che alimentano i nuovi flussi del nomadismo e le nuove culture del cosmopolitismo, e le cui voci troppo poco sono udibili nello spazio pubblico a contrastare l'iscrizione delle loro traiettorie nel modello unico del progetto di vita che viene loro cucito addosso, e a rendere visibili idee, progetti e speranze di futuro molteplici e dissonanti rispetto a quelle dominanti nei paesi dove approdano. Pluralità, infine, iscritta anche nelle differenze generazionali, all'interno di generazioni la cui apparente naturalità è largamente funzione dei modi di strutturarsi della condizione sociale, e tra le diverse generazioni, se il loro significato, anziché puramente economico, viene restituito all'unicità delle esperienze individuali che contengono, esperienze fatte anche di memoria come "modo di dissociarsi dai fatti come sono" (Marcuse, 1967) e pensare più futuri e futuri altri.

## BIBLIOGRAFIA

Augé M. (2009), ed. or. (2008), *Où est passé l'avenir?* tr. it. *Che fine ha fatto il futuro?*, Milano, Elèuthera.

Giddens A. (1990), *The Consequences of Modernity*, Stanford, Stanford University Pres.

Jedlowski P. (1986), *Il tempo dell'esperienza. Studi sul concetto di vita quotidiana*, Milano, Franco Angeli.

Marcenaro P. (1982), *Riprendere tempo*, Torino, Einaudi.

Marcuse H. (1967), *L'uomo a una dimensione*, Torino, Einaudi.

Sassen S. (1994), ed. or. *Cities in a World Economy*, tr. it. *Le città nell'economia globale*, Bologna, Il Mulino.

Weber M. (1919), *Wissenschaft als Beruf*, tr. it. "La scienza come professione" in *Il lavoro intellettuale come professione*, Torino, Einaudi, 1967.

CHRISTIAN  
DUFOUR  
ADELHEID  
HEGE

## DODICESIMO CONGRESSO DELL'ELA, CONFEDERAZIONE SINDACALE BASCA

IN CHRONIQUE INTERNATIONALE DE L'IRES - N. 117 - MARS 2009

TRADUZIONE DI CRISTINA NICOLOSI

La confederazione sindacale basca Ela ha celebrato il suo dodicesimo congresso nel novembre 2008 a Bilbao. Questo congresso ha confermato il modello sindacale e l'orientamento che caratterizzano la principale organizzazione sindacale basca, ed è stata inoltre l'occasione per proseguire la transizione generazionale con l'elezione di un nuovo segretario generale.

Ela ha approfittato del congresso per offrire l'immagine di un'organizzazione caratterizzata dalla giovane età dei suoi membri, dalla solidità dei suoi tesserati e da una progressiva e continua avanzata elettorale dentro un quadro di concorrenza sindacale vivacizzato dalla questione nazionale. Contrariamente a numerosi sindacalismo europei, che attraversano un momento di incertezza, la confederazione basca manifesta la sua buona salute: essa trae profitto dalle scelte strategiche che caratterizzano l'originalità di questa organizzazione dentro il contesto delle relazioni sociali.



### UN SINDACATO STORICO CHE GUARDA AI GIOVANI

Ela è nata da un'associazione di lavoratori cristiani fondata nel 1911. Creata sulla base di principi anti-socialisti, questa associazione allargò le sue basi restando molto vicina al partito nazionalista basco Pnv, d'orientamento democratico-cristiano, e ciò fino alla dittatura franchista. All'epoca una parte dei suoi dirigenti emigrò, mentre per altri iniziò un periodo di clandestinità. Le relazioni fra le due fazioni divennero tese, evidenziando visioni differenti relativamente all'evoluzione del movimento. Durante questo periodo, l'Ela intrattenne dense relazioni con il movimento sindacale internazionale: fino alla creazione della Csi, Ela fu contemporaneamente membro della Cisl e della Cmt.

Alla fine del franchismo, Ela fece prevalere le proprie vedute; l'identità sindacale dell'organizzazione è affermata a scapito dei suoi precedenti legami politici con il partito democratico-cristiano. L'orientamento nazionalista rimane ma Ela si distacca

nettamente dal suo concorrente sindacale nazionalista basco, il Lab, che intrattiene forti legami con il movimento politico nazionalista ed in particolare con la sua fazione armata.

Fin dal 1966, il sindacato aveva esplicitato con maggiore nettezza i suoi orientamenti sociali. Ma ciò non lo condusse ad avvicinarsi ai sindacati “spagnolisti” (Ugt e Ccoo). Questi ultimi, alla ricerca di un consenso più esteso, parteciparono alla firma del Patto di Moncloa (1977), sottoscritto da tutti i partiti politici, compreso il Pnv. Questa alleanza è condannata da Ela che le rimprovera di liquidare gli interessi dei lavoratori proprio in un periodo di crisi. Così facendo, Ela rifiuta l’offerta di riconoscimento istituzionale, fatta alle organizzazioni sindacali, per privilegiare la stabilità sociale. Questa provocazione non ebbe un gran peso considerando che il sindacato fece una magra figura alle elezioni del 1978 e proprio nel suo territorio di riferimento, la regione basca: l’Ugt ottenne il 16,83% dei voti, il Ccoo il 16,08% e l’Ela il 12,12%. I non sindacalizzati si divisero il resto dei voti e il Lab non ottenne più del 5%. Ma l’inflazione galoppante di quel periodo mise a dura prova le buone intenzioni dei firmatari del patto e la scelta rischiosa del sindacato basco si rivelò invece assai più giudiziosa.

Ela si definì ulteriormente, al congresso del 1979, come un sindacalismo-istituzione più che come un movimento sociale (Letamendia, 2005). In questo senso, Ela rimase vicina alle organizzazioni spagnole che prediligevano la formazione di un sindacalismo istituzionalizzato piuttosto che un sindacalismo di tesserati e di militanti.

Ela si trovò rapidamente ad essere esposta a delle difficoltà create dall’alleanza stretta fra i suoi vicini più potenti. Queste organizzazioni, con l’appoggio dei partiti politici spagnoli, evidentemente opposti alle organizzazioni nazionaliste, privilegiarono una contrattazione centralizzata e l’istituzionalizzazione che si costruì, seguendo la riforma della legge sul lavoro, si fece a scapito delle organizzazioni minoritarie. Così, la legge stabilì che la rappresentatività sindacale si acquista attraverso i voti ottenuti alle elezioni dei delegati sindacali. Solo i sindacati che, all’epoca delle elezioni sindacali nazionali, avevano ottenuto il 10% dei voti o il 15% nelle comunità autonome, potevano partecipare alla contrattazione. Ciò eliminò di fatto Ela dalle discussioni centrali e allo stesso tempo da quelle condotte per i Paesi Baschi.

Di fronte a queste barriere che limitavano la sua capacità di partecipazione, Ela adottò una strategia originale, divergente dai suoi orientamenti iniziali e direttamente contrapposta a quelli delle organizzazioni spagnole.

**> Ela adottò una strategia originale, divergente dai suoi orientamenti iniziali e direttamente contrapposta a quelli delle organizzazioni spagnole. <**

## L’AFFERMAZIONE DEL SINDACALISMO DEL CONTRO-POTERE

Alla fine degli anni '70, Ela disegnò in quattro punti i contorni del proprio progetto. Si trattava di costruire un sindacalismo a) basato sulla sezione sindacale e l'unione locale, b) non limitato al luogo di lavoro; ciò significa c) un sindacalismo di contrattazione, fortemente confederale, e d) un sindacalismo basco. Trent'anni dopo, questi pilastri della pratica sindacale di Ela sono ancora presenti anche se interpretati in modo differente.

Assai rapidamente, tenendo conto delle caratteristiche economiche e geografiche dei Paesi Baschi, Ela privilegiò il ruolo delle sue strutture territoriali, le *comarcas*, che corrispondono spesso a dei bacini d'impiego. È il modo per la confederazione di svilupparsi e di assicurarsi un impianto solido, con effetti elettorali decisivi per la contrattazione condotta nelle regioni basche. Le scelte rischiose del 1978 ed i mutamenti organizzativi pagarono: nel 1982, Ela ottenne il 30,24% dei voti alle elezioni sindacali nei Paesi Baschi, contro il 21,53% dell'Ugt, il 17,12% del Ccoo e il 5,87% del Lab; i restanti voti andarono ai non sindacalizzati. I sindacati "spagnolisti" non erano più in grado di siglare accordi maggioritari nei Paesi Baschi senza Ela.

Nel corso degli anni '80, Ela rafforzò il suo impianto. Ciò ebbe un netto riscontro alle urne: nel 1990 Ela ottenne il 37,84% dei voti (Ugt il 19,54%, Ccoo il 17,82%, Lab il 13,15%). I due sindacati *abertzale* (patriottici) superarono i sindacati nazionali.

Aumentarono anche le adesioni, circa del 70% in quindici anni, in un periodo di crisi economica estremamente dura per i Paesi Baschi e i suoi giganti industriali (siderurgia e cantieri navali). I 44.000 tesserati del 1977 divennero 52.000 nel 1988 e 74.000 nel 1991. Ma in seno ad Ela si aprì una riflessione sull'evoluzione sindacale. Il congresso del 1990 portò ad una constatazione molto autocritica. "Ela è chiusa in se stessa, isolata dalla società, senza iniziativa e senza capacità di risposta [...]" (Letamendia, 2004: 115), si profilavano i rischi di una militanza demotivata.

Ciò potrà sorprendere se si guarda alla situazione "oggettiva" in termini di risultati elettorali, di adesioni e in termini istituzionali. Ugt e Ccoo rinunciarono, nel 1987, alla contrattazione centralizzata bipartita a vantaggio della contrattazione di settore. L'azione congiunta dei tre sindacati nei Paesi Baschi funzionava, momentaneamente, bene. Ela, avendo ottenuto potere e notorietà, poteva rivendicare delle responsabilità maggiori. Ma il sindacato si preoccupava dei mutamenti della classe lavoratrice e della relativa stabilità sociale. Come il resto dei sindacati baschi, Ela fece leva sulle industrie tradizionali, come i cantieri navali, in forte crisi. La lotta aveva lo scopo di tenere alta l'attenzione sui lavoratori, ma la natura stessa di quest'attenzione pose un problema: il 50% dei giovani della Capv (Comunità Autonoma Basca) e il 23% in Navarra sono dei

lavoratori precari. Il precariato colpisce il 73% dei lavoratori al di sotto dei 25 anni e il 46% dei lavoratori fino ai 30.

Il congresso del 1990 stabilì di dare il via ad una trasformazione della struttura di Ela per consentirle di rispondere in breve tempo ai mutamenti del mondo del lavoro. L'asse di questa trasformazione consiste nel distinguere i principi istituzionali della contrattazione (i settori) dai principi organizzativi del sindacato. L'interprofessionalità s'impose come motore dell'azione e del dinamismo sindacale: *la comarca integral*. Ela mette inoltre in dubbio il ruolo della contrattazione collettiva come principale mezzo di redistribuzione di ricchezze.

Questa riflessione organizzativa è forte di una ricerca sul ruolo del sindacato nella società, ovvero di una riflessione su un'implicazione politica nuova per il sindacato: il distacco dai partiti è ormai un dato di fatto. Il coordinamento fra l'interprofessionale e il professionale, a vantaggio del primo, si concepisce come un *proyecto integral confederal* (progetto confederale integrato); ciò mira ad estendere il sindacalismo dell'Ela a tutti i settori della vita dei lavoratori, impiego, formazione professionale, salute, insegnamento, servizi collettivi, etc. L'affermazione nazionalista serve nella misura in cui obbliga Ela a far prevalere la sua originalità sociale e la sua originalità sindacale. Ela finì per caratterizzarsi come un sindacalismo di contro-potere, formulazione che permette contemporaneamente di rispettare il carattere sindacale dell'organizzazione, rimarcando le sue ambizioni ed i suoi orientamenti politici in seno alla società.

### **IL CONGRESSO DI RIFONDAZIONE DEL 1993**

Nel giro di due congressi, dal 1990 al 1993, Ela vide i suoi tesserati aumentare di più di un terzo, da 67.400 a 88.000. "In quel periodo tutto sembrava andare bene per ELA", spiega José Elorrieta, segretario generale dal 1988 al 2008. "Il tasso di copertura dei salariati da parte degli accordi collettivi era superiore al 90%, le iscrizioni aumentavano, vincevamo le elezioni, le autorità politiche ci dovevano rispettare [...]".

La riflessione avviata nel 1990 si era fatta strada. La questione della composizione del salariato era divenuta un tema centrale dentro Ela, ciò fece uscire dalla logica che attribuiva, dentro il sindacato, un ruolo decisivo alle categorie salariali che godevano di un certo margine di sicurezza in termini di sussistenza.

Si trattava di rinnovare i tre principi organizzativi che Ela aveva definito al congresso del 1976: rifondare un sindacalismo di tesserati; disporre di un'autonomia finanziaria; fare della struttura organizzativa una macchina flessibile.

### **RIPARTIRE DAGLI ISCRITTI**

Ela dedicò un'attenzione tanto più forte alla sua base di iscritti,

**> Il congresso del 1990 stabilì di dare il via ad una trasformazione della struttura di Ela per consentirle di rispondere in breve tempo ai mutamenti del mondo del lavoro. <**

in quanto il sindacato non si riconobbe più nel dialogo sociale consensuale, principio base del sistema spagnolo delle relazioni professionali. Spesso, in particolare all'epoca del trasferimento del patrimonio sindacale (1982), all'epoca della riorganizzazione del sistema di formazione professionale (1992) ma anche quasi ad ogni riforma delle leggi sul lavoro (*Reforma Laboral*) (Unante Letamendi, 2002), i sindacati spagnoli manifestarono ad Ela che il rapporto di forza non era più a suo favore. Per potersi distanziare dai compromessi, Ela decise di rafforzare il suo carattere di sindacalismo di tesserati.

Seguendo, dall'inizio degli anni '70, il modello praticato dalla Csc belga, con la quale Ela intrattiene vecchie relazioni, il sindacato basco scelse di chiedere ai suoi membri dei contributi elevati. Furono offerte come contropartita una cassa di resistenza (*caja de resistencia*), che col tempo divenne molto potente, e dei servizi di prossimità (in particolare l'aiuto legale).

Il congresso del 1993 confermò ed amplificò l'orientamento verso un sindacalismo di aderenti. Era però necessario cercare possibili adesioni nei luoghi in cui il sindacato ne era sprovvisto: i lavoratori più precari e i settori lavorativi più fragili. Gli orientamenti di questo periodo manifestarono chiaramente la scelta che il sindacato doveva operare: poteva sopravvivere organizzativamente entrando nelle strutture istituzionali create dalle leggi; non vi era quindi sicurezza di sopravvivere politicamente come movimento autonomo avente nelle mani la propria governabilità. "In quel periodo abbiamo fatto un salto nel vuoto - continua Elorrieta - si decise che bisognava trasformare totalmente l'organizzazione."

> **Lo sviluppo del sindacato, oltre che di basi storiche, necessita di un'azione sindacale organizzata e coordinata che segua i principi definiti dalla stessa organizzazione e non dalle istituzioni dentro le quali il sindacato agisce.** <

## **ORGANIZZAZIONE INTEGRALE E RICAMBIO GENERAZIONALE**

Per Ela la contrattazione è rimasta la base dell'azione sindacale. Ma ciò non ne fa un modello su cui costruire il principio organizzativo del sindacato. La contrattazione non è che un momento dell'azione sindacale ed è un momento non autonomo. Lo sviluppo del sindacato, oltre che di basi storiche, necessita di un'azione sindacale organizzata e coordinata che segua i principi definiti dalla stessa organizzazione e non dalle istituzioni dentro le quali il sindacato agisce.

L'autonomia che il sindacato reclama suppone che esso decida quali siano i suoi compiti e che non si lasci limitare da ciò che gli viene attribuito da un modello sociale consolidato. Ciò significa che è essenziale essere presenti su vari terreni giudicati strategici. L'interprofessionalità va ad aggiungersi a questa organizzazione rinforzando le strategie già esistenti. A partire dal 1993, venne attuata una politica di fusioni di federazioni. Esse saranno progressivamente ridotte da dodici a nove, poi sei, poi quattro nel 2003.

Le *comarcas* rimasero una dozzina, ad esse venne attribuito il compito di coordinamento locale fra i gruppi sindacali e i servizi di prossimità rivolti ai tesserati. Ogni *comarca* contava fra i suoi responsabili dei funzionari specializzati per settore. Ma questa specializzazione era funzionale e non esclusiva. Si trattava di fare della divisione fra interprofessionale e professionale una soluzione strumentale, legata ai compiti sindacali, e non fondamentale nella strutturazione delle relazioni sindacali. Quella di Ela è un'identità globale: non ha un'identità di settore o un'identità geografica. Le quattro federazioni esistenti, a partire dall'inizio del 2000 (metallurgia; servizi pubblici ed insegnamento; servizi privati; chimica, carta, arti grafiche, edilizia), comprendevano circa un quarto dei tesserati. Le dodici *comarcas* ne ospitavano dal 13% (Bilbao) al 3,5% (Urola-Kosta). Per raggiungere questa soluzione di continuità organizzativa, furono adottati dei principi di mobilità delle responsabilità: la confederazione gestiva l'insieme dei lavoratori di Ela così come le sue finanze. I funzionari di federazione e le *comarcas* cambiavano frequentemente responsabilità. "Il loro ruolo è di essere rappresentanti del sindacalismo di Ela, non del metalmeccanico o del settore pubblico" sottolinea Amaia Muñoa, segretario generale aggiunto e tesoriere della confederazione. Così, il segretario della confederazione del metalmeccanico poteva assumere compiti nei servizi privati o pubblici o poteva trovarsi a capo di una *comarca*.

Questa razionalizzazione dell'organizzazione è anche affrontata, a metà degli anni '90, in termini generazionali. Il rischio presto percepito fu che i funzionari non riflettevano che la passata situazione del sindacalismo. Fu allora deciso che i dirigenti dovevano lasciare il loro posto all'età di 58 anni. Vennero avviati dei reclutamenti di giovani funzionari, in particolare per poter assicurare lo sviluppo nei settori poco rappresentati dal sindacato.

## **LE SCELTE DIFFICILI PAGANO**

Al momento del congresso del 2008, Ela riuscì a valutare i risultati delle sue scelte. Le adesioni aumentarono tanto da raggiungere i 109.000 iscritti nell'agosto 2008, cioè il 4,42% in più di quelli del precedente congresso, nel 2004. Ela lascia regolarmente verificare ai giornalisti la veridicità delle sue cifre dando loro accesso alle forti interne. Il tasso d'indipendenza finanziaria è di circa l'86% nel periodo 2004-2007 contro l'82% del periodo 2000-2003 (Ela, 2008: 23). Questo tasso indica la copertura degli incassi attraverso le quote dei membri. Ela ha abbandonato alcuni tavoli di contrattazione, economicamente vantaggiosi per il sindacato, ma ambigui, a suo parere, nell'ottica della strategia del contro-potere. Dal 20 al 25% delle quote dei

tesserati sono destinate ad alimentare la cassa di resistenza, utile strategia di sviluppo di Ela.

Nei Paesi Baschi, Ela ottiene più del 40% dei voti alle elezioni sindacali e in Navarra, suo punto debole, cresce regolarmente ottenendo il 21,5%. Ela rivendica circa 10.000 delegati nelle imprese e nei servizi pubblici. Il congresso ha rinnovato la struttura direttiva della confederazione ed eletto un nuovo segretario generale, Adolfo Muñoz Sanz (detto Txiki).

## **INTEGRAZIONE E DEMOCRAZIA SINDACALE**

Ela ribadisce la sua impostazione di organizzazione confederale fortemente integrata centrata sulle *comarcas* come basi dell'azione sindacale. La conferma di tale strategia si inquadra nella tendenza al rafforzamento dei legami fra i differenti livelli dell'organizzazione. Secondo Ela, uno dei punti deboli del sindacalismo istituzionalizzato è che si preoccupa poco o nulla della sua presenza dentro le imprese ad esclusione dei momenti elettorali. I differenti livelli di contrattazione - imprese, settori, confederazione - sono relativamente disconnessi o nel migliore dei casi tenuti insieme da norme deboli, come quelle contrattate centralmente concernenti le evoluzioni salariali. Per Ela questa situazione ha una doppia conseguenza: da un lato conduce all'indebolimento dell'impatto della contrattazione sui lavoratori che stentano a riconoscere i suoi effetti sulle loro situazioni concrete; dall'altro priva il sindacato stesso della possibilità di rinforzare la sua coesione.

Il congresso del 2008 insiste sul ruolo centrale della contrattazione attribuendo ad essa un significato esteso. La contrattazione concerne, non solo il confronto fra sindacalisti ed impiegati, ma anche, se non soprattutto, il confronto fra gli stessi lavoratori. Ela cerca anche di superare la tormentata questione della relazione fra delegati e sindacati promuovendo una relazione triangolare fra lavoratori, delegati interni alle imprese e sindacato esterno. L'ottenimento del consenso fra questi tre livelli costituisce per Ela una condizione di rafforzamento del sindacato e della democrazia al suo interno. Un accordo non è mai solo locale perché può avere delle conseguenze per altri lavoratori e un accordo non può non passare dall'avallo della base. Le *comarcas*, combinando impianto locale, presenza settoriale e relazioni continue con la confederazione, giocano un ruolo decisivo nel processo di democratizzazione delle negoziazioni. Questo processo di democratizzazione, che passa dalle assemblee dei lavoratori, deve tradursi nella crescita degli effettivi iscritti al sindacato.

## **IL RUOLO SOCIALE DEL SINDACATO E LA CENTRALITÀ DEI PRECARI**

Ela si configura come un sindacato concepito per la totalità della

**> Secondo Ela, uno dei punti deboli del sindacalismo istituzionalizzato è che si preoccupa poco o nulla della sua presenza dentro le imprese ad esclusione dei momenti elettorali. <**

vita dei lavoratori. Il sindacato non si limita alla vita lavorativa e non si identifica con strutture ufficiali dell'organizzazione delle relazioni professionali. Sta a lui definire i suoi compiti sia che gli vengano riconosciuti o meno.

La priorità data all'azione in direzione dei lavoratori precari si comprende in questa prospettiva strategica. Il forte tasso di precariato nell'impiego (circa il 30%) degli anni '90 ha spinto la confederazione basca ad uscire dai vecchi terreni di azione, che l'organizzazione sapeva comunque essere minacciati. Lo sviluppo della sindacalizzazione nei servizi privati e privatizzati costituisce una priorità e non solo perché si tratta di una risorsa di sviluppo in termini di tesserati, ma soprattutto perché è una sfida sul piano del modello sociale. La coesistenza di lavoratori precari e di lavoratori stabili minaccia a maggior ragione il ruolo del sindacalismo qualora esso si identifichi solo con questi ultimi. Ma i bisogni di organizzazione dei precari all'interno del sindacato lo obbligano a rivedere la propria struttura. Il raggruppamento di federazioni, e la loro unione dentro le comarcas ha anche l'obiettivo di non isolare organizzativamente i precari. Le *comarcas* ne sono responsabili e coordinano localmente l'azione dei settori. Le priorità d'azione non sono definite dalle strutture di rappresentanza e di contrattazione facenti capo ad ogni settore, ma da linee strategiche di sviluppo che si attribuiscono queste entità chiave del sindacalismo.

Nei suoi ultimi due congressi, Ela ha volontariamente mirato ai lavoratori presenti nelle attività esternalizzate dei servizi pubblici: pulizia, cure agli anziani, diversi servizi sociali, etc.. ha impegnato i suoi sindacalisti in un lavoro d'approccio, poi di organizzazione di queste imprese con l'obiettivo di metterle in movimento. Molti conflitti, strategicamente selezionati, sono stati condotti come altrettante azioni sul tema della precarizzazione. L'accusa ai poteri politici - municipi, governi autonomi - responsabili dell'esternalizzazione, ha condotto Ela a politicizzare l'azione sindacale, cioè a manifestare la propria posizione sulla questione del modello sociale attraverso la diversità dei regimi giuridici del lavoro.

Le *comarcas* offrono dei mezzi di sostegno giuridico ai tesserati. Molte decine di giuristi sono impiegati dalla confederazione e rispondono ai bisogni dei tesserati nelle sedi locali. Si tratta, per Ela, di una risposta parziale rispetto alla dispersione dei lavoratori dentro una miriade di piccole imprese.

## **CONTRATTAZIONE E CONFLITTO**

Il congresso ha anche confermato la risposta contemporaneamente pragmatica e di principio data dalla confederazione alla questione dei livelli di contrattazione. La risposta dipende dalla posta in gioco strategica per il sindacato, e non dalle cornici

**> Il raggruppamento di federazioni, e la loro unione dentro le comarcas ha anche l'obiettivo di non isolare organizzativamente i precari. <**

legali della contrattazione. Il buon livello di contrattazione è ciò che permette al sindacato di rinforzarsi accrescendo la partecipazione dei lavoratori alla sua vita interna. La partecipazione alle contrattazioni settoriali dei Paesi Baschi e la firma di accordi si deduce da questa linea di condotta e non dalla preservazione di un sistema di dialogo sociale giudicato limitato in rapporto alle ambizioni sindacali.

Ela privilegia la realizzazione di iniziative e negoziati al livello delle unità di lavoro, perché è a partire da qui che conta di migliorare la propria capacità di contrattazione a tutti gli altri livelli. Per far ciò sono state introdotte delle innovazioni nelle pratiche. La federazione dei servizi privati condivide delle ore di delegazione sindacale ottenute dagli eletti ai comitati d'impresa. Questi delegati sono incitati a sottoscrivere un accordo con il sindacato al fine di utilizzare una parte delle loro ore libere fuori dalla loro impresa e presso dei lavoratori non organizzati. Il dibattito sui motivi di questa pratica permette di condurre discussioni concrete sugli obiettivi e i mezzi sindacali. Anche questo è parte dell'organizzazione integrale.

La conflittualità è uno strumento fortemente controllato dalla confederazione, in particolare attraverso la cassa di resistenza. Quest'ultima fa un po' da nodo strategico di tutta l'organizzazione. Lo stanziamento dei mezzi si attua in funzione degli obiettivi costruiti strategicamente dal sindacato e non lascia posto al rischio in materia di conflittualità. "Alle volte solo i metalmeccanici potevano fare sciopero, questo non era un segno di forza del sindacato, al contrario", spiega il nuovo segretario generale. Oggi l'impegno della cassa di resistenza segnala che è l'insieme del movimento che si trova dietro la protesta. I datori di lavoro hanno imparato a valutare la determinazione collettiva che sostiene tale impegno finanziario. Un conflitto integrato nelle strategie di Ela può proseguire parecchie settimane, molti mesi, e soprattutto se si tratta di penetrare in un settore di attività poco recettivo all'azione sindacale. Ci si attende da tali conflitti che conducano a nuove adesioni, fornendo al tempo stesso l'occasione per un lavoro sull'opinione pubblica. Le attività esternalizzate dei servizi pubblici sono state le beneficiarie privilegiate della cassa di resistenza, con risultati di sviluppo importante nella sindacalizzazione e nella contrattazione a favore dei lavoratori.

**> Ela privilegia la realizzazione di iniziative e negoziati al livello delle unità di lavoro, perché è a partire da qui che conta di migliorare la propria capacità di contrattazione a tutti gli altri livelli. <**

## **IL SINDACATO: MOVIMENTO SOCIALE E QUESTIONE NAZIONALE**

Sindacalisti e Baschi: la questione nazionale è al cuore dell'identità di Ela e della sua azione. Il rifiuto dell'azione violenta è viscerale, in stretta relazione con la scelta di pratiche democratiche nell'azione sindacale. Ma questo riferimento identitario è utilizzato con cautela dai dirigenti, consapevoli

della sua maggiore incidenza tra i quadri, piuttosto che per gli iscritti. I lavoratori immigrati sono numerosi e fra i più precari nei Paesi Baschi; l'identità nazionale gioca un ruolo strutturante nella definizione di un salariato che non si può ridurre alle sue sole caratteristiche di forza lavoro. L'identità salariale è meno stringente, proprio come mostra la questione nazionale.

Ela ha posto l'obiettivo dell'avvicinamento a Labfra le sue priorità. Gli ostacoli sembrano numerosi, le componenti basche e le forze anti-nazionaliste - *spagnoliste* - non possono che opporsi a questo tentativo. I dirigenti di Ela ricordano che all'epoca di una visita, nel 1995, del segretario generale della Ces a Felipe Gonzalez, presidente del governo spagnolo, Ugt e Ccoo scrissero una lettera denunciante Ela, organizzazione membro della Ces. Ela infatti si distingue, nella Confederazione Europea, per la sua opposizione al Trattato Costituzionale.

Ela rappresenta, a causa stessa del suo percorso, una sorta d'eccezione dentro la comunità sindacale europea. Questa singolarità può essere ignorata. Rispetto alla totalità dell'Unione, la ristrettezza geografica e sociale di questa esperienza e le sue caratteristiche storiche possono essere superate allo scopo di rifiutargli il carattere d'esemplarità. Possiamo anche adottare un punto di vista inverso. I Paesi Baschi hanno conosciuto una gigantesca crisi dell'economia tradizionale e sono divenuti una piattaforma d'attività nuove. Il sindacalismo di Ela ha prosperato in un contesto di trasformazione strutturale che spesso serve, ad altri, per spiegare il declino sindacale. La storia di relativo successo che Ela ha scritto in un periodo di importanti difficoltà per le più grandi organizzazioni sindacali del continente europeo, spinge ad analizzare le ragioni dei suoi risultati positivi. Ve n'è almeno una che Ela sottopone ai detrattori, che le rimproverano di distaccarsi troppo facilmente dalle regole del dialogo sociale. In apertura del congresso un delegato straniero si interroga, davanti ai colleghi, sulla strategia di Ela: "Cosa rimane del sindacalismo senza il dialogo sociale?". Il segretario generale uscente di Ela risponde: "Il sindacalismo."

**> Il sindacalismo di Ela ha prosperato in un contesto di trasformazione strutturale che spesso serve, ad altri, per spiegare il declino sindacale. <**

## BIBLIOGRAFIA

Bunel J. (1999), *Syndicalisme et nationalisme au Pays Basque espagnol*, Chronique internationale de l'Ires, n. 56, janvier.

Ela (2008), *Presentación de Ela y su XII congreso*, Bilbo, Ela Euskal Sindikatua.

Frotiée B. (2005), *Politique d'égalité des chances en Espagne, une intégration dans le processus de transition démocratique*, VIII Congrès de l'Association française de science politique, Lyon, 14-16 septembre.

Unanue Latamendi J. M. (2002), *Les relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Manu Robles-Arangiz Instituta.

Latamendi Belzunce F. (2004), *Ela 1976-2003 Sindicalismo de Contrapoder*, Manu Robles-Arangiz Instituta.

Interviste giugno 2007 e novembre 2008, partecipazione degli autori al congresso.

LUDOVICO  
TESTA

## DALL'AIUTO CARITATEVOLE ALLA MUTUA ASSISTENZA: ALLE ORIGINI DELL'IDEA DI WELFARE

Lo sviluppo dei legami all'interno della collettività e il consolidamento del rapporto tra cittadino, territorio e istituzioni ha trovato nel concetto di *Welfare State* una delle sue più alte sintesi, alla cui maturazione ha contribuito in modo determinante lo sviluppo dell'idea di mutualità, ossia di quel modello di organizzazione sociale che, ampiamente diffusosi nel corso dell'800 tra le masse lavoratrici, dopo un lungo periodo di declino sembra oggi riscuotere nuovo interesse. Il cammino a ritroso verso la sorgente del concetto di *Welfare* proposto nel

presente articolo può dunque risultare utile anche per cercare soluzioni alle sfide della cittadinanza sociale, cui è stato dedicato il secondo numero di questa rivista.

Rintracciare le radici del concetto di *Welfare State* - termine utilizzato per indicare quel modello di sviluppo volto ad accrescere il livello di benessere tra i cittadini attraverso il conferimento allo Stato di ampi poteri di

intervento nel campo economico-sociale - significa compiere un passo all'indietro di oltre due secoli. È a partire dalla seconda metà del '700 che in alcuni paesi europei, segnatamente in Inghilterra e Francia, iniziarono a prendere vita tra le masse nuove forme di organizzazione, volte a garantire assistenza a quei lavoratori che, privati di ogni fonte di reddito a causa di una malattia o di un incidente sul lavoro, erano fatalmente destinati a sprofondare nell'abisso della povertà totale. Data l'assenza di qualsiasi forma di previdenza sociale, le speranze di sopravvivenza venivano in quei casi affidate all'intervento caritatevole di qualche associazione di beneficenza o, se si faceva parte di una corporazione di mestiere, al limitato solidarismo previsto dallo statuto dell'organizzazione oppure, come nel caso inglese, alla seicentesca *Poor Law* che, se da un lato imponeva il mantenimento del povero a spese della comunità, dall'altro "puniva" gli assistiti con la privazione di ogni diritto politico e civile.

Tale condizione di costante insicurezza era particolarmente diffusa negli ambienti urbani tra i lavoratori degli opifici e



delle manifatture, proliferate in Europa a seguito della “grande trasformazione” (Polanyi, 1974) che aveva accompagnato la nascita del sistema economico moderno. A differenza delle campagne infatti, dove la sopravvivenza di antiche forme di solidarietà e la protezione fornita dalla grande famiglia contadina garantivano al singolo forme minime di tutela, nei centri urbani la prima rivoluzione industriale aveva favorito lo sviluppo di grandi masse di lavoratori, fortemente atomizzate al loro interno e totalmente dipendenti dal salario.

La diffusione delle organizzazioni di mutuo soccorso nell'Europa del XIX secolo derivò proprio dalla necessità di fornire risposta alle crescenti richieste di assistenza provenienti da questa nuova realtà sociale. A fondamento ideologico di tali associazioni stava la innovativa convinzione secondo la quale ottenere soccorso in caso di necessità costituisse per il lavoratore un preciso diritto e non il frutto di una concessione caritatevole da affidare alla discrezionalità di istituzioni religiose o alle magnanime iniziative di ricchi benefattori. Siamo certo ancora nell'ambito dell'iniziativa privata e ancora lontanissimi dall'attribuire allo Stato il compito di garantire al cittadino piena assistenza in caso di bisogno, ma è proprio nella nascita del principio di mutuo soccorso che si può ravvisare sotto molti aspetti l'inizio di un percorso che, tra mille ostacoli e difficoltà, porterà gradatamente all'affermazione di una moderna idea di *welfare*. Per rintracciarne le origini è necessario gettare lo sguardo oltre il canale della Manica, in quell'Inghilterra che fu al contempo culla della rivoluzione industriale e patria delle Società di mutuo soccorso.

## PRIMI VAGITI

Già nella seconda metà del XVIII secolo si assistette nelle principali città inglesi al fiorire di *Friendly Societies*, costituite da lavoratori i quali, versando contributi periodici, ricevevano un sussidio in caso di malattia. Mutuo soccorso, socializzazione, convivialità e sostegno ai lavoratori in occasione delle agitazioni e degli scioperi costituivano i cardini dell'attività delle *Friendly Societies*, nelle quali trovavano sintesi le numerosissime organizzazioni a carattere locale, sorte per iniziativa di gruppi di artigiani o di operai sulla base dell'omogeneità professionale e della reciproca conoscenza.

Il tentativo di reprimere ogni forma di associazionismo, avviato nel 1799 e nel 1800 dal parlamento inglese con le *Combination Laws*, costrinsero le *Friendly Societies* ad un periodo di clandestinità, che tuttavia non comportò la loro scomparsa, sortendo, al contrario, l'effetto di rafforzarne il radicamento nel tessuto sociale. Alla metà del XIX secolo l'esistenza delle associazioni di mutuo soccorso divenne in Inghilterra un fatto

**> A fondamento ideologico di tali associazioni stava la innovativa convinzione secondo la quale ottenere soccorso in caso di necessità costituisse per il lavoratore un preciso diritto e non il frutto di una concessione caritatevole <**

accettato e riconosciuto per mezzo di una serie di leggi, che ne incoraggiavano lo sviluppo e assicuravano protezione al fondo sociale delle singole organizzazioni tramite il pubblico deposito del loro atto costitutivo.

A quella data i principi dell'associazionismo mutualistico erano già da tempo approdati anche sul continente, diffondendosi nella Francia rivoluzionaria per mezzo di compagnie laiche (le *Entraide*) dedite, come le associazioni inglesi, all'assistenza degli affiliati in caso di malattia e al sostegno attivo in occasione delle agitazioni sociali. Così come in Inghilterra, anche in Francia i tentativi di repressione attuati dai pubblici poteri non avevano ottenuto i risultati auspicati. Il pieno riconoscimento giuridico di queste associazioni fu raggiunto nel 1870, dopo l'abdicazione di Napoleone III e la proclamazione della III<sup>a</sup> Repubblica, con l'effetto di favorire la proliferazione del fenomeno mutualistico associativo sul piano nazionale.

In Francia come in Inghilterra la nascita delle Società di mutuo soccorso ebbe inoltre l'effetto di offrire un'importante stimolo di riflessione sul significato e il valore degli ideali di solidarietà a pensatori di ispirazione socialista come Robert Owen e Pierre Joseph Proudhon, gettando inoltre i presupposti per lo sviluppo di movimenti politico-sindacali - precocemente manifestatisi in Inghilterra con la nascita delle *Trade Unions* - volti a difendere i diritti di uomini, donne e bambini di fronte alle drammatiche condizioni di lavoro dettate dalla prima rivoluzione industriale. «L'avvento della fabbrica - scrive a tale proposito Lia Gheza Fabbri (1996: 7-8) - e la dipendenza del lavoro dalla macchina avevano fatto il loro ingresso nella storia inglese del tardo '700 con lo sfruttamento brutale della manodopera quale costo per una ricchezza maggiore, sradicando tradizioni e comunità, mutando la psicologia e il corpo stesso di molte persone. Il degrado dei posti di lavoro e degli alloggi, l'abbruttimento fisico, morale e intellettuale accompagnarono quei primi passi dell'industrializzazione, producendo fra i lavoratori un grande numero di casi di mortalità infantile, di divorzio, di suicidio, di malattia mentale.». A ciò andava aggiunto - come sopra accennato - l'incubo rappresentato dal verificarsi di un incidente sul lavoro o dall'insorgere di qualche malattia. In quei casi la situazione diventava oltremodo drammatica.

Davanti a tale triste realtà le Società di mutuo soccorso ebbero il merito storico di costituire la prima risposta autonoma e organizzata offerta dalle masse lavoratrici alla situazione di emergenza generata nell'Europa ottocentesca dalla grande trasformazione industriale.

## **ANCHE L'ITALIA INIZIA A MUOVERSI**

Di fronte al processo di industrializzazione l'Italia si inserisce

> **Alla metà del XIX secolo l'esistenza delle associazioni di mutuo soccorso divenne in Inghilterra un fatto accettato e riconosciuto per mezzo di una serie di leggi <**

a pieno titolo in quelli che sono stati definiti i *late comers* (Pollard, 1989), ossia quel gruppo di Stati giunti con ritardo all'appuntamento con la rivoluzione industriale. Alla metà del XIX secolo infatti, l'Italia conservava ancora tutte le caratteristiche di un paese agricolo, tecnologicamente debole, affetto da una cronica carenza di capitali e diretto da classi dirigenti saldamente ancorate alla proprietà terriera. A una produzione manifatturiera ancora in buona parte disseminata nelle campagne, corrispondeva nei centri urbani un ceto artigianale parcellizzato e legato a modelli di produzione antiquati. Sarà necessario il trascorrere di un intero secolo per vedere il rapporto tra la forza lavoro impiegata nel settore agricolo e quella addetta al settore industriale spostarsi definitivamente a vantaggio di quest'ultima.

Nelle manifatture e negli opifici del Piemonte e della Lombardia (le regioni economicamente più avanzate della penisola) diffusissimo era l'impiego di donne e bambini, ammassati in ambienti malsani, costretti a turni di lavoro massacranti e totalmente soggetti all'arbitrio del proprietario dell'impresa. Il basso livello dei salari costituiva per l'imprenditore italiano il fattore principale sul quale fare affidamento per affrontare la concorrenza sui mercati europei.

Negli Stati che componevano l'Italia pre unitaria non vi è traccia di politiche volte ad alleviare lo sfruttamento della classi meno abbienti e, anche dopo l'unificazione, dovrà passare un considerevole lasso di tempo prima di assistere al concretizzarsi di organiche iniziative di intervento pubblico in materia. Nei primi decenni post unitari infatti «la politica sociale [rimase] monopolio esclusivo della Chiesa e lo Stato italiano[...] recependo la normativa sugli Istituti di beneficenza dello Stato Piemontese del 1859, aveva sancito il proprio disimpegno e la piena autonomia del settore caritativo sotto il controllo della Chiesa, impegnata anche nel settore dell'istruzione. L'assistenza rimaneva quindi limitata ad una elargizione discrezionale verso quei poveri ritenuti meritevoli, e consisteva in interventi occasionali, differenti da luogo a luogo, che nulla avevano a che fare con la specificità lavorativa del soggetto» (Fabbri, 1996:17) Dati tali presupposti, la nascita e lo sviluppo del movimento mutualistico può essere fatto risalire alla necessità di assicurare ai lavoratori quella certezza di assistenza in caso di bisogno, che né lo Stato, né la Chiesa erano in grado di garantire. Nate come organizzazioni tra artigiani e professionisti, caratterizzate da uno spirito corporativo e particolaristico, con compiti ancora confusi tra la beneficenza e il mutualismo e con un fondo patrimoniale basato più sulle donazioni che sulle regolari contribuzioni, tali associazioni acquisirono nella prima metà dell'800 un profilo sempre più definito, incentrato sulla rigorosa determinazione

**> la nascita e lo sviluppo del movimento mutualistico può essere fatto risalire alla necessità di assicurare ai lavoratori quella certezza di assistenza in caso di bisogno, che né lo Stato, né la Chiesa erano in grado di garantire. <**

di finalità, bilanci e struttura organizzativa e sull'apertura a un generale processo di laicizzazione. Ciò non significò tuttavia l'abbandono dell'originaria ispirazione religiosa, cosa che ebbe l'effetto di rendere le Società di mutuo soccorso (SMS) simili a Confraternite laiche, svincolate da ogni dipendenza dalle gerarchie ecclesiastiche, esenti da ogni fine di lucro, ma capaci di innestare le finalità del mutuo soccorso materiale, morale e intellettuale fornito ai propri membri nel più ampio contesto degli ideali evangelici di fratellanza, solidarietà, eguaglianza sociale e apertura verso il prossimo.

Un importante passaggio nell'evoluzione del movimento mutualistico italiano fu la nascita nel 1848 della prima "Società generale degli operai", costituitasi a Pinerolo, in Piemonte, approfittando della libertà di associazione concessa dallo Statuto Albertino. Le Società operaie di mutuo soccorso si distinguevano dalle organizzazioni mutualistiche professionali per il carattere cumulativo o misto che le animava. Superando il tradizionale "spirito di corpo", in base al quale veniva richiesto ai membri l'appartenenza a un determinato ambito professionale, le Società operaie si aprivano all'ingresso degli addetti a qualsiasi attività manuale o intellettuale presenti in un determinato territorio, indipendentemente dalla specifica professione da questi svolta. Nel decennio precedente, e soprattutto in quello successivo, all'unità d'Italia le associazioni di mutuo soccorso avrebbero registrato una rapida estensione nelle regioni centro settentrionali del paese, diffondendosi dal Piemonte alla Lombardia, dall'Emilia alla Romagna, alla Toscana alle Marche e allargandosi progressivamente dal mondo cittadino a quello rurale.

## **LE FORME DELL'ASSISTENZA**

"L'associazione degli operai ha per principio fondamentale la reciproca solidarietà, e comunione degli uomini, annunciata nel precetto evangelico: onorerai il tuo prossimo come te stesso; e per origine il bisogno che sentono universalmente gli operai di associarsi fra loro..." così recita l'art. 1 dello Statuto della Società operaia di Bologna approvato il 10 dicembre 1860 mentre, nell'elencare le finalità del sodalizio, l'art. 2 precisa come "l'Associazione ha per scopo particolare il Mutuo Soccorso degli operai; tende a promuovere l'istruzione, la moralità, il benessere..." In ogni SMS il mutuo soccorso, ossia l'assistenza in caso di malattia (categoria all'interno della quale venivano compresi anche i sussidi per gli infortuni sul lavoro), assorbiva la maggior parte delle risorse, costituite dalle tasse di ammissione e dai versamenti mensili dei soci. A queste entrate andavano poi aggiunte le donazioni, i lasciti testamentari, gli interessi sui depositi bancari e sui titoli acquistati, nonché gli introiti ottenuti

nell'esercizio di attività cooperative, istituite dai sodalizi nei settori del credito e del consumo.

Il diritto al sussidio veniva riconosciuto una volta trascorso un certo periodo dall'iscrizione. Accertato attraverso apposita visita medica lo stato di malattia o infortunio e appurato che queste non fossero legate a comportamenti moralmente censurati nello Statuto, il socio aveva diritto all'assistenza farmaceutica e ospedaliera e a un sussidio giornaliero, la cui entità corrispondeva in genere alla somma mensile versata. La durata del sussidio poteva oscillare dai due ai sei mesi a seconda delle regioni in cui operava la SMS. Nelle regioni settentrionali questa era normalmente più breve rispetto a quelle meridionali. Per evitare il rischio di insolvenza da parte della società, nello Statuto era di solito prevista una clausola che condizionava il versamento dei sussidi alle disponibilità finanziarie dell'associazione. Nel caso di fenomeni epidemici il sussidio veniva sospeso.

Solitamente lo Statuto della società prevedeva l'ammissione dei soci sulla base della compatibilità con alcuni requisiti. Primo fra tutti era l'esercizio di una qualche professione, intellettuale o manuale, che consentisse il pagamento dei contributi previsti. All'aspirante socio veniva inoltre richiesto un certificato di sana e robusta costituzione (rilasciato di solito dopo una visita medica effettuata da un dottore di fiducia dell'associazione) e l'appartenenza a una fascia di età compresa tra i 15 e i 60 anni. L'iscrizione alle SMS era aperta anche alle donne, cui non veniva però riconosciuto né diritto di voto nell'Assemblea dei soci né la possibilità di accesso al Consiglio Direttivo eletto dall'Assemblea. Le femmine beneficiavano di aiuti specifici per il parto (una volta accertata la legittimità del nascituro) e per il baliatico, ma per il resto percepivano sussidi pari a poco più della metà di quelli previsti per i maschi.

Determinante, specie nei primi tempi, si rivelò il sostegno offerto alla nascita delle SMS da parte di filantropi, imprenditori e sacerdoti, ossia di personalità interessate non tanto ai servizi erogati, quanto alla possibilità di influire nella veste di soci non effettivi (benemeriti, fondatori o onorari) sugli orientamenti delle Società, individuate quali veicoli di primaria importanza per la diffusione tanto degli ideali umanitari condivisi nei circoli della borghesia illuminata e in vasti ambienti del clero, quanto dei principi morali radicati nella mentalità borghese dominante. In tale senso va interpretato l'inserimento negli statuti di un altro importante requisito, necessario tanto all'ammissione del socio quanto alla sua permanenza nell'organizzazione, ossia l'attestazione e mantenimento di una "buona condotta". Con tale termine si intendeva l'adozione di una condotta non guastata da pratiche e comportamenti giudicati sconvenienti o contrari alla pubblica moralità, tra i quali figuravano l'abuso

***>L'iscrizione alle SMS era aperta anche alle donne, cui non veniva però riconosciuto né diritto di voto nell'Assemblea dei soci né la possibilità di accesso al Consiglio Direttivo eletto dall'Assemblea. <***

di alcolici, il turpiloquio, la bestemmia, il gioco d'azzardo, la rissosità, stigmatizzati come i principali "vizi capitali" radicati nei ceti meno abbienti e di fronte ai quali l'organizzazione mutualistica era chiamata a svolgere funzioni educative e di controllo. Dal campo della mutua assistenza le SMS allargarono progressivamente le proprie attività, istituendo scuole di alfabetizzazione e di avviamento professionale, biblioteche, magazzini cooperativi e piccoli istituti di credito. Molte Società di mutuo soccorso organizzavano scuole serali e domenicali, alle cui spese contribuivano anche le amministrazioni locali e talvolta lo stesso Ministero della Pubblica istruzione, mentre «a fronte di un diffuso bisogno di laicizzazione delle relazioni sociali, le società mutue si fecero anche centri di incontro e aggregazione, oggi si direbbe di sociabilità, organizzando pranzi, feste e balli» (Allio, 2000: 487). Anche le iniziative di cooperazione costituivano una voce importante delle uscite, cui andavano aggiunte le spese legate allo sviluppo di un'attività sindacale che, rispetto all'originaria vocazione apolitica delle SMS, finirà con il coinvolgere parte consistente del movimento mutualistico.

**> A partire dalla fine del XIX secolo l'attenzione riservata dallo Stato italiano ai problemi del lavoro si tradusse nell'approvazione di una serie di importanti provvedimenti legislativi <**

### **ALLE SOGLIE DI UNA NUOVA EPOCA**

A partire dalla fine del XIX secolo l'attenzione riservata dallo Stato italiano ai problemi del lavoro si tradusse nell'approvazione di una serie di importanti provvedimenti legislativi, destinati a favorire il graduale passaggio dalla mutualità alla previdenza sociale. Notevole era stata in tal senso l'influenza esercitata dalla moderna legislazione sociale, approvata con largo anticipo in Germania per volontà del cancelliere Bismarck. Se tuttavia nel Reich guglielmino le riforme si presentavano, in linea con i fondamenti del pensiero conservatore, come una illuminata concessione elargita dall'alto volta a sottrarre al partito socialdemocratico uno dei principali argomenti di impegno politico, in Italia esse assumevano invece l'aspetto di una preziosa conquista ottenuta dal basso, frutto delle pressioni esercitate da un movimento dei lavoratori organizzato, alla cui nascita le Società di mutuo soccorso avevano offerto un determinante contributo.

Nel 1898 diveniva obbligatoria la "Cassa nazionale di assicurazione per gli infortuni sul lavoro", istituita nel 1883 come assicurazione volontaria. Sempre nel 1898 veniva istituita per legge una "Cassa nazionale di previdenza per invalidità e vecchiaia" rivolta agli operai dell'industria, primo nucleo del futuro INPS (Istituto nazionale previdenza sociale). L'iscrizione alla Cassa aveva ancora carattere facoltativo, ma offriva alle SMS che vi avessero aderito la disponibilità di finanziamenti integrativi per la liquidazione dei sussidi devoluti ai soci. La

Cassa nazionale di previdenza diverrà obbligatoria nel 1919, dopo avere esteso il proprio raggio di azione anche agli operai agricoli. Nel 1903 era entrata frattanto in vigore una legge per la protezione del lavoro minorile e femminile, che regolava gli orari di lavoro, fissava i limiti minimi di età e vietava l'impiego di donne e bambini nelle miniere. Nel 1908, al congresso nazionale di Modena, la Confederazione generale dei lavoratori (CGdL) accettava la ripartizione tra lavoratore, Stato e impresa degli oneri necessari a sostenere le spese legate alla previdenza sociale. Due anni più tardi veniva approvata una legge che istituiva una "Cassa di maternità a favore delle operaie".

Appare evidente come questo insieme di provvedimenti, nel venire incontro alle esigenze di tutela delle masse lavoratrici, dalle quali aveva tratto stimolo e sviluppo l'organizzazione del mutuo soccorso, comportassero un progressivo svuotamento dei compiti fino ad allora svolti dalle associazioni mutualistiche. La contemporanea affermazione di nuove forze politiche e sindacali, incaricate di rappresentare le esigenze dei ceti lavoratori, contribuì ulteriormente a ridimensionare il ruolo delle SMS. Se nel 1907 il numero delle Società di mutuo soccorso aveva toccato la cifra di 7.000 unità, le statistiche segnalavano l'inizio di una tendenza al calo, che continuerà ininterrotta per tutto il decennio successivo.

«Il mutuo soccorso - ha sottolineato Renato Zangheri (1987: 6) - si presenta in Italia come una prima reazione organizzata ad una sfida che viene dalla crisi dei vecchi ordinamenti, ancor prima che da nuovi e radicali rivolgimenti economici e sociali. Altre risposte, più energiche, seguiranno, man mano che una struttura moderna dell'economia prenderà consistenza: la resistenza, la cooperazione, l'organizzazione politica. Ma dal mutuo soccorso, per quanto acerbo, ha inizio un filone importante della nostra storia.»

Se da un lato appare incontestabile il ruolo autonomamente svolto dal movimento cooperativo, dalle organizzazioni sindacali e dai partiti politici nell'offrire risposte nuove ed adeguate ai crescenti bisogni delle masse; dall'altro lato lo sviluppo registrato dal movimento mutualistico, attraverso i numerosi congressi susseguitisi nella seconda metà del XIX secolo, pone in evidenza come tali risposte siano maturate proprio in seguito a domande, esigenze e rivendicazioni venute alla luce in occasione di quegli incontri, che ebbero l'effetto di elevare il mutuo soccorso al ruolo di matrice dalla quale trarranno stimolo e si diffonderanno le altre forme associative, rivolte all'affermazione e alla tutela dei diritti e degli interessi delle masse lavoratrici. Nel favorire il passaggio dalla beneficenza alla previdenza, le SMS possono essere infatti considerate «la prima sede di dibattito e confronto dei ceti lavoratori, un'esperienza che nel nostro paese è stata

di particolare importanza, preparando un ceto politico nuovo, popolare, capace di alimentare i primi partiti di massa e di formare i primi sindacalisti, svolgendo un ruolo estremamente significativo di ponte tra assistenza e *welfare state*.»(Fabbri, 2000: 511)

Ma non si tratta soltanto di questo. Nel recepire e rielaborare tanto la vocazione di apertura e carità verso il prossimo espressa dalle Confraternite religiose, quanto l'attenzione rivolta dal sistema corporativo alle problematiche legate al mondo del lavoro, il mutuo soccorso può essere anche indicato come il primo concreto passo verso quel processo di laicizzazione degli ideali evangelici, che ha costituito uno dei più importanti contributi offerti dal pensiero socialista allo sviluppo del progresso umano. Prima ancora che a una Chiesa se ne contrapponga un'altra, prima ancora che l'irrigidimento dogmatico soffochi ogni possibilità di dialogo, nel mutuo soccorso può essere infatti ravvisato un prezioso momento di evoluzione e di sintesi, caratterizzato dalla progressiva presa di coscienza da parte dell'uomo circa la validità universale degli ideali di fratellanza, solidarietà ed eguaglianza; ossia del loro valore laico, autonomo e indipendente rispetto al riconoscimento ad essi offerto da parte di una verità rivelata.

Le Società di mutuo soccorso insomma, per dirla con Donato Palazzo (1979, p.222), «offrono alle nuove forme di uno Stato più moderno e socialmente avanzato un campo di osservazione e sperimentazione delle norme previdenziali in genere, che furono quindi portate a maggiore dignità e più produttiva rilevanza nella misura e nel momento in cui si riuscì finalmente a capovolgere e definire il principio che la assistenza e la previdenza non appartengono solo alla sfera della solidarietà spirituale, ma sono e devono intendersi come espressioni reali di un dovere istituzionalizzato della *cosa pubblica*.»

**> il mutuo soccorso può essere anche indicato come il primo concreto passo verso quel processo di laicizzazione degli ideali evangelici, che ha costituito uno dei più importanti contributi offerti dal pensiero socialista allo sviluppo del progresso umano. <**

#### BIBLIOGRAFIA

Allio R. (2000) *Le origini delle società di mutuo soccorso in Italia*, in Vera Zamagni, a cura di, *Povertà e innovazioni istituzionali in Italia*, Bologna, Il Mulino

Fabbri L.G. (1996), *Solidarismo in Italia fra XIX e XX secolo*, Torino, G. Giappichelli Editore

Fabbri L.G. (2000) *Le società di mutuo soccorso italiane nel contesto europeo*, in Vera Zamagni, a cura di *Povertà e innovazioni istituzionali in Italia*, Bologna, Il Mulino

Manacorda G. (1963), *Il movimento operaio italiano attraverso i suoi congressi*, Roma, Editori Riuniti

Palazzo D. (1974), *Le società operaie di mutuo soccorso*, Manduria Bari Roma, Lacaita Editore

Polanyi K (1974), *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi

Pollard S. (1989), *La conquista pacifica. L'industrializzazione in Europa dal 1760 al 1970*, Bologna, Il Mulino

Tarozzi F. (1980) *L'associazionismo operaio dal mutuo soccorso alle lotte di classe*, in Berselli A., a cura di (1980), *Storia dell'Emilia-Romagna*, Bologna, University Press

Zangheri R., Galasso G., Castronovo V. (1987), *Storia del movimento cooperativo in Italia*, Torino, Einaudi

# SPECIALIZZAZIONI E RETI DI RELAZIONI NEL SISTEMA PRODUTTIVO DELLA MECCANICA A MODENA<sup>1</sup>

MARGHERITA  
RUSSO  
DANIELA  
BIGARELLI

La produzione meccanica della provincia di Modena costituisce un settore strategico nei processi di innovazione nella produzione metalmeccanica e nella produzione ceramica, biomedicale, alimentare e degli altri numerosi settori a cui sono destinati le macchine e i componenti che vengono prodotti dalle imprese modenesi<sup>2</sup>.

Le tendenze rilevate nella prima metà degli anni duemila, diminuzione del numero di imprese e aumento dell'occupazione, non determinano modificazioni sostanziali nella struttura dell'industria meccanica a Modena, composta nel 2005 da 3.815 imprese e 56.511 occupati. L'industria meccanica di questo territorio rimane prevalentemente formata da imprese con una occupazione inferiore ai 50 addetti: sono il 96,5% delle imprese meccaniche, con il 55% degli occupati. Le imprese di medie e grandi dimensioni, invece, pur essendo poco numerose (134 aziende), concentrano un'elevata quota di addetti, pari al 45% del totale, evidenziando un peso leggermente inferiore alla media nazionale.

Scomponibilità del processo produttivo, economie di scala tecniche di fase, e impiego di tecnologie con un elevato livello di automazione (in grado di rispondere alle esigenze di flessibilità della produzione), elevata specializzazione contribuiscono all'efficienza delle imprese meccaniche modenesi. L'analisi svolta dall'indagine *Metalnet* mette a fuoco le relazioni verticali forti e strutturate attorno a complementarità tra le imprese: è questo il cuore della descrizione sintetica dei risultati della ricerca che presentiamo in questo articolo.

## 1. I TIPI DI IMPRESE:

### IMPRESE CONTO PROPRIO, CONTO TERZI E DI SERVIZI

Le imprese conto proprio, che realizzano prodotti di propria ideazione, rappresentano, nell'industria meccanica modenese, il 37,5% del totale e raccolgono la maggior parte dell'occupazione, il 64,8% degli addetti. Pur essendo numerose anche fra le imprese di micro e piccole dimensioni, la loro presenza aumenta



1. Sintesi dei risultati della ricerca *Metalnet*. La versione completa dei risultati sarà disponibile nel volume Russo M., a cura di (2009), *Concorrenza, cooperazione e innovazione nel sistema di imprese metalmeccaniche della provincia di Modena*, Roma, Carocci.

2. Si veda Russo M., a cura di (2008), *L'industria meccanica in Italia. Analisi spaziale delle specializzazioni produttive 1951-2001*, Roma, Carocci.

al crescere della dimensione d'impresa e l'80% degli addetti lavora in imprese con più di 20 occupati.

La quota più consistente di imprese, pari al 47,9%, è formata, invece, da imprese che operano in conto terzi (o in subfornitura), svolgendo lavorazioni o parti di prodotto per conto di altre imprese meccaniche: concentrano il 29,7% dell'occupazione e risultano formate da imprese mediamente più piccole rispetto alle imprese conto proprio (9,1 addetti in media rispetto ai 25,6 addetti delle imprese conto proprio). Il 93% ha meno di 20 occupati (concentrando al di sotto di questa soglia il 65,1% degli addetti) e in questa fascia dimensionale esse sono prevalenti rispetto alle imprese che operano in conto proprio.

Un terzo tipo d'impresa presente nel settore è rappresentato dalle imprese di servizi. Esse costituiscono il 14,5% delle imprese meccaniche modenesi e raccolgono il 5,6% degli occupati. La dimensione media di queste imprese è inferiore a tutte le altre e si colloca fra i 5 e i 6 addetti.

La distribuzione delle imprese per tipo d'impresa e classe di addetti dimostra che l'aggregato delle piccole imprese non è un insieme omogeneo, né al proprio interno né a confronto con quello delle medie e grandi imprese: la chiave di lettura che contrappone le grandi alle piccole imprese è quindi inadeguata. Occorre considerare il diverso ruolo che le imprese svolgono nella filiera produttiva.

**> L'industria  
meccanica  
modenese produce  
una gamma di  
prodotti molto  
ampia, realizzati  
in serie corte  
e con livelli di  
personalizzazione  
molto elevati. <**

## **2. CHE COSA SI PRODUCE**

L'industria meccanica modenese produce una gamma di prodotti molto ampia, realizzati in serie corte e con livelli di personalizzazione molto elevati.

In termini di occupati - ma anche di fatturato - il settore più importante è quello delle macchine, impianti e apparecchi meccanici destinati a diversi comparti manifatturieri e di servizio (53,6% degli occupati). Seguono, i settori delle macchine agricole/movimento terra (16,2%) e dei mezzi di trasporto/automotive (12,2%). Nella categoria residuale (17,5%) sono presenti vari comparti fra i quali i più importanti sono gli elettrodomestici e i prodotti in metallo per l'edilizia.

Il settore principale - macchine, impianti e apparecchi meccanici - presenta, a sua volta, una diversificazione interna molto elevata in numerosi comparti: macchine per l'industria ceramica (12% degli addetti dell'industria meccanica), macchine per sollevamento e movimentazione (10,9%), cuscinetti, ingranaggi e organi di trasmissione (5,4%), macchine per la dosatura, confezionamento e l'imballaggio (4,5%), macchine per l'industria alimentare (4,1%), e molti altri tipi di macchine destinate ai settori della metallurgia, chimica, petrolchimica,

farmaceutica, stampa, vetro, cave e cantieri, trattamento rifiuti, ecc..

Le imprese conto proprio sono prevalentemente specializzate per settore e comparto (realizzando, ad esempio, macchine e impianti solo per l'industria ceramica o solo per l'industria alimentare), mentre l'impresa conto terzi della meccanica modenese è un'azienda che interagisce con più filiere produttive: grazie a questa diversificazione è in grado di contribuire attivamente ai processi di innovazione attraverso il trasferimento di conoscenze da un comparto e da un prodotto all'altro.

La produzione delle imprese conto proprio è costituita per la maggior parte da prodotti finiti (74,5% del fatturato) e da produzioni di piccole serie (47,4% del fatturato) e pezzi unici (9,7% del fatturato), che nel complesso rappresentano poco meno del sessanta per cento del fatturato. Le imprese conto terzi lavorano in proporzione ancora più elevata, rispetto alle conto proprio, piccole serie di produzione (59% del fatturato) e pezzi unici (17,5% del fatturato): nell'insieme quasi l'ottanta per cento della produzione, realizzando prevalentemente componenti/parti di prodotto (50,2% del fatturato) e lavorazioni/semilavorati (42,8% del fatturato).

### **3. I CLIENTI E I MERCATI DI SBOCO**

L'industria meccanica modenese è caratterizzata da un'elevata propensione esportatrice e la dinamica delle esportazioni evidenzia, a partire dal 2004, una performance superiore alla medianazionale, anche nel corso del 2008, e il rallentamento della crescita delle esportazioni, registrato dal terzo trimestre, è stato meno accentuato a Modena rispetto alla media nazionale. Nel 2005 le esportazioni delle imprese conto proprio costituiscono il 58,9% delle vendite, mentre il mercato italiano, pur assorbendo una quota importante della produzione, rimane minoritario. Al crescere della dimensione, aumenta l'incidenza dell'export sulle vendite: dal 19,6% nelle imprese di micro dimensione, al 75% nelle imprese più grandi. Questa relazione è presente all'interno di tutti i settori nei quali si articola l'industria meccanica, e fra questi i mezzi di trasporto/*automotive* e le macchine agricole/movimento terra, caratterizzati da una prevalenza di imprese di grandi dimensioni, presentano una maggiore propensione esportatrice (rispettivamente 79% e 67% di export sul fatturato), rispetto al settore delle macchine, impianti e apparecchi meccanici (54%), composto prevalentemente da piccole e medie imprese. Fra le imprese conto proprio di più piccole dimensioni una percentuale minore di imprese opera sui mercati esteri e quando vi opera lo fa per quote di fatturato mediamente

**> L'industria meccanica modenese è caratterizzata da un'elevata propensione esportatrice e la dinamica delle esportazioni evidenzia, a partire dal 2004, una performance superiore alla media nazionale, anche nel corso del 2008 <**

inferiori a quelle delle imprese di grandi dimensioni. Per questa ragione, l'elevato valore delle esportazioni sviluppate dalle venti imprese di maggiori dimensioni (250 addetti e oltre) determina un elevato grado di concentrazione dell'export: il 69% delle esportazioni dell'industria meccanica modenese dipende infatti da questo ristretto nucleo di imprese.

Le imprese conto terzi lavorano prevalentemente per l'industria meccanica regionale, che si concentra nelle province di Modena, Reggio Emilia e Bologna, dimostrandosi allo stesso tempo capaci di operare anche su una scala territoriale più ampia. Il fatturato realizzato con committenti localizzati in queste tre province rappresenta il 68,2% del totale, mentre quello realizzato con clienti esteri soltanto il 5%.

Il confronto fra i mercati di sbocco delle imprese conto proprio e delle imprese conto terzi mostra quindi, a parità di dimensioni aziendali, notevoli diversità. La capacità di operare sul mercato nazionale e soprattutto su quello estero rimane per le imprese di subfornitura molto inferiore a quella delle imprese conto proprio, anche con riferimento alle imprese di maggiori dimensioni.

Nell'industria meccanica della provincia di Modena, la differenziazione del portafoglio clienti e l'elevato grado di indipendenza dai propri clienti assumono un'importanza fondamentale nello spiegare l'ampia rete di relazioni nella quale piccole, medie e grandi imprese interagiscono fra loro. Tra le imprese conto proprio il cliente principale assorbe più della metà del fatturato solo nel 15,3% dei casi, mentre le imprese conto terzi risultano più dipendenti da un cliente importante (il 33,4% ha un cliente principale che assorbe più della metà del fatturato), o da un numero ristretto di clienti. Ma anche per le imprese piccole, questo non impedisce una diversificazione del portafoglio clienti di settori e comparti diversi e consente quindi di interagire contemporaneamente con più filiere produttive.

**> Le imprese conto terzi lavorano prevalentemente per l'industria meccanica regionale, che si concentra nelle province di Modena, Reggio Emilia e Bologna <**

#### **4. IN CHE MODO E DOVE SI PRODUCE**

Sebbene il ricorso al decentramento esterno di produzioni sia largamente diffuso in tutti i tipi di impresa, il confronto tra imprese conto proprio e imprese conto terzi sia in termini di fasi produttive interne o decentrate, sia di struttura dei costi, mostra la presenza nelle conto proprio di un livello di disintegrazione verticale superiore alle conto terzi.

Le imprese conto proprio si differenziano anche per ricorrere, più delle imprese conto terzi, alla modalità del "decentramento completo", rappresentata dal decentramento di componenti su specifiche dell'impresa, che prevede la delega al fornitore dell'acquisto delle materie prime. Da ciò ne deriva una maggiore

incidenza dei costi delle materie prime sul fatturato nelle imprese conto terzi rispetto alle imprese conto proprio, nelle quali è invece superiore l'incidenza del costo dei componenti su specifiche. Un altro elemento che contraddistingue l'impresa conto proprio è il più elevato utilizzo di servizi esterni.

L'elevato ricorso al decentramento di lavorazioni da parte delle imprese conto terzi deriva dalla strategia seguita da queste imprese tesa ad offrire al committente un componente finito, un servizio più completo. Nel complesso, data la prevalenza nella meccanica modenese di produzioni di piccola serie, esiste un legame molto forte tra imprese conto proprio e subfornitura locale: è infatti contenuto il ricorso a delocalizzazioni verso paesi esteri a basso costo, dai quali si riforniscono di produzioni di serie medio-lunga di prodotti standardizzati.

Nelle imprese conto proprio la quota principale di componenti su specifiche, il cosiddetto "decentramento completo", è decentrata fuori dall'Emilia-Romagna (54,2% altre regioni italiane e 8,9% paesi esteri), essenzialmente dalle imprese di maggiori dimensioni (250 addetti e oltre) e soprattutto da quelle appartenenti al gruppo Fiat (CNH, Ferrari, Maserati). L'Emilia-Romagna rimane l'area di decentramento principale (con un peso del 69,1%) delle imprese di tutte le altre classi dimensionali e il ricorso a fornitori localizzati in paesi esteri (UE a 15, e in particolare Germania, seguite a una certa distanza dall'Est Europeo e dalla Cina) riguarda una parte limitata dei componenti su specifiche. Per quanto concerne il decentramento di lavorazioni, le aree di decentramento produttivo sono invece molto più circoscritte all'ambito locale e l'incidenza dei paesi esteri è relativamente marginale (66% Emilia-Romagna, 31,1% altre regioni italiane e 2,8% paesi esteri).

È interessante ricordare che una parte delle imprese conto proprio (tra cui anche alcune piccole imprese) ha realizzato investimenti diretti in stabilimenti produttivi all'estero: si tratta di un'ottantina di imprese (il 5,5% delle conto proprio) appartenenti ai diversi settori e comparti dell'industria meccanica modenese. La stima degli addetti che lavorano nei stabilimenti produttivi esteri è di oltre 2.900 lavoratori, inferiore tuttavia al dato reale a causa delle mancate risposte di alcune imprese. Questi occupati rappresentano circa il venti per cento degli addetti complessivamente attivi in queste imprese e poco più del cinque per cento degli occupati del settore.

## **5. RELAZIONI VERTICALI: CON I FORNITORI E I COMMITTENTI**

La rete di relazioni fra piccole, medie e grandi imprese assume un valore strategico che si esprime anche attraverso le forme di collaborazione fra imprese conto proprio e conto terzi.

**> Nel complesso, data la prevalenza nella meccanica modenese di produzioni di piccola serie, esiste un legame molto forte tra imprese conto proprio e subfornitura locale <**

La maggior parte delle imprese conto terzi dell'industria meccanica modenese (il 54% del totale) lavora direttamente per imprese che producono il prodotto finito. I terzisti di secondo livello sono una minoranza (7,9% delle imprese), mentre quelli che operano contemporaneamente come fornitori di primo e di secondo livello rappresentano oltre un terzo del totale (il 38,1%).

Questi dati indicano come non vi siano stati fenomeni di gerarchizzazione, con imprese che fungono da capofila e si fanno carico del rapporto con il committente finale, organizzando il lavoro di altri conto terzi. L'elevata articolazione dei clienti e un basso grado di dipendenza dal committente principale ha favorito l'instaurarsi di più tipi di relazione fra fornitore e committenti, con la possibilità, per una stessa impresa conto terzi, di ricoprire ruoli differenti in relazione alle diverse filiere produttive e ai diversi clienti per cui lavora.

L'orientamento delle imprese conto terzi verso l'offerta di componenti o parti finite, e non solo di semilavorati/lavorazioni, spiega la crescita della percentuale di imprese conto terzi che operano sia come fornitori di primo che di secondo livello, avendo determinato un incremento del ricorso al decentramento produttivo verso altre imprese di subfornitura per il completamento del ciclo produttivo. Queste tendenze indicano la presenza di un processo di riorganizzazione dei rapporti di subfornitura, all'interno del quale si intensificano il lavoro di squadra e le collaborazioni produttive tra imprese conto terzi locali.

Le imprese conto terzi che collaborano alla progettazione o alla R&S (Ricerca e Sviluppo) sono un terzo del totale, ed essendo di dimensioni più elevate della media occupano una quota significativa di lavoratori, pari al 48,2% degli attivi nella subfornitura locale. La maggioranza delle imprese, tuttavia, non collabora mai con i committenti, né alla progettazione, né all'attività di R&S, e su questo risultato influisce l'elevata presenza, all'interno della subfornitura locale, di imprese di micro dimensione, che offrono più raramente questi servizi. Non si tratta di imprese deboli o con una scarsa capacità di rispondere alle richieste dei propri clienti: fra queste sono numerosissime quelle in grado di fornire ai committenti componenti finiti, mentre una percentuale importante si fa carico degli acquisti delle materie prime e dei componenti necessari alla produzione.

## **6. LA CONCORRENZA E I FATTORI DI VANTAGGIO COMPETITIVO**

La varietà dei prodotti realizzati e dei mercati di riferimento determina una notevole differenziazione nei livelli di pressione

competitiva: all'interno dell'industria meccanica convivono imprese che risentono di una bassa concorrenza, operando in mercati di nicchia, e imprese esposte a una concorrenza molto elevata.

Tra le imprese conto proprio, i settori che risentono di una maggiore pressione competitiva (alta e molto alta) sono le macchine agricole/movimento terra e i mezzi di trasporto/*automotive*, mentre nel settore macchine, impianti e apparecchi meccanici, dove i prodotti sono maggiormente personalizzati sulle esigenze del singolo cliente, i livelli di concorrenza sono inferiori. All'interno dei singoli settori, vi sono poi differenze importanti nei singoli comparti.

Ciò che risulta determinante nel configurare il contesto competitivo è il tipo di prodotto, caratterizzato da diversi livelli di complessità, innovazione, grado di personalizzazione, lunghezza delle serie di produzione, per cui anche all'interno dello stesso comparto vi sono imprese che risentono di diversi livelli di pressione competitiva.

I livelli di concorrenza percepiti dalle imprese conto terzi sono mediamente più elevati di quelli delle imprese conto proprio, ma anche all'interno di questo tipo d'impresa esistono rilevanti differenze, legate alla particolare specializzazione del subfornitore.

L'analisi della localizzazione geografica dei concorrenti mette in evidenza l'importanza assunta dalla concorrenza in ambito regionale, sia per le imprese conto terzi sia per le imprese che realizzano prodotti propri.

La concorrenza estera è sentita in misura e con intensità diversa anche in relazione al settore e comparto di appartenenza dell'impresa. Nel complesso, i settori che risentono di una maggiore concorrenza straniera sono le macchine agricole/movimento terra e i mezzi di trasporto/automotive, mentre è minore nel settore delle macchine, impianti e apparecchi meccanici, nel quale le produzioni sono personalizzate, e i competitori più frequentemente locali.

Quali sono i fattori di vantaggio competitivo?

Le imprese conto proprio indicano come primo fattore di vantaggio la capacità di rispondere a richieste particolari del cliente, seguito da una migliore qualità del prodotto, un migliore servizio post-vendita, una maggiore personalizzazione del prodotto e dalla reputazione di affidabilità. Si tratta di imprese con un'elevata flessibilità produttiva e capacità di studiare le soluzioni di prodotto di volta in volta più adeguate: per questo tipo d'impresa è chiaro che il fattore prezzo non rappresenta il primo fattore di vantaggio competitivo.

Le imprese conto terzi indicano aspetti in parte simili ed

**> all'interno dell'industria meccanica convivono imprese che risentono di una bassa concorrenza, operando in mercati di nicchia, e imprese esposte a una concorrenza molto elevata. <**

esprimono fattori complementari a quelli delle imprese conto proprio, nelle quali gli elementi di flessibilità, sia qualitativa che quantitativa, si associano alla qualità e alla rapidità di risposta che risultano infatti i principali fattori di vantaggio competitivo per le imprese conto terzi. Anche per queste imprese, il fattore prezzo, sebbene sia più rilevante che per le imprese conto proprio, non è il più importante fattore di vantaggio competitivo.

## **7. RELAZIONI FORMALI E INFORMALI**

La forte disintegrazione verticale e specializzazione produttiva dell'industria meccanica modenese vengono sostenute da relazioni formali e informali di collaborazione (accordi di produzione, commerciali e ricerca) e di tipo societario.

Le relazioni verticali che si sviluppano lungo la filiera dell'industria meccanica sono un veicolo rilevante per la costruzione della conoscenza della tecnologia, delle specifiche necessità del cliente e delle peculiari capacità del fornitore. Ma oltre a questi flussi di conoscenze che si generano nelle interazioni produttive, l'indagine empirica ha messo in evidenza l'importanza che hanno assunto nel settore anche le collaborazioni formali sulla commercializzazione e sulla ricerca.

Il 27,2% delle imprese conto proprio (anche di piccole dimensioni) ha stipulato nel corso degli ultimi anni accordi di tipo produttivo, commerciale o di ricerca e sviluppo con altri soggetti. Queste forme di collaborazione risultano più diffuse nei settori composti da un elevato numero di piccole e medie imprese, come il settore delle macchine, impianti e apparecchi meccanici (41,2% delle imprese).

Le imprese che hanno accordi di collaborazione con università e centri di servizio sono generalmente quelle più strutturate, mentre gli accordi con altre imprese e con consulenti sono più diffusi fra le imprese di piccole dimensioni.

Nelle imprese conto terzi, la presenza di accordi formali di collaborazione con altri soggetti è assai meno diffusa (coinvolgendo solo l'8,7% delle imprese) e riguarda prevalentemente aspetti produttivi. È tuttavia interessante notare come alcune imprese abbiano attivato anche accordi commerciali e collaborazioni che hanno per oggetto attività di R&S: si tratta di imprese in fase di trasformazione che grazie a questi accordi stanno sviluppando prodotti propri e una rete per la loro commercializzazione.

I risultati riferiti alle imprese conto terzi dimostrano la limitata applicazione della legge nazionale sulla subfornitura, che prevede accordi formali per la regolazione dei rapporti fra imprese committenti e subfornitori. Questa situazione appare, comunque, coerente con la struttura dell'industria meccanica

**> Le relazioni verticali che si sviluppano lungo la filiera dell'industria meccanica sono un veicolo rilevante per la costruzione della conoscenza della tecnologia, delle specifiche necessità del cliente e delle peculiari capacità del fornitore. <**

di questo territorio, formata da migliaia di micro e piccole imprese, conto proprio e conto terzi, che collaborano fra loro in modo informale, sviluppando relazioni stabili fondate sulla reciproca fiducia.

L'analisi degli assetti proprietari è l'altro elemento essenziale per interpretare la peculiare struttura produttiva dell'industria meccanica modenese. L'analisi è stata realizzata prendendo in considerazione sia le forme di aggregazione di tipo formale, maggiormente presenti fra le imprese di medie e grandi dimensioni, sia le forme di aggregazione di tipo informale, più diffuse fra le piccole imprese.

Le imprese maggiormente presenti all'interno di gruppi, formali e informali, sono quelle che realizzano prodotti propri (le imprese conto proprio). Minore è invece la diffusione di gruppi fra le imprese conto terzi e le imprese di servizi.

I gruppi formali assumono un peso rilevante nei settori in cui sono presenti imprese di grandi dimensioni e hanno sede prevalentemente a Modena.

Data l'elevata dimensione delle imprese modenesi appartenenti al gruppo Fiat (CNH nel settore delle macchine agricole/movimento terra, e Ferrari e Maserati in quello dei mezzi di trasporto/*automotive*) e alla presenza di numerosi gruppi esteri, gli addetti collegati a gruppi esterni alla provincia raggiungono il 21,2% dell'occupazione del settore (15,4% facenti capo a gruppi italiani e 5,8% a gruppi esteri). Il peso dei gruppi stranieri è più elevato nel settore delle macchine agricole/movimento terra e nei mezzi trasporto/*automotive* (rispettivamente, l'8,8% e il 7,5% degli occupati lavora in imprese che appartengono a gruppi stranieri).

Nel complesso delle imprese conto proprio e conto terzi con più di 20 addetti prevalgono decisamente le imprese appartenenti a gruppi, sia formali che informali (60% delle imprese). Questo dato conferma la diffusione di forme di aggregazione, con diversi livelli di formalizzazione, anche fra imprese di piccole dimensioni. L'aggregazione fra imprese rappresenta una modalità di cooperazione che consente il superamento di alcuni limiti determinati dalla dimensione della singola impresa, e consente anche di coniugare i vantaggi di flessibilità della piccola impresa con l'esigenza di raggiungere una certa massa critica in funzioni o attività strategiche per la competizione sui mercati.

## **8. ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI**

I risultati della ricerca *Metalnet* delineano i contorni di un'industria meccanica molto attiva sul fronte sia dell'innovazione e introduzione di nuovi prodotti sia della

**> L'aggregazione fra imprese rappresenta una modalità di cooperazione che consente il superamento di alcuni limiti determinati dalla dimensione della singola impresa <**

ricerca di nuovi mercati. La fase recessiva internazionale giunge dopo un periodo di intensi investimenti su innovazione di prodotto e di processo, su riorganizzazioni (interne e di gruppo), su strategie di internazionalizzazione: tutto questo ha consentito il raggiungimento di importanti risultati sui mercati internazionali, in termini di crescita delle esportazioni, che sono stati sostenuti dal forte radicamento in un territorio ricco di competenze altamente qualificate.

L'industria meccanica della provincia di Modena affronta questa difficile fase economica da una posizione di forza. La solidità e l'efficienza di questo sistema di imprese si fonda su specifici caratteri strutturali, fra i quali i più importanti sono la molteplicità di settori a cui sono destinati i prodotti (che nell'attuale fase recessiva segnano andamenti non tutti negativi) e la presenza di un'elevata varietà di imprese specializzate in prodotti di fase (componenti, semilavorati, ecc.), ricche di competenze qualificate che contribuiscono ai processi di innovazione e alla flessibilità del sistema. Mantenere livelli di competenze elevati e diversificati rimane quindi una necessità per sostenere la crescita di questo sistema di imprese<sup>3</sup>.

**> L'industria  
meccanica della  
provincia di  
Modena affronta  
questa difficile fase  
economica da una  
posizione di forza. <**

3. Su questo tema opera il progetto Officina Emilia, rivolto al sistema dell'istruzione e della formazione ([www.officinaemilia.it](http://www.officinaemilia.it)).

## IL COORDINAMENTO LAVORATORI IMMIGRATI REGGIO EMILIA, UN PATRIMONIO DA VALORIZZARE E DA NON DISPERDERE

AMABILE  
CARRETTI

La Camera del Lavoro di Reggio Emilia è oggi considerata una realtà avanzata relativamente al rapporto costruito negli anni con i lavoratori immigrati. Naturalmente l'alta percentuale di residenti immigrati sul complesso della popolazione residente sul territorio provinciale e la forza attrattiva che il tessuto produttivo locale ha esercitato nei confronti dei flussi migratori sono due fattori che hanno esercitato un certo peso sull'evoluzione di questo rapporto. Tuttavia, nel comprendere i motivi per cui a Reggio Emilia gli immigrati e la Camera del Lavoro siano riusciti ad instaurare un rapporto così forte non è possibile trascurare le azioni e le iniziative concrete che la Cgil è riuscita a mettere in campo durante i decenni passati, a partire dalla costituzione di un *Coordinamento lavoratori immigrati*. Risulta utile e interessante, quindi, ripercorrere sommariamente le tappe di questa vicenda.



Correva l'anno 1989 e il mondo era in subbuglio: in aprile scoppia la rivolta degli studenti di Piazza Tienanmen; in novembre cade il muro di Berlino ed est e ovest rimangono solo punti cardinali; in novembre Occhetto annuncia la *svolta* alla Bolognina e il rosso comincia a sbiadire; in dicembre cade il regime di Ceausescu in Romania, con la fucilazione sua e di sua moglie. In questo clima internazionale, in dicembre in Italia viene approvato il Decreto Martelli (che sarebbe diventato legge il 28 febbraio del 1990), che consente, per la prima volta nel nostro paese, agli immigrati di regolarizzarsi. Si tratta di una vera e propria sanatoria, la prima in Italia. Nel 1989 cadono miti e tabù! Anche per la Camera del Lavoro di Reggio Emilia cade un tabù: nel settembre del 1989 inizia il percorso sindacale come funzionario, usufruendo dell'aspettativa sindacale prevista dalla legge 300, un giovane immigrato dal Marocco; si trattava di un vero e proprio marocchino e non il tradizionale *marochin* come i reggiani chiamavano gli immigrati meridionali. Per la prima volta un immigrato straniero avrebbe avuto un ruolo all'interno del sindacato reggiano. In realtà l'immigrazione, anche quella straniera, nel territorio non era un fatto recente.

**> nel gruppo dirigente della Cgil comincia a maturare la convinzione che a quel migliaio di lavoratori immigrati non era più sufficiente dare assistenza individuale, ma che occorreva una progettualità specifica di tutela collettiva contrattuale, con l'obiettivo di portare il sindacato dagli immigrati e gli immigrati al sindacato.<**

A partire dalla metà degli anni '60, a Reggio Emilia erano attivi importanti flussi migratori provenienti dal Sud del nostro paese. In pochi, nel decennio successivo, si accorsero che parallelamente alla forza lavoro meridionale si andava configurando un'altra tipologia di forza lavoro: quella straniera proveniente da paesi del nord dell'Africa, soprattutto dalle grandi città del Magreb e dell'Egitto. L'immigrazione straniera di quel periodo si sovrapponeva a quella meridionale sia in termini di distribuzione residenziale nel territorio urbano e provinciale, sia nel mercato del lavoro. Gli immigrati stranieri si inserirono fin dall'inizio in settori importanti del tessuto produttivo locale, come quello metalmeccanico, delle costruzioni e agricolo, e andarono a ricoprire, indipendentemente dalla scolarizzazione e dalle competenze possedute, mansioni scarsamente qualificate e soprattutto nei processi produttivi che comportavano lavorazioni pesanti e nocive.

La Cgil reggiana fino alla fine degli anni 80' si era limitata a fornire agli immigrati tutela e assistenza individuale attraverso il Patronato INCA. Tuttavia, verso la fine degli anni '80, in seguito ad una indagine del 1987 curata da Cgil, Cisl e Uil sulle condizioni di lavoro degli immigrati residenti nella provincia, nel gruppo dirigente della Cgil comincia a maturare la convinzione che a quel migliaio di lavoratori immigrati non era più sufficiente dare assistenza individuale, ma che occorreva una progettualità specifica di tutela collettiva contrattuale, con l'obiettivo di portare il sindacato dagli immigrati e gli immigrati al sindacato.

Non è stato un passaggio né semplice né indolore. Già allora, infatti, questo passaggio produsse all'interno del gruppo dirigente più di una perplessità e una accesa discussione. Da una parte c'era chi riteneva che la questione immigrazione fosse un problema riconducibile prevalentemente, se non esclusivamente, a forme di tutela individuale e che la sfida a cui la Cgil si trovava di fronte fosse quella di espanderle e riconfigurarle ma, in tutti i casi, ricondurle all'attività del Patronato Inca. Dall'altra parte, invece, c'era chi riteneva che la questione immigrazione fosse un problema anche di diritti contrattuali, collettivi e di rappresentanza stessa dei lavoratori. Non solo: si discusse allora se fosse preferibile, per avvicinare questi lavoratori, instaurare rapporti con le loro associazioni di appartenenza, oppure contattare i singoli lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro (anche se era diffusa la consapevolezza dell'esistenza di una barriera linguistica difficile da superare). È importante sottolineare quale linea prevalse allora perché di fatto ha segnato fino ad oggi tutto il percorso organizzativo-sindacale del *Coordinamento dei lavoratori immigrati* di Reggio

Emilia. In pratica si diede corpo e sostanza allo Statuto, ai suoi principi costitutivi, ad esempio dove si afferma (nell'art.1) che "...[la Cgil] è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria e democratica, pluriethnica, di donne e uomini che promuove la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti ... e che comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, fedi religiose, di orientamento sessuale, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi...". Corpo e sostanza che si tradussero nel voler rappresentare le lavoratrici e i lavoratori immigrate/i quali soggetti detentori di diritti alla pari delle lavoratrici e dei lavoratori italiane/i, ed evitando di *cooptare* all'interno della confederazione le organizzazioni degli stranieri, o di affiliare le associazioni in quanto organi rappresentativi degli immigrati.

L'entrata nella Camera del Lavoro di Reggio Emilia di un funzionario proveniente dal Marocco assunse immediatamente anche questo significato simbolico: dare voce, visibilità e soprattutto identità collettiva ai lavoratori e alle lavoratrici stranieri/e presenti nei luoghi di lavoro e sul territorio reggiano. Inizialmente la Cgil istituì un ufficio dedicato chiamato *Ufficio Stranieri*. Questo ufficio era gestito dal funzionario marocchino, il quale riceveva il pubblico, costituito prevalentemente da lavoratori immigrati, e aveva l'obiettivo di indirizzare gli immigrati nei meandri della burocrazia amministrativa legata alla residenza nel nostro paese, aiutare nella compilazione delle pratiche legate al soggiorno o al ricongiungimento familiare e informare sui diritti che gli immigrati potevano esigere. In altri termini l'ufficio dedicato, costituito sul finire degli anni '80, aveva la funzione di rendere possibile l'accesso ai diritti di cittadinanza che erano riconosciuti agli immigrati. Successivamente, tuttavia, il funzionario immigrato che lavorava in questo ufficio cominciò ad accompagnare, con funzione di traduttore, i funzionari reggiani che svolgevano assemblee nei luoghi di lavoro dove erano impiegati anche degli immigrati. La partecipazione alle assemblee sindacali da parte di un funzionario straniero risultava essere molto apprezzata dai lavoratori, sia autoctoni che stranieri: gli autoctoni apprezzavano il fatto che anche i lavoratori immigrati cominciassero a partecipare alle assemblee e all'attività sindacale; gli immigrati apprezzavano la presenza di uno di loro nell'attività sindacale della loro azienda.

Gradualmente gli immigrati che lavoravano nelle fonderie, nelle tornerie, nelle stalle, nei macelli, nelle aziende di concia e in generale nei luoghi di lavoro che i delegati riuscivano a raggiungere cominciarono ad avvicinarsi alla Cgil. La Camera

**> Inizialmente la Cgil istituì un ufficio dedicato chiamato Ufficio Stranieri. Questo ufficio era gestito dal funzionario marocchino, il quale riceveva il pubblico, costituito prevalentemente da lavoratori immigrati <**

del Lavoro di Reggio Emilia diventò in poco tempo un luogo di frequentazione per giovani lavoratori e lavoratrici stranieri e allo stesso tempo, cominciò ad essere anche un punto di riferimento per le attività delle istituzioni pubbliche - Comuni, Provincia, Questura, Prefettura - per i Servizi Sociali e per le associazioni di volontariato che si occupavano di immigrazione.

Parallelamente a questa evoluzione interna alla vita del sindacato, in quegli anni emergeva un fenomeno che sarebbe destinato a durare fino ad oggi, ovvero la tendenza degli immigrati ad entrare in relazione con quel sindacato e con quei servizi/uffici nei quali erano presenti loro connazionali. Tutto ciò produceva una situazione per cui in Camera del Lavoro arrivavano per lo più immigrati del Nord Africa e del Magreb, mentre gli immigrati provenienti dall'Africa centrale (in particolare dal Senegal, dal Ghana e dalla Nigeria) si rivolgevano alla Cisl per il fatto che nei loro uffici lavorava un operatore che proveniva da quella regione.

A fronte dell'obiettivo che la Camera del Lavoro si era posta, e cioè quello di rappresentare, indistintamente e indipendentemente dalla provenienza geo-culturale, tutti i lavoratori e le lavoratrici, diventava una priorità diversificare la nostra rappresentanza, considerata anche la crescente eterogeneità dell'immigrazione. I paesi di provenienza degli immigrati che i funzionari e i delegati incontravano nei luoghi di lavoro, infatti, si diversificavano sempre di più con il passare del tempo. Così già a metà degli anni '90 la Camera del Lavoro decise di potenziare l'Ufficio Stranieri e fu inserito, accanto al funzionario marocchino, un funzionario proveniente dal Ghana, che aveva già fatto una esperienza da delegato Cgil in una azienda di macellazione. Allo stesso tempo fu deciso di seguire una strategia di radicamento capillare sul territorio dell'Ufficio Stranieri; e si istituirono permanenze settimanali dell'Ufficio Stranieri anche in due zone sindacali della provincia: quella di Guastalla e di Correggio, zone dove era aumentata in modo costante la presenza di immigrati provenienti dal Pakistan e dall'India.

Intanto la città (e in generale tutta la provincia) cominciava a scoprire il fenomeno migratorio e le relative ricadute sul tessuto economico e sociale locale. Era il 16 Novembre 1996 quando la Camera del Lavoro insieme a Cisl e Uil organizzò la prima manifestazione provinciale di solidarietà nei confronti di due giovani operai immigrati non-comunitari (Jassine Mabchour di 24 anni e Mohamed Ouhssaine di 28anni), arsi vivi nel rogo di una baraccopoli a Villalunga di Casalgrande. Quella triste vicenda funzionò come un campanello di allarme per le nostre amministrazioni, per i servizi sociali e sanitari e per lo stesso

**> Reggio Emilia  
si accorse  
all'improvviso che  
intere famiglie di  
immigrati vivevano  
e dormivano  
sotto i ponti, nelle  
automobili, in  
baracche o in case  
abbandonate. La  
Cgil, tutto sommato  
più pronta di  
altri, cominciò ad  
interrogarsi sulla  
necessità di scelte  
specifiche, che  
fossero inclusive  
nei confronti  
dei cittadini  
immigrati <**

sindacato. Reggio Emilia si accorse all'improvviso che intere famiglie di immigrati vivevano e dormivano sotto i ponti, nelle automobili, in baracche o in case abbandonate. La Cgil, tutto sommato più pronta di altri, cominciò ad interrogarsi sulla necessità di scelte specifiche, che fossero inclusive nei confronti dei cittadini immigrati (il cui lavoro contribuiva a creare sviluppo e benessere nel territorio). Emerse la necessità di intervenire in ambiti che fino ad allora non erano stati considerati: la distribuzione residenziale degli immigrati, l'accesso ai servizi sanitari e ai servizi sociali, l'accesso all'abitazione e l'integrazione dei minorenni figli di immigrati nel sistema educativo locale.

Parallelamente a livello nazionale in quegli anni si verificò una proliferazione di decreti e di leggi frammentarie, che risolvevano solo parzialmente alcune lacune legislative. Solo nel 1998 con la Legge Turco-Napolitano la questione immigrazione sarebbe stata affrontata organicamente su un piano legislativo. La legge Turco-Napolitano, tuttavia, se ha avuto il merito di allineare la legislazione italiana sull'immigrazione alle altre legislazioni europee, ha assunto acriticamente alcuni aspetti ambigui di queste ultime, inaugurando una stagione legislativa orientata a principi, se non di restringimento, almeno di diversificazione dei diritti degli immigrati (si pensi, per esempio, all'istituzione dei CPT (centri di permanenza temporanea), causa di tante discussioni e tante divisioni tra le Organizzazioni Sindacali, all'interno della stessa Cgil, tra i movimenti, le associazioni e gli stessi immigrati). Non è, quindi, un caso se tutta la legislazione emanata dopo il 1998, inerente le condizioni di ingresso, le condizioni di lavoro, le condizioni di residenza e di accesso allo stato sociale degli immigrati, sia risultata sempre imperniata sull'ordine pubblico e sulla sicurezza (si pensi non solo alla legge Bossi-Fini, ma anche alla recente legge sul Pacchetto Sicurezza che introduce in Italia - e per la prima volta in Europa - il reato di clandestinità).

Centrale per la nostra organizzazione diventava in quegli anni, e lo rimane tutt'ora, la formazione sindacale di base per gli iscritti stranieri che in Cgil continuavano ad aumentare; centrale diventava la necessità di una loro rappresentanza sindacale all'interno dei luoghi di lavoro; centrale diventava il ruolo che essi dovevano svolgere una volta eletti i delegati sindacali, ovvero rappresentanti di tutti i lavoratori autoctoni e immigrati.

È con l'inizio del 2000 che si iniziarono ad eleggere delegati immigrati nei luoghi di lavoro (soprattutto della FIOM) e che si materializzarono le deleghe sindacali di lavoratori stranieri. Proprio in quel periodo fu costituito il *Coordinamento lavoratori immigrati*, con l'apertura, in tutte le zone sindacali della nostra

**> È con l'inizio del 2000 che si iniziarono ad eleggere delegati immigrati nei luoghi di lavoro (soprattutto della FIOM) e che si materializzarono le deleghe sindacali di lavoratori stranieri. Proprio in quel periodo fu costituito il Coordinamento lavoratori immigrati <**

**> È così che iniziarono le prime grandi assemblee con gli immigrati fuori dagli orari di lavoro, nelle giornate del sabato o della domenica, presso il Tempio Sick di Novellara, negli auditorium dei Comuni e nelle palestre delle scuole. <**

provincia, del *Centro lavoratori stranieri*, gestito interamente dal volontariato svolto dai delegati immigrati; si trattava di delegati, prevalentemente metalmeccanici, che lavoravano e risiedevano nelle vicinanze della Zona sindacale dove prestavano volontariato e che provenivano da diversi paesi del mondo: Ghana, Marocco, Pakistan, India, Senegal, ecc ... È proprio in quel periodo che divenne chiaro che per raggiungere i lavoratori immigrati non era sufficiente *intercettarli* quando si entrava nei luoghi di lavoro, nel corso delle assemblee sindacali o nel momento in cui si presentavano presso i *Centri lavoratori Stranieri* delle Camere del Lavoro per la compilazione di pratiche. Occorreva che allo stesso tempo la Cgil andasse da loro, soprattutto nei momenti in cui si dovevano organizzare iniziative, manifestazioni o si dovevano spiegare nuove leggi destinate a cambiare condizioni di lavoro e di soggiorno. È così che iniziarono le prime grandi assemblee con gli immigrati fuori dagli orari di lavoro, nelle giornate del sabato o della domenica, presso il Tempio Sick di Novellara, negli auditorium dei Comuni e nelle palestre delle scuole. È così che la Camera del Lavoro di Reggio Emilia decise di lavorare nei confronti dei migranti e con i migranti.

Due anni dopo, la sanatoria del 2002 e, successivamente, l'entrata in vigore del meccanismo delle quote fecero emergere dall'irregolarità centinaia di migliaia di immigrati e la Cgil di Reggio Emilia aumentò di anno in anno non solo i contatti con gli immigrati ma anche i suoi tesserati stranieri (al ritmo di 1.000 tesserati stranieri all'anno). Nello stesso periodo il *Coordinamento lavoratori immigrati* intensificò la sua attività, ampliò le sue competenze e si ramificò ancora di più sul territorio diventando una realtà sempre più importante per la CGIL reggiana.

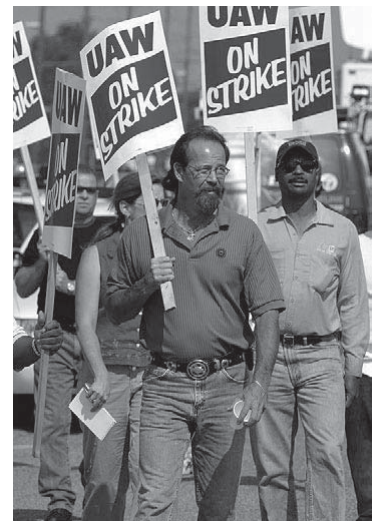
Ad oggi il *Coordinamento lavoratori immigrati* è diventato elemento importante e imprescindibile con cui la Cgil reggiana si rapporta con una larga parte di cittadini che lavorano e risiedono in questo territorio. La generosità e la passione dei funzionari e dei delegati immigrati, le modalità di operare e di intervenire nei luoghi di lavoro e sul territorio hanno permesso e permettono ancora oggi alla Cgil di diventare e continuare ad essere un punto di riferimento per una larga parte di lavoratori immigrati della nostra provincia. Questo patrimonio, frutto di diverse e coraggiose innovazioni organizzative, non può essere disperso in futuro. Non può essere un caso, infatti, se la Cgil di Reggio Emilia a fine 2008 contava tra lavoratori e lavoratrici comunitari e non-comunitari 10.120 iscritti su un totale di lavoratori attivi (esclusi i pensionati) di 46.202.

## IL SINDACATO AMERICANO DOPO L'ELEZIONE DI OBAMA

MATTHEW HANCOCK

Dopo decenni di continuo declino, nel corso del 2007 il tasso di sindacalizzazione negli Stati Uniti ha finalmente interrotto la sua tendenza negativa. Nel 2007 la percentuale di lavoratori iscritti ad un sindacato è aumentata rispetto al 2006, fino ad arrivare a 12,1% della forza lavoro. Per fare il confronto, nel 1983 lo stesso dato era pari a 20,1%. E ancora nell'ultimo anno, il 2008, il numero di iscritti ha registrato un altro modesto ma significativo aumento, raggiungendo il 12,4% della forza lavoro. Quando si tratta di un sindacato di mestiere (quale quello americano) ciò vuol dire che solo il 12,4% della forza lavoro americana, all'incirca, gode di un contratto collettivo di lavoro. Vi è anche un grosso squilibrio per quanto riguarda i settori nei quali gli iscritti lavorano. Nel pubblico, il 36,8% dei lavoratori appartiene ad un sindacato, mentre nel privato solo il 7,6% degli addetti ne fa parte: un rovesciamento totale rispetto ai numeri storici che hanno sempre visto la prevalenza del privato. Dalla manifattura, a lungo la forza predominante nel sindacato, proviene solo l'11,3% degli iscritti del settore privato. Allora, in quali settori sta crescendo il sindacato? La maggior parte dei nuovi iscritti lavora nel terziario, e viene dalle aree di lavoro a più basso contenuto professionale.

Esaminando questi dati, e l'andamento economico negli ultimi 30 anni, una delle conclusioni che si possono trarre è che il movimento sindacale rischia di spaccarsi in due, tra gli impieghi qualificati (quali metalmeccanici, insegnanti, infermieri) sempre meno presenti, e gli operai a basse qualifiche, e di diventare un movimento letteralmente impoverito, che rappresenti solo gli strati più deboli e meno qualificati della nuova classe lavoratrice statunitense e, di conseguenza, smetta di rappresentare una forza vera nella vita economica, sociale e politica del paese. Potrebbe finire per essere una controparte capace di imporsi in modo limitato e solo nella periferia dell'economia.



## LA SPERANZA DI OBAMA

La legislazione che governa l'attività del sindacato negli Stati Uniti rappresenta uno degli ostacoli ad una maggior diffusione della contrattazione collettiva. Per iniziare il processo di costituzione di una rappresentanza sindacale, il sindacato deve prima presentare una petizione, con almeno il 30 per cento dei lavoratori a favore, al *National Labor Relations Board* (l'ente nazionale per i rapporti sindacali). Dopodiché, l'ente, insieme al sindacato ed al datore di lavoro, fisserà un appuntamento per svolgere le elezioni per costituire una unità sindacale. Prima delle elezioni, il datore di lavoro è libero di fare una campagna che cerchi di convincere i lavoratori a non costituire la rappresentanza sindacale. La rappresentanza sindacale si può formare solo dopo che la maggior parte dei lavoratori vota a favore. Un'alternativa a questo processo lungo e difficile, è il cosiddetto "*card check neutrality*." In questo caso, il sindacato ed il datore si mettono d'accordo: il datore non cercherà di ostacolare il sindacato, e il sindacato, anziché presentare una petizione, mette in moto una specie di campagna di tesseramento. Se più del 50% dei lavoratori firma una scheda a favore, allora il sindacato verrà riconosciuto. Questa strategia è stata impiegata con grande successo, per prima, a Los Angeles durante la famosa campagna *Justice for Janitors*, poi successivamente diffusa grazie all'opera del sindacato dei lavoratori alberghieri e ristoratori (HERE), il sindacato degli addetti ai servizi (SEIU) e poi la coalizione "secessionista" *Change to Win*.

Con l'elezione di Obama, la grande speranza della classe dirigente sindacale era che il nuovo presidente facesse passare delle leggi che avrebbero imposto questo processo, detto "*card check*," ovvero l'utilizzo delle schede, in tutti i luoghi di lavoro. Tutti i sindacati speravano nella legge sulla scelta libera dei dipendenti, chiamata "*Employee Free Choice Act*,". Dopo un anno di incarico, Obama ancora non ce l'ha fatta. In più, la bozza di legge è molto diluita rispetto all'originale. Se mai diventerà legge, sarà molto debole rispetto alle intenzioni originarie.

Tutto ciò non vuol dire che Obama non è amico del sindacato. Anzi. Si dice che l'ex segretario generale dell'AFL-CIO, John Sweeney, sia stato invitato alla Casa Bianca di Bush una volta in otto anni, mentre dopo l'elezione di Obama ci sia andato una volta alla settimana. Tutto ciò mostra, semplicemente, i limiti di una strategia incentrata sul processo legislativo, specialmente nel contesto dell'economia globalizzata e nel prevalere di strategie d'investimento speculativo.

## UNA STRATEGIA INNOVATIVA E VINCENTE

Il ruolo di un grande sindacato in un paese democratico non è

› **Tutti i sindacati speravano nella legge sulla scelta libera dei dipendenti, chiamata "Employee Free Choice Act,". Dopo un anno di incarico, Obama ancora non ce l'ha fatta.** <

solo quello di proteggere i diritti dei propri iscritti, ma attraverso la loro rappresentanza portare avanti i diritti universali della classe lavoratrice e, quindi, della cittadinanza, sia per gli iscritti che per i non iscritti.

Ma tutto ciò è reso molto difficile da bassi tassi di sindacalizzazione e dalla preponderanza dei lavoratori più emarginati. Sono pochissimi gli impiegati, ingegneri ed informatici iscritti al sindacato, ad esempio. In più, quando le organizzazioni sindacali comprendono solo il 12,4% dei lavoratori, la capacità di condizionare il comportamento del legislatore è alquanto limitato. Quindi, i problemi del sindacato statunitense, e oserei dire del movimento sindacale mondiale, sono tre:

mantenere, o aumentare, il numero di iscritti rispetto alla forza lavoro complessiva;

rappresentare i diritti di un'ampia gamma di lavoratori, dagli operai meno qualificati alle alte figure professionali e quindi portare avanti un programma che sostenga diritti universali;

influire sui cambiamenti economici in atto, e non solo gestirli: per arrestare l'impoverimento della società, bisogna agire non solo per contrattare sugli stipendi e sulle condizioni di lavoro, ma imporre un altro modello di sviluppo economico che permetta stipendi più alti, ed una maggior qualità del lavoro per tutti.

Uno dei problemi principali che il sindacato deve affrontare è la finanziarizzazione dell'economia, ovvero il prevalere del capitale finanziario e di una logica speculativa. È questa forte pressione verso il rendimento a breve che spinge spesso alla delocalizzazione ed all'indebolimento dell'impresa. Paradossalmente, il problema delle piccole e medie imprese non è l'esposizione ai mercati finanziari, ma la scarsa offerta di capitale.

Alla luce di tutto ciò, è interessante notare che circa il 50% delle azioni scambiate nella borsa statunitense appartiene alla classe lavoratrice americana. O meglio, le azioni sono possedute, indirettamente, attraverso i fondi pensione che rappresentano nient'altro che gli stipendi differiti dei dipendenti che devono ancora andare in pensione. Messi insieme, i diversi fondi pensione privati americani rappresentano quasi 12.000 miliardi di dollari, di cui 400 miliardi sono in fondi negoziali, e 2.700 miliardi sono gestiti dagli Stati (pensioni per ex dipendenti degli Stati ed enti locali).

Nella maggior parte dei casi, questi investimenti vengono gestiti secondo una logica prettamente finanziaria. Spesso, questa logica ottiene buoni risultati per i pensionati, ma a discapito di chi lavora ancora (e chi continua a versare contributi). Ma, questi fondi, almeno quelli negoziali e gestiti dagli enti pubblici, dovrebbero rispondere a logiche diverse, più lungimiranti e

**> Alla luce di tutto ciò, è interessante notare che circa il 50 per cento delle azioni scambiate nella borsa statunitense appartiene alla classe lavoratrice americana. <**

indirizzati verso la massimizzazione del valore a lungo termine e la creazione di effetti positivi per la società.

In teoria, se i sindacati e/o i suoi alleati riuscissero ad indirizzare questi investimenti, si potrebbe condizionare il comportamento delle grandi imprese quotate in borsa, rafforzando il potere di contrattazione del sindacato, ed indirizzare nuovi investimenti verso progetti economici di maggiore utilità sociale.

## **LE STRATEGIE DI INVESTIMENTO DEL SINDACATO STATUNITENSE**

In Nord America, da alcuni decenni, è esattamente quello che sta succedendo. Il pioniere di questa strategia è il sindacato dei muratori che, dal 1964, impiega una percentuale degli investimenti nel fondo negoziale per finanziare la costruzione di case attraverso il sottofondo HIT. Gli investimenti vanno solo a quelle imprese che applicano un contratto collettivo di lavoro.

A partire dagli anni '80, si è assistito al decollo di molti fondi simili. Oltre al fondo HIT, diversi fondi sono stati creati a livello locale e regionale per finanziare la costruzione di decine di migliaia di case, creando milioni di ore di lavoro per i muratori. È interessante notare che gestire gli investimenti secondo una logica sociale-finanziaria, non ha portato a prestazioni economiche inferiori. Anzi, i fondi investiti secondo la logica del doppio ritorno (economico/sociale) nel settore delle costruzioni, danno tipicamente prestazioni migliori rispetto agli indici di riferimento. Quindi, esiste la possibilità di gestire investimenti in modo tale da trarre un beneficio sia in termini di rendimento che di rafforzamento della qualità del lavoro e la sua remunerazione.

Un'altra leva che ha sfruttato il movimento sindacale sono i fondi pensione gestiti da enti parastatali. Il caso emblematico è quello di CalPERS, (*California Public Employee Retirement System*) che sta per il Sistema Pensionistico dei Dipendenti Pubblici di California. CalPERS è il più grande esempio di questo tipo di fondi negli USA e il terzo al mondo, con quasi 190 miliardi di dollari investiti.

Ogni anno, i gestori del fondo di CalPERS dedicano una percentuale dei fondi ad investimenti in progetti mirati: investimenti che devono ottenere un ritorno economico comparabile all'indice borsistico di riferimento, ma che devono creare anche esternalità positive, quali la creazione di nuova occupazione in California, il finanziamento delle piccole e medie imprese, la costruzione di case per i bisognosi, e così via. Circa l'11% dei fondi è investito nello Stato della California, e la maggiore parte di queste risorse viene destinata ad investimenti mirati a produrre benefici alla collettività. Ad esempio, nel 2002 i gestori del fondo hanno

**> esiste la possibilità di gestire investimenti in modo tale da trarre un beneficio sia in termini di rendimento che di rafforzamento della qualità del lavoro e la sua remunerazione. <**

impiegato quasi 10 miliardi di dollari per finanziare mutui agevolati. In collaborazione con HIT, il fondo negoziale dei muratori, CalPERS ha investito 2 miliardi nella costruzione di 32 mila nuove case in California. Inoltre, ha investito 500 milioni di dollari, attraverso altri fondi di private equity, in piccole e medie imprese nelle zone rurali della California sottosviluppate. In tutto, è stato stimato che questi investimenti abbiano creato oltre 50 mila posti di lavoro in California.

Negli Stati Uniti, la categoria che viene identificata maggiormente con questo tipo di strategia è quella dei metalmeccanici (USW - *United Steelworkers*), che comprende 850.000 iscritti tra Stati Uniti e Canada. Oltre ad essere promotori della creazione di nuovi fondi di investimento solidale, i metalmeccanici hanno una storia oramai consolidata che li vede attivi nel cercare di influenzare il comportamento delle imprese attraverso la partecipazione diretta nel Consiglio di Amministrazione, promuovendo l'acquisizione di imprese in crisi da parte di investitori-amici del sindacato ed anche, a volte, nella trasformazione di imprese private in imprese autogestite. L'attuale segretario generale degli *United Steelworkers*, è tra i fondatori della *Heartland Labor Capital Network*, una rete che, dall'inizio degli anni '90, unisce sindacati, enti e fondi per promuovere lo sviluppo locale sostenibile, con investimenti nella manifattura e nelle piccole e medie imprese.

I metalmeccanici, negli ultimi decenni, sono intervenuti più volte, e con successo, per bloccare lo smantellamento di imprese e stabilimenti nella manifattura, salvaguardando i posti di lavoro ed il patrimonio di diverse comunità locali. A volte, sono stati gli stessi lavoratori, insieme al sindacato, ad acquisire l'impresa; altre volte è stato il sindacato a coinvolgere investitori-amici per bloccare l'acquisizione dell'impresa da parte di investitori che avrebbero chiuso gli stabilimenti. Nel tempo, gli strumenti e le strategie utilizzati sono divenuti più sofisticati. Ora, quando un'impresa va in crisi, sono spesso i metalmeccanici ad indicare gli investitori preferiti e a sviluppare, assieme agli stessi imprenditori, un piano industriale che comprenda benefici specifici per i lavoratori e/o pensionati dell'impresa, garantendo in contropartita il pieno appoggio nelle fasi di acquisizione. Il sindacato si è mostrato spesso capace di attuare delle strategie, riuscendo ad individuare investitori capaci non solo di creare benefici per i lavoratori stessi, ma di rafforzare la posizione competitiva (e quindi la sostenibilità economica a lungo termine) della singola impresa attraverso la creazione di sinergie con altre aziende possedute dall'investitore, ad esempio imprese a monte o a valle nella catena di fornitura. In questo modo, il sindacato riesce ad influire sullo sviluppo non

**> I metalmeccanici, negli ultimi decenni, sono intervenuti più volte, e con successo, per bloccare lo smantellamento di imprese e stabilimenti nella manifattura, salvaguardando i posti di lavoro ed il patrimonio di diverse comunità locali. <**

solo dell'impresa, ma dell'intero settore.

Ne è un esempio il caso dell'impresa siderurgica LTV. Nel 2001 l'impresa andò in bancarotta. L'investitore Wilbur Ross si mostrò interessato ad acquisire l'impresa e continuare la produzione, solo se il sindacato avesse appoggiato la ristrutturazione dell'impresa. In cambio, il sindacato si è reso disponibile a negoziare una forte riduzione del *management* e siglare un accordo con l'investitore per la destinazione di una percentuale dell'utile annuo ad un fondo per i pensionati che, a causa della bancarotta, avrebbero visto diminuire le loro pensioni. Con l'acquisizione, LTV divenne parte di *International Steel Group* (ISG) di Wilbur Ross. Successivamente, sempre con l'appoggio del sindacato, ISG acquisì un'altra impresa, Bethlehem Steel, andata anch'essa in crisi. Di nuovo, il sindacato negoziò con l'acquirente un rafforzamento dei fondi pensione in cambio del suo appoggio. Con l'acquisizione della Bethlehem Steel, ISG divenne il gruppo siderurgico più grande degli Stati Uniti. Successivamente il gruppo ISG si fuse con Mittal Steel Co., poi divenuto ArcelorMittal, ora il più grande gruppo siderurgico mondiale.

Questo percorso è stato reso possibile, in parte, grazie all'azione del USW, che è stato capace di intervenire, attraverso alleanze con investitori privati, in modo tale da rafforzare la competitività delle imprese siderurgiche americane, mantenendo la produzione ed i benefici per i pensionati che, essendo legati all'andamento dell'impresa, erano stati minacciati dalla bancarotta.

## **IL FUTURO DELLE STRATEGIE DI INVESTIMENTO**

Una futura direzione per l'azione del sindacato americano rispetto alle strategie di investimento potrebbe essere suggerita dal recente accordo tra lo *United Steelworkers*, e la *Mondragon Corporacion Cooperativa*, rete di oltre 100 imprese cooperative (la maggior parte nella manifattura) con sede in Spagna. Mondragon impiega oltre 70.000 persone.

L'accordo, reso pubblico il 27 ottobre di quest'anno, impegna entrambe le parti a formare cooperative nel settore manifatturiero, negli Usa e Canada, che facciano convivere i principi di "una testa, un voto" e della contrattazione collettiva all'interno della stessa impresa. Per il Segretario Generale di USW, Leo Gerard, l'accordo rappresenta "un primo passo verso la costituzione della cooperativa come modello d'impresa possibile, capace di creare lavoro, di dare più potere ai lavoratori e di rafforzare le comunità locali negli Stati Uniti e Canada."

## **CONCLUSIONE**

Non credo sia stato un caso che, quando il Presidente Obama

ha costituito la commissione per gestire la crisi automobilistica nel febbraio del 2009, tra le diverse possibilità abbia scelto Ron Bloom. E non credo sia stato un caso che, più recentemente, Bloom, laureato in gestione dell'impresa alla Harvard University, ex *investment banker*, nonché consigliere del segretario generale di *United Steelworkers* dal 1996 ed architetto delle strategie di capitale più sofisticate impiegate dai metalmeccanici, sia stato promosso da Obama alla posizione di responsabile della politica manifatturiera per gli Stati Uniti.

Ovviamente queste strategie sono controverse all'interno dello stesso movimento sindacale. Vi è sempre il timore, se non gestite in maniera partecipativa e trasparente, di confondere capitale e lavoro. D'altronde, la globalizzazione rappresenta un mutamento qualitativo nell'economia mondiale. Ciò richiede una risposta qualitativamente diversa da parte del sindacato. Non basta concentrarsi solo sulla contrattazione sui diritti, lo stipendio o la qualità del lavoro. Oggi, fare tutto ciò dipende sempre di più dalla capacità di influenzare il modello di sviluppo dell'impresa, e dell'economia. Fare questo richiede strumenti diversi. Abbiamo visto che uno di questi strumenti può essere l'utilizzo strategico del capitale: uno strumento capace, non solo di dare maggiore forza al potere contrattuale del sindacato, ma di mettere il sindacato stesso nelle condizioni di influire sul modello di sviluppo ed il carattere dell'economia, diventando, ancora una volta, promotore di diritti umani universali.

**> la globalizzazione rappresenta un mutamento qualitativo nell'economia mondiale. Ciò richiede una risposta qualitativamente diversa da parte del sindacato. <**

## L'EPOCA DELLE PASSIONI TRISTI

**MIGUEL BENASAYAG, GERARD SCHMIT (2008) L'EPOCA DELLE  
PASSIONI TRISTI FELTRINELLI, MILANO**

I due psichiatri francesi autori di questo libro mettono a fuoco con rigore, ma anche con grande facilità di scrittura, il disagio che pervade le giovani generazioni: un senso di tristezza e di vuoto che sfocia nell'incapacità di comprendere se stessi e di dare un significato alla propria vita.

“L'epoca delle passioni tristi” coglie le ragioni di tale sofferenza in un mondo in cui ormai le persone (adulti e adolescenti) sono vittime di una logica di coercizione e seduzione: la seduzione della pubblicità, ossessivamente trasmessa dai media, che tende a creare costantemente nuovi bisogni, e la coercizione dettata da una ideologia pervasa di utilitarismo. Pensiamo alla scuola. Quante volte sentiamo dire: “Studia! Altrimenti non trovi lavoro.”; mentre il piacere di apprendere fine a se stesso, inteso cioè come puro arricchimento personale, è messo decisamente in secondo piano. È attraverso questi due fuochi che il liberismo fa breccia nei cuori e nei cervelli dei ragazzi, fin dall'infanzia.

Ogni giorno un bisogno diverso. Ogni giorno un consumo diverso. Sull'insoddisfazione di ognuno il sistema trova la propria fonte di autoalimentazione. Non solo. Tutto deve avere uno scopo immediato e monetizzabile. Niente deve essere disinteressato, altrimenti “perdi tempo” e se perdi tempo sei un fallito, uno che la società rifiuta o, molto peggio, ignora; quindi il presente si dilata sotto la spinta di un'incessante ansia di consumo, di lavori avvilenti e senza scampo, e l'adolescenza può diventare una melma che avvolge l'individuo, ben oltre i suoi limiti naturali.

Senza parlare degli effetti della precarietà del lavoro sulla famiglia. Per gli autori, un genitore precario porta in casa le proprie frustrazioni, le proprie insicurezze, il proprio sentirsi “merce” senza valore, tutte cose che il bambino o l'adolescente percepiscono bene; il rapporto tra genitori e figli diventa teso, e la vita familiare si trasforma spesso in qualcosa di molto difficile da sopportare, il futuro si fa minaccioso.

Gli adolescenti sono coloro che più spesso vivono con maggior disagio questa realtà perché, come dicono i due psichiatri nel bel capitolo intitolato “Crisi dell'autorità”: “L'adolescente (...), lo studente che non riesce a risolvere le sue difficoltà a scuola, il giovane che sfida la polizia nel quartiere non “prolungano”

semplicemente la loro adolescenza, dal momento che la società non è più in grado di offrirgli il contesto protettivo e strutturante che questa crisi esige (...) Così ci troviamo spesso ad affrontare delle situazioni tragiche dovute alla mancanza di un contesto familiare strutturante.”

Assistiamo perciò al paradosso di una società autoritaria, che vuole l'individuo ultra-efficiente e iperflessibile, ma che mina le proprie basi, e cioè sradica l'autorevolezza dei genitori, dei padri e delle madri, i quali perdono diritti, dignità, sicurezze lavorative, venendo trattati alla stregua di un qualsiasi altro bene di consumo: in definitiva, quindi, si demolisce un istituto importante come quello della famiglia.

I problemi, tuttavia, non riguardano solo le famiglie. Nelle moderne società capitalistiche, caratterizzate dalla cosiddetta “economia delle minaccia” (di cui gli autori si occupano nel capitolo quarto) si è sempre costretti a rimediare alle emergenze, senza avere il tempo di pensare o di programmare nulla. Ci sentiamo indifesi di fronte a un contesto economico ostile: “quello creato da chi, per tentare di sopravvivere, ci attacca, conquista i nostri mercati, produce di più e più a basso costo, provoca la chiusura delle aziende, penetra nelle nostre frontiere, ecc.” A ciò si aggiunge il continuo bombardamento mediatico di informazioni apocalittiche, che diventano gradualmente parte integrante del nostro quotidiano orizzonte di vita e che inevitabilmente formano il nostro inconscio individuale e collettivo.

Senza drammatizzare, ma ponendo estrema attenzione a questi fenomeni, possiamo dire che anche l'educazione si fonda su un uso “razionale” della minaccia. Eppure, come ben sappiamo, ogni tentativo di educare qualcuno per mezzo di minacce è destinato al fallimento: basti vedere le inutili campagne sul tabacco o sugli incidenti stradali. La verità è che, secondo Miguel Benasayag e Gerard Schmit (che chiamano in causa Freud e Kant), la società moderna instilla e diffonde una vera e propria “pulsione di morte”.

Essi citano questo celebre aneddoto del filosofo tedesco. Occorre immaginare che la bella dei tuoi sogni sia in una stanza a cui puoi accedere e in cui puoi fare tutto ciò che desideri; ma quando uscirai ti attende una morte quasi certa. A questo punto, affermava Kant, nessuno accetterebbe di correre un simile rischio. Ma Kant parlava nel secolo che mitizzava i lumi della ragione e del progresso. Oggi non è più così, e nel comportamento di molti adolescenti assistiamo a una “freudiana” tensione verso la negatività che non è dettata solo dall'inconsapevolezza del pericolo che si corre facendo determinate azioni, bensì da una ricerca esasperata di emozioni sempre diverse e sempre più

forti: una esagerata pulsione di morte, appunto. Se la realtà è questa, se questo è il mondo, come resistere alla brutalità del sistema? La risposta tentano di darla gli autori non solo nell'ultimo breve capitolo, bensì lungo tutto il dipanarsi del libro. Benasayag e Schmit denunciano infatti questo drammatico stato di cose, ma invitano anche a riscoprire la gioia del fare disinteressato, delle passioni senza scopo di lucro (forse solo così si esorcizza quella tristezza che dà il titolo al libro), invitano a riscoprire cioè l'utilità dell'inutile e, in questo modo, senza alcuna sterile retorica rivoluzionaria, a fare una scelta radicale e controcorrente.

# LA NUOVA ECOLOGIA POLITICA

DANIELA  
FREDDI

JEAN-PAUL FITOUSSI E ELOIS LAURENT, (2008) FELTRINELLI, MILANO

Crisi finanziaria e crisi ecologica, due fenomeni distinti o invece due facce della stessa medaglia?

È dall'accostamento tra queste crisi che la tesi dei due economisti prende piede, unendo in un solo filo logico temi spesso mantenuti distinti: crescita economica, ecologia e democrazia.

Gli autori evidenziano come la teoria economica abbia storicamente contrapposto crescita e conservazione delle risorse naturali: lo sviluppo economico e industriale utilizza e trasforma le risorse naturali finite, alimentando l'umanità del presente ma compromettendo le generazioni successive. Fitoussi e Laurent delineano inoltre le due principali vie alternative allo sviluppo umano che derivano da tali premesse. Da un lato, in molti dei più importanti contributi teorici, l'economia viene descritta come sistema finito, basato su risorse destinate all'esaurimento che, qualora venisse raggiunto, potrebbe compromettere lo stesso sviluppo umano. Dall'altra parte, proprio in virtù di questo rischio, un filone della ricerca economica caldeggia un rallentamento della crescita, auspicando al massimo una migliore distribuzione della ricchezza già creata. Se la prima delle due alternative è palesemente non sostenibile, anche la seconda però appare poco convincente, se ricordiamo che su sei miliardi di persone viventi sulla Terra, ben un quarto vive in condizione di povertà estrema e due quarti stanno solo ora lentamente uscendo da una condizione di totale indigenza.

La contrapposizione tra sviluppo economico e conservazione dell'ambiente viene ulteriormente ampliata quando alla visione di un'economia chiusa, che si autoregola meccanicamente, si sostituisce l'approccio dinamico. Al primo approccio manca una variabile fondamentale, introdotta dalla prospettiva dinamica: il tempo. L'attività economica concepita come sistema meccanico incontra infatti grandi limiti nello spiegare l'evoluzione del mondo esterno poichè, mancando la variabile tempo, non viene considerata l'irreversibilità di alcuni mutamenti. L'evoluzione storica dell'uomo e del suo rapporto con la Natura ci insegna invece come si siano prodotti danni all'ecosistema più che proporzionati al livello di sviluppo economico e come molti di questi siano irreversibili. Il tempo può però rappresentare anche un elemento che consente un contenimento del degrado: il suo trascorrere da un lato favorisce la crescita delle conoscenze e l'avanzare del progresso tecnico e dall'altro permette di ritardare il consumo, fattori che possono rallentare l'esaurimento

delle risorse. L'investimento in ricerca e il contenimento dello sfruttamento delle risorse naturali sono quindi fondamentali per cercare di, se non invertire, quantomeno ritardare la corsa verso il depauperamento. Tuttavia, secondo gli autori, questa strategia da sola non basta per assicurare il progresso e risolvere la storica contrapposizione tra sviluppo ed ecologia, ma è necessario comprendere che dietro la questione ambientale si pone quella della giustizia sociale.

È il terzo e ultimo approccio presentato dagli autori, quello dell'economia aperta, il modello che consente di avvicinare economia, ecologia e democrazia. Secondo questa visione un'economia è e deve essere aperta alle considerazioni morali, relative alla sopravvivenza della specie umana: "l'autonomia dell'economia è una chimera, ed è sempre stata tale" (pag. 70). Esiste infatti uno scambio reciproco tra economia e ambiente, dove la prima può servire l'ecologia per il calcolo degli effetti dei diversi modelli di sviluppo e dove la questione ecologica è essa stessa al centro del mondo economico, come l'*excursus* teorico ha messo in luce. Entrambe queste tematiche vengono viste come sottoinsiemi della giustizia sociale, ovvero della questione democratica. In particolare secondo gli autori ci sono problematiche all'interno delle democrazie sinora rimaste irrisolte, che devono essere affrontate. Ad esempio, se le democrazie sono molto attive per contenere le disuguaglianze intra-generazionali, perché quelle inter-generazionali sono lasciate in secondo piano? Inoltre, le catastrofi naturali a parità di entità hanno impatti di molto inferiori nei Paesi ricchi e democratici che in quelli poveri ed autoritari, a testimoniare il fatto che il mutamento climatico ed i suoi effetti hanno conseguenze sociali fortemente diseguali. La soluzione al problema ecologico passa quindi dalla riduzione delle disuguaglianze, fra generazioni e fra Paesi, per mezzo del ripensamento dello sviluppo umano. Questo deve infatti essere perseguito non riducendolo a mera crescita economica ma considerandolo come effettiva "espansione delle libertà reali godute", nelle parole del premio Nobel Amartya Sen.

Partendo dall'assunto che la riduzione delle disuguaglianze sia intrinseca alla natura delle democrazie e illustrando, per mezzo di risultati scientifici, come gli interventi finalizzati all'aumento dell'uguaglianza abbiano anche virtù ecologiche, gli autori concludono che è possibile proseguire lungo il cammino dello sviluppo umano senza dover sacrificare gli ecosistemi terrestri, a patto però di innalzare il livello di democrazia. Nel complesso un libro di grande interesse, capace di restituire anche al lettore non esperto un quadro chiaro e completo dei principali contributi alla teoria economica e la posizione degli autori rispetto a questi, anche se, giunti al cuore dell'argomentazione, la complessità della tesi sostenuta non sempre riesce a coniugarsi con uno stile divulgativo.

## ADAM SMITH A PECHINO

MARCO  
TRENTINI**ARRIGHI G. (2008) ADAM SMITH A PECHINO, FELTRINELLI, MILANO**

«Adam Smith a Pechino» non è certo un libro facile. Molte sono, però, le ragioni per le quali merita di essere letto. La principale è che presenta un'analisi originale delle trasformazioni e degli sviluppi dell'economia mondiale secondo una prospettiva lontana dalle teorie economiche dominanti, che ha il pregio di combinare discipline diverse (economia, sociologia, relazioni internazionali e storia).

Il titolo potrebbe far pensare che Arrighi, scomparso a giugno, analizzi lo sviluppo economico cinese recente seguendo l'interpretazione che lo considera riconducibile al neoliberalismo, almeno dopo le liberalizzazioni avviate da Deng Xiaoping negli anni '80. Invece, il riferimento a Adam Smith riguarda alcuni aspetti della sua riflessione meno noti.

La tesi centrale del libro si ispira alla considerazione di Smith che l'affermazione di una società di mercato globale avrebbe comportato una maggiore equità fra le diverse aree geografiche. Al giorno d'oggi questa può essere una conseguenza di una duplice tendenza, la crisi dell'egemonia degli Stati Uniti, da un lato, e il successo economico della Cina, dall'altro.

Alla teoria dello sviluppo economico di Smith è dedicata la prima parte del libro. Si tratta di tre capitoli in cui viene presentato il quadro teorico e che sono di grande interesse soprattutto per gli studiosi, visto che la lettura del pensiero di Smith non è conforme alla letteratura prevalente. Ad esempio, Smith per Arrighi non può essere considerato né un teorico dello sviluppo capitalistico né un suo difensore. Inoltre la sua analisi dello sviluppo dell'economia di mercato è più convincente di quella di Marx che ipotizzava la diffusione del capitalismo a livello mondiale. Secondo Arrighi, infatti, non si è verificato un processo di convergenza, ma di divergenza come aveva, invece, sostenuto Smith. Più nel dettaglio, per Smith il motore dello sviluppo economico è l'espansione del mercato. Questo crea le premesse per una pluralità di modelli di sviluppo. In particolare è possibile distinguere due modelli principali: il primo, che può essere definito capitalistico, è caratterizzato dall'elevata intensità di capitale, dall'alto consumo energetico, dalla centralità del commercio estero e dal forte impatto sulla struttura sociale (conflitto di classe fra capitale e lavoro); il secondo, denominato di crescita smithina, è ad alta intensità di

lavoro, basso consumo energetico, si basa sul mercato interno e non modifica radicalmente il contesto sociale. La divergenza fra i due modelli si è verificata con la Rivoluzione industriale. Mentre l'Europa si è orientata verso uno sviluppo capitalistico, l'Oriente asiatico e la Cina, in particolare, hanno seguito una traiettoria di sviluppo smithiana.

Dopo aver definito il quadro teorico, nelle altre tre parti del testo Arrighi approfondisce la duplice tendenza alla perdita di egemonia degli Stati Uniti e all'ascesa della Cina. Nella seconda analizza la fase di turbolenza economica dal 1973 all'inizio degli anni '90. Negli Stati Uniti il boom economico del secondo dopoguerra è stato seguito, nel corso degli anni '70, da un declino del tasso di profitto dovuto sia all'eccesso di capacità produttiva (grazie soprattutto alla competitività di paesi come la Germania e il Giappone), sia al conflitto distributivo più favorevole al lavoro. Quanto avviene nell'economia per Arrighi non può, però, essere considerato disgiunto da quanto succede nel campo della politica e delle relazioni internazionali. L'egemonia degli Stati Uniti derivava, infatti, dal potere economico e dalla potenza militare. Oltre alla recessione economica, anche la sconfitta nella guerra del Vietnam è uno dei segni della crisi di egemonia degli Stati Uniti. Ad essa cerca di rispondere la controrivoluzione neoliberista. Si assiste ad un processo di finanziarizzazione dell'economia che cambia le basi dell'accumulazione del capitale che non sono più legate al settore manifatturiero e che rafforza anche politicamente gli Stati Uniti, visto che diventano il paese principale verso il quale avvengono i movimenti di capitale. Inoltre, rilanciano la corsa agli armamenti.

La terza parte del libro analizza gli eventi recenti che confermano la perdita di egemonia degli Stati Uniti. Da un lato, la guerra in Iraq, indipendentemente dal suo esito, può essere considerata un esempio del fallimento del progetto neoconservatore di rafforzamento dell'egemonia statunitense. Dall'altro, gli Stati Uniti stanno perdendo la supremazia anche nel campo della finanza soprattutto a causa dell'elevato deficit della bilancia commerciale che ha trasformato gli Stati Uniti in un paese debitore. Infine, nella quarta parte Arrighi descrive l'ascesa della Cina. Combinando analisi storica e attualità cerca di dimostrare perché si può affermare che la Cina stia seguendo una dinamica di sviluppo che può essere definita smithiana, diversa dall'Occidente capitalistico.

Chiaramente in un libro denso come quello di Arrighi molte sono le questioni che meriterebbero di essere approfondite, cosa che non è possibile fare in questa recensione. Indubbiamente offre interessanti spunti di riflessione sul capitalismo e sul neoliberismo. Rimane da vedere se le trasformazioni recenti comporteranno una ridefinizione dei rapporti fra paesi del Nord e del Sud intesi in senso lato e un superamento dell'intreccio fra capitalismo, militarismo e imperialismo.

## IL DECLINO DELL'UOMO PUBBLICO

DAVIDE  
DAZZI

**RICHARD SENNETT (1974), IL DECLINO DELL'UOMO PUBBLICO,  
MONDADORI, MILANO**

Tra accelerazioni vibranti e lunghe digressioni il libro confeziona una tesi sicuramente provocatoria: il declino della socialità e l'inquietudine sentimentale della vita attuale sono il risultato di un lungo processo di disequilibrio tra sfera privata e sfera pubblica e della supremazia della "tirannia intimista".

Pubblicato a metà degli anni '70, il libro di Richard Sennett vuole essere, per stessa ammissione dell'autore, la cornice storica e teoretica di tutte le sue opere precedenti sul declino sociale. A distanza di più di 30 anni dalla sua prima pubblicazione<sup>1</sup>, il libro non solo rilegge le trasformazioni economiche, sociali, culturali e di costume degli ultimi secoli, ma propone anche soluzioni interpretative di estrema attualità.

Se nell'epoca illuministica le tensioni tra pubblico e privato producevano rapporti sociali, le trasformazioni iniziate con il declino dell'*Ancien Regime* e lo sviluppo della borghesia hanno prodotto una "vita privata senza equilibrio e una vita pubblica vuota" (p.18). Due furono le principali spinte che mossero le trasformazioni: il capitalismo industriale e il processo di secolarizzazione. Se già nel corso del 1700 i flussi migratori verso i grandi centri urbani produssero una riprogettazione dello spazio cittadino che portò a considerare lo straniero come uno sconosciuto, le trasformazioni del capitalismo industriale dell'800 esasperarono questa tensione inducendo una stratificazione economica, sociale e territoriale della città. L'isolamento delle classi sociali ingenerò una limitazione dell'esperienza "urbana" per le classi inferiori, favorendo un progressivo processo di segregazione: in una generale omogeneizzazione economica per quartiere, lo spostamento diventò quindi una prerogativa borghese mentre agli operai fu sottratto il "diritto alla città". L'avvento del grande magazzino, continua Sennett, è il paradigma di come la vita pubblica da "scambio attivo" sia cambiata "in esperienza del pubblico più intensa, ma meno socievole" (p.174). Il grande magazzino è la propaggine commerciale di un sistema di produzione di massa, dove la teatralità della negoziazione a prezzi flessibili è un fattore di rallentamento alla vendita, e quindi da eliminare. Il cittadino-cliente perde un ruolo attivo per essere vittima di dinamiche consumistiche incardinate su quelle che Marx definisce "il feticismo delle merci": "lo stimolo all'acquisto derivava dall'aura provvisoria di estraneità e mistificazione di cui erano rivestiti gli oggetti" (p.178). Il sistema economico venutosi a creare non

1. Il libro è stato ripubblicato dalla Bruno Mondadori nel 2006.

avrebbe potuto funzionare senza una intrusione nella sfera pubblica di ciò che Sennet chiama la “personalità”, prodotto dell’affermazione di una nuova concezione secolarizzata del mondo. Il processo di secolarizzazione della società trova la sua espressione non solo nelle scienze, attraverso il positivismo e l’evoluzionismo darwiniano, ma anche nell’arte, nella psicologia e nelle consuetudini quotidiane. Nel corso del XIX secolo, a una demistificazione della religione seguì la demistificazione della condizione umana, che portò ad una considerazione della esistenza in termini immanenti. Gli uomini cominciarono quindi ad attribuire un significato personale ad ogni singolo evento della vita, mentre “ l’idea di una natura trascendente perse gradualmente ogni significato” (p. 415).

Quella che Sennett definisce a più riprese “l’intromissione della personalità” non alterò radicalmente solo la sfera pubblica ma anche il concetto di *privacy*. La famiglia assunse un ruolo idealizzato di ordine, nella convinzione che la personalità potesse realizzarsi solo attraverso relazioni personali stabili. È dalla intrusione della personalità che Sennett fa nascere la società intimista, in cui le persone sono portate a credere che l’intimità nelle relazioni sia un “bene morale” e che impersonalità, alienazione e freddezza siano i mali della società: “le ossessioni dell’lo sono un tentativo di risolvere gli intricati problemi del secolo scorso negandoli” (p.32). Secondo Sennett la società intimista ruota attorno a due principi fondamentali: il narcisismo e il *Gemeinschaft* distruttivo. Se il narcisismo conduce al trionfo della personalità individuale sugli interessi collettivi, il concetto di *Gemeinschaft*, ossia una comunità incardinata su una comunicazione piena e aperta, assume una connotazione distruttiva in quanto porta la comunità a considerarsi più come “essere” collettivo che come “azione” collettiva.

La cultura della personalità induce a identificare l’impersonalità con il vuoto. Per timore del vuoto la gente considera la politica come luogo in cui la personalità deve manifestarsi con forza e dove il politico è giudicato sulla credibilità e sui sentimenti che riesce a trasmettere piuttosto che sul contenuto delle sue azioni politiche. La politica della personalità promuove a leader quegli agenti dotati di “carisma profano”, che sono capaci di cavalcare il risentimento popolare verso una casta di privilegiati e che sanno abilmente rifugiarsi dietro la vetrina offerta dai media.

Il rifiuto intimista della impersonalità, inoltre, spinge la gente a concepire una comunità in termini localistici proprio quando la filiera del potere assume dimensioni internazionali, portando alla autodistruzione: “il perseguimento dell’interesse comune è impedito dalla ricerca di una identità comune” (p.321).

In ultima istanza, l’autore propone anche una via risolutiva per uscire da questo ciclo distruttivo della sfera pubblica, individuando nella città il luogo in cui imparare ad agire impersonalmente e dove il significato della azione collettiva deve prescindere dalla conoscenza personale.

# IL FUTURO NON È PIÙ QUELLO DI UNA VOLTA

Oggi il futuro sembra un problema particolarmente serio. A causa della crisi - si dice - è cresciuta l'incertezza e la paura del futuro. In Italia, lo slogan "diritto al futuro" identifica sia alcune associazioni operanti sulle tematiche ambientali, sia le iniziative promosse dal Ministero della Gioventù in tema di precarietà lavorativa. Nel dibattito inglese si parla dello sviluppo di tecnologie per "governare attraverso il futuro". Al nostro modello di sviluppo si rimprovera la mancanza di strategie e di visioni, cioè di uno sguardo verso il futuro.

## DIRITTO AL FUTURO

Si può parlare di diritto al futuro? In senso lato, il diritto al futuro riguarda le condizioni grazie alle quali è possibile immaginare, progettare e realizzare traiettorie di ben-essere e di sviluppo, individuali e collettive. Questo significa guardare alla vita delle persone e a quella di intere generazioni da una prospettiva che fa i conti con la disponibilità nel lungo periodo di una varietà di risorse, preoccupandosi per esempio di salvaguardare l'ambiente e di assicurare le condizioni dell'indipendenza economica che consentono di perseguire un progetto di sviluppo di sé. Il diritto al futuro ha a che fare con il rapporto fra le generazioni presenti e quelle future e con la responsabilità inter-generazionale, ma anche con la costruzione di biografie individuali basate sulla continuità e sull'assunzione di impegni di lungo periodo (Sennett, 2001).

Sul piano teorico, non si tratta di un diritto vero e proprio, mancando i requisiti che devono essere soddisfatti perché si possa parlare di una pretesa giuridicamente tutelata, per quanto si sostenga, a proposito di patto fra le generazioni e intertemporalità, che la stessa Costituzione costituisce intrinsecamente "un processo relazionale tra generazioni" (Abrescia, 2008).

Sul piano pratico, parlare di diritto al futuro sembra più difficile in Italia che altrove perché da noi è più risicata o incerta la disponibilità di alcune delle risorse cui si accennava prima: opportunità lavorative per le giovani generazioni; sostegni alternativi o integrativi di quelli familiari; ecc.. In presenza di un'architettura della protezione sociale ancora largamente

familiistica, il diritto al futuro è distribuito in modo molto diseguale.

Vi sono poi questioni che riguardano l'intero mondo globalizzato, pur avendo impatti specifici a seconda dei contesti. La questione ambientale è fra queste.

Fra le condizioni per poter immaginare e realizzare stati di benessere e sviluppo alcune sono "culturali". In termini generici, si può dire che queste condizioni sono collegate alla capacità di progettare e dunque di proiettarsi nel futuro. Un termine molto in voga è quello di visione, che evoca aspetti come la costruzione di altri mondi possibili e la condivisione di obiettivi. Se ne discute da tempo nell'ambito delle organizzazioni di impresa e del *planning* urbano, forse se ne abusa. Comunque, si può essere ormai ragionevolmente d'accordo sul fatto che, in assenza di un progetto di sviluppo, sia un'impresa sia una città rischiano il declino.

### **CAPACITÀ DI ASPIRARE**

Arjun Appadurai, un antropologo che ha lavorato molto sulla globalizzazione, ha proposto il concetto di "capacità di aspirare" (2004). La capacità di aspirare è una capacità culturale e riguarda la possibilità di avere "un'esperienza complessa della relazione fra fini e mezzi", di esplorare e di accumulare diverse esperienze, "di collegare beni e opportunità immediati a possibilità e opzioni più generali e più generiche" (p.61). Detto sinteticamente: è la capacità di guardare al futuro. Secondo Appadurai la cultura stessa non coincide, come normalmente si tende a pensare, con un orientamento verso il passato, né identifica esclusivamente la memoria e le tradizioni. La cultura, piuttosto, è un dialogo "fra aspirazioni e tradizioni sedimentate, fra orientamento al futuro e memoria del passato" (p.60).

Un dettaglio importante: Appadurai sviluppa il suo ragionamento a partire dalla questione dello sviluppo. Fa, più precisamente, riferimento al caso indiano. Si occupa perciò di situazioni in cui la povertà può essere estrema e la necessità di definire un progetto di sviluppo particolarmente impellente. Ma cosa c'entra la capacità di aspirare con lo sviluppo? Appadurai ovviamente richiama temi come l'*empowerment* e la promozione del benessere, riconoscendo un'importanza specifica alla prospettiva delle *capabilities* di Sen. Ma egli insiste in modo particolare sulla dimensione normativa e cognitiva della capacità di aspirare: in questo senso si tratta di una capacità culturale, che incorpora norme sociali, valori, codici di riconoscimento reciproco. È una capacità di navigazione - sostiene - perché implica la possibilità di esplorare il futuro usando la mappa delle norme sociali che orientano e vincolano l'azione. È, inoltre, una metacapacità, il cui sviluppo può favorire la costruzione di altre capacità. Il problema è che è distribuita in modo diseguale, i ricchi ne

hanno infinitamente di più dei poveri. Non perché i poveri abbiano un deficit cognitivo ma perché la capacità di aspirare, come qualsiasi capacità culturale, cresce attraverso “la pratica, la ripetizione, l’esplorazione, la congettura e il rifiuto” (p.66). Dove sono limitate le opportunità per fare queste esperienze riguardo al futuro (e questo, aggiunge, può essere un modo efficace di definire la povertà), anch’essa è limitata. Perciò la sua crescita “dovrebbe essere una preoccupazione prioritaria di qualsiasi tentativo di sviluppo e una componente prioritaria di qualsiasi progetto con altri obiettivi sostantivi (come la salute, l’alimentazione, il lavoro) diretto alla riduzione della povertà” (p.70).

Appadurai allora si chiede: come fare per accrescere questa capacità in chi ne è meno fornito? La sua risposta è che occorre accrescere la *voice*. E fa riferimento espressamente a Hirschman: parla cioè della capacità di “dibattere, contestare, indagare, partecipare criticamente” (p.79). La facoltà di *voice*, come la intende Hirschman, e la capacità di aspirare sono reciprocamente legate: ciascuna nutre l’altra.

Cosicché “nel contesto di qualsiasi politica o progetto in discussione la *voice* dovrebbe essere incoraggiata invece che soppressa o ignorata” (p.80). Inoltre “l’*empowerment* ha una traduzione ovvia; accresce la capacità di aspirare, specialmente per i poveri”(p.81).

Il fatto è che quello che Appadurai dice a proposito di capacità di aspirare riguarda anche situazioni non estreme e luoghi meno lontani.

## **PAURA DEL FUTURO**

In una ricerca recente sui ceti medi, Barbera, Negri e Zanetta (2008) hanno analizzato le trasformazioni che hanno interessato le dinamiche di transizione alla vita adulta nel passaggio dal fordismo al post-fordismo. Mettendo in rapporto queste dinamiche con i modelli di cittadinanza, hanno evidenziato che nella società industriale “il modo giusto di diventare cittadini è stato quello sancito dal rispetto generalizzato dell’ordine di sequenza SLCMF/SCMF” (p.156), cioè le sequenze scuola, lavoro, casa, matrimonio e figli per gli uomini; scuola, casa, matrimoni e figli per le donne. Il punto importante è che, sempre nella società industriale, quest’ordine ha smesso di essere un modello di riproduzione esclusivo dei ceti medi, com’era invece nella fase precedente, e si è generalizzato alle classi lavoratrici. È intervenuto, dicono gli autori dello studio, un processo di sacralizzazione delle successioni maschili e femminili. Un processo che è compenetrato a quelli grazie ai quali una serie di protezioni è stata istituzionalizzata in diritti. Cosicché “(...) riconoscere a ciascun cittadino il suo status ha voluto dirgli consentirgli di trovare, dopo aver acquisito un livello adeguato

di istruzione, un lavoro tale di permettergli di sposarsi, mettere su casa, allevare dei figli, farli studiare, e così via. Tutto ciò mantenendo aperte le prospettive di mobilità sociale e garantendo la protezione dai rischi che possono determinare cadute del tenore di vita” (pp.156-157).

Stiamo parlando, evidentemente, di futuro. Un futuro che viene organizzato in sequenze standardizzate e prefissate. Visto con gli occhi di oggi, il ventaglio di opzioni che la società industriale ha reso accessibile alle persone è abbastanza limitato, per di più inscritto in un tempo rigido. Il futuro in questa luce appare costrittivo, un futuro obbligato più che scelto. Ma al contempo in questa fase vi erano le condizioni materiali e istituzionali perché la prospettiva di una vita migliore diventasse abbastanza generale e inclusiva. Se non di tutti, il futuro è stato, in queste circostanze, di molti.

Come è noto, la società industriale è stata per un certo tempo teatro di vicende tumultuose, di mobilitazioni sociali e mutamenti culturali che, insieme ad altri fattori, hanno concorso a incrinare quegli ordini di sequenze, de-standardizzandoli. Si potrebbero rileggere queste vicende, che hanno scosso l'occidente europeo fra gli anni '60 e gli anni '70 del secolo scorso, alla luce dello sviluppo della capacità di aspirare. Esse infatti si sono alimentate di una domanda di autonomia e libertà che, fra le altre cose, ha profondamente toccato il quadro normativo che prestruttura il rapporto fra le opportunità presenti e le opzioni possibili, cioè le mappe e le capacità di navigazione di cui parla Appadurai. Beninteso: nonostante si sia prevalentemente connotata come una rivendicazione “contro” la struttura gerarchica e il tessuto autoritario della società, questa domanda di libertà è figlia - anche se talvolta misconosciuta - del modello di riproduzione della società industriale e delle tutele che l'hanno sostenuto.

Il presente è molto sfaccettato. Vi sono sicuramente nuove opportunità. I ceti medi, osservano gli stessi ricercatori, oggi seguono nuove strategie riproduttive che hanno come precondizioni alcuni tipi di libertà (per esempio la libertà dal bisogno impellente o dai vincoli familiari) o presuppongono dotazioni significative di risorse come il capitale sociale. In questo senso si tratta di strategie più esclusive e selettive di quelle precedenti, con effetti più diseguali. Contemporaneamente c'è più paura. Paura di cadere, precisamente (p.157), che è anch'essa una forma di paura del futuro. Infatti “(...) le nuove strategie di riproduzione del ceto medio mostrano in modo palese il loro carattere privato, la loro limitata generalizzabilità, la loro connessione con posizioni di rendita (...) nonché con la distribuzione asimmetrica delle risorse materiali. Da qui la paura: nella percezione soggettiva il successo dipende nuovamente in modo pesante dalla presenza di patrimoni economici privati e dall'accesso privilegiato alle risorse di capitale sociale nell'ambito di reti di solidarietà fra pari.

Se queste risorse vengono erose dalle dinamiche economiche o su di esse si perde il monopolio, nessun riconoscimento pubblico di status mette più al riparo dall'esclusione". (p.158).

## **GOVERNARE ATTRAVERSO IL FUTURO**

Si può governare attraverso il futuro, servendosi delle tecnologie adeguate. Una modalità tradizionale è costituita dalle assicurazioni sociali pubbliche, una straordinaria invenzione per fronteggiare i rischi sociali basata su tecnologie di misurazione delle probabilità che un evento negativo si verifichi e delle sue ripercussioni. Come sostengono alcuni studiosi inglesi, oggi è in gioco soprattutto la possibilità di far fronte all'incertezza radicale rappresentata da eventi quali disastri ambientali, pandemie, ecc.. Si tratta di situazioni dalle probabilità e dagli effetti meno calcolabili. In questo senso governare attraverso il futuro significa avere capacità di immaginare l'inaspettato, o di immaginare ciò che non è immaginabile. Possono esservi diverse strade per dar corso a una prospettiva di questo tipo. Si può ipotizzare che il campo di possibilità sia delimitato ai suoi estremi da due possibilità opposte fra loro. Una si dedica ad alimentare la paura. L'altra investe sullo sviluppo della capacità di aspirare, soprattutto dove questa capacità è limitata o assente. La prima, va da sé, alla fine è autodistruttiva: la paura uccide il futuro. La seconda richiede molta immaginazione nel ripensare e ri-creare spazi e risorse per la *voice* e per la partecipazione alla vita collettiva. È perciò molto impegnativa, innanzitutto per la politica. Ma è un bene che lo sia, dal momento che "il discorso politico deve offrire non soltanto misure politiche, ma anche identità che consentano alla gente di dare un senso a ciò che sta vivendo e che le offrano una speranza per il futuro" (Mouffe, 2007: 28).

## **BIBLIOGRAFIA**

Abrescia M. (2008), Un diritto al futuro: analisi economica del diritto, Costituzione e responsabilità tra generazioni, in Atti del Convegno *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Napoli, Jovene, pp. 162 - 172.

Appadurai A. (2004), The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition, in Rao, Vijayendra R., Walton M., (eds.), *Culture and Public Action*, Stanford, University Press.

Barbera F., Negri A., Zanetti M. (2008), Una questione generazionale? Ingresso nella vita adulta, crisi del ceto medio e cittadinanza sociale, in Bagnasco A., a cura di, *Ceto medio. Perché e come occuparsene*, Bologna, Il Mulino, pp. 119-164.

Mouffe C. (2007), *Sul politico*, Milano, Bruno Mondadori.

Sennett R. (2001), *L'uomo flessibile, Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.

## VISTE E RIVISTE SCENARI CONTROVERSI. PROSPETTIVE A CONFRONTO SULLA SICUREZZA E SUL LAVORO

*La sicurezza impossibile: uno sguardo interdisciplinare*, sezione monografica di “Contemporanea”, vol. XI, n. 4, 2008, pp. 683-738  
*Come cambia il lavoro*, sezione monografica di “Quaderni di sociologia”, Vol. III, n. 1, 2008, pp. 7-112

Un utile servizio all’analisi e al confronto in merito a questioni di grande rilevanza ci è stato offerto di recente da due riviste, diverse per taglio e ambito disciplinare (quello storico e quello sociologico), ma entrambe accomunate dall’apertura a quanto si trova ai confini, e oltre, della propria area di sapere. Al centro di queste analisi a più voci, due terreni tematici di estrema importanza, ovviamente, per una rivista come la nostra. La rivista di studi storici “Contemporanea”, infatti, ha invitato diversi studiosi a lavorare attorno al modo in cui il binomio “sicurezza/ insicurezza” si è venuto trasformando nel corso del tempo, in relazione a differenti materie, che vanno dalle questioni di sicurezza e protezione sociale a quelle della sicurezza in rapporto all’impetuoso sviluppo contemporaneo dell’apparato tecno-scientifico, dalla relazione tra sicurezza e rischio nel contesto dell’economia contemporanea ad alta intensità di finanziarizzazione al conflitto interpretativo tra visioni della sicurezza centrate sul concetto di *national security* [sicurezza nazionale] e *human security* [sicurezza umana] e via proseguendo. Il quadrimestrale “Quaderni di sociologia”, diretto da Luciano Gallino e Paolo Ceri, ha invece raccolto quattro riflessioni concernenti “come cambia il lavoro”, formulate dalle diverse angolazioni dell’analisi sociologica, economica e giuridica.

Richiamando le parole di Robert Castel (2004: 5), che i curatori (Fabrizio Tonello e Elisabetta Vezzosi) riportano nell’*Introduzione* all’approfondimento condotto dalla rivista “Contemporanea”, il paradosso in cui le società si trovano rispetto al tema della sicurezza consiste nel fatto che, pur essendo queste ultime le società più sicure mai esistite, il senso di insicurezza e le paure ad esso collegate non sono affatto diminuite, e questo perché “il sentimento di insicurezza non è del tutto proporzionale ai pericoli reali che minacciano una popolazione. Esso è piuttosto

l'effetto di un dislivello tra un'aspettativa socialmente costruita di protezioni e le capacità effettive, da parte di una determinata società, di farle funzionare". Così accade che mentre sull'insicurezza, sulla sua alimentazione e sulla sua gestione si costruiscono fortune politiche, lo *Human Security Report* del 2007 documenta un calo del 40% dei conflitti sul pianeta dal 1997 ad oggi e il dimezzamento del numero di conflitti nell'Africa Subsahariana dal 1999 e, per rimanere più vicini a casa nostra, i dati del ministero dell'Interno mostrano nel nostro paese un sensibile calo della criminalità nell'ultimo decennio. Nel saggio dedicato a "Sicurezza e insicurezza sociale" Gianni Silei ricostruisce l'"invenzione" della sicurezza sociale in quanto "punto di approdo di un lungo processo evolutivo a seguito del quale specifiche istituzioni forniscono protezione contro i principali rischi connessi alla modernità (infortuni e invalidità, malattia, vecchiaia, disoccupazione)" (p.688). Nate da finalità non certo benevole nei confronti delle persone in condizioni di difficoltà, le prime disposizioni di lotta al pauperismo promulgate già in età moderna (nel '500), si fondavano su una definizione della povertà come "stigma", assumevano come obiettivi la "salvaguardia del diritto di proprietà e, più in generale, dell'ordine pubblico" (p.688) e la difesa "dai", più che "dei", poveri. Successivamente all'introduzione di forme embrionali di protezione sociale - di impostazione paternalistico-autoritaria e occupazionale nella versione bismarckiana, ma poi progressivamente anche in una forma liberal-democratica di matrice universalistica - aventi lo scopo di disinnescare gli effetti più destabilizzanti di una sempre più pressante "questione operaia", due passaggi storici imprimono una svolta chiave nell'evoluzione delle forme di protezione sociale. La prima guerra mondiale, prima, ed il periodo della Grande depressione del '29 poi, infatti, contribuirono a far emergere la precarietà strutturale delle condizioni di vita moderna, ma anche l'esigenza di superare concezioni dell'economia che concepivano l'insicurezza come variabile trascurabile nei modelli di analisi. Le condizioni di crisi generarono poi risposte differenziate a seconda dei contesti in cui si venivano inscrivendo: da un lato, lo stato sociale corporativo-autoritario o totalitario nei paesi fascisti, dall'altro lo sviluppo di un vero e proprio sistema di sicurezza sociale così come venne inaugurato dal presidente statunitense Roosevelt. Sarà di nuovo il conflitto mondiale ad accelerare un processo che, pur nelle rilevanti differenze nazionali, accomunerà tutta l'Europa occidentale nella edificazione di sistemi di *welfare state*, semplicisticamente "riassumibile nella formula Keynes (cioè politiche di interventismo statale in economia) + Beveridge (cioè politiche sociali ispirate ai principi della *social security*)"

(p. 693). L'analisi storica lascia a questo punto il posto a quella sociologica, poiché il quadro contemporaneo ci restituisce per intero, per quanto trasformato, le incertezze che lo stato sociale aveva puntato ad esonerare una volta per sempre: il crescente affanno dei ceti medi, il declino non solo del "sogno americano" ma anche della sua interpretazione più individualista in chiave di *ownership society* [società della proprietà], l'intensificarsi del ruolo della "paura" come figura emotiva chiave attorno alla quale sembrano coagularsi politica ed economia, costituiscono infatti lo scenario presente in cui deve essere ripensata l'organizzazione sociale della sicurezza. Paradossalmente, uno dei principali fattori che sta contribuendo massicciamente all'aumento della insicurezza planetaria, vale a dire l'ingegneria finanziaria, è stato prodotto (anche) dalla convinzione che proprio tale fattore avrebbe consentito di diminuire i rischi connessi all'attività economica, a partire dalla convinzione che (scrive Alessandro Volpi, *Dalla sicurezza del mercato artificiale al rischio epidemico. La stagione della crisi finanziaria*) "la nuova ingegneria finanziaria fosse in grado di risolvere non solo buona parte dei problemi tecnici dei mercati ma anche di provvedere alla creazione di ricchezza per un'economia internazionale ormai dotata di dimensioni troppo limitate se fondata soltanto sui contenuti produttivi 'reali'" (pp.698-9). Volpi ricostruisce quindi la dinamica dei più recenti fatti economici che hanno condotto alla situazione attuale, così come - terreno altrettanto importante - Fabrizio Tonello (*La sicurezza nei mass media*) mette a fuoco il tema cui già accennavo all'inizio di questa ricognizione: da una parte il dato nazionale della diminuzione degli omicidi di un terzo tra 1991 e il 2006, dall'altra il crescente successo di politiche fondate sul montante senso di insicurezza. Il ruolo dei media, in questo ambito, è rilevante e di lungo periodo. A partire dalle lontane radici di quella che poi diventerà l'ideologia della "tolleranza zero" (priva di qualsiasi effetto concreto se non quello dell'enorme miglioramento della popolarità dei sindaci che l'hanno cavalcata), il sistema dei media e quello politico hanno da tempo instaurato un meccanismo di reciprocità, in cui entrambi ottengono guadagni, di attenzione il primo, di visibilità il secondo, dall'enfasi sull'insicurezza. A causa di un lungo processo di trasformazione nel modo di operare dei media stessi e del loro linguaggio, nonché di un "allargamento della sfera dei comportamenti sociali penalmente sanzionabili", che di per sé alimenta la divergenza tra percezione e realtà dell'insicurezza (p.710), il fenomeno insicurezza si configura sempre più come una (tendenziosa) rappresentazione di realtà che ha però effetti reali. I contributi dedicati ad un caso specifico e determinante di evoluzione del concetto di "sicurezza

nazionale”, vale a dire quello degli Stati Uniti (Mario Del Pero); al modo in cui la prospettiva di genere è venuta riconfigurando l’approccio delle istituzioni sovranazionali alle politiche ed alle misure di “sicurezza umana” (Paola Degani); e infine al modo in cui le caratteristiche dell’intreccio contemporaneo tra scienza e tecnica producono una crisi di credibilità dell’apparato tecnoscientifico stesso e della sua capacità di garantire sicurezza, ma anche ai risvolti positivi che tale sfiducia può avere (Michela Nacci), concludono l’approfondimento di “Contemporanea”.

Diverso, come dicevo, il terreno su cui si muove la ricognizione proposta da “Quaderni di sociologia”. “Come cambia il lavoro”, questo il titolo della sezione monografica, si apre con una analisi di Mario Deaglio, *Il lavoro industriale in un mondo capovolto: interrogativi e sfide*, che argomenta in dettaglio la profonda modificazione strutturale nell’economia mondiale entro cui occorre inscrivere qualsiasi ragionamento sul lavoro: “i paesi a reddito medio (segnatamente la Cina, con l’aggiunta del Messico e della Russia) hanno superato i paesi ad alto reddito nella produzione industriale attorno al 2005; se a questi si aggiungono i paesi a basso reddito (che comprendono potenze industriali come l’India e il Brasile) tale sorpasso è avvenuto qualche anno prima, attorno all’inizio del XXI secolo” (p.8). A partire da questo quadro e dalle trasformazioni che il modo di produzione industriale ha subito (superamento delle grandi concentrazioni industriali; intensificarsi della distinzione tra lavoratori addetti a mansioni *core* e lavoratori periferici, e maggiore esposizione dei secondi a discontinuità e precarietà; maggiore vulnerabilità di tale sistema rispetto alle carenze e ai problemi delle comunicazioni - stradali, telematiche - e così via), Deaglio propone alcuni interrogativi concernenti: il rapporto tra frammentazione del lavoro e frammentazione sociale; gli effetti dell’attenuamento del rapporto tra lavoro e prodotto; i rischi intrinseci ad una concezione ‘innatista’ (qualcosa che si possiede, non che si apprende) del capitale umano che tende sempre più spesso a prevalere; gli effetti di una crescente domanda di “beni non escludibili”; l’insorgere di una segmentazione sempre più forte delle società avanzate (un “*lumpenproletariat*” mondiale); la centralità dei servizi sociali per la famiglia e la produttività relativa femminile; il mutamento dei confini tra lavoro e non-lavoro. Nel suo saggio su *Effetti di globalizzazione: disorganizzazione e riorganizzazione sociale dello spazio*, Arnaldo Bagnasco si concentra invece sulla relazione tra mutamento sociale e dimensione spaziale. In particolare, lo studioso è interessato a mostrare come l’immagine di un sistema economico che va sempre più volatilizzandosi e liberandosi dai vincoli spaziali è parziale: “se esistono forti e per molti aspetti

positive pressioni alla mobilità e a relazioni tessute a distanza, esistono anche pressioni e convenienze alla permanenza, vale a dire di relazioni stabilizzate in un luogo: dopotutto anche l'immagine della rete richiama sia fili che nodi" (p.25). Due gli esempi a cui ricorre per concretizzare tali considerazioni: il caso di una *trading room* [una grande sala in cui un centinaio di operatori finanziari lavorano su altrettanti computer] ovvero apparentemente una perfetta rappresentazione di attività priva di connessione con lo spazio, che ad una analisi approfondita si rivela essere una complessa "comunità di interpretazione", cioè uno spazio in cui si combinano conoscenze a distanza ma anche indispensabili interazioni dirette tra le diverse figure compresenti; il caso, più familiare, del ritorno sulla scena di città, regioni e sistemi locali come dimensioni chiave nella maggior parte delle recenti esperienze di successo economico ed imprenditoriale. Due ulteriori contributi estendono poi l'analisi in altre direzioni ancora. Alberto Baldissera (*Proteggere Zeus da Chronos: il futuro del lavoro nell'Italia contemporanea*) propone una approfondita (a tratti anche discutibile) analisi del lavoro in Italia: retribuzioni mediamente poco elevate e bassa (e decrescente, da un decennio circa) produttività sono le caratteristiche specifiche del nostro paese, che presenta uno scenario contemporaneo segnato da sistema pensionistico deficitario, persistente illetteratismo, sistema scolastico inefficace e inefficiente, quota di povertà relativa maggiore nella coorte di età inferiore ai 18 anni e minore in quella d'età superiore ai 65 anni; Massimo Roccella (*Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*) ricostruisce, dal punto di vista del diritto del lavoro ma utilizzando anche il dibattito e le analisi di altri ambiti disciplinari, il tema delle nuove condizioni di lavoro autonomo e degli strumenti giuridici (esistenti o oggetto di progettazione) volti a regolarne l'uso.

#### **BIBLIOGRAFIA**

- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.
- Delves P. (2009), *2009: fuga da Harvard*, supplemento de "Il Sole 24 Ore", 16 maggio, pp.137-140 [scaricabile da [www.stampa.cnr.it/RassegnaStampa/09-05/090515/LYDR9.tif](http://www.stampa.cnr.it/RassegnaStampa/09-05/090515/LYDR9.tif)]
- Johnson S. (2009), *Il golpe di Wall Street*, "Internazionale", n. 800, 19 giugno, pp.32-39.
- Krugman P. (2009), *Gli errori degli economisti*, "Internazionale", n. 813, 18 settembre, pp.30-39.
- Vitale M. (2009), *Sbagliare non era obbligatorio*, "Il Sole 24 Ore", 24 maggio, p.2.

## GLI OPERAI NON HANNO BUONA STAMPA

Gli operai non hanno buona stampa. Non ce l'hanno neanche cattiva, in verità. Perché, generalmente, gli operai non esistono anche se ci sono. Categoria del secolo scorso. Eppure... Eppure noi dell'Unità, quando abbiamo riaperto la cronaca locale Bologna/Emilia-Romagna (era il 27 gennaio 2002) a Santa Viola, ex cuore e anima dell'industria bolognese, ci siamo accorti di essere i vicini delle vecchie tute blu: non le tremila di una ventina d'anni fa ma quelle, poche centinaia, della Sabiem e della GD.

A Santa Viola il paesaggio è in veloce trasformazione. Le case si sono "mangiate" la Panigal, l'Esselunga ha preso il posto della Riva Calzoni, i condomini sono sorti al posto di attività produttive a volte delocalizzate, altre volte fallite o dismesse. Non si sente più odore di polvere di ferro e Santa Viola è diventata un crogiolo di cambiamenti economici e sociali. E proprio qui, il 5 novembre 2007, abbiamo visto e raccontato l'inizio del lungo presidio alla Sabiem. Un presidio per difendere il futuro di 61 fonditori con professionalità ed età media alte: le condizioni peggiori per trovare un altro lavoro.

La Sabiem era l'ultimo micro tassello del puzzle che formava l'impero planetario della Filippo Fochi, gruppo quotato in borsa che ai primi anni Novanta aveva duemila dipendenti e fatturati da 1500-2000 miliardi. Ma che poi rimase vittima della sua gigantesca struttura ed anche della prima guerra nel Golfo quando Saddam smise di pagare gli impianti che la Fochi gli aveva realizzato. Dell'impero fondato da Filippo Fochi era rimasto il palazzone bianco che si vede dalla via Emilia, la fonderia e i terreni prossimi all'ospedale Maggiore. Aree appetibili per Fochi, per i costruttori, per il Comune. Insomma, quel tipico intreccio di interessi lontani e diversi ma che hanno il minimo comun denominatore nel principale nemico del lavoro manifatturiero: la rendita fondiaria. Per la Sabiem ci sono stati anni di discussioni sulla delocalizzazione a Calderara. Impegni più teorici che pratici. Perché Roberto Fochi, l'erede delle briciole del grande gruppo che fu, non ha mai avuto voglia di proseguire l'attività. Nel 2005 aveva venduto ad una immobiliare e, nell'autunno del 2007, la situazione è precipitata con lo spegnimento dell'altoforno, i macchinari messi sul mercato, la restituzione degli stampi

ai clienti. Storia chiusa, nei conti di quasi tutti, ma non per gli operai che da tempo sono sul chi va là. Mesi prima, il 16 marzo, durante uno dei primi presidi, avevano anche fermato il corteo del presidente della Repubblica che stava recandosi alla Ducati e illustrato a Napolitano i loro timori. Che si materializzeranno puntuali.

Il presidio ha una forte carica evocativa. Dal novembre 2007 al gennaio 2008 ogni giorno scriviamo della Sabiem, apriamo un diario che affidiamo ai singoli lavoratori, facciamo cronache minuziose, viviamo in diretta un dramma e siamo testimoni della fine prossima di una storia gloriosa. Tutto ci pare enormemente notiziabile. Eppure siamo soli. Sugli altri giornali, eccezion fatta per il Domani di Bologna, non compare quasi nulla. Ma la crisi Sabiem ha una forza propria, una empatia che risveglia i sentimenti di Bologna. Inizia una processione laica e solidale davanti alla fonderia per portare soldi, generi alimentari, pacchi regalo (siamo sotto Natale).

Non c'è chi, oggi, non veda analogie con la lotta della Innse. Ma allora era la Sabiem e basta, la Sabiem che ha preceduto di quasi un anno il crollo delle borse e i cambiamenti che avrebbero investito il lavoro. La stampa locale non se ne accorge? Impossibile, non vuole accorgersene. È la stessa stampa che oggi, dovendo dare gerarchia alle sue pagine, in un giorno di trattative sulla vertenza dei 50 professori d'orchestra del Teatro comunale e gli scioperi spontanei dei 20 mila metalmeccanici bolognesi contro il contratto separato, dedica i titoli principali ai primi.

Non fa tendenza Cipputi. Non riesce a mettere la sua voce su quei media che rizzano le orecchie per ogni sussurro della politica, per ogni scricchiolio che si ode nei palazzi del potere. Deve alzarla la voce Cipputi, andare in alto esso stesso. Alla Innse ebbe l'idea del carro ponte e quella fu la svolta. Alla Sabiem i lavoratori non ci pensarono, forse perché ad un certo punto parve che la vertenza si fosse indirizzata su un buon binario, che passava dal fallimento a una successiva asta che avrebbe visto partecipare un sicuro compratore capace di dare continuità alla produzione. "Tra un po' qui in redazione tornerete a sentire l'odore del ferro fuso...", ci disse Roberto Battelli, l'anima del presidio della Sabiem. Non andò così. I Cipputi della Sabiem sono in mobilità, nessuno di loro sentirà più l'odore del ferro fuso. Nei terreni della Sabiem le erbacce hanno oramai formato una giungla e uno striscione ringrazia "il compagno Roberto Battelli" che un infarto si è portato via all'inizio di ottobre, eroe semi sconosciuto che ha lottato per dare dignità e speranza a chi ancora indossa ogni giorno la tuta blu.

## CINETECA DI BOLOGNA: UN CASO DI ECCELLENZA

VITTORIO  
BOARINI

Nata formalmente nel 1974, ma già operante come sezione cinematografica della Biblioteca civica dell'Archiginnasio, la Cineteca di Bologna costituisce un esempio, unico in Italia e assai raro in Europa, di archivio cinematografico comunale.

La geniale intuizione di Renato Zangheri che, quale assessore alla cultura, aveva riunito nella commissione cinema un gruppo di intellettuali con il compito di suggerire al comune una "politica cinematografica", trovò le circostanze favorevoli - siamo nel 1962 - per dare ottimi risultati. Infatti, quando Zangheri stesso divenne sindaco della città (1970), la commissione cinema presieduta da Pietro Bonfiglioli, aveva già dato vita ad un cinema d'*essai*, il Roma, che ancora esiste e che allora aveva in Luigi Pizzi un gestore illuminato; una biblioteca cinematografica assai rilevante alla quale prestava particolare attenzione Renzo Renzi; un archivio di pellicole infiammabili conservate in una cabina elettrica in disuso; un archivio fotografico di notevole valore. La Cineteca, cioè, esisteva già prima della sua costituzione giuridica e, grazie anche all'occhio di riguardo che il sindaco aveva per essa, prese a consolidarsi nonostante le obiettive difficoltà che si manifestarono.

Non era più una piccola incursione di alcuni intellettuali indipendenti nel settore, fino allora ignoto al Comune, della cultura cinematografica, ma una serie organica di interventi socialmente rilevanti, rafforzati da una commissione cinema che aveva assunto, nei primissimi anni settanta, la direzione di fatto della Mostra internazionale del cinema libero, con sede a Porretta Terme sotto l'ala protettiva di Gian Paolo Testa. Ma il progetto si scontrò con la convinzione, ampiamente diffusa anche negli ambienti vicini al sindaco, che l'amministrazione comunale aveva ben altro a cui pensare invece che investire risorse nel cinema, uno spettacolo popolare che non aveva bisogno di sostegno pubblico. È a questo punto che l'impegno per dotare Bologna di una Cineteca si salda con quello della cultura cinematografica più avanzata che si batte perché il cinema sia effettivamente riconosciuto dalle autorità come "settima arte" e goda della stessa protezione concessa alle altre arti, abbia cioè lo statuto di bene culturale.

La Cineteca di Bologna, infatti, per le circostanze stesse dalle quali ha origine, non si considera semplicemente un archivio per la conservazione dei film, compito certamente fondamentale per una Cineteca, ma si assegna compiti assai più ampi, in primo luogo quello di far conoscere il patrimonio conservato, di diffonderlo ai contemporanei e trasmetterlo alle generazioni future. Per quanto riguarda i film che intanto si continuava ad acquisire, la Cineteca si impegnò a dotarsi di una sala, oltre al Roma, dove proiettarli (il che avvenne nel 1983 con il cinema Lumière) e dove proiettare anche altre pellicole di varia provenienza.

Si intese così svolgere una funzione analoga a quella di un museo che espone a rotazione i propri quadri e allestisce mostre temporanee con opere prese a prestito.

La diffusione della cultura cinematografica esige che anche i libri e le riviste di cinema, nonché le fotografie, i manifesti ecc., vengano messi a disposizione del pubblico, cosa che avvenne puntualmente con grande vantaggio, fra l'altro, degli studenti del Dams, che si era costituito presso la facoltà di lettere dell'ateneo bolognese.

Negli anni ottanta si afferma una nuova concezione del ruolo che gli archivi filmici debbano svolgere: si comprende finalmente che il fine della conservazione delle pellicole è quello di poterle mostrare e ciò pone l'accento sul problema del restauro.

Proiettare una pellicola, infatti, vuol dire consumarla e quindi bisogna essere in grado di sostituirla con un'altra copia, altrimenti il bene conservato, dopo un certo numero di proiezioni, sarà da buttare e di esso non resterà nulla. Ciò significa che una Cineteca, se vuole utilizzare il proprio patrimonio deve essere in grado di riprodurlo, deve avere cioè un laboratorio per il restauro conservativo e per il restauro nel senso forte del termine (ripristino storico-filologico dei film).

La svolta che portò la Cineteca bolognese ad essere accolta con onore nel consesso degli Archivi più importanti del mondo avvenne fra l'ottanta e il novanta, con la costituzione del laboratorio *L'immagine ritrovata*, che oggi gode di un prestigio internazionale. Tutto ciò convinse l'amministrazione comunale a dare al suo istituto cinematografico una gestione ampiamente autonoma (un proprio presidente e un proprio Consiglio d'Amministrazione) e una sede appropriata. Così oggi la Cineteca dispone di tre sale cinematografiche (due Lumière per le proiezioni pubbliche, più la sala Cervi per usi specifici); di una grande biblioteca-archivio, dove si può anche consultare la straordinaria collezione di DVD; di un'aula didattica dove i ragazzi delle scuole imparano a "fare il cinema".

A questo si devono aggiungere i numerosi festival e rassegne

che si tengono con successo durante tutto l'anno, compreso *Il cinema ritrovato*, un festival del cinema restaurato di rilevanza mondiale, che attira migliaia di spettatori alle proiezioni in Piazza Maggiore.

Tutto ciò che avviene nella Cineteca è l'altro aspetto del lavoro necessario a produrre il cinema, è il lavoro indispensabile per conservarne la memoria storica, diffonderla e tramandarla.

# LA SOCIETÀ EUROPEA

## INTRODUZIONE

Il regolamento n. 2157/2001 del Consiglio europeo istituisce lo statuto della società europea (SE) con l'obiettivo di dar vita a un quadro giuridico uniforme nel cui ambito le società dei vari Stati membri siano in grado di programmare e di eseguire la riorganizzazione delle loro attività a livello comunitario. Lo statuto prevede quattro modalità di costituzione di una SE: fusione, costituzione di una *holding*, costituzione di un'affiliata comune e trasformazione di una società per azioni di diritto nazionale. La direttiva 2001/86/CE del Consiglio completa il regolamento per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, con l'obiettivo di garantire che la costituzione di una SE non comporti la riduzione delle pratiche di coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle società partecipanti, alla costituzione della stessa. Nel 2008 un gruppo di esperti incaricato dalla Commissione ha elaborato una relazione (Valdés Dal-Ré) sui risultati del riesame dell'applicazione della direttiva, al fine di proporre eventuali modifiche. La relazione evidenzia alcuni temi che secondo gli esperti necessitano di ulteriori chiarimenti. In più la Commissione ha invitato gli Stati membri e le parti sociali ad esprimere un loro parere sull'applicazione della direttiva.

## LA DIRETTIVA

La garanzia dei diritti dei lavoratori in materia di coinvolgimento nel processo decisionale delle società costituisce il principio fondamentale e l'obiettivo esplicito della direttiva. I diritti dei lavoratori acquisiti prima della costituzione delle SE devono inoltre essere alla base dell'elaborazione dei diritti di coinvolgimento degli stessi nella SE. L'applicazione di questo principio del "prima/dopo" avviene durante il negoziato tra gli organi di direzione delle società interessate e i rappresentanti dei lavoratori, per raggiungere un accordo sul coinvolgimento dei lavoratori. La normativa applicabile alla procedura di negoziazione è quella dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SE.

Ai fini del negoziato deve essere costituita una delegazione speciale di negoziazione (DSN) rappresentativa dei dipendenti.

I membri della delegazione speciale di negoziazione devono essere eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti, nonché dalle affiliate o dipendenze interessate.

Il ruolo essenziale della DSN consiste nel negoziare la sostanza dei diritti dei lavoratori in materia di coinvolgimento nella SE. Tuttavia la delegazione può anche decidere di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso. Il principio generale che disciplina l'adozione delle decisioni della delegazione speciale di negoziazione è quello della doppia maggioranza assoluta, ovvero maggioranza assoluta dei suoi membri che rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori; nel caso la delegazione medesima decida di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso occorre invece una tripla maggioranza qualificata, ovvero la maggioranza dei due terzi dei suoi membri che rappresenti almeno due terzi dei lavoratori e che comprenda i voti di membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri. La tripla maggioranza è prevista anche nel caso in cui i risultati dei negoziati portino a una riduzione dei diritti di partecipazione. Le spese relative ai negoziati sono sostenute dalle società partecipanti. Ai fini dei negoziati la DSN può anche chiedere l'assistenza di esperti di sua scelta.

Uno dei principi fondamentali della direttiva consiste nel consentire alle parti di definire liberamente le norme che le vincoleranno per quanto attiene al coinvolgimento dei lavoratori. A titolo di ausilio alle parti negoziali, la direttiva elenca comunque alcuni temi che devono essere coperti dall'accordo.

L'unica limitazione dell'autonomia delle parti si applica nel caso di una SE costituita mediante trasformazione: in tal caso l'accordo deve prevedere che il coinvolgimento dei lavoratori sia, in tutti i suoi elementi, di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE.

## **LE DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO**

Le disposizioni di riferimento si applicano solo a titolo accessorio, ovvero: a) nel caso in cui le parti negoziali abbiano deciso in tal senso oppure b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine di sei mesi o di un anno, in determinati casi, e gli organi competenti delle società partecipanti, da un lato, decidano di proseguire con l'iscrizione della SE e la delegazione speciale di negoziazione dei lavoratori, dall'altro, non abbia deciso di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso.

Per l'applicazione delle disposizioni di riferimento sul coinvolgimento dei lavoratori la direttiva stabilisce inoltre

percentuali minime di partecipazione dei lavoratori: 25% nel caso delle fusioni e 50% nel caso della creazione di una *holding* o della costituzione di un'affiliata. Tuttavia anche in caso di mancato raggiungimento di queste percentuali, per l'applicazione delle disposizioni di riferimento è sufficiente una decisione della DSN.

Per quanto riguarda *la composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori* la parte 1 dell'allegato che contiene le disposizioni di riferimento, stabilisce che l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati dai rappresentanti dei lavoratori in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti, nonché dalle affiliate e dipendenze interessate. È attraverso l'organo di rappresentanza che i lavoratori eserciteranno i loro diritti in materia di coinvolgimento nella SE.

In materia di *informazione e consultazione* la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni di carattere transfrontaliero. Per esercitare tale competenza l'organo di rappresentanza ha il diritto di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta l'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente che riguardano l'evoluzione delle attività della SE. La riunione verte sui seguenti aspetti: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi. Oltre che alle relazioni periodiche e alle informazioni fornite nel corso della suddetta riunione, l'organo di rappresentanza ha diritto: a) di essere informato qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori; b) di richiedere la convocazione di una riunione straordinaria per essere informato e consultato; c) di esprimere un parere, cui può far seguito la richiesta di un'ulteriore riunione se la SE non si conforma al parere espresso.

In materia di *partecipazione dei lavoratori* le disposizioni di riferimento stabiliscono fondamentalmente che il livello di partecipazione alla SE è determinato dal livello di partecipazione esistente nelle società partecipanti prima della costituzione della SE. Di conseguenza se nessuna delle società partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SE, non vi è l'obbligo per la SE di

introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori. È importante sottolineare che la direttiva impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie a impedire che una SE venga costituita con la finalità di privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento di cui erano già titolari, o di negare loro tali diritti. Secondo la citata relazione degli esperti indipendenti, vari Stati membri non hanno adottato tali misure. Per la Commissione ciò è preoccupante.

## **RISULTATI DELLA CONSULTAZIONE DEGLI STATI MEMBRI E DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE**

In seguito alla consultazione la maggior parte degli Stati membri e le parti sociali europee non ritenevano necessari modifiche o chiarimenti delle disposizioni della direttiva. Visto che in pratica manca ogni esperienza applicativa delle disposizioni nazionali di recepimento, secondo il gruppo di esperti occorre più tempo per accertare l'eventuale necessità di modifiche. Sono state tuttavia sollevate alcune questioni che, secondo la Commissione, meritano un ulteriore approfondimento.

### *Partecipazione dei lavoratori a livello di gruppo*

In seguito al processo di consultazione alcuni Stati membri e la CES (Confederazione europea dei sindacati) hanno richiesto un chiarimento della direttiva per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori a livello di gruppo. In effetti, in alcuni Stati membri, la partecipazione dei lavoratori avviene anche a livello di gruppo. Questo significa che anche i lavoratori delle affiliate vantano diritti di partecipazione nei confronti della società controllante.

La direttiva invece considera il livello di partecipazione dei lavoratori alle società partecipanti come livello di riferimento per l'applicazione del principio "prima/dopo" alla partecipazione dei lavoratori. Ne consegue che per l'applicazione del principio "prima/dopo" sarebbero rilevanti soltanto i sistemi di partecipazione esistenti in seno agli organi delle citate società partecipanti. A seguito di un'interpretazione letterale delle suddette norme i lavoratori di società titolari di diritti di partecipazione a livello di gruppo potrebbero quindi trovarsi privati di questi diritti una volta costituita la SE, in quanto la società di cui sono dipendenti non è una società partecipante ai sensi della direttiva, ma semplicemente l'affiliata di una società partecipante.

### *Modifiche della SE successive alla sua costituzione*

Alcuni Stati membri hanno evidenziato che mancano nella direttiva norme applicabili in caso di modifiche della

SE successive alla sua costituzione. Le questioni sollevate riguardano in particolare la SE che non abbia dipendenti o attività al momento dell'iscrizione e quanto avviene, sotto il profilo del coinvolgimento dei lavoratori, nel momento in cui detta SE diviene operativa e assume dipendenti.

Il "considerando" n.18 della Direttiva recita che il principio "prima/dopo" si applica "non solo alla costituzione di nuove società europee ma anche alle modifiche strutturali apportate a SE già esistenti e alle società interessate da processi di modifiche strutturali". La parte 1, punto B, dell'allegato della direttiva stabilisce in effetti che gli Stati membri devono "garantire che il numero dei membri e l'assegnazione dei seggi dell'organo di rappresentanza siano modificati per tener conto dei cambiamenti che si verificano nell'ambito della SE e delle sue affiliate e dipendenze". Inoltre l'autonomia delle parti negoziali consente loro di prevedere meccanismi che tengano conto di modifiche della SE. In materia di diritti di partecipazione dei lavoratori la direttiva non contempla, tuttavia, un meccanismo di questo tipo applicabile, ad esempio, nel caso in cui una SE con pochi dipendenti o anche con nessun dipendente al momento della costituzione aumenti successivamente il proprio personale, oppure nel caso in cui una SE nella quale sia prevista la partecipazione dei lavoratori trasferisca la sede sociale e venga assorbita da una società di tipo diverso, in cui non esiste o è minore la partecipazione. Si tratta infatti di casi che potrebbero determinare la perdita o la riduzione dei diritti di partecipazione dei lavoratori.

#### *Altre osservazioni*

La CES richiama l'attenzione sui seguenti temi: a) non dovrebbero essere escluse dal negoziato le dimensioni dell'organo nel quale viene esercitata la partecipazione; b) per stabilire il livello di partecipazione ai fini dell'applicazione del principio "prima/dopo", occorrerebbe tener conto non solo dei diritti di partecipazione esercitati in concreto, ma anche dei diritti di partecipazione riconosciuti dalla legislazione nazionale, ma di fatto non esercitati; c) ai rappresentanti dei lavoratori nell'ambito della SE dovrebbe essere accordato un livello di protezione uniforme; d) l'organo di rappresentanza dovrebbe essere coinvolto perlomeno nel momento in cui l'informazione e la consultazione sono previste dalla legislazione nazionale; e) a livello europeo dovrebbe essere garantita la rappresentanza degli interessi specifici dei lavoratori più giovani e dei lavoratori disabili.

L'associazione imprenditoriale BusinessEurope invece ritiene che le disposizioni troppo complesse e strutturate per il

coinvolgimento dei lavoratori abbiano impedito alle società di avvalersi maggiormente dello statuto della società europea.

### **MANCANZA DI ESPERIENZA APPLICATIVA**

Anche se l'8 ottobre 2004 era il termine previsto per l'attuazione della direttiva essa è operativa in tutta l'UE solo dal 2007. Secondo dati ufficiali dell'Unione europea, a metà giugno del 2008 risultavano iscritte 146 SE. Solo 13 Stati membri avevano SE iscritte nel loro territorio e solo in Germania e nella Repubblica ceca erano state iscritte più di dieci SE. Per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori secondo i dati di SEEurope, il gruppo di esperti coordinato dall'Istituto sindacale europeo, a metà ottobre 2009 erano stati conclusi 49 accordi regolavano questioni relative a informazione e consultazione. In 25 casi gli accordi contengono anche disposizioni per la partecipazione dei lavoratori in seno agli organi delle società.

### **CONCLUSIONI**

Visto che manca l'esperienza applicativa pratica della direttiva la Commissione europea condivide il parere della maggioranza degli Stati membri e delle parti sociali europee secondo cui per il momento è prematuro procedere a una revisione.

Anche se viene riconosciuta la complessità della procedura prevista dalla direttiva per il coinvolgimento dei lavoratori, la Commissione ricorda tuttavia che l'adozione della direttiva è il risultato di un delicato compromesso tra gli Stati membri, per il quale sono stati necessari oltre trenta anni di negoziati.

Nella sua comunicazione la Commissione ha individuato alcuni temi che meritano ulteriori approfondimenti. Tuttavia, tenuto conto che il riesame del regolamento è previsto per la fine del 2009, la Commissione ha deciso di esaminare allora l'opportunità di rivedere entrambi gli atti normativi e la portata dell'eventuale revisione.

### **BIBLIOGRAFIA**

Commission of the European Communities (2008), *'Communication from the Commission on the review of Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees'*, COM(2008)591 final, Bruxelles.

European Trade Union Institute, 'SE Companies - News', [http://www.worker-participation.eu/european\\_company/se\\_companies](http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies)

Aldés Dal-Ré, Fernando, *Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union Directive 2001/86/EC supplementing the European Company with regard to the involvement of employees*, synthesis report. Senza data

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2008/synthesis\\_report86\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf)

## **GLI AUTORI**

SONIA BERTOLINI, Università di Torino, LAVINIA BIFULCO, Università di Milano Bicocca, DANIELA BIGARELLI, Ricercatrice, R & I srl, VITTORIO BOARINI, Direttore Fondazione Fellini, VANDO BORGHI, Università di Bologna, GIANNI BORTOLINI, Delegato sindacale Magneti Marelli, CRISTINA BRASILI, Università di Bologna, AMABILE CARRETTI, Camera del Lavoro Reggio Emilia, FEDERICO CHICCHI, Università di Bologna, DAVIDE DAZZI, Ricercatore Ires Er, NICOLA DE LUIGI, Università di Bologna, ONIDE DONATI, Capo servizio cronaca Bologna/E-R L'Unità, CHRISTIAN DUFOUR, Ricercatrice IRES Parigi, DANIELA FREDDI, Ricercatrice Ires Er, GIORGIO GOSETTI, Università di Verona, MATT HANCOCK, Ricercatore CLCR Chicago, ADELHEID HEGE, Ricercatrice IRES Parigi, SILVIA PARPAGLIONE, Università di Torino, BARBARA POGGIO, Università di Trento, SIMONETTA PONZI, Segreteria regionale CGIL Er, MARGHERITA RUSSO, Università Modena e Reggio Emilia, CHIARA SEBASTIANI, Università di Bologna, VOLKER TELLJOHANN, Ricercatore Ires Er, LUDOVICO TESTA, Storico, MARCO TRENTINI, Università di Bologna.





