

Opinioni

2018

Anno VIII



gennaio - giugno

1-2

Contrattazione e Produttività

S.O.S.



CAPORALATO

Campagna di ascolto e denuncia
contro lo sfruttamento nel lavoro agroalimentare

Chiama il
Numero verde gratuito

800.199.100

*Attivo dal lunedì al giovedì dalle 10.00 alle 17.00
e il venerdì dalle 10.00 alle 13.00*



www.faicisl.it

 [sos caporalato](#)

 [#soscaporalato](#)

Sommario

Opinioni

Editoriale

Una nuova stagione carica di impegno
di Vincenzo Conso 4

Il Patto per la fabbrica, un patto per il Paese reale
di Onofrio Rota 6

Approfondimenti

Contrattazione e produttività. Tanta nebbia ancora da dissipare
di Sebastiano Fadda 10

La conclusione dell'autunno 1969 e la sua eredità
di Andrea Ciampani 15

Teoria economica, lavoro, Welfare: quale contesto per il sindacato?
di Nicola Martinelli 20

Dal Dopolavoro al Reddito di cittadinanza:
serve una nuova etica del lavoro
di Giovanni Ferri 25

Le misure di contrasto al lavoro sommerso in Italia
di Antonella Mennella 34

Il ruolo del dialogo sociale nella transizione energetica
di Cristina Cofacci 40

Innovazione e partecipazione nella contrattazione aziendale
di Antonio Famiglietti 47

Recensioni

Siamo pronti per un cambio di paradigma?
di Antonio Famiglietti 54

Storia del cinema

Luci sul lavoro: un itinerario di immagini e parole
di Andrea Puglia 60

Appendice

Accordo Cgil, Cisl, Uil e Confindustria
su rappresentanza e modello contrattuale
Scheda di lettura a cura
del Dipartimento Mercato del lavoro e Contrattazione 70

Associati all'Unione Stampa Periodica Italiana

Direttore responsabile: *Vincenzo Conso*

Amministrazione: *Agrilavoro Edizioni srl - Via Tevere, 20 - 00198 Roma*

Editore: *Fondazione Fai Cisl - Studi e Ricerche*

Progetto grafico e stampa Eurografica2 srl

Registrazione Tribunale di Roma n. 271/2010 del 22/06/2010

Chiuso in redazione il 19/09/2018



Una nuova stagione carica di impegno

*Rinnovamento e continuità
per essere una finestra sul mondo*

*di Vincenzo Conso
Presidente della Fondazione FAI Cisl - Studi e Ricerche*

Con questo numero doppio, riprende, a scadenza trimestrale, la rivista *Opinioni* in una nuova veste grafica e nuovi contenuti, insieme all'impegno di presentare costantemente anche una grande qualità di riflessione ed approfondimento. Facendo proprio il *leitmotiv* rappresentato dal titolo, si è voluto dare impulso ad un nuovo schema concettuale.

Per ciascun numero, partendo da un tema cardine, si presenteranno una serie di "opinioni" che, a vario titolo, tratteranno una sfumatura o una peculiarità ad esso legate. La *ratio* di questa scelta risiede nella volontà di ampliare la platea della discussione su tematiche ritenute importanti dalla Fondazione e dalla FAI Cisl. Questa pubblicazione, infatti, è uno degli stru-

menti con cui la Fondazione vuole perseguire le proprie finalità a sostegno delle attività culturali e sindacali della FAI Cisl, con un'azione di sussidiarietà.

Sussidiarietà che è qui rappresentata dalla diffusione e promozione, in Italia e all'estero, di studi e ricerche inerenti le problematiche dell'agricoltura, dell'ambiente, della salute, del sistema agroalimentare e dell'agroindustria nonché delle attività del lavoro e delle nuove professionalità.

Nel perseguire questo ambizioso progetto, la Fondazione, per mezzo di *Opinioni*, intende fornire una finestra concettuale sul pensiero e sulle esperienze di vari attori della scena economica, accademica e scientifica odierna, al fine di promuovere uno sviluppo

sostenibile negli ambiti di propria competenza.

Temi centrali delle riflessioni sviluppate in questo speciale numero doppio, e in quelli a seguire, saranno le politiche caratterizzate dalla solidarietà sociale e le pratiche contrattuali partecipate. Questi ultimi, infatti, secondo i principi fondativi della Cisl, e anche alla luce della Dottrina sociale della Chiesa e di ogni Religione, permetteranno di sviluppare una serie di riflessioni a partire dal sacro e inviolabile valore della Persona. In questo quadro, la Fondazione, essendo, come dicevamo, di supporto all'azione sindacale della FAI Cisl, darà la massima diffusione ad alcune fra le più recenti riflessioni ed esperienze sia in ambito economico, che accademico

e scientifico. *Opinioni* vuole così proporsi non solo come un valido strumento di disseminazione della cultura, ma anche come piattaforma da cui favorire e sviluppare un dibattito che sia il più ampio possibile, e non unicamente appannaggio degli addetti ai lavori.

Entrando maggiormente nel dettaglio di questo numero, si è cercato di elaborare una riflessione che parta da temi caratterizzati da connotati puramente storici, come l'eredità lasciata dall'autunno del '69, per approdare alla tratta-

zione di elementi di decisa attualità come il Reddito di cittadinanza e l'innovazione nella contrattazione aziendale. Questa visione diacronica è il chiaro risultato della volontà di non soffermarsi in maniera miope sull'unicità di un periodo storico specifico, bensì di voler spaziare lungo l'asse temporale per fornire alla platea del pubblico tutti gli strumenti utili a contestualizzare i ragionamenti più recenti in base a quanto accaduto in passato.

Come il lettore potrà facilmente notare, a partire da questo numero fanno la loro comparsa alcune nuove Rubriche. Questa scelta editoriale è mirata ad inserire a latere delle discussioni

sviluppate nella parte principale, una serie di spunti di riflessione maggiormente *soft*. Attraverso un percorso parallelo e sempre in sintonia con lo spirito della rivista, infatti, si è voluto fornire al pubblico alcuni suggerimenti che possono spaziare dal campo letterario a quello cinematografico ed oltre. La scelta di questa impostazione risiede nella convinzione che non sempre la cultura e lo stimolo per riflessioni serie deve trarre origine da trattazioni complesse e accademiche: al contrario essi possono nascere da spunti variegati nelle forme, ma che al contempo garantiscono la massima diffusione dell'informazione.



Opinioni



Il Patto per la fabbrica, un patto per il Paese reale

Guardare al rapporto tra capitale e lavoro con le lenti del conflitto, oppure al rapporto tra lavoratori e imprese come puro rapporto contrattuale, vorrebbe dire mortificare il mestiere stesso del sindacalista, abbassare la guardia per salvaguardare un proprio piccolo pezzetto di celebrità

*di Onofrio Rota
Segretario Generale Fai-Cisl*

L'accordo interconfederale siglato nel marzo scorso, conosciuto come Patto per la Fabbrica, rappresenta certamente un segnale positivo per tutto il Paese. Cgil Cisl e Uil sono riusciti, dopo una lunga negoziazione, a costruire con Confindustria e le altre associazioni imprenditoriali un nuovo modello di relazioni industriali e sindacali. Si tratta di un potenziamento della cooperazione tra capitale e lavoro che in termini più generali rilancia le sfide della crescita, della competitività e della democrazia economica nel nostro Paese.

Bene ha fatto, dunque, questa prestigiosa rivista, a dedicare al tema un numero monografico. Sono certo che il contributo offerto dagli studiosi e addetti ai lavori coinvolti in questa grande operazione culturale, sarà pre-

zioso per affrontare una nuova delicata fase, che ci vede tutti impegnati nel saper realizzare quanto indicato dall'accordo. Perché il Patto, ora, bisogna attuarlo, e questa è una grande sfida, e al contempo una grande opportunità.

Non mi soffermo sui dettagli tecnici di quanto introdotto dall'accordo, ma vale la pena ricordare che le contrattazioni potranno fare leva, principalmente, sul contratto nazionale, che individuerà anche i minimi tabellari, su aumenti valutati in base all'indice Ipc dei prezzi al consumo, e su un trattamento economico complessivo, in cui rientrano anche nuove forme di welfare. Rilevante, inoltre, la misurazione della rappresentanza delle associazioni datoriali, che ha aperto nuovi scenari per

“pesare” le imprese in base al monte stipendi pagati, al numero dei dipendenti e delle imprese associate, al valore aggiunto apportato al territorio. L'accordo ha dunque avviato una nuova stagione per negoziare puntando su una sintesi responsabile, mettendo a fuoco obiettivi di partecipazione, maggiore produttività, qualità del lavoro e delle produzioni. Ce n'era fortemente bisogno.

Investire sulla formazione, connettere il mondo della scuola con i bisogni di imprese e territori, affrontare le grandi sfide dell'internazionalizzazione e dell'innovazione anticipandone i contraccolpi in termini di nuova occupazione, ricambio generazionale, qualità del lavoro e qualità della vita, salvaguardia dell'ambiente. E poi: misurazio-

ne della rappresentanza, welfare contrattuale, salario, partecipazione dei lavoratori all'organizzazione e al capitale delle imprese. Sono questi gli aspetti ai quali la negoziazione per il Patto ha guardato attentamente, rivolgendosi al Paese reale e suonando la campanella per la politica. La ricreazione è finita.

Oggi, dopo i conflitti e le incertezze del clima post elettorale – alcune fisiologiche e legittime, mentre molte altre potevano certamente essere risparmiate ai lavoratori, alle imprese, ai mercati, alle tante persone che attendono risposte a crisi e problemi – abbiamo un governo che ha cominciato a delineare le proprie scelte e a rendere espliciti i propri obiettivi e punti di riferimento. Sarà importante aprire al dialogo, far sentire la propria voce. Un compito non facile, viste le premesse offerte dal decreto dignità: una iniziativa partorita in maniera sorda, alla vecchia maniera delle furbizie estive da rifilare a cittadini ignari e distratti, con risultati contraddittori e gravemente iniqui. Ma intanto il sindacato il proprio messaggio l'ha inviato, e ha rimarcato la propria disponibilità a smussare tanti spigoli pur di coltivare un clima sociale meno avvelenato, più incline alla crescita, al rinnovamento. Ora la contrattazione è tornata ad essere il cuore delle attività di chi rappresenta lavoratrici e lavoratori. Un'operazione non

scontata, in epoca di decantate ideologie della disintermediazione, che vorrebbero accantonare le parti sociali per demandare ai partiti, ai loro equilibrismi e ad astrusi tecnicismi giuridici, temi come il salario minimo, la rappresentanza, il mercato del lavoro, le condizioni in cui operano quotidianamente lavoratrici e lavoratori.

Anche la Fai Cisl il proprio ruolo lo sta giocando senza timori e con una visione riformatrice. Lo stesso rinnovo del contratto collettivo nazionale degli operai agricoli e florovivaisti, siglato a giugno, ne è la prova. La Federazione si è resa protagonista della lunga fase di negoziazione, senza mai perdere di vista la bussola offerta dal Patto della fabbrica. Lo abbiamo fatto con grande senso di responsabilità, con coerenza e umiltà, senza arretrare di un passo su quelli che riteniamo punti fondamentali del lavoro agricolo dignitoso e senza mai sminuire il valore dell'unità sindacale e quello di una sana dialettica con le controparti. Siamo riusciti a costruire un contratto che è tra i più avanzati e fa leva su aumento del salario, welfare sussidiario, legalità, trasparenza negli appalti, regole sulla rappresentanza, rafforzamento della formazione professionale, per incidere positivamente su competitività, sicurezza, valorizzazione dell'agricoltura 4.0. Tutto questo sarebbe stato impensabile senza

il faro del Patto della fabbrica, che ha influenzato molti aspetti della trattativa. Un punto di riferimento che sarà ancora più apprezzabile per affrontare i tanti altri rinnovi contrattuali che ci attendono nei prossimi anni, per rilanciare i comparti di nostra competenza come asset strategici per il Paese.

È del resto impensabile, oggi, guardare alla contrattazione insistendo sugli strumenti classici del Novecento. Il mondo corre e va veloce, spinto dalle innovazioni tecnologiche e dai mercati globali. Gig-economy, smart-working, agricoltura 4.0: sono esempi di come sia cambiata la flessibilità e di come vada ridefinito il rapporto tra lavoratore e azienda. Cambiamenti che impongono l'attribuzione e il riconoscimento di diritti e competenze alla persona, molto più che al ruolo lavorativo in sé. Perché le caselle tradizionali, entro cui etichettare il lavoro, non bastano più. E guardare al rapporto tra capitale e lavoro con le lenti del conflitto, oppure al rapporto tra lavoratori e imprese come puro rapporto contrattuale, vorrebbe dire mortificare il mestiere stesso del sindacalista, abbassare la guardia per salvaguardare un proprio piccolo pezzetto di celebrità. A rimetterci sarebbe l'intero Paese, il bene comune, quella visione di libertà e solidarietà che rende un insieme di persone qualcosa di molto più grande della loro somma.

Dona il 5x1000 alla

**Fondazione Fai Cisl
studi e ricerche**
(già FISBA-FAT Fondazione)

Puoi inserire la tua firma nel riquadro della
dichiarazione dei redditi

***"Sostegno alle organizzazioni...
non lucrative di utilità sociale..."***

Scrivendo nell'apposito spazio il codice:

97586180586

**Si tratta di un gesto di generosità che
non comporta alcun onere**

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL CINQUE PER MILLE DELL'IRPEF (in caso di scelta FIRMARE in UNO)

Sostegno del volontariato e delle altre organizzazioni non lucrative di utilità sociale, delle associazioni di promozione sociale e delle associazioni e fondazioni riconosciute che operano nei settori di cui all'art. 10, c. 1, lett a), del D.Lgs. n. 460 del 1997

FIRMA Mario Rossi

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) 97586180586

Finanziamento della ricerca sanitaria

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Sostegno delle attività sociali svolte dal comune di residenza

Finanziamento della ricerca scientifica e della università

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Finanziamento delle attività di valorizzazione dei beni culturali

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Sostegno alle associazioni sportive dilettantistiche a norma di legge che svolgono attività di promozione sociale

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Il trattamento dei dati, contenuta nel presente foglio, è riservato e utilizzato solo dall'Agenzia delle Entrate.

Opinioni

Approfondimenti

9

Contrattazione e produttività. Tanta nebbia ancora da dissipare

La Confederazione Europea dei Sindacati lo scorso anno ha lanciato una campagna per l'aumento dei salari.

Necessaria una scala dei valori

*di Sebastiano Fadda
Professore Ordinario di Roma Tre*

Il problema della relazione tra dinamica salariale e dinamica della produttività, nonché quello tra contrattazione e produttività, talvolta appare con grande evidenza nei documenti e nelle parole d'ordine delle parti sociali, talvolta invece sembra "scompare dal radar" e inabissarsi in lunghi periodi di protratta assenza. Mai comunque esso viene definito nei suoi contorni precisi e mai viene risolto in termini operativi tali da poter costituire parte integrante e chiaramente collocata nel nostro sistema di relazioni industriali. Esso resta sempre immerso in una coltre di nebbia che ne sterilizza la conversione in effettive regole di comportamento. E dire che la Confederazione Europea dei Sindacati lanciò l'anno scorso una campagna dedicata proprio all'aumento dei salari, sostenendo nel suo manifesto che "productivity has been rising faster than wages for more than 30 years. From 1997 productivity has increased 30% but wages by only 20%. Wages should now be allowed to outstrip productivity to recover what was lost in previous years!". Non si sono visti risultati di questa campagna né sul piano della elaborazione teorica, né su quello della riforma della contrattazione, né su quello auspicato della inversione di tendenza.

È necessario che il tema venga affrontato decisamente dalle parti sociali col proposito di raggiungere conclusioni operative, sviluppando e approfondendo sia i contributi degli studiosi sull'argomento, sia le esperienze che, se pur rare, possono essere considerate come orientate a risolvere in qualche modo i termini di questa complessa relazione. Continuare a mantenere il problema in una indefinita atmosfera di ambiguità impedisce di fare progressi sia sul piano della crescita del livello dei salari reali, sia sul piano della dinamica della produttività. Con questa consapevolezza intendo offrire qui di seguito qualche breve riflessione per contribuire a mettere a fuoco quelli che considero gli aspetti principali della problematica.

La considerazione fondamentale che mi sembra inizialmente opportuno fare riguarda la necessità di tenere ben presente che la problematica del rapporto salari-produttività contiene due aspetti: uno è relativo al ruolo della dinamica salariale nella distribuzione del reddito prodotto; l'altro è relativo al ruolo della dinamica salariale nella propensione delle imprese ad innovare e quindi nella crescita della produttività.

Il primo aspetto è quello che più diffusamente è fatto oggetto di considerazione; ma anche

qui è necessario distinguere due profili, o due prospettive di analisi: la prospettiva microeconomica e la prospettiva macroeconomica. Sotto il primo profilo, che è quello più avvertito dalle imprese, non si può certo negare che il salario costituisca una componente fondamentale del costo di produzione. Il suo peso, tuttavia differisce nelle diverse imprese a seconda della quota che il costo del lavoro rappresenta all'interno dei costi totali, e tale quota, a sua volta, dipende dai processi produttivi, a maggiore o a minore intensità di lavoro, adottati dall'impresa. Si può pertanto dire che una crescita del livello dei salari, ferme restando tutte le altre condizioni (*ceteris paribus*), produce o una contrazione dei profitti o/e una crescita dei prezzi. Bisogna però sottolineare che ciò riguarda *le variazioni* del livello dei salari; non dice nulla su quale debba essere *il livello ottimale* dei salari e quindi la distribuzione ottimale del reddito (lasciamo perdere la vecchia pretesa di corrispondenza col prodotto marginale del lavoro, dettata dalle condizioni di equilibrio dell'impresa in concorrenza perfetta!). Il premio nobel Robert Solow diceva che i salari, essendo una istituzione sociale, si stabiliranno al livello che la società riterrà appropriato secondo la propria scala di valori. Ma non c'è dubbio che, essendo i salari una voce di costo per le imprese, queste tenderanno sempre a tenerne quanto più possibile basso il livello (come succederebbe per i costi dell'energia, o per i costi delle materie prime o per qualsiasi altro costo dei servizi acquistati dalle imprese) ed è chiaro che quando i lavoratori saranno deboli dal punto di vista del potere contrattuale e della capacità di influire sulla cultura del momento i salari subiranno di conseguenza una maggiore pressione verso il basso. Ma questo comportamento corrisponde veramente all'interesse delle imprese? Un grande imprenditore che ha avuto un certo successo e che non era certamente tenero con i sindacati non la pensava esattamente così. "Riducendo i salari – diceva

rivolgendosi agli altri imprenditori – ridurrete il numero dei vostri acquirenti. Se un datore di lavoro non fa beneficiare della sua prosperità coloro che ne sono gli artefici, presto non ci sarà più alcuna prosperità da condividere. Ecco perché pensiamo che sia un buon principio industriale quello di innalzare sempre i salari e mai di ridurli. Ci piace avere molti acquirenti. Salari insufficienti nuoceranno all'industria più di quanto nuoceranno alla mano d'opera". E ancora: "Le crisi commerciali sono determinate dall'indebolimento del potere di acquisto del pubblico. Questo indebolimento proviene dalla incertezza e dal decremento dei redditi. Il rimedio consiste nel rafforzare il potere di acquisto la cui fonte risiede principalmente nei salari". Henry Ford scriveva queste cose nel 1926; la sua esperienza pratica gli dettava queste considerazioni ben prima che la nozione di "domanda effettiva" fosse sviluppata nella Teoria Generale di Keynes. E questo costituisce il secondo profilo con cui la problematica salariale deve essere affrontata: quello, appunto, macroeconomico. Se è un errore considerare il salario come una variabile indipendente dai conti dell'impresa, altrettanto erroneo è considerarlo come una variabile indipendente dal legame con la domanda aggregata e con la crescita. Il salario infatti può essere considerato come una medaglia a due facce: secondo la prima esso costituisce un costo di produzione per l'impresa, ma contemporaneamente esso costituisce la fonte della domanda di mercato per i prodotti dell'impresa. Ne consegue che se un singolo imprenditore abbassa i salari, i suoi conti e i suoi profitti ne conseguono sicuramente un vantaggio, ma se anche tutti gli altri imprenditori abbassano i salari, la domanda aggregata si contrae e tutte le imprese (magari in maniera differenziata) sono colpite da crisi di mercato mentre la crescita economica entra in sofferenza. I fenomeni economici vanno sempre osservati e trattati sotto entrambi gli aspetti: quello microeconomico e quello macroeconomico, e

12 Approfondimenti

questo vale anche, e soprattutto, per quanto riguarda la determinazione del livello dei salari. La politica economica italiana degli ultimi tempi ha subito una distorsione negativa per essersi concentrata troppo (se non addirittura esclusivamente) sulla prospettiva microeconomica; microeconomica e, quasi sempre, di breve periodo.

Per quanto riguarda la dinamica dei salari, la ben nota evoluzione storica presa in considerazione da Bowley mostra che, una volta determinate le quote distributive per un dato livello dei salari, la distribuzione funzionale del reddito non cambia se il tasso di crescita dei salari è uguale al tasso di crescita della produttività del lavoro. Ma questa cosiddetta “legge” è da intendersi come una identità statistica, piuttosto che come una regola di comportamento. E infatti l’evidenza empirica relativa ai paesi sviluppati ci rivela nell’ultimo ventennio uno scostamento da questa regola: si è verificato un tasso di crescita dei salari inferiore al tasso di crescita della produttività del lavoro, con conseguente contrazione della quota dei salari sul reddito. Parliamo della quota dei salari, che è influenzata anche dalla incidenza del lavoro indipendente sull’occupazione totale; ma la caduta si verifica anche nella quota del reddito complessivo da lavoro sul totale.

Qualunque sia il legame quantitativo pensato tra dinamica salariale e dinamica della produttività, il problema è come far sì che questo legame venga realizzato attraverso la contrattazione collettiva. Nell’attuale struttura della contrattazione collettiva in Italia, questo compito è attribuito alla contrattazione di secondo livello. Infatti, come è noto, secondo gli accordi del 2009 (che nella sostanza riprendono il cosiddetto “protocollo di luglio” del 1993), alla contrattazione di primo livello è affidato il compito di mantenere stabile il livello dei salari reali attraverso variazioni dei salari nominali legate a un indice dei prezzi al consumo calcolato da

un organismo “terzo” quale è l’Istat, mentre gli aumenti del livello dei salari reali sono affidati alla contrattazione aziendale (o territoriale) attraverso un legame di proporzionalità definito contrattualmente con l’andamento effettivo della produttività. Ma proprio qui sta il problema: come è ben noto, la contrattazione aziendale è poco diffusa, e tale rischia di rimanere date le caratteristiche del sistema produttivo italiano dominato da imprese di piccola dimensione; pertanto è strutturalmente implicita nel modello contrattuale una crescita del livello dei salari reali inferiore alla crescita della produttività. Un aiuto alla diffusione della contrattazione di secondo livello può venire dallo sviluppo della contrattazione territoriale. Ma anche in questo caso c’è bisogno di creare incentivi per indurre le parti a concludere accordi contrattuali decentrati di collegamento tra dinamica salariale e andamento della produttività. È chiaro che stiamo parlando di variazioni del livello dei salari e non delle varie forme di “premi di produttività”. Il vecchio incentivo introdotto sotto il nome di “elemento di garanzia” si è rivelato essere in realtà un disincentivo. Per funzionare da incentivo esso dovrebbe essere né troppo basso (per non indurre la parte datoriale a non dar luogo alla contrattazione decentrata) né troppo alto (per non indurre la controparte lavorativa a non a concludere tali accordi). Quindi dovrebbe essere pressappoco pari a quanto determinato dall’andamento della produttività. In questo senso, un’ipotesi di lavoro potrebbe essere quella di incorporare nei contratti di primo livello una parte relativa agli aumenti del salario reale che entri in vigore solo nelle imprese per le quali non si concludano accordi di secondo livello; ovviamente tale parte dovrebbe essere articolata per classe dimensionale e per territorio. Tuttavia, la “convenienza” (sia per la parte datoriale sia per la parte dei lavoratori) a realizzare la contrattazione decentrata dovrebbe provenire anche da altri due elementi: in primo luogo dalla possibilità che questa offre di regolare con

negoziazione collaborativa tutta una serie di altre variabili relative al rapporto di lavoro e alla sua organizzazione nell'impresa sviluppando forme di partecipazione responsabile; in secondo luogo dalla possibilità di coinvolgere in una sorta di "patto sociale territoriale" i governi locali e una serie di altri soggetti (dalle Camere di Commercio ai Centri di Ricerca, al sistema del credito) in un impegno coordinato diretto a migliorare tutti i fattori esterni alle imprese che ne influenzano la produttività e la competitività. Si potrebbe anche aggiungere che il secondo livello meglio si presta ad accogliere tutte quelle nuove articolazioni delle relazioni industriali a livello di impresa che l'evoluzione dei contenuti del lavoro e della organizzazione del lavoro richiede nella prospettiva della cosiddetta quarta rivoluzione industriale.

Quanto detto sin qui riguarda il primo aspetto del ruolo dei salari, quello distributivo. Il secondo aspetto riguarda l'impatto della dinamica salariale sulla dinamica della produttività, ed è altrettanto, se non addirittura più importante, benché sia generalmente trascurato con risultati pesantemente negativi per l'andamento dell'economia. È molto importante perché non riguarda soltanto come distribuire i vantaggi della crescita della produttività, ma riguarda il problema se la dinamica salariale prevista nella struttura della contrattazione collettiva costituisca un incentivo oppure un disincentivo per conseguire una crescita di produttività, se favorisca o ostacoli l'adozione da parte delle imprese di quelle innovazioni tecnologiche e organizzative che generano incrementi di produttività. Una mia proposta avanzata da tempo a riguardo di questo aspetto consisteva nell'agganciare nei contratti di secondo livello (ma il ragionamento vale ugualmente nel caso che il legame sia introdotto anche nella contrattazione di primo livello) la dinamica salariale non al tasso di crescita della produttività "realizzato", ma a

una sorta di tasso "programmato" di crescita della produttività.

La ragione di questa correzione sta nel fatto che il primo meccanismo costituisce in realtà per le imprese un disincentivo ad investire in innovazione e quindi in aumento della produttività. Infatti, se alle imprese è data la possibilità di sopravvivere in un mercato competitivo (e particolarmente nel mercato unico europeo con valuta unica) fronteggiando attraverso una minor crescita salariale la concorrenza delle imprese a più alto tasso di crescita della produttività, le imprese più pigre coglieranno questa opportunità. E se avranno la possibilità permanente di compensare i crescenti *gap* di produttività con crescenti inversi *gap* salariali lo faranno, perché in tal modo eviteranno di spendere in investimenti innovativi, che per loro natura costituiscono sempre un rischio e un costo. Ma questa scelta, sicuramente comoda nel breve periodo, è in realtà miope poiché nel lungo periodo darebbe luogo ad una disastrosa spirale di effetti concatenati, in quanto non investire per eliminare il *gap* di produttività con le altre imprese e pretendere di mantenere la competitività creandone uno salariale di segno contrario, consentirebbe al *gap* di produttività di crescere ulteriormente costringendo a creare ulteriori *gap* salariali, e così via all'infinito. Ma l'orizzonte sarebbe tutt'altro che infinito: l'esito di lungo periodo di un sistema produttivo avvitato su questa spirale non può che essere un progressivo sgretolamento, fino alla sua estinzione, sotto il peso della forte concorrenza in una economia aperta. Al contrario, introdurre nella contrattazione collettiva un legame tra aumenti del salario reale e un tasso programmato di aumento della produttività, creerebbe un meccanismo fortemente incentivante a favore dell'impegno delle imprese ad investire in innovazione e crescita della produttività. Infatti, anche le imprese "pigre" sarebbero "costrette" ad adottare tutte le misure e ad effettuare tut-

14 Approfondimenti

ti gli investimenti necessari per realizzare tale tasso programmato, perché se non lo facessero pagherebbero in termini di riduzione dei profitti o di espulsione dal mercato ad opera della concorrenza delle imprese più efficienti. Le imprese potrebbero addirittura essere indotte a superare il tasso programmato per accrescere così la quota dei profitti in quanto sarebbero tenute a concedere solo gli aumenti salariali legati al tasso programmato. I benefici per il miglioramento della struttura produttiva del Paese sarebbero notevoli.

Naturalmente vi sono complessi dettagli tecnici da definire per garantire un buon funzionamento di tale meccanismo. In primo luogo c'è da definire "chi" debba stabilire il tasso programmato; deve trattarsi ovviamente di un tasso concordato tra le parti sociali sulla base di indicazione di tecnici terzi e delle esperienze straniere. In secondo luogo, va specificato come tale tasso possa essere diversificato, almeno con riferimento a tre parametri: settore produttivo, classe dimensionale delle imprese e area territoriale. Vi è poi da precisare quale relazione di proporzionalità debba stabilirsi tra dinamica salariale e dinamica della produttività; come questo meccanismo possa essere incorporato nella struttura della contrattazione e così via. Oltre al sottoscritto, vari autorevoli studiosi hanno già affrontato in modi diversi questo genere di problemi (Ciccarone, Messori, Pini, Tronti). Sorprende (anche se per certi versi ciò è comprensibile) il fatto che le parti sociali abbiano completamente ignorato questo aspetto della problematica del rapporto tra salari e produttività. Limitarsi all'affermazione che i salari sono bassi perché bassa è la produttività del lavoro senza considerare che la produttività del lavoro possa essere bassa proprio perché i salari

sono bassi, impedisce di vedere le relazioni economiche in termini dinamici e quindi sterilizza la base per formulare una politica economica di crescita del livello di attività economica, dei salari e dell'occupazione. Eppure i fondamenti teorici dell'impatto negativo della bassa dinamica salariale sulla dinamica della produttività sono facilmente rintracciabili già nei principi elementari della "scelta delle tecniche" di stampo neoclassico oltre che nel ben noto modello di Sylos Labini, passando per David Ricardo e Adam Smith. Ma oltre la teoria c'è l'evidenza empirica, che dovrebbe scuotere anche i più appassionati credenti negli erronei luoghi comuni neo-liberisti. Brucia sulla nostra pelle la progressiva perdita di produttività e di competitività del sistema produttivo italiano accompagnata da un penoso basso livello dei salari: si è tentato di guadagnare competitività attraverso l'abbassamento del costo del lavoro per unità di lavoro, ma ciò ha agito negativamente sulla domanda aggregata, sul tasso di crescita e sulla produttività, indebolendo ulteriormente il sistema stesso. È sorprendente constatare come, vedendo che la macchina non è, come si usa dire oggi, "performante", non ci si curi di vedere che cosa è che non va nei suoi ingranaggi. È auspicabile che impegno degli studiosi e impegno degli operatori si mobilitino per considerare approfonditamente entrambi gli aspetti del ruolo dei salari nel sistema economico, quello di natura distributiva e quello di natura incentivante, per giungere a disegnare, sperimentare e realizzare effettive e sostanziali modifiche del sistema di relazioni industriali sotto il profilo della struttura della contrattazione collettiva. "Menare il can per l'aia" e lasciare che i problemi marciscano danneggerebbe fortemente le capacità di ripresa dell'economia italiana.

La conclusione dell'autunno 1969 e la sua eredità

La questione aperta del rapporto tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica

di Andrea Ciampani

Professore Ordinario di Storia Contemporanea e di Storia del Movimento Sindacale presso la Lumsa

Dal settembre al dicembre 1969, in occasione di una importante stagione di rinnovo contrattuale nelle imprese pubbliche e private, le vie e le piazze italiane furono attraversate da numerose manifestazioni organizzate dalle rappresentanze sindacali¹. La partecipata adesione di milioni di lavoratrici e lavoratori alle iniziative dei sindacati costituì allora un elemento decisivo per quel torinese dell'Italia contemporanea comunemente noto come "l'autunno caldo".

Solo di recente, peraltro, la ricerca storica ha condotto un'indagine più analitica di quell'importante avvenimento: evidenziando le forti connessioni alle dinamiche economiche e socio-politiche che prendono avvio negli anni Cinquanta e Sessanta, è stato possibile distinguere anche i caratteri specifici della rivendicazione sindacale del 1969 sia dalle proteste antiautoritarie del movimento studentesco del 1968, sia

dalla vertenzialità generale che sarà avviata nei primi anni Settanta².

È emerso, infine, il sovrapporsi nei fatti di un "autunno caldo", politicamente preparato, ad un "autunno sindacale", socialmente sorprendente, che arricchisce di significati un passaggio da tempo considerato una "vera cesura" della storia italiana³. In effetti, il rapporto di interdipendenza tra i due profili di senso dell'autunno 1969 riverbera profonde criticità novecentesche del rapporto tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica, che impedirono lo sviluppo di mature relazioni industriali nella democrazia italiana⁴.

[...]

Mentre, dunque, l'autunno sindacale stava esaurendosi, fu intorno all'esito del contratto dei metalmeccanici, che le diverse prospettive

- 1 Il testo che segue è tratto dal saggio A. Ciampani, *L'Autunno caldo. Settembre 1969*, in A. Ciampani, D.M. Bruni (a cura di), *Istituzioni politiche e mobilitazioni di piazza*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2018, pp. 175-200.
- 2 A. Ciampani, G. Pellegrini (a cura di), *L'autunno sindacale del 1969*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2013.
- 3 G. Crainz, *Gli storici e il '69*, «Parolechiave», 18, dicembre 1998, p. 27.
- 4 Cfr. P. L. Ballini, S. Guerrieri, A. Varsori (a cura di), *Le istituzioni repubblicane dal centrismo al centro-sinistra (1953-1968)*, Carocci, Roma, 2006, e A. Ciampani (a cura di) *Mario Romani. Sindacalismo libero e società democratica*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007. Sul formarsi delle relazioni industriali del dopoguerra M. Grandi, *Gino Giugni e l'esperienza associativa della Cisl nel suo primo ciclo storico (1950-1970)*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2007, n. 114, pp. 295-304. Per un complessivo profilo dei rapporti tra sindacato e partiti politici A. Ciampani, *Movimento sindacale e partiti politici nel sistema democratico dell'Italia repubblicana*, in G. Orsina (a cura di), *Partiti e sistemi di partito in Italia e in Europa nel secondo dopoguerra*, Rubbettino, Soveria Mannelli 2011, pp. 265-313.

16 Approfondimenti

dovevano sovrapporsi in modo simbolico. I sindacati metalmeccanici intendevano dimostrare la soggettività sociale conseguita dalla partecipazione operaia alla stagione contrattuale, caratterizzando un “potere” sindacale che non proveniva dalla politica confederale o dalle scelte dei partiti politici, dopo le manifestazioni provinciali organizzate il 12 novembre in tutta Italia. Così, dopo un importante incontro svoltosi tra Cgil, Cisl e Uil col ministro Donat Cattin il 20 novembre, i sindacati metalmeccanici organizzarono una imponente manifestazione pacifica a Roma il 28 dello stesso mese. Tutti gli elementi in gioco fin da settembre vi trovarono immediato riscontro: la sorprendente partecipazione delle classi lavoratrici per una stagione contrattuale che doveva condurre a una nuova dignità del lavoro, lo sforzo per ridimensionare i promotori della prova di forza confindustriale, le collegate strategie per un ripensamento del generale quadro politico.

Luciano Lama, così, poteva firmare un editoriale sul giornale del Pci, “L’Unità”, che suonava come appello ai manifestanti comunisti a respingere il tentativo politico delle destre di “mobilitare l’opinione pubblica contro gli operai” con un corteo che doveva “essere ad un tempo una prova inconfutabile di forza, di fermezza, di disciplina”. Per questo doveva essere una manifestazione pacifica: “I sindacati sanno di poter contare per questo sulla elevata coscienza dei lavoratori e sulla loro intelligenza, a condizioni che essi possano completamente dispiegare l’efficacia della loro organizzazione senza l’intralcio di interventi polizieschi”⁵. La giornata doveva essere la dimostrazione politica che la violenza politica non apparteneva al mondo del lavoro; d’altra parte, doveva testimoniare la tenuta degli accordi col ministro Donat Cattin. La cronaca

del foglio comunista del giorno dopo, di là della retorica contro le provocazioni, non lascia dubbi sul rispetto degli impegni del ministro per il governo. Un “enorme schieramento di polizia” presente a Roma, tuttavia, era rimasto a distanza dei manifestanti, che erano giunti a Roma da tutta l’Italia, con treni speciali e pullman⁶; due cortei partiti da Piramide Cestia e da Piazza della Repubblica erano confluiti al Circo Massimo, per dar vita a un lunghissimo corteo di circa centomila manifestanti che si era diretto su Lungotevere. I “gipponi” della polizia che avevano presidiato durante la mattinata Piazza del Popolo, dove era previsto il comizio finale, avevano a metà giornata lasciato il posto ai carabinieri; ma prima dell’arrivo del corteo “venne presa la saggia misura di far scomparire completamente le divise”; grazie a una “autodisciplina perfetta”, “così tutto è andato come volevano i sindacati, senza il minimo incidente”⁷.

In effetti, la “responsabile guida del sindacato”⁸ nella giornata ebbe le forme visibili della “assoluta autodisciplina” e della “sicurezza con cui agiva il servizio d’ordine dei sindacati”, con una organizzazione che, a detta del foglio comunista, “raramente” era stata “altrettanto pronta e intelligente”⁹. L’autorevolezza della gestione sindacale fu tale che anche le componenti studentesche furono condotte a rinunciare a cortei alternativi, mentre la televisione poteva fare inedite riprese dall’elicottero del “lunghissimo e ordinatissimo” corteo e della piazza romana colma di lavoratrici e lavoratori, un evento che venne accostato alle manifestazioni che salutarono nello stesso luogo il risultato del referendum del giugno 1946.

In particolare, i sindacati metalmeccanici cercavano di evidenziare come fosse presente “nelle

5 L. Lama, *Fermezza proletaria*, editoriale de “L’Unità” del 28 novembre 1969.

6 *Una grande vittoria operaia*, titolava “L’Unità” del 29 novembre 1969.

7 U. Baduel, *Piazza del Popolo ieri era occupata dai protagonisti dello scontro d’autunno*, ivi.

8 *Una grande vittoria operaia*, ivi.

9 A. Cardulli, *Un corteo lungo cinque chilometri*, ivi.

fabbriche una forza nuova”, non senza polemiche con le leadership sindacali confederali che vennero escluse dal prendere la parola sul palco¹⁰; la presentazione di una “libera assemblea” tenuta “nella capitale della Repubblica dai figli delle officine”¹¹, tuttavia, mostrava i suoi limiti retorici. Certo, il movimento sindacale guidando pacificamente centomila metalmeccanici a Roma sotto lo slogan “contratto subito”, aveva mostrato di saper “non soltanto lottare, ma anche governare la sua lotta”, ma la “prova di forza” non poteva sottrarsi all’attribuzione di una “grande maturità politica”: così che se le parole d’ordine del corteo erano “tutte centrate sui punti della piattaforma contrattuale, gli aumenti salariali, le 40 ore, i diritti sindacali, il potere nella fabbrica”, venivano “strettamente saldati a questi obiettivi quelli delle riforme, dalla casa alle tasse, alla assistenza, alla lotta al carovita”¹².

La manifestazione, dunque, finì col rappresentare non solo le lotte sindacali fino allora svolte ma anche il tornante del cambiamento del clima sociale e politico dei mesi successivi. Lo stesso giorno che giungeva la firma dell’accordo di lavoro del settore metalmeccanico nelle imprese pubblica, il 9 dicembre, in Senato si accelerava l’iter per l’approvazione dello statuto dei lavoratori, giunta infine il 12 dicembre. L’11 dicembre, commentando l’accordo contrattuale dei bancari, il Ministro del Lavoro aveva annunciato anche la prossima conclusione del negoziato dei metalmeccanici per il settore privato: “Prima di Natale – ha detto lo stesso Donat Cattin – il contratto sarà fatto”¹³. Stava a cuore all’esponente democristiano enfatizzare sul piano del registro

politico come le manifestazioni sindacali non avessero portato “alcun attacco al regime, cioè alle istituzioni democratiche e repubblicane”¹⁴. Egli poteva, così, affermare di aver scongiurato il timore che la forte conflittualità immaginata e prefigurata dell’autunno caldo potesse incrinare l’assetto democratico del Paese. Il giornale allora diretto da Giovanni Spadolini, tuttavia, si domandava quale sarebbe stato il ruolo esercitato dal Pci, se Donat Cattin, dopo aver dichiarato che l’autunno sindacale altro non era stato che una vivace stagione contrattuale, poteva infine sostenere che i rapporti di potere e il grado di democrazia nelle fabbriche sarebbero tanto mutati da comportare la “necessità che le strutture politiche si adeguino a questa realtà”. Non è chiaro che cosa stia per mutare politicamente, a meno che non si voglia attribuire all’unità sindacale provvisoriamente ricostituita nelle battaglie dell’autunno caldo quel valore strumentale agli effetti di un certo disegno politico che i sindacalisti puri rifiutano, in nome dell’autonomia sindacale.¹⁵

La strage di Piazza Fontana, quello stesso 12 dicembre, come è noto, avrebbe introdotto ulteriori interrogativi ed elementi di difficoltà. Certo, le nuove tensioni politiche avrebbe rafforzato la linea politica perseguita da Donat Cattin, mentre Confindustria denunciava un Governo che, “a mezzo del Ministro del Lavoro, interviene nelle controversie dichiarando che non può essere imparziale”¹⁶, così da costringere la delegazione degli industriali a chiudere il negoziato¹⁷. Certo, l’accordo contrattuale dei metalmeccanici, comunque, come annunciato da Donat Cattin fu

10 I discorsi di Macario, Benvenuto e Trentin erano sintetizzati in B.U., *Nelle fabbriche una forza nuova*.

11 Così nell’editoriale de “L’Unità” del 29 novembre 1969.

12 A. Cardulli, *Un corteo lungo cinque chilometri*, ivi.

13 U. Indrio, *Lo sblocco*, editoriale del “Corriere della sera” del 12 dicembre 1969.

14 S. Revelli, *Raggiunto l’accordo per i bancari. Sciopero generale nell’industria il 19*, “Corriere della sera” del 12 dicembre 1969.

15 U. Indrio, *Lo sblocco*, citato.

16 *Accese polemiche sul contratto metalmeccanico*, in “Corriere della sera” del 23 dicembre 1969.

17 *Fine dell’autunno*, TV7 Speciale, a cura di Sergio Zavoli, trasmesso il 26 dicembre 1969 e conservato in Rai Teche.

18 Approfondimenti

raggiunto prima di Natale e siglato al ministero del Lavoro davanti alle telecamere.

L'autunno caldo si concluse, dunque, senza assumere quei caratteri mitici di uno scontro sociale rivolto a modificare l'assetto politico, come temuto dal Governo e dalla opposizione comunista. In effetti, il numero degli scioperi era cresciuto rispetto al 1968, ma era restato ben inferiore a quello della prima metà del decennio (e, comunque, si mostrerà inferiore anche a quello della prima metà degli anni Settanta)¹⁸. L'autunno sindacale del 1969, piuttosto, trovò il suo carattere peculiare nella vasta partecipazione dei lavoratori, che coinvolse oltre sette milioni e mezzo di lavoratori, il doppio degli aderenti alle proteste dei primi anni Sessanta, quasi tre milioni in più dell'anno precedente, con una intensa adesione che si rispecchia soprattutto nel numero delle giornate di lavoro "perse" (che superò il picco raggiunto nella stagione contrattuale del 1962)¹⁹. Il 1969 segnò anche la ripresa di iscrizioni dei lavoratori alla Cgil, che tornò ai livelli associativi del 1962 e del 1963 (oltre due milioni e seicentomila iscritti rispetto ai quasi cinque milioni di iscritti dichiarati nel 1949), mentre la Cisl continuò la sua lenta ma progressiva crescita di adesioni²⁰.

Restava, tuttavia, irrisolto il nodo del rapporto tra rappresentanza sociale e rappresentanza

politica nella democrazia italiana. Gino Giugni, allora collaboratore del Ministro e responsabile della stesura finale dello "Statuto dei lavoratori" (approvato a dicembre in Senato e varato alla Camera dei Deputati come la legge 300/70), poneva apertamente la questione scrivendo all'inizio del 1970 sulla rivista il Mulino.

In effetti, la mattina del 21 dicembre, il primo giorno d'inverno, il Ministro del Lavoro poteva annunciare che la vicenda dei metalmeccanici era conclusa. Si apriva nello stesso momento, una nuova, e forse più complessa vicenda: la gestione del successo contrattuale, l'amministrazione di un autonomo potere sindacale che emerge come autentico fatto nuovo della nostra storia.²¹

Parte significativa della classe dirigente italiana conveniva sul fatto che, sebbene i sindacati fossero "riusciti a tenere sotto controllo le frange dissidenti e a recuperare un ruolo egemonico sulle classi lavoratrici", le aspettative "improvvisamente" emerse dovevano "ancora trovare il modo per tradursi in discorso e azione politica"²². La stessa ipotesi di unità sindacale sembrava proporsi ora come una specie di fronte sindacale che avrebbe finito per incanalare la forte spinta alla rappresentanza sociale all'ombra di multiformi processi di "politicizzazione" della società civile²³. Più in generale, la manifestazione di grande soggettività sociale del 1969 veniva

18 Il numero degli scioperi si era impennato nel 1961 e aveva toccato il suo apice nel 1963 (4.145) prima di tornare ai livelli del 1960 nel 1966 e nel 1967. Nel 1969 furono registrati 3.788 scioperi: furono superiori ai 4.000 nel 1970, nel 1971, nel 1972 e nel 1974; L. Bordogna, G. Provasi, *Il movimento degli scioperi in Italia (1871-1973)*, in G.P. Cella (a cura di), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, il Mulino, Bologna 1979, p. 189.

19 Furono 37.825.000 le giornate di lavoro perse nel 1969 a fronte delle 9.240.000 del 1968. Nel 1975 i lavoratori coinvolti negli scioperi furono più di dieci milioni, ma le giornate di lavoro perse risultarono assai meno del 1969. *Ibidem*.

20 Nel 1967 il sindacato di Novella registrò il peggior dato associativo della sua storia; l'organizzazione di Lama tornava ad ampliare la distanza degli iscritti con una Cisl in progressiva crescita di adesioni che nel 1968 aveva ridotto il divario con la Cgil raggiungendo 1.622.158 soci a fronte dei 2.461.297 della Cgil; cfr. I. Regalia, M. Regini, *Sindacato e relazioni industriali*, in *Storia dell'Italia repubblicana*, volume terzo, *L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio. Economia e società*, Einaudi, Torino 1996, p. 795.

21 G. Giugni, *L'autunno «caldo» sindacale*, in «il Mulino», XIX (1970), I, gennaio-febbraio, p. 25.

22 *Italia 1969. Annuario dell'economia, della politica, della cultura*, a cura del Cesdi, Etas Kompass, Milano, 1969, p. 3.

23 Cfr. L. Bertuccelli, *La politicizzazione del movimento sindacale*, in A. Ciampani, G. Pellegrini (a cura di), *L'autunno sindacale*, cit., pp. 225-234 e, per un più ampio profilo, A. Ciampani, *Percorsi storici e tendenze attuali del sindacalismo italiani*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", XIII, 3, luglio- settembre 2011, pp. 195-229.

ora letta principalmente come opportunità per sostenere una sempre più fragile repubblica dei partiti, identificata con la stessa esperienza democratica; tale prospettiva, del resto, trovava alimento nella tradizionale cultura politica che aveva attraversato la crisi delle istituzioni liberali italiane nel Novecento aspirando di condurre le “masse nello Stato”. In tale scenario, all’inizio degli anni Settanta poteva delinearsi la tendenza a consentire un inserimento del Pci nell’area di governo attraverso il riconoscimento del suo ruolo di rappresentanza dell’opposizione sociale nell’ambito della “costituzione materiale” del Paese, in presenza di governi di centro-sinistra tentati dal fare dell’intervento statale un elemento di garanzia e di regolazione dell’azione privato-collettiva dei sindacati nel quadro di uno scambio politico rivolto a gestire i processi di riforma economico-sociale delle rivendicazioni confederali.

In effetti, mentre l’autunno sindacale lasciò una traccia profonda in merito al rilevante ruolo della rappresentanza del lavoro nella società italiana, la gestione politica dell’autunno caldo negli anni Settanta avrebbe rinviato a un “tentativo, pratico e ideologico, di continuare a governare la complessità sociale su di un piano politico unidimensionale dello scontro per il potere”²⁴, lasciando aperta la questione delle relazioni tra rappresentanza sociale e Stato dei partiti nella democrazia italiana²⁵.

L’impostata prospettiva di governo politico della rappresentanza del lavoro, infatti, non poteva raccogliere la domanda sociale emersa nella stagione contrattuale 1969, che aveva saldato in modo inedito le sempre più diffuse aspirazio-

ni ad un progresso materiale corrispondente a una maggiore autonomia personale con la crescente richiesta di partecipazione dei lavoratori nei processi di formazione delle decisioni, come collettivo riscatto da generazioni di miseria e di estraneità.

Nel settembre 1970 era già apprezzabile l’esigenza del movimento sindacale di evitare “la confusione”, “l’accentramento” e “la sovrapposizione dei poteri”, respingendo forme di rappresentanza di interessi che inclinando “nella risoluzione ad uso violento delle varie forme di esercizio del potere (quello sindacale compreso) lo condanna a non poter essere che appannaggio di minoranze quanto mai ridotte”; minoranze, peraltro, che nel nostro Paese, “avvalendosi del privilegio della cultura, in simili situazioni un autentico privilegio, condizionano questo mondo debole con una spregiudicatezza, con una rapidità di cambiamento degne del più tradizionale cinismo italico”²⁶.

In un mondo sempre più aperto e complesso, segnato dal prepotente affermarsi della ricerca scientifica e tecnologia, per raccogliere le esigenze poste nel 1969 dalla rapida industrializzazione che aveva investito l’Italia, piuttosto, non mancava chi richiamava il sindacato a riassumere le proprie responsabilità per una programmata crescita culturale ed economica della società, attraverso un vasto investimento formativo, un efficace ampliamento della contrattazione, un maggior controllo dell’offerta di lavoro, una presenza nel mercato finanziario per orientarne, anche con la gestione di fondi contrattuali, l’accumulazione e la destinazione dei capitali²⁷.

24 A. Ciampani, G. Pellegrini (a cura di), *L’autunno sindacale del 1969*, cit., p. 153.

25 M. Romani, *Sindacato e sistema democratico*, intervento del marzo 1974 in ora in Mario Romani, *Il risorgimento sindacale in Italia*, ora in Mario Romani, *Il risorgimento sindacale in Italia. Scritti e discorsi (1951-1975)*, a cura di S. Zaninelli, Milano, Franco Angeli, 1988, p. 385.

26 Così nell’autunno 1970 l’intervento di M. Romani, *Il sindacato di fronte alla realtà*, in Mario Romani, *Il risorgimento sindacale in Italia*, cit., pp. 309 e 322.

27 Ivi, pp. 294, 297, 300-301.

Teoria economica, lavoro, Welfare: quale contesto per il sindacato?

Rimettere al centro la persona e riaffermare una cittadinanza fondata sul lavoro

di Nicola Martinelli

Docente di Storia Economica nell'Università Cattolica Sacro Cuore di Milano

Nel 1897 Sidney e Beatrice Webb pubblicano il volume *Democrazia industriale*, con cui avviano una prima sistemazione teorica dell'esperienza sindacale¹. Dopo aver sottolineato come l'autogoverno sindacale costituisca una forma di democrazia popolare che si affianca e rafforza la democrazia politica fondata sulla rappresentanza elettorale, i Webb passano ad analizzare gli strumenti utilizzati dalle Trade Union per raggiungere il fine di mantenere e migliorare le condizioni d'impiego dei salariati. Le tre grandi categorie che essi individuano sono l'assicurazione mutua, la sanzione legislativa e, ovviamente, il contratto di lavoro, a tutti i livelli. Attraverso l'utilizzo di questi strumenti, il sindacato, secondo i Webb, può essere in grado di esercitare un'influenza positiva sull'intero sistema economico.

Allora come oggi la teoria economica dominante fatica ad accettare questa realtà. L'associazionismo sindacale, per il solo fatto di alterare la concorrenza e di modificare gli equilibri di mercato è ritenuto svolgere un'azione negativa. Il sindacato, in questa lettura, è assimilabile ad un monopolista che fissa ad un livello artificialmente elevato il prezzo della merce lavoro.

È interessante, seguendo il filo del ragionamento dei Webb, provare a decifrare la natura delle loro

obiezioni alla teoria economica. Anzitutto il mercato. Esso è molto diverso da quanto postulato per comodità di ragionamento dagli economisti. La concorrenza perfetta è un concetto astratto. Nel mercato reale la contrattazione dei prezzi è un fenomeno comune, diffuso ad ogni livello e in ogni ambito. E la contrattazione collettiva del lavoro non solo non è dannosa, ma contribuisce al buon funzionamento del mercato, perché aiuta a determinare un prezzo equo per uno dei fattori determinanti della produzione. Questo, evidentemente, a patto che il prezzo della manodopera sia determinato con riguardo alle condizioni dell'industria o del mestiere, che sia accettabile per i salariati e funzionale alla produzione e alla crescita del Paese. I Webb, in sostanza, si oppongono ad un unionismo chiuso in sé stesso, che attraverso l'artificio della limitazione della manodopera si trasforma in una corporazione. Pur con alcune limitazioni, quindi, l'attività sindacale non solo non è dannosa per l'economia, ma può, al contrario, essere fattore di stimolo e di crescita. La conclusione, opposta a quella suggerita dall'economia liberale di fine Ottocento, nasce da una concezione più realistica del mercato e dall'introduzione di una dimensione etica, insita nel concetto di prezzo equo per il lavoro.

Dopo l'epoca dei coniugi Webb, la teoria econo-

¹ Il volume è edito in Italia a inizio Novecento da UTET, nella collana "Biblioteca dell'economista". Per un'analisi sintetica si rimanda alla voce *Sindacalismo*, scritta da Vincenzo Saba per il *Dizionario delle idee politiche* (Roma, AVE, 1993).

mica ha conosciuto profondi cambiamenti. Il sindacato, da elemento di perturbazione del mercato si è trasformato prima in uno strumento accettabile, in grado di riequilibrare i rapporti tra le parti, poi in un fattore da promuovere perché suscettibile di sanare alcuni fallimenti del mercato, di redistribuire risorse e di accrescere la domanda aggregata². Con gli anni Settanta, tuttavia, si sono chiusi due decenni di crescita economica rapida e ininterrotta e il modello keynesiano si è trovato impreparato di fronte all'inedito fenomeno della stagflazione. In questo contesto è emersa la scuola neomonetarista, che in breve ha assunto un ruolo dominante tra gli economisti.

Qui di seguito si prenderanno in esame tre volumi che, pur partendo da premesse diverse, analizzano gli effetti dell'affermazione di questa teoria economica e del neoliberismo che la accompagna sulla società, provando ad ipotizzare alcuni correttivi. Il tema del lavoro è centrale solamente in uno dei tre volumi, mentre sindacato e contrattazione sono marginali in tutti. Nondimeno, a parere di chi scrive, essi possono fornire degli utili spunti di riflessione per capire il contesto in cui il sindacato si trova ad operare e, forse, la direzione in cui esso dovrebbe remare per cercare di costruire un mondo del lavoro ed una società più equi.

Il primo testo cui ci si appoggerà è *Il teorema del lampione*, di Jean-Paul Fitoussi (Einaudi, 2013). L'autore prende le mosse dalla crisi finanziaria del 2008 e analizza attraverso quali meccanismi essa si sia tradotta, in Europa, in una crisi bancaria e del debito pubblico, con forti ricadute sul piano sociale. Al fondo di questa analisi vi è la constatazione del fallimento delle politiche economiche di ispirazione neomonetarista, ma anche la presa d'atto che questo non ha innescato un loro ripensamento o l'emergere di alternative concrete.

Secondo l'economista francese uno dei segnali più evidenti di questo fallimento sono le crescenti disuguaglianze, sia a livello globale sia all'interno dei singoli Stati. Quanto all'Europa, i problemi sor-

gono da un processo di unificazione rimasto fermo a metà strada: i trattati fissano delle linee di politica economica invece che principi e valori di fondo, validi per tempi lunghi. Ne deriva un forte deficit democratico e un governo delle regole, piuttosto che un governo delle scelte. Per usare le parole di Fitoussi, l'Unione europea è "figlia dell'economia e orfana della politica". Indagando più a fondo le cause della crisi europea l'autore pone in luce alcuni difetti costitutivi dell'unione economica e monetaria. Il primo – l'assenza di una vera sovranità monetaria – interessa l'attività sindacale solo in misura tangenziale, in quanto possibile vettore di una crisi di solvibilità determinata da una crescita dei tassi d'interesse.

Più interessante, per le nostre considerazioni, è il secondo punto di riflessione: in assenza di un governo comune o di altri meccanismi di correzione, gli squilibri che per qualsiasi ragione dovessero determinarsi tra i vari Paesi dell'area Euro tendono a diventare cumulativi e a poter essere sanati solo a costo di interventi molto onerosi sul piano sociale. Unificata la moneta, infatti, tassi di inflazione diversi non possono più scaricarsi sul cambio attraverso periodiche svalutazioni. Tendono quindi a riflettersi sul costo del debito, mettendo a rischio la solvibilità degli Stati. L'unica via d'uscita prevista da questa situazione è l'abbassamento dei prezzi, tramite politiche di tipo deflazionistico. Tra di esse spiccano le cosiddette "riforme": flessibilità del lavoro, riduzione del welfare, eliminazione di tutti gli ostacoli alla concorrenza. Esse dovrebbero rendere un Paese nuovamente competitivo. Di fatto, tuttavia, i diversi governi non agiscono in una situazione cooperativa. Per accelerare il processo deflazionistico e renderlo più sostenibile in termini sociali, essi tendono ad introdurre tagli al costo del lavoro agendo su contributi ed oneri sociali e compensando i mancati introiti con aumenti dell'IVA. In questo modo riducono i costi di produzione e i consumi, favorendo un calo delle importazioni e una maggiore concorrenzialità delle esportazioni.

2 Per un approfondimento si rimanda al classico saggio di Francesca Duchini, *I problemi del lavoro e del sindacato nella cultura economica del periodo 1943-1955*, in Sergio Zaninelli (a cura di), *Il sindacato nuovo. Politica e organizzazione del movimento sindacale in Italia negli anni 1943-1955*, Angeli, Milano, 1981, pp. 97-183.

22 Approfondimenti

Così facendo, tuttavia, vengono generati effetti a cascata sugli altri Paesi, in un gioco a somma zero. È una continua rincorsa sul piano delle riforme per cercare di mantenere la propria concorrenzialità. In questo modo l'Euro finisce per imporre ai diversi Paesi, a turno, tagli al costo del lavoro e alle protezioni sociali. Come nota Fitoussi, solo obbligando ad aggiustamenti anche i Paesi con un surplus commerciale, si possono ridurre i costi ed evitare politiche di dumping fiscale e sociale.

L'adozione delle ricette neomonetariste, in definitiva, fa sì che non sia la democrazia a disciplinare i mercati, ma i mercati a disciplinare i governi. Negli ultimi decenni si è assistito ad uno slittamento negli obiettivi di politica economica. Il pieno impiego, ritenuto un fine strategico perché in grado di garantire dignità alla società nel suo insieme, è stato sacrificato in favore della stabilità dei prezzi. Quest'ultima, però, non ha necessariamente un rapporto diretto con il benessere di una popolazione o con una crescita equilibrata.

Molte delle difficoltà attuali, secondo Fitoussi, sono riconducibili proprio a problemi di misura. La scelta degli indicatori e delle variabili che vanno a formare il quadro degli strumenti dell'economista è strategica. Se le variabili di riferimento non sono in grado di mettere in luce gli elementi che sono fondamentali per la vita delle persone, le misurazioni saranno imperfette e porteranno probabilmente a decisioni sbagliate. Il PIL, ad esempio, ha progressivamente perso di sensibilità per effetto della riduzione del Welfare, delle crescenti disuguaglianze sociali, del rallentamento della crescita e del livello di sviluppo economico raggiunto nel secondo dopoguerra dai Paesi occidentali. La liberalizzazione dei mercati finanziari o le politiche di stimolo alla competitività per mezzo della riduzione del costo del lavoro e dell'aumento della sua flessibilità possono anche portare ad una crescita del PIL pro capite, ma se nel contempo introducono instabilità, disuguaglianza ed incertezza, probabilmente non sono scelte oculate: una politica economica non può avere per obiettivo la crescita del benessere di

pochi a discapito di tutti gli altri, pena una crescente sfiducia nella politica e un ulteriore aumento della sua distanza dalla società.

Considerazioni analoghe sulla difficoltà dell'agire politico e sulla crisi di rappresentanza di molti partiti tradizionali sono presenti anche nel volume di Francesco Magris *Libertà totalitaria* (La nave di Teseo, 2018). Anche in questo caso chi scrive è un economista, ma il testo non prende direttamente le mosse dalla congiuntura economica dell'ultimo decennio. Piuttosto, Magris si muove su diversi piani, spaziando dalla politica alla meritocrazia fino a problemi di stretta attualità quali i fenomeni migratori. Al fondo dell'analisi, tuttavia, vi è anche in questo caso una riflessione sugli effetti derivanti dalla centralità assoluta del libero mercato nella teoria economica attuale e, a cascata, nelle politiche economiche seguite dai diversi governi. In particolare, Magris pone l'accento sull'affermazione di un individualismo esasperato e mette al centro del suo esame il rapporto tra individuo e comunità e la sua evoluzione negli ultimi decenni.

La centralità dell'individuo secondo l'autore è per molti versi un prodotto riconducibile agli assunti di base della teoria economica dominante. L'*homo oeconomicus*, perfettamente razionale e informato, ha come unico obiettivo la massimizzazione del proprio benessere. Questo individuo astratto e ideale consente all'economia di concentrarsi sull'analisi costi-benefici utilizzando metodi matematici e strumenti quantitativi, sollevandosi dalla storia e rendendosi indipendente dal contesto e dall'ordine sociale.

Ne consegue che gli individui tendono a ridursi alla loro capacità e alle loro scelte di acquisto e che il mercato fa la sua comparsa in campi che prima gli erano preclusi³. In un mondo di questo tipo, in cui tutto ha un prezzo, vengono espulsi dal terreno di analisi tutti i moventi non economici e non razionali: reciprocità, passione, morale, dono, consuetudini... Nel momento in cui tutti i fenomeni si riducono ad una somma di preferenze individuali, inoltre, viene negata ogni influenza agli organismi

3 Per una riflessione critica su questo tema si veda Michael J. Sandel, *Quello che i soldi non possono comprare. I limiti morali del mercato*, Feltrinelli, Milano, 2013.

collettivi, siano essi la famiglia, la comunità etnica o religiosa di appartenenza, sindacati, associazioni o partiti politici.

Mentre i desideri e le libertà dell'individuo tendono a prendere la forma di una sovranità assoluta del singolo sui propri interessi, i legami sociali iniziano a indebolirsi e il senso di appartenenza collettivo si sfalda e si frantuma: la persona viene liberata da vincoli e gerarchie, ma fatica a definire una propria identità. Con l'allargamento del mercato e la pressione in favore della libertà, i diritti civili si ampliano in misura sensibile, anche perché concederli non comporta costi rilevanti. La democrazia si fa più inclusiva attraverso cambiamenti di natura politica e culturale, non attraverso lo stanziamento di risorse o con politiche di spesa pubblica. Ben diverso, infatti, il caso dei diritti sociali: per liberare le persone dal bisogno, occorre individuare mezzi e strumenti e per l'attuale paradigma economico la performance del mercato e la sua capacità di allocare in modo ottimale le risorse non possono essere migliorate da nessun intervento pubblico (si noti, per inciso, che in un mondo in cui le risorse disponibili sono allocate in modo ottimale, il conflitto di lavoro diventa semplicemente impensabile, perché ognuno si vede riconosciuto il giusto valore di mercato). Non a caso in questo ambito l'enfasi si è progressivamente spostata dalle politiche di stimolo della domanda e di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori verso misure per liberare l'offerta, cioè le imprese, da ogni vincolo legale, politico e istituzionale, così da consentire al mercato di dispiegare tutte le sue potenzialità. La libertà, tuttavia, non può essere solo assenza di coercizione. Il Welfare State, non a caso, era orientato a rendere un'opzione concreta ciò che era giuridicamente possibile, dando al cittadino risorse materiali e culturali. E in quest'ottica lo stesso sindacato, con la sua capacità di favorire partecipazione, autonomia e appar-

tenenza era – ed è – strumento di cittadinanza e di libertà⁴.

L'individuo, lasciato da solo, rischia di non avere gli strumenti necessari per superare gli ostacoli che rendono la sua libertà solo virtuale. Anche perché il singolo, teoricamente dotato di ampi margini di libertà, non è più solo l'artefice del proprio destino, ma anche il responsabile del proprio fallimento. La società liberista non affranca solo le persone da numerosi vincoli, le sottrae anche da molte tutele. Il mercato si allarga, ma esso è amorale, al suo interno vige la legge del più forte.

Date queste premesse, la critica alla teoria economica dominante passa attraverso la rimessa in discussione delle sue ipotesi di fondo: l'idea che l'ottimo sociale nasca semplicemente dalla comparazione delle utilità dei singoli individui all'interno di un mercato libero e concorrenziale non è neutra come sembra. Insieme di valori più complessi o di ragioni etiche possono condurre ad esiti sociali diversi. I criteri dell'efficienza non sono gli unici possibili. Perché non introdurre considerazioni di equità, giustizia o eguaglianza? Perché non prestare maggiore attenzione alla distinzione tra fini e mezzi? Magris, da questo punto di vista, arriva ad una conclusione simile a quella di Fitoussi: il mercato può, al più, essere uno strumento, un meccanismo di allocazione delle risorse, non un qualcosa che ha valore in sé. Sono conclusioni che per alcuni aspetti sembrano riecheggiare ragionamenti ben più comuni in passato, cui forse dovremmo tornare ad abituarci. Si pensi a quanto scrivevano Francesco Vito o Giuseppe Toniolo a proposito di economia, etica e bene comune⁵.

In attesa che gli economisti rimettano le persone – in tutta la loro ricchezza e la loro complessità – al centro dell'analisi, per questa riflessione sul contesto nel quale il sindacato si trova oggi ad operare ci si appoggerà ad un testo di carattere sociologico. Si

4 In questo senso sembrano ancora attuali le riflessioni di Mario Romani in occasione della XXV Settimana sociale dei cattolici italiani nel 1952. Si veda Mario Romani, *I danni dell'industrialismo e i correttivi politico-sociali e sindacali*, in Id., *Il risorgimento sindacale in Italia. Scritti e discorsi (1951-1975)*, a cura di Sergio Zaninelli, Angeli, Milano, 1988, pp. 100-117.

5 Si vedano Francesco Vito, *Pensiero economico, attività economica ed ordine morale*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", a. XLVI (1956), n. 5, pp. 381-396; Ernesto Preziosi, Chiara Santomiero (a cura di), *Questione sociale e democrazia nel pensiero di Giuseppe Toniolo*, RCS, Milano, 2012.

24 Approfondimenti

tratta di un agile contributo di Rosangela Lodigiani dal titolo *Lavoratori e cittadini* (Vita e Pensiero, 2018). Esso è l'unico tra quelli qui approfonditi che si occupa esplicitamente del tema del lavoro, analizzando il nodo del suo rapporto con il concetto di cittadinanza, alla luce dei profondi cambiamenti nel mercato e della progressiva riduzione del Welfare State. La cittadinanza al centro di questa riflessione è uno status che viene accordato ai membri a pieno titolo di una comunità. Esso conferisce diritti e doveri e richiede una percezione di appartenenza. Si tratta, in sostanza, di una fedeltà di uomini liberi, titolari di diritti e protetti da un diritto comune.

Il concetto di cittadinanza contiene in sé una spinta verso ideali di uguaglianza. Essa è compatibile con la presenza di disparità economiche, ma solo fino al punto in cui esse possono rappresentare uno stimolo al miglioramento individuale. Quando le disuguaglianze diventano tali da impedire ad un membro della comunità l'accesso ad un minimo di sicurezza economica e di benessere sociale esse non sono più giustificabili, se non rimettendo in discussione la cittadinanza stessa. In qualche modo, cioè, la cittadinanza tende a “demercificare” gli individui e a “destratificare” la società, allargando le basi della solidarietà collettiva. Essa, tuttavia, non è solo una concessione dall'alto, da parte di un'autorità. È anche una pratica, un esercizio di partecipazione attiva alla vita di una collettività, ed è per questa via che il lavoro è uno dei nodi fondamentali della cittadinanza. Questo diritto-dovere, però non deve necessariamente passare per il mercato e creare ricchezza, è da intendersi piuttosto come uno strumento per costruire un legame, un'interdipendenza con la società.

Storicamente, tuttavia, la cittadinanza fondata sul lavoro è transitata soprattutto attraverso le relazioni industriali e la loro capacità di costruire un diritto di cittadinanza industriale, di garantire l'inclusione e la rappresentanza dei salariati. Questo poneva già all'epoca alcuni problemi, legati a quei lavori, tipicamente femminili, esterni al mercato: lavori di cura e riproduttivi, funzioni “improduttive” che tuttavia rappresentano uno dei pilastri della società. Non a caso gran parte del Welfare italiano pas-

sava attraverso il lavoro piuttosto che direttamente per la cittadinanza.

Questo limite originario viene esasperato nel momento in cui il lavoro cambia natura e in cui trovare un'occupazione non è più così scontato: le conseguenze a cascata su chi resta escluso possono essere forti, anche in termini di appartenenza ad una comunità, in termini di accesso alla cittadinanza. Emergono forme di impiego atipico e un mondo del lavoro frastagliato e plurale, si aprono nuovi spazi di realizzazione personale tramite il lavoro, ma cresce pure la pressione sulla performance e si fanno labili i confini tra valorizzazione e nuove forme di sfruttamento. È un contesto in cui si determinano un calo di popolarità e di iscrizioni per le associazioni sindacali. La rappresentanza collettiva degli interessi si fa più difficile, la contrattazione deve farsi più decentrata e cercare di sviluppare forme di dialogo sociale anche a livello territoriale. In parallelo il conflitto sociale tende ad individualizzarsi e sembra perdere rilevanza e forza, ma diventa al contempo più difficile da governare e da ricomporre proprio perché frammentato.

Cambia, inoltre, lo sguardo verso il Welfare: non più dispensatore di politiche e di risorse per assistere chi si trova in stato di bisogno, ma insieme di politiche promozionali per sviluppare la capacità delle persone di far fronte autonomamente ai rischi sociali, in una logica di autoattivazione e di investimento sociale. Ancora una volta, però, gli esiti sono controversi e il rischio che le persone siano lasciate sole davanti al mercato è concreto.

Quello che si può dire, comunque, è che il rapporto tra lavoro e cittadinanza è più stretto che mai, anche se certamente si è fatto più problematico che in passato. In questa situazione le domande sulla qualità, lo statuto e la posizione che il lavoro occupa nella società non possono essere eluse. Occorre porsi obiettivi elevati e, al contempo, fare i conti con la realtà di un quadro di fondo difficile. Contrattare non è mai semplice, men che meno in un contesto ostile e in presenza di risorse scarse. D'altra parte è proprio in una realtà di questo tipo che il lavoro di un sindacalista è più utile.

Dal Dopolavoro al Reddito di cittadinanza: serve una nuova etica del lavoro

Alcuni esempi di solidarietà. Il Welfare aziendale di Olivetti. Recuperare i principi della Dottrina Sociale.

di Giovanni Ferri

Professore ordinario di International Economics e Macroeconomia nell'università LUMSA

Introduzione

Se è vero che, pur con tratti di volta in volta diversi, la storia tende a ripetersi¹, ciò imprime una oscillazione anche al flusso delle idee. Si osservano così manifestarsi oggi pulsioni in qualche modo simili a quelle che il mondo visse a cavallo tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo. È questo il caso del dibattito tra liberalismo e solidarismo. Nel primo campo si ritiene cruciale assicurare piena libertà alle scelte dei singoli per massimizzare la crescita del benessere individuale che, col tempo, percola in un aumento di quello collettivo. Ciò si otterrà solo garantendo all'individuo, attraverso il mercato libero, la remunerazione dei suoi sforzi e capacità innovative. Invece, il solidarismo antepone l'esigenza di assicurare pari opportunità agli individui, è scettico che il benessere percoli abbastanza velocemente dagli individui alla collettività e, perciò, si preoccupa che la creazione di eccessive disuguaglianze rompa il patto sociale. L'oscillazione del pendolo vichiano ha portato il liberalismo, sopravanzato dal solidarismo "statale" (welfare state) dopo la Grande Depressione degli

anni '30, a prevalere nuovamente per circa mezzo secolo dagli anni 1970. Tuttavia, dall'inizio del nuovo millennio – e in particolare dalla Grande Recessione del 2008-09 – sta acquisendo crescente impeto una nuova ondata solidaristica. Così, parole chiave quali "liberalizzazioni, privatizzazioni, globalizzazione" che prevalevano quasi all'unisono quindici anni fa, oggi sono sempre più sfidate da parole chiave alternative come "interesse collettivo e/o pubblico, cittadinanza, equità".

Il campo principe in cui tale dibattito prende corpo è la visione del lavoro. Nel pensiero liberale, il lavoro tende a essere considerato una merce la cui remunerazione dipende, come per ogni merce, dalla scarsità relativa dell'offerta rispetto alla domanda. Le visioni solidaristiche sottolineano invece che tra datore e prestatore di lavoro sussiste tipicamente un rapporto di forza asimmetrico che avvantaggia il datore e svantaggia il prestatore. Ne deriva che, secondo questa visione, sono necessari elementi di tutela del lavoratore: vincoli alla natura dei contratti, ruolo del sindacato ed altro. Non a caso, il prevalere dell'impronta neoliberista

¹ Si ricordi l'interpretazione del pensiero di Giambattista Vico fatta da B. Croce, *La filosofia di G.B. Vico*, Laterza, Bari 1911.

26 Approfondimenti

ha determinato, negli scorsi decenni, incisivi provvedimenti di liberalizzazione dei contratti di lavoro, che hanno dato luogo ad assetti del mercato del lavoro assai più flessibili di quelli che valevano in precedenza.

L'obiettivo di questa breve nota non è quello di giudicare le ragioni del liberalismo in contrapposizione a quelle del solidarismo, bensì quello più modesto di schematizzare un confronto tra alcune forme a tutela del lavoro che il prevalere del solidarismo determinò un secolo fa e quelle che la nuova ondata solidaristica odierna prospetta per gli anni a venire. In particolare, volgeremo l'attenzione a un intervento solidaristico diffusosi quasi cent'anni fa, il Dopolavoro, e a uno, il Reddito di cittadinanza, di cui si discute oggi. L'ulteriore contributo della nostra riflessione consisterà nell'evidenziare come le necessarie radici del solidarismo si sublimino nell'etica cattolica del lavoro. Questa, infatti, mantenendo al centro la persona umana incardinata nel consesso comunitario, supera le fragilità di interventi solidaristici estemporanei che, scaturendo da opportunistiche esigenze di acquisizione del consenso politico, possono invece tradursi in un depauperamento della dignità dei singoli o, addirittura, nella limitazione di fatto delle loro libertà politiche.

Il solidarismo del Dopolavoro

Un'iniziativa di stampo solidaristico è costituita dal Dopolavoro. Per Dopolavoro si intende, in senso stretto, l'insieme delle attività ricreative svolte dopo la fine della normale attività lavorativa. In senso lato si intendono anche le associazioni create da una specifica categoria di lavoratori o da

uno specifico soggetto giuridico o istituzionale per l'organizzazione di tali attività. Storicamente in Italia il più rappresentativo, numeroso e organizzato è il "dopolavoro ferroviario", spesso con sede negli stessi ambienti delle maggiori stazioni ferroviarie o in aree dismesse delle stesse.

Fra le più caratteristiche attività, il dopolavoro sviluppa giochi/sport da tavolo o di squadra, per favorire la socializzazione degli aderenti. Spesso gli incontri prevedono anche eventi culturali o politici. Frequente è anche l'organizzazione di concerti o di eventi danzanti, la proiezione di film, la visione collettiva di eventi sportivi e culturali, spesso seguiti da un dibattito, e l'organizzazione di gite, viaggi e pellegrinaggi. Negli anni più recenti, nei dopolavoro si fa ristorazione, intrattenimento e promozione culturale rivolta ad un pubblico più vasto e aperto non solo ai membri di categoria, permettendo l'iscrizione sociale anche ai privati, anche sfruttando la storicità delle sedi e l'ambiente tradizionalmente familiare, amichevole ed accogliente. In alcuni casi, a queste funzioni più di intrattenimento si accompagna la messa in opera di un ruolo di assistenza previdenziale per la salute e/o la vecchiaia.

L'esperienza più cospicua e più nota è, appunto, quella del Dopolavoro Ferroviario (DLF), nato col Regio Decreto n° 1908 del 25 ottobre 1925, il primo e più importante dopolavoro per numero di aderenti e per la dimensione delle iniziative sviluppate². Con esso, i ferrovieri acquisiscono la possibilità di ritrovarsi e di vivere, insieme alle loro famiglie, esperienze nuove ed originali fatte di incontri con persone diverse, di attività sportive e culturali e di prime forme di turismo organizzato. Al vigoroso e immediato sviluppo del DLF, che affonda le sue ra-

2 Cfr. La Storia del DLF: Dal 1925 sui binari della solidarietà e della partecipazione – <https://www.dlf.it/la-storia-del-dlf.html>.

dici nel territorio, contribuiscono la capillarità della rete ferroviaria, la facilità e la rapidità di comunicazione sul territorio nazionale e, non ultimo, il grande spirito di corpo dei ferrovieri. Il DLF viene istituito quale struttura interna delle Ferrovie dello Stato denominata “Ufficio Centrale del Dopolavoro Ferroviario” avente per scopo di “promuovere il sano e proficuo impiego da parte degli agenti ferroviari delle ore libere dal servizio” (Art. 1)³. Nel 1935, a dieci anni dalla sua nascita, il DLF conta già 273 sedi in tutta Italia e 135.000 soci che, con le loro quote, contribuiscono a sostenerne le molteplici attività. Allora, l'attività precipua è l'assistenza sociale alle famiglie (es. la Befana per i figli dei dipendenti) e la gestione delle attività tipiche dello sport e della cultura con corsi di formazione professionali, escursioni in Italia e all'estero, biblioteche e centri “radiofonici” e “cinematografici”. Nel periodo postbellico, il DLF si conferma prima struttura del tempo libero, tanto da non essere assorbito dall'ENAL e ottenere, nel 1947, lo specifico riconoscimento del Ministero degli Interni riservato agli enti nazionali con finalità socio-assistenziali. Aree e fabbricati delle Ferrovie dello Stato vengono assegnati al DLF in via di fatto o con verbale di consegna⁴. Oggi il DLF – con le modifiche statutarie del 1998, in applicazione della legge 460/97, e con le modifiche del 2014 – è costituito da un'Associazione Nazionale e centodue Associazioni territoriali. I soci che costituiscono l'Associazione Nazionale sono le Associazioni territoriali, le quali, a loro volta, hanno come soci i ferrovieri in servizio e in pensione, i familiari dei ferrovieri e gli esterni alle FS (soci

Frequentatori). Il DLF vanta una dotazione patrimoniale – iscritto nello stato patrimoniale della Società RFI – consistente di sedi sociali, impianti sportivi, spazi per le attività ricreative, aree verdi e strutture alberghiere.

In Italia, il Dopolavoro assurge a politica strutturata nel 1925 allorché il regime fascista fonda l'Opera Nazionale Dopolavoro (OND), alle dirette dipendenze del Capo del Governo, col compito di occuparsi del tempo libero dei lavoratori.

Il Dopolavoro non era una novità perché la funzione solidaristica che esso assume è complementare o sostitutiva dei due filoni che l'avevano avviata nel periodo precedente: i) le società di mutuo soccorso – d'ispirazione socialista o cattolica – e ii) le iniziative di stampo paternalistico che molte aziende avevano posto in essere.

Nel primo filone, l'associazionismo ricreativo di carattere popolare ha origine con la creazione alla fine dell'800 delle prime forme di associazionismo nell'ambito dell'operaismo industriale europeo. In Italia nascono le Società di mutuo soccorso e le Società operaie di mutuo soccorso che creeranno anche le Camere del lavoro. Queste associazioni cercavano di migliorare le condizioni miserevoli e di ristrettezza in cui versavano le classi operaie, svolgendo non solo attività sindacale e di solidarismo, ma cercando di alleviarne l'ignoranza e l'indigenza anche attraverso attività ricreative e culturali. Nascono ai primi del '900 anche le Case del popolo, spesso legate al movimento socialista.

Lo sviluppo della mutualità prende corpo in Italia con la promulgazione, il 15 aprile 1886, della legge

3 L'idea originaria sul dopolavoro è del torinese Mario Giani, ingegnere della filiale della Westinghouse Corporation di Vado Ligure che aveva creato un'associazione denominata “Dopolavoro Italiano”.

4 Un'organica regolamentazione la danno i Decreti Ministeriali emanati in applicazione della legge 668 del 27/7/1967.

28 Approfondimenti

3818 che riconosceva personalità giuridica alle società di mutuo soccorso (SMS), ne furono regolati i rapporti con lo Stato e con le sue istituzioni: il soccorso ai soci come finalità, il risparmio come mezzo, la mutualità come vincolo⁵. Al fine di evitare che la concentrazione delle risorse economiche operaie attraverso le SMS diventasse un potenziale strumento di sedizione e di scontro sociale fuori controllo, la legge ne specificò molto chiaramente all'art. 1 le finalità operative: "assicurare ai soci un sussidio, nei casi di malattia, d'impotenza al lavoro o di vecchiaia; venire in aiuto alle famiglie dei soci defunti". L'art. 2 aggiungeva: "Le società di mutuo soccorso potranno inoltre cooperare all'educazione dei soci e delle loro famiglie; dare aiuto ai soci per l'acquisto degli attrezzi del loro mestiere ed esercitare altri uffici propri delle istituzioni di previdenza economica".

Negli anni '80 e '90 dell'Ottocento le SMS crebbero rapidamente di numero e in breve costituirono una realtà corposa e ramificata su tutto il territorio nazionale. All'unità d'Italia, nel 1862, gli uffici ministeriali censirono 443 società, specie nelle regioni interessate dalla prima fase di sviluppo (Emilia, Liguria, Lombardia, Piemonte e Veneto). Nel 1878 esse erano 2.091 con un numero di 331.548 soci effettivi e si cominciarono a diffondere anche nel centro-sud (specie Marche, Roma, Sicilia e Toscana). Nel 1897 il loro numero era salito a 6.700: più della metà avevano però meno di 100 iscritti. Molte SMS avviarono attività di microcredito per l'acquisto di attrezzi da lavoro e di beni di prima necessità, attività ricreativo-culturali e scolastiche per i soci ed i loro familiari e soprattutto iniziative nel campo dell'abitazione, dando vita a imprese edificatrici cooperative, e del consumo, grazie alla

realizzazione di spacci alimentari. Lo scopo era quello di fornire derrate alimentari e alloggi a prezzi vantaggiosi per proteggere il potere d'acquisto dei salari.

L'apoteosi delle SMS si ha nei primi due decenni del XX secolo. Nel 1900 nasce la "Federazione italiana delle società di mutuo soccorso e delle casse e degli istituti di previdenza", che, da subito, si affianca sia al movimento cooperativo sia al movimento sindacale formando un'alleanza allora fondamentale per l'affermazione dei diritti dei lavoratori ed il sorgere della legislazione sociale. Sciolta con decreto prefettizio nel periodo fascista, così com'era stato già fatto con le altre organizzazioni democratiche dei lavoratori, nel 1948 la Federazione viene ricostituita, accogliendo le società di mutuo soccorso sopravvissute, ed assume la denominazione di Federazione italiana della mutualità (Fim). Con la ripresa di attenzione alle forme di mutualità integrative al welfare pubblico, dopo il congresso del 1984 la Fim diventa Federazione italiana della mutualità integrativa volontaria (Fimiv).

Tra il 1925 e il 1926 il governo fascista mise sotto controllo le istituzioni liberali. La gestione della previdenza sociale fu definitivamente sottratta alle SMS e l'unico referente divenne l'INPS; le società operaie rinunciarono una dopo l'altra alla gestione delle casse-pensione per i soci e persino alla facoltà di amministrare autonomamente l'assistenza sanitaria ai propri iscritti, dovendo ricorrere obbligatoriamente al sindacato medico fascista per la nomina del medico sociale. La legge del 30 dicembre 1926 dispose l'unificazione delle SMS nell'Ente nazionale della cooperazione ed infine le società operaie furono definitivamente

5 Cfr. S.M.S.C.C. – Venezia – Società di Mutuo Soccorso fra carpentieri e calafati – http://www.smscc.it/CREVESMUS/pag_storia_sms.htm.

assorbite dall'OND, che tolse loro ogni residua motivazione operativa. Nel 1934 fu ufficializzata la nascita delle mutue paritetiche di natura corporativa, rappresentate in uguale misura dai lavoratori e dai datori di lavoro e fortemente controllate e condizionate da interessi economici e sociali di carattere generale.

Sotto il regime fascista, dunque, si decreta la chiusura o trasformazione di queste libere associazioni, che vengono asservite alla propaganda e al controllo del PNF, trasformandole in Case del fascio o inglobandole dal 1926 nell'OND. Attraverso questi enti, grazie anche all'abolizione dei sindacati, sostituiti con le corporazioni, il PNF cercava di mantenere il controllo sulle classi operaie, facendo proselitismo e propaganda, risultando utili anche per tenere sotto controllo l'umore delle classi più popolari e valutare eventuali manifestazioni o rumori di malcontento. In questi anni venne particolarmente promossa l'attività ricreativa su quella culturale, soprattutto quella sportiva, legata agli ideali dell'uomo forte, sano e atletico propugnata dal fascismo, rivolta anche alla gioventù delle classi operaie, con la creazione dell'Opera Balilla e delle colonie estive, o creando anche all'estero associazioni dopolavoristiche che sviluppessero il senso di orgoglio nazionale anche fra i residenti all'estero.

Tuttavia, prima di vedere le vicende del

Dopolavoro successive alla caduta del regime fascista, è utile delineare anche l'altro filone, quello delle iniziative solidaristiche aziendali di stampo paternalistico.

Come nota Daniele Grandi, le prime esperienze di intervento sociale da parte delle imprese nascono agli albori dello sviluppo industriale per l'intraprendenza e la capacità innovativa di singoli imprenditori, come Cristoforo Benigni Crespi a Crespi d'Adda, Napoleone Leumann a Collegno, Gaetano Marzotto a Valdagno e Alessandro Rossi a Schio, nel vicentino. Molti imprenditori avvertono il dovere sociale di garantire un futuro ai propri lavoratori e alle relative famiglie⁶. In questo periodo, l'impegno sociale degli imprenditori, ascrivibile a questa corrente di "paternalismo organico", si configura come una sorta di compensazione, rispetto ai processi di meccanizzazione, ai tempi e ai ritmi di lavoro più incessanti imposti dalla nuova organizzazione delle attività produttive in chiave industriale.

È durante il fascismo che si afferma il welfare aziendale come strumento per aumentare la produttività e contrastare la conflittualità operaia. L'economia corporativa mira a superare la contrapposizione tra capitale e lavoro⁷ e, accanto all'OND, tenuta a organizzare il tempo libero delle masse popolari, si chiede alle aziende un impegno concreto nella stessa direzione. Ciò porta a rivalutare il paternalismo ottocentesco gettando

6 Cfr. Grandi, D. "Le origini del welfare aziendale: dalle colonie operai ai fringe benefits", in E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, ADAPT Labour Studies e-Book series 31 (2014): 6-11.

7 Il lavoro non doveva essere spersonalizzato, una sorta di tentativo di rifuggire dal fenomeno della alienazione richiamato, tra gli altri, da Marcuse, H. "L'uomo ad una dimensione", Einaudi, Torino (1964).

30 Approfondimenti

le fondamenta di quello che sarà il welfare aziendale italiano del XX secolo⁸.

Esempi di questo nuovo ciclo di azioni sociali da parte dell'impresa sono: i) il villaggio di Torviscosa a Torre di Zuino realizzato nel 1938 dalla Snia Viscosa, che ospita oltre mille lavoratori; ii) l'articolato programma sociale e assistenziale della Società Montecatini, educando in tema di prevenzione degli infortuni e tutela della salute, creando un apposito corpo di assistenti per l'operaio e la sua famiglia in vista di solidarizzare e armonizzare la vita aziendale, fondando asili, scuole e colonie per i bambini, spacci, mense, refettori, campi da calcio, teatri, cinema e biblioteche; III) lo stabilimento della Dalmine, con accluso villaggio operaio ospitante oltre 7.300 abitanti, che offre un ampio ventaglio di servizi di welfare aziendale tra cui la scuola popolare operaia e la scuola elementare, una cassa mutua per fornire aiuto ai soci malati e una cassa di previdenza per gli impiegati, iniziative sociali, ricreative, culturali e assistenziali destinate agli operai e alle loro famiglie, borse di studio, premi di fedeltà, nonché prestiti ai dipendenti per l'acquisto della casa.

Un esempio successivo sarà poi il noto modello di welfare aziendale ideato da Adriano Olivetti, che aveva l'ambizione di assistere i propri lavoratori in tutti gli aspetti della vita, in azienda e in famiglia.

Le attività assistenziali e sociali della Olivetti, già presenti in azienda, vengono gestite a partire dal 1948 dal Consiglio di gestione, un organismo che – sul modello tedesco – coinvolge direttamente i lavoratori nelle scelte gestionali. Nel 1960, l'Olivetti istituisce anche il Fondo di solidarietà interna per interventi previdenziali e assistenziali, integrativi di quelli pubblici.

Con l'istituzione dell'OND, il partito fascista ebbe sempre più la possibilità di penetrare nel tessuto sociale, riducendo lo spazio di manovra delle opposizioni al regime⁹. L'OND offriva dei servizi reali e concreti alla popolazione che così tendeva sempre meno a contestare il regime. Allo stesso tempo, gli stessi vertici del Partito Fascista riuscivano, tramite l'OND, a tenere sotto controllo in maniera abbastanza capillare l'umore della popolazione.

Per definizione statutaria l'OND “cura l'elevazione morale e fisica del popolo, attraverso lo sport, l'escursionismo, il turismo, l'educazione artistica, la cultura popolare, l'assistenza sociale, igienica, sanitaria, ed il perfezionamento professionale”. L'Opera nazionale del dopolavoro rientrava in quel piano di orientamento dei costumi e delle abitudini tesa a plasmare l'“uomo nuovo”, avviato dal regime nel corso del ventennio: l'obiettivo era costruire stili di vita generalizzati

8 Cfr. Musso, S. (Ed.). (1999). *Tra fabbrica e società: mondi operai nell'Italia del Novecento* (Vol. 33). Feltrinelli Editore. “Il paternalismo, le politiche di integrazione aziendalistica, le case per i dipendenti, i dopolavoro ecc. possono essere interpretati come un segno che la mobilità era tutto sommato scarsa, o si trattava di politiche del personale tese ad affrontare le difficoltà create alle aziende da un eccessivo e indesiderato turnover, oppure ancora erano destinate, nel quadro di una forte mobilità, a tenere controllata e subordinata una quota relativamente ristretta di manodopera stabile, necessaria alla funzionalità, in tempi di produzione “normale”, dei processi produttivi (una quota comprendente dunque tanto operai qualificati che manovali, in proporzione all'organizzazione tecnica delle lavorazioni), ad accentuare gli elementi di distacco dei lavoratori stabili dai lavoratori fluttuanti assunti per far fronte agli aumenti delle richieste, a impedire momenti di unità delle due componenti, o a disporre di una manodopera meglio disposta a collaborare al buon andamento dell'azienda, alla quale far ricorso come tramite e garante, per l'assunzione dei lavoratori occasionali?”.

9 Cfr. De Grazia, V. e L. Passerini “Alle origini della cultura di massa: Cultura popolare e fascismo in Italia”, *La Ricerca Folklorica* (1983): 19-25.

che fossero d'uopo nell'opera di "polarizzazione nazionale".

Con la caduta della Repubblica Sociale Italiana, nel 1945, l'OND venne trasformata in Ente nazionale assistenza lavoratori (ENAL), mutando, oltre al nome, fini e modalità organizzative.

A partire dagli anni Settanta, poi, sia le iniziative di ispirazione mutualistica che quelle di stampo paternalistico perdono via via importanza perché anche in Italia si afferma gradualmente la visione neoliberista di impronta angloamericana e il ruolo dello Stato va sempre più crescendo con le riforme previdenziali degli anni Sessanta e con la costituzione del Servizio sanitario nazionale¹⁰. C'è quindi sempre meno bisogno delle società di mutuo soccorso e del welfare aziendale.

Tuttavia, nella fase più recente, in ragione della crisi e conseguente riduzione del welfare state, si manifesta un ripensamento del ruolo sia degli interventi di natura mutualistica¹¹ che del welfare aziendale da parte delle grandi aziende¹², in un'ottica di sussidiarietà.

Il Dopolavoro, dunque, potrebbe avere oggi una sorta di revival.

Il solidarismo del Reddito di cittadinanza

L'intervento solidaristico di cui si parla di più oggi in Italia è legato al progetto, propugnato dal Movimento Cinque Stelle (M5S), di introdurre

un reddito di cittadinanza a vantaggio dei meno abbienti, al fine di ridurre il disagio sociale¹³.

In base a quanto previsto dal Ddl presentato al Senato dal M5S, il reddito di cittadinanza avrebbe i seguenti aspetti:

- mira a contrastare la povertà, la disuguaglianza e l'esclusione sociale, a garantire il diritto al lavoro, all'informazione, all'istruzione, alla formazione professionale, alla cultura attraverso politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale di tutte le persone a rischio emarginazione;
- è istituito in tutto il Paese con l'obiettivo di contrastare il lavoro nero, il lavoro sotto pagato, il lavoro precario;
- garantisce al beneficiario, nel caso sia l'unico componente della famiglia, un reddito annuo calcolato secondo l'indicatore ufficiale di povertà monetaria dell'Unione europea, pari ai 6/10 del reddito medio equivalente familiare, che per l'anno 2014, data di presentazione M5S del disegno di legge, era quantificato in euro 9.360 annui e in euro 780 euro netti al mese;
- spetta anche ai lavoratori autonomi, ed è calcolato sulla base del reddito familiare comprensivo del reddito da lavoro autonomo certificato da uno specifico professionista abilitato. Per l'imprenditore che ha chiuso la partita Iva a causa di una crisi aziendale irreversibile e certificata, è previsto l'accesso ad un piano di ristrutturazione del debito a 3 anni e l'imprenditore diventa beneficiario del reddito di cittadinanza;

¹⁰ Cfr. ancora Grandi, op. cit..

¹¹ Cfr. Luciano A. (2012), Dalle società di mutuo soccorso alla mutualità. Risposte alla crisi del welfare, Euricse Working Paper, N.032 | 12.

¹² Cfr. ancora Grandi, op. cit.

¹³ Essendo il tema oggetto di discussione, si è scelto di basarci su una fonte terza e presumibilmente imparziale: cfr. <https://www.guidafisco.it/reddito-di-cittadinanza-cose-come-funziona-a-chi-spetta-requisiti-1650>.

32 Approfondimenti

- in caso di esito positivo alla domanda di reddito di cittadinanza presentata dal componente di un nucleo familiare, comporta, per i componenti maggiorenni che costituiscono lo stesso nucleo, il diritto a ricevere la quota loro spettante previa ottemperanza degli obblighi stabiliti dalla presente legge;
- la quota del reddito di cittadinanza per i figli minori a carico spetta al 50% ad entrambi i genitori, fatte salve diverse disposizioni dell'autorità giudiziaria;
- il reddito di cittadinanza non costituisce reddito imponibile e non è pignorabile.

Il provvedimento ha indubbiamente natura solidaristica e il tema sarà presumibilmente oggetto di dibattito nei mesi a venire.

Una delle critiche più acute a questo progetto è apparsa sul Fatto Quotidiano a firma di Pierfranco Pellizzetti¹⁴, il quale, in sintesi, sostiene che in assenza di una politica industriale di accompagnamento, il reddito di cittadinanza sarebbe semplicemente un sussidio di disoccupazione che potrebbe non funzionare per far ripartire l'economia italiana.

Un'altra critica è quella espressa con efficacia da Luigino Bruni su Famiglia Cristiana¹⁵, secondo il quale ai poveri serve lavoro e non soldi. In altri termini, un sussidio monetario sganciato dal posto di lavoro non servirebbe a ridare dignità alla persona ma la ghettizzerebbe in un circuito di dipendenza senza accrescerne la potenzialità di riscatto. Questo è l'argomento che ci porta al paragrafo successivo, dove si delineano in breve

alcuni passaggi chiave della visione solidaristica basta sull'etica cattolica del lavoro.

L'attualità dell'etica cattolica del lavoro

Conviene partire dalle fonti dottrinarie per poi espandersi ad altri riferimenti sul tema.

La Dottrina Sociale della Chiesa recita: *Il principio della destinazione universale dei beni invita a coltivare una visione dell'economia ispirata a valori morali che permettano di non perdere mai di vista né l'origine, né la finalità di tali beni, in modo da realizzare un mondo equo e solidale, in cui la formazione della ricchezza possa assumere una funzione positiva*¹⁶.

E, ancora, più avanti si legge: *Il benessere economico di un Paese non si misura esclusivamente sulla quantità di beni prodotti, ma anche tenendo conto del modo in cui essi vengono prodotti e del grado di equità nella distribuzione del reddito, che a tutti dovrebbe consentire di avere a disposizione ciò che serve allo sviluppo e al perfezionamento della propria persona. Un'equa distribuzione del reddito va perseguita sulla base di criteri non solo di giustizia commutativa, ma anche di giustizia sociale, considerando cioè, oltre al valore oggettivo delle prestazioni lavorative, la dignità umana dei soggetti che le compiono. Un benessere economico autentico si persegue anche attraverso adeguate politiche sociali di redistribuzione del reddito che, tenendo conto delle condizioni generali, considerino opportunamente i meriti e i bisogni di ogni cittadino*¹⁷.

¹⁴ Cfr. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/05/21/reddito-di-cittadinanza-perche-un-semplce-sussidio-di-sopravvivenza-non-risolve-le-cose/4368945/>.

¹⁵ Cfr. <http://www.famigliacristiana.it/articolo/ai-poveri-serve-lavoro-non-soldi.aspx>.

¹⁶ Compendio Dottrina Sociale della Chiesa, 174.

¹⁷ Compendio Dottrina Sociale della Chiesa, 303.

Nell'Enciclica *Caritas in Veritate* troviamo: *Le grandi novità, che il quadro dello sviluppo dei popoli oggi presenta, pongono in molti casi l'esigenza di soluzioni nuove. Esse vanno cercate insieme nel rispetto delle leggi proprie di ogni realtà e alla luce di una visione integrale dell'uomo, che rispecchi i vari aspetti della persona umana, contemplata con lo sguardo purificato dalla carità. Si scopriranno allora singolari convergenze e concrete possibilità di soluzione, senza rinunciare ad alcuna componente fondamentale della vita umana.*

La dignità della persona e le esigenze della giustizia richiedono che, soprattutto oggi, le scelte economiche non facciano aumentare in modo eccessivo e moralmente inaccettabile le differenze di ricchezza e che si continui a perseguire quale priorità l'obiettivo dell'accesso al lavoro o del suo mantenimento, per tutti. A ben vedere, ciò è esigito anche dalla «ragione economica». L'aumento sistemico delle ineguaglianze tra gruppi sociali all'interno di un medesimo Paese e tra le popolazioni dei vari Paesi, ossia l'aumento massiccio della povertà in senso relativo, non solamente tende a erodere la coesione sociale, e per questa via mette a rischio la democrazia, ma ha anche un impatto negativo sul piano economico, attraverso la progressiva erosione del « capitale sociale », ossia di quell'insieme di relazioni di fiducia, di affidabilità, di rispetto delle regole, indispensabili ad ogni convivenza civile¹⁸.

Accanto alle fonti dottrinarie, però, vi è oggi

un'ampia area di riflessione che va sotto il nome di Economia Civile, con cui vari pensatori hanno voluto contrapporre l'*homo reciprocans* all'*homo oeconomicus*¹⁹. Vale a dire, l'uomo è fatto sì di bisogni materiali ma anche di bisogni relazionali e non è possibile dare dignità, e felicità, a un individuo solo procurandogli beni materiali. Come ci insegna il Paradosso di Easterlin, la percezione di benessere e di felicità di una società aumenta al crescere del suo reddito e della sua ricchezza ma solo fino a un certo punto, oltre quel punto i beni materiali non accrescono più il benessere percepito e servono invece maggiori dotazioni di beni relazionali²⁰.

Per concludere, dunque, al di là dei riferimenti agli intenti di limitazione di fatto delle loro libertà politiche – che erano obiettivi del regime fascista ma non paiono oggi all'ordine del giorno –, vale la pena di tornare agli intenti del solidarismo mutualistico o di quello paternalistico. E, soprattutto, occorre tener presente l'attualità dell'etica cattolica del lavoro. Solo così sarà possibile navigare in modo sicuro tra la Scilla delle disuguaglianze insopportabili imposte dal neoliberismo e la Cariddi di un assistenzialismo zoppo che, senza neanche misurarne le compatibilità in termini di conti pubblici, rischierebbe di ridare dignità solo a parole ma, di fatto, potrebbe finire per relegare i poveri in una condizione di dipendenza permanente e senza via d'uscita.

¹⁸ *Caritas in Veritate*, 32.

¹⁹ Cfr. per tutti Zamagni, S. *L'etica cattolica e lo spirito del capitalismo*. No. 49-2008. Associazione Italiana per la Cultura della Cooperazione e del Non Profit, 2008.

²⁰ Cfr. Bartolini, S. *Manifesto per la felicità: Come passare dalla società del ben-avere a quella del ben-essere*. Donzelli Editore, 2010.

Le misure di contrasto al lavoro sommerso in Italia

Una storia che arriva fino ai giorni scorsi con provvedimenti che però non hanno ancora risolto i problemi

*di Antonella Mennella
Fondazione Giulio Pastore*

In Italia il lavoro irregolare rappresenta un fenomeno largamente diffuso e radicato, capace di creare una ricchezza pari al 5,3% del proprio valore aggiunto¹, un valore prodotto, secondo le stime Istat, da oltre 3 milioni e 300 mila lavoratori irregolari, ossia dal 13,5% del totale degli occupati (regolari e non regolari)², a cui corrisponde una evasione contributiva compresa tra gli 8,5 e gli 11,6 miliardi di euro (stime minime e massime) e una evasione fiscale di 5,5 miliardi di euro³.

Queste tendenze si riscontrano anche nell'agricoltura che, dopo i servizi alla persona, rappresenta uno dei settori di attività economica maggiormente permeabile al sommerso lavorativo, con un tasso di irregolarità degli occupati del 23,4%, che sale al 32,5% se lo si osserva per i soli dipendenti⁴. Gli oltre 210 mila lavoratori irregolari agricoli, che contribu-

iscono per il 16,3% alla produzione del valore aggiunto del comparto⁵, sono espressione di un problema che si concentra in particolare nel Mezzogiorno, in cui l'irregolarità del lavoro è il doppio di quella registrata nel resto d'Italia: un tasso di irregolarità del 29,8% contro il 14,3% e il 16,3% del Nord e del Centro⁶.

Tutte queste grandezze rappresentano il punto di arrivo di un trend in continua crescita, una evidenza che induce a chiedersi cosa e quanto effettivamente sia stato fatto per contrastare il fenomeno. I numerosi e recenti fatti di cronaca, inoltre, corroborano e qualificano le statistiche, descrivendo un sommerso agricolo che va ben oltre la mera inosservanza delle norme del diritto del lavoro, sconfinando nella vera e propria violazione dei diritti umani. Vengono denunciati casi di sfruttamento di persone, soprattutto immigrate, ridotte in schiavitù da un

1 Il dato si riferisce al 2014. Ministero dell'Economia e delle Finanze (2017) *Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva*.

2 Dati del 2015. Banca dati I.Stat, Conti nazionali - Occupazione regolare e irregolare, Edizione Marzo 2018 – Si tratta di dati grezzi ossia al lordo delle fluttuazioni stagionali.

3 Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva – Aggiornamenti per gli anni 2010-2015 (13 novembre 2017).

4 Banca dati I.Stat, Conti nazionali - Occupazione regolare e irregolare, Edizione Marzo 2018 – Si tratta di dati grezzi ossia al lordo delle fluttuazioni stagionali. Il tasso di irregolarità dei servizi alle persone e alle famiglie (colf e badanti) è pari al 58,3%.

5 Ministero dell'Economia e delle Finanze op. cit.

6 Banca dati I.Stat, Conti nazionali - Occupazione regolare e irregolare, Edizione Dicembre 2017 – Si tratta di dati grezzi ossia al lordo delle fluttuazioni stagionali. Il dato più aggiornato risale al 2015.

antico e ben noto sistema di reclutamento, il caporalato, che risulta essere purtroppo ancora consolidato e diffuso⁷.

Di seguito si propone una lettura di carattere generale, con qualche riferimento specifico al settore agricolo, delle principali misure e azioni intraprese per comprendere, monitorare e contrastare il lavoro sommerso in Italia.

Le prime azioni di contrasto si possono far risalire agli inizi degli anni '80 quando nella provincia di Bari e di Lecce si avviarono degli accordi aziendali tra sindacati e imprese, del settore tessile-abbigliamento-calzaturiero (TAC), che impiegavano lavoratori irregolari. Sulla base di questi accordi, si definiva un programma di graduale riallineamento, con modalità e tempi definiti, alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle leggi, consentendo alle controparti di uscire dalla condizione di irregolarità. La disponibilità delle organizzazioni sindacali, ad un riconoscimento progressivo delle retribuzioni, maturava dalla consapevolezza che l'applicazione, immediata e completa, del CCNL avrebbe prodotto effetti dirompenti nell'economia di un territorio già piuttosto compromesso, inducendo alla chiusura delle piccole e medie imprese, che ne costituivano il tessuto produttivo, e con ricadute drammatiche nei livelli occupazionali.

Questi accordi trovarono una loro prima esperienza normativa nella L. 440/1986 con la quale si prevedevano sgravi contributivi e

la fiscalizzazione degli oneri sociali per quelle imprese meridionali che rispettavano "i trattamenti retributivi minimi fissati dai contratti collettivi nazionali e provinciali". La prima formalizzazione dei contratti di gradualità o riallineamento avvenne con la L. 389/1989, prevedendo incentivi fiscali e contributivi per le imprese che aderivano ai programmi di riallineamento retributivo ai CCNL determinati dalla contrattazione collettiva provinciale. Nell'arco di una decina di anni il campo di applicazione dei contratti di riallineamento venne esteso a tutti i settori produttivi (L. 608/1996; L. 196/1997 – Pacchetto Treu), tra cui l'agricoltura⁸.

Sul finire degli anni '90 l'Europa assunse una posizione critica nei confronti dei contratti di riallineamento riconducendoli nell'ambito degli "aiuti di Stato", vietati dal Trattato Europeo⁹. Questo orientamento venne poi superato da una nuova chiave interpretativa sulla base della quale questi contratti vennero riconosciuti e promossi come strumenti di mantenimento dell'occupazione e di contrasto alla concorrenza sleale¹⁰. In quello stesso periodo, ai contratti di riallineamento si aggiunsero i piani di emersione automatica e progressiva (L. 383/2001 e L. 73/2002). Con i primi, si predisponavano degli incentivi fiscali e previdenziali a favore di quei datori di lavoro che avessero presentato una dichiarazione spontanea di emersione di lavoratori irregolari totali o parziali (in termini contributivi o fiscali). Con i piani di emersio-

7 Ultimo episodio di cronaca, che ha nuovamente riportato l'attenzione sulle drammatiche condizioni dei lavoratori agricoli immigrati, è stato l'omicidio del sindacalista Soumayla Sacko nel comune di San Ferdinando in Calabria avvenuto il 2 giugno 2018.

8 La legge 608/1996 si rivolgeva "alle imprese industriali e artigiane" mentre la successiva legge 196/1997 (Pacchetto Treu) rivolgendosi genericamente alle "imprese" si rivolgeva a tutte le imprese di qualsiasi settore e quindi anche quello agricolo e del commercio, settori fortemente interessati dal fenomeno del sommerso e del lavoro irregolare. I recenti sviluppi normativi prevedono per le imprese del settore agricolo la possibilità di definire i programmi di riallineamento retributivo all'interno della contrattazione aziendale (L. 199/2016).

9 Mattioni F. *La legislazione italiana di contrasto del lavoro irregolare nel periodo 1989-2007*. Agenzia regionale del lavoro, Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia.

10 Sodo R. (2001) *La battaglia dei sindacati contro il "lavoro nero"*, cap. II - Il decentramento produttivo nel settore tessile meridionale: la posizione delle organizzazioni sindacali, in *Diritto&Diritti*, maggio 2001.

36 Approfondimenti

ne progressiva, si prevedeva la possibilità per le imprese di presentare, ai CLES provinciali¹¹, dei piani individuali di emersione di lavoratori irregolari anche per violazioni di obblighi diversi da quelli previdenziali e fiscali, fermo restando l'adeguamento progressivo della retribuzione ai livelli indicati dai contratti collettivi nazionali. La sostanziale differenza che sembra emergere tra i contratti di gradualità e i piani di emersione automatica e progressiva è riconducibile alla diversa gestione del percorso di emersione: nel primo caso attraverso la contrattazione, nel secondo caso attraverso una gestione individualizzata, restando nella libera scelta dell'imprenditore decidere a quale tipo di programma affidarsi. L'ulteriore elemento di novità introdotto dalla normativa riguardava l'ambito di applicazione: da quel momento le misure per l'emersione del sommerso si applicano non solo in tutti i settori di attività economica ma anche su tutto il territorio nazionale.

Con il decreto Bersani del 2006 vengono introdotte diverse misure riguardanti il lavoro sommerso, tra le quali l'istituzione del Fondo per l'emersione del lavoro irregolare (FELI) per finanziare i servizi per le imprese che avviano processi di emersione, la creazione di una cabina di regia nazionale di coordinamento degli attori impegnati nel contrasto al sommerso, l'introduzione degli indici di congruità, che rapportano la qualità dei beni e servizi prodotti con la quantità di ore necessarie per la loro produzione, e sulla base dei quali vengono avviati i controlli in caso di disallineamento.

Il documento unico di regolarità contributiva

– DURC – ha rappresentato un ulteriore strumento di contrasto al sommerso. Creato in occasione della ricostruzione seguita al terremoto del 1997 in Umbria (L. 61/1998 DURC-sisma), questa certificazione di regolarità contributiva è stata poi estesa oltre al settore edile ed agricolo a tutti gli altri settori di attività economica (D.L. 210/2002, L. 266/2005, L. 296/2006 e seguenti)¹².

Tra le altre misure che, sebbene non specifiche al problema, potevano incentivare la creazione di rapporti di lavoro regolari (soprattutto per quelli stagionali), si ricordano i “voucher di lavoro” per i lavori occasionali accessori, introdotti con la riforma del mercato del lavoro del 2003 (L. 30/2003 – Legge Biagi). Si trattava di formule contrattuali più flessibili che sono state poi riconosciute anche per la stagione della vendemmia nel 2008 e successivamente per l'intero comparto. Non meno rilevanti sono state le “sanatorie” per i lavoratori immigrati sommersi, misura che è stata ripetuta più volte, a partire dal 2002, in particolare quella del 2009 di regolarizzazione delle colf e delle badanti prive di permessi di soggiorno¹³.

Nel 2010 oltre al “Piano straordinario di contrasto al lavoro sommerso nell'edilizia e nell'agricoltura” del Ministero del Lavoro, che si inserisce in un percorso già avviato in passato¹⁴, sono state avviate due indagini conoscitive parlamentari sul sommerso e, in particolare, sul sommerso nel comparto agroalimentare, conclusasi nel 2012, tese a favorire una maggiore consapevolezza del problema e studiare misure più adeguate.

11 Le commissioni per il lavoro e l'emersione del sommerso, trattate più avanti nel testo, vennero istituite nel 1998.

12 Toriello S. (2010) *DURC e lavoro nero. Una breve ricognizione normativa*, Rivista degli infortuni e delle malattie professionali - fascicolo n. 2/2010, pp. 289 - 313.

13 Legge n. 189 (Bossi - Fini) e n. 222 (lavoro subordinato) entrambe del 2002 e la Legge 102/2009.

14 L'art. 1 comma 7 della L. 383/2001 prevedeva già un piano di intervento straordinario “... è definito un piano straordinario di accertamento, operativo dal 1° gennaio 2002, mirato al contrasto dell'economia sommersa. Il piano costituisce priorità di intervento delle autorità di vigilanza del settore ed è basato su idonee forme di acquisizione ed utilizzo incrociato dei dati dell'anagrafe tributaria e previdenziale, dei gestori di servizi di pubblica utilità, dei registri dei beni immobili e dei beni mobili registrati.”

La problematica del lavoro sommerso è stata affrontata ricorrendo non solo a misure incentivanti ma anche attraverso misure di tipo repressivo. La maxi-sanzione sul lavoro nero è la misura repressiva proposta più volte dalla sua introduzione nel 2002¹⁵. Nel 2014 è stata ripresentata con un inasprimento del 30% sia delle sanzioni amministrative sia delle somme aggiuntive che il datore di lavoro versa per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (previsto dal D. Lgs. 81/2008).

Sempre nel 2014 viene istituita presso l'INPS (D.L. 91/2014 e L. 116/2014) la rete del lavoro agricolo di qualità entrando a far parte della quale le imprese vengono esonerate dai controlli dell'attività ispettiva (salvo segnalazioni e casi previsti dalla legge). Per potervi accedere, le imprese non devono aver avuto delle condanne penali o delle sanzioni amministrative (negli ultimi tre anni) "per violazione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto" ed essere in regola con i contributi previdenziali e i premi assicurativi. Un'apposita "cabina di regia" svolge funzioni di direzione e vigilanza della rete. Tra i vari compiti, redige e aggiorna l'elenco delle imprese, esclude quelle che hanno perso i requisiti, seleziona le candidature. Infine, può avanzare proposte ai ministeri competenti in materia di lavoro nel settore agricolo. Alla cabina di regia, presieduta dal presidente dell'INPS, partecipano rappresentanti delle istituzioni (Ministero del lavoro, dell'agricoltura e dell'economia) e delle parti sociali (tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze datoriali).

Rimanendo nel settore agricolo, nel 2016, il Governo, le regioni del Mezzogiorno (salvo l'Abruzzo) e il Piemonte, le organizzazioni sindacali e le rappresentanze datoriali di categoria e alcune associazioni della società civile sottoscrivono il Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura, "Cura – Legalità – Uscita dal ghetto". Un documento teso "a sostenere e rafforzare gli interventi di contrasto al caporalato e allo sfruttamento...", attraverso progetti concreti pianificati da un gruppo di lavoro composto dai rappresentanti dei soggetti firmatari del protocollo. Il protocollo copre tutto il territorio nazionale pur prestando particolare attenzione ad alcuni luoghi particolarmente sensibili al problema (Bari, Caserta, Foggia, Lecce, Potenza, Ragusa e Reggio Calabria).

Ritornando, infine, alle misure repressive, si ricorda la legge 199/2016 con la quale il parlamento modifica l'articolo 603-bis del codice penale sul reato di caporalato prevedendo pene detentive e pecuniarie, non solo nei confronti del caporale ma anche del datore di lavoro che ricorre a manodopera reclutata attraverso questo tipo di intermediazione¹⁶. Inoltre, la legge ha introdotto la possibilità di evitare il sequestro dell'azienda agricola coinvolta, nel caso ciò dovesse produrre ricadute negative nei livelli occupazionali o nel valore economico dell'azienda. In tal caso è previsto il controllo giudiziario dell'azienda attraverso la nomina di uno o più amministratori giudiziari che "... affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi ..." (art. 603-bis c.p.).

¹⁵ La prima maxi-sanzione sul lavoro nero prevedeva una sanzione amministrativa che andava dal 200 al 400 per cento del costo del lavoro per ciascun lavoratore irregolare (L. 73/2002). Successivamente la sanzione amministrativa è diventata un importo compreso tra i 1.500 e i 12.000 euro per ciascun lavoratore, maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo (Decreto Bersani e L. 248/2006).

¹⁶ L. 199/2016 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

38 Approfondimenti

All'applicazione e rispetto delle misure di contrasto richiamate si accompagna un sistema di vigilanza e controllo che nel 2017 ha subito un'importante riforma che si è concretizzata con l'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – INL, in cui sono state accentrate le attività ispettive precedentemente svolte in modo separato dal Ministero, dall'INPS e dall'INAIL.

Prima del 2017, il Ministero del lavoro, attraverso la "Direzione generale per le attività ispettive", si avvaleva di un sistema a rete composto dalle Direzioni Interregionali e Territoriali del lavoro per svolgere la sua attività di vigilanza sul lavoro. Dal 2017 queste strutture sono state sostituite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dagli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro. Sono stati inoltre istituiti, per ciascuna struttura, il Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, i Gruppi Carabinieri per la tutela del lavoro e i Nuclei Carabinieri per l'ispettorato del lavoro.

A supporto dell'attività del sistema ispettivo, nel 1998 vennero istituiti il Comitato nazionale per il lavoro e l'emersione del sommerso – CLES e le Commissioni regionali e provinciali per l'emersione del lavoro non regolare, che rappresentano la rete per l'emersione del lavoro (L. 448/1998). Queste strutture predispongono una relazione trimestrale sullo stato del mercato del lavoro e sui risultati dell'attività ispettiva nella provincia di competenza, realizzando un monitoraggio dell'attività ispettiva e di controllo svolta sul territorio. La normativa ha previsto anche la figura del *tutor* d'emersione con funzioni di coordinamento e assistenza tecnica.

Sempre nell'ambito dell'analisi e monitoraggio del sommerso economico, nel 2015 viene prevista l'introduzione di un documento di ac-

compagnamento al DEF che raccoglie i risultati ottenuti nel contrasto all'evasione fiscale e contributiva. Per l'elaborazione di tale rapporto si fa riferimento alla "Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva" che viene elaborata da una commissione, composta da accademici, attori istituzionali e rappresentanti della pubblica amministrazione, sia centrale che locale, per stimare e monitorare l'economia sommersa, e in particolare il lavoro irregolare¹⁷.

Grazie ai dati presentati nella relazione sopra citata è possibile avere alcune informazioni sull'attività ispettiva svolta e sui risultati. Nello specifico, nell'anno 2016, gli organi di controllo (Ministero del lavoro, INPS e INAIL) hanno complessivamente ispezionato 191.614 aziende, rilevando un tasso di irregolarità del 63,0%. Sono stati scoperti 186.027 lavoratori irregolari, di cui il 33,4% totalmente "in nero", corrispondenti al 5,7% degli oltre 3 milioni di lavoratori irregolari stimati in Italia.

Approfondendo per ciascun organo di controllo: il Ministero del lavoro ha rilevato 80.316 pratiche irregolari (con un tasso di irregolarità del 60,4%). Orientando l'attenzione sul comparto agricolo, gli ispettori hanno scoperto 3.997 lavoratori in nero, rappresentando circa il 54% dell'occupazione agricola. Rispetto invece all'attività svolta dagli altri due istituti (INPS e INAIL), i tassi di irregolarità sono molto più alti: infatti rispetto agli obblighi previdenziali, il tasso è del 76,8% (su 28.818 aziende ispezionate, solo 6.680 sono risultate in regola con gli obblighi contributivi) mentre in termini di adempimento dei premi assicurativi si arriva ad un tasso dell'87,6% (su 20.876 aziende ispezionate, 18.284 sono

¹⁷ Il D. Lgs. 160/2015 prevede che la Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza (DEF) venga accompagnata da un rapporto che monitora l'efficacia delle misure di contrasto all'evasione fiscale e contributiva. La commissione di esperti e la relativa "Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva" sono diventate operative nel 2016.

risultate non in regola) con picchi del 97% in Calabria, Campania e Molise.

Nel leggere questi risultati è importante tener conto che, in controtendenza rispetto agli impegni assunti e alle recenti misure e iniziative intraprese, il numero complessivo delle unità ispettive nel 2016 si è ridotto del 2,6% (solo l'INPS ha registrato una riduzione degli ispettori dell'8,3%).

In conclusione, la soluzione al problema del lavoro irregolare è ancora molto lontana, nonostante le misure intraprese dagli anni '80 ad oggi, e la crisi economica e sociale ha senz'altro favorito la sua crescita. Probabilmente non esiste un'unica soluzione quanto piuttosto una combinazione di misure e interventi che vanno dal repressivo al preventivo con una particolare attenzione per quest'ultime. Tuttavia, quanto più il fenomeno assume forme esasperate di irregolarità, riconducibili allo sfruttamento e alla schiavitù, tanto più importanti diventano le misure repressive che però richiedono un

adeguato sistema ispettivo. Un sistema che, recentemente, ha visto ridurre il numero degli ispettori in forza.

È altresì vero che il contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento non possa essere considerato materia esclusiva dello Stato. Anche la società civile e i singoli cittadini sono chiamati a comportamenti responsabili. I cittadini, in qualità di consumatori, possono orientare la domanda e, attraverso scelte di consumo responsabile, togliere mercato alle imprese che operano nel sommerso. Le organizzazioni datoriali possono dare supporto a quegli imprenditori onesti che scontano la concorrenza sleale prodotta dalle imprese che assumono e operano "in nero". Quanto alle organizzazioni sindacali, strappare i lavoratori dalle condizioni buie "del nero" rappresenta un dovere, se è vero che *"dà voce a chi non ce l'ha, denuncia il povero "venduto per un paio di sandali" (cfr Amos 2,6), smaschera i potenti che calpestano i diritti dei lavoratori più fragili, difende la causa dello straniero, degli ultimi. degli "scarti"".*¹⁸

¹⁸ Discorso di Papa Francesco ai delegati della CISL il 28 giugno 2017.

Il ruolo del dialogo sociale nella transizione energetica

Necessario un equilibrio ambientale per lo sviluppo sostenibile. Importante è il dialogo sociale tra le parti per assicurare qualità ai diversi provvedimenti.

*di Cristina Cofacci
Responsabile Relazioni industriali Enel*

Premessa

I complessi fenomeni racchiusi nella definizione corrente di “Transizione energetica” hanno una portata globale, connessa al cambiamento climatico e alla rapida trasformazione tecnologica dei fattori produttivi e organizzativi del mondo dell’energia.

La necessità di ripensare l’equilibrio ambientale sia per la tipologia di combustibili che per i processi industriali di trasformazione e di utilizzo, si intreccia da alcuni anni con un paradigma economico di inefficienza degli impianti tradizionali (soprattutto ad olio combustibile) e di sempre maggiore convenienza degli investimenti in energie rinnovabili.

Una domanda crescente di “sviluppo sostenibile” pone tutto in continua evoluzione, a partire da fattori competitivi ed asset, all’interno di un nuovo modello economico, la sempre più citata Industria 4.0 (quarta rivoluzione industriale): il nuovo scenario industriale sarà connotato non solo e non tanto dall’introduzione di macchinari e sistemi all’avanguardia da un punto di vista tecnologico, quanto piuttosto dalla possibilità di combinare diverse tecnologie e creare sistemi integrati e interconnessi in cui “macchine”, persone e sistemi informativi collaborano fra loro per rea-

lizzare prodotti, servizi e ambienti di lavoro “più intelligenti”.

Perno essenziale e straordinario fattore di accelerazione di questa evoluzione è la digitalizzazione dei processi e la gestione aggregata dei dati, con un nuovo ruolo per le persone e le loro competenze.

Nel settore elettrico, in particolare, il focus strategico si sta muovendo dalla gestione degli impianti di generazione e delle reti di distribuzione alla blockchain, utilizzo intelligente dei fattori meteorologici e dei dati, nuovi servizi a valore aggiunto (mobilità elettrica, domotica...) nel perseguimento di obiettivi sfidanti di “decarbonizzazione” e nel nuovo quadro di Innovability (necessaria coniugazione di Innovazione e Sostenibilità) e di “circolarità”.

L’adozione di modelli circolari è fortemente incoraggiata dall’Unione Europea, che l’ha posta al centro della sua strategia e prevede elevati benefici in termini di competitività, innovazione, ambiente ed occupazione. L’economia circolare, riducendo l’utilizzo di risorse non rinnovabili, può essere considerato uno dei modelli strategicamente più significativi per affrontare le sfide ambientali quali il surriscaldamento globale, la lotta agli inquinanti atmosferici locali, i rifiuti terrestri, i rifiuti marini e la

tutela della biodiversità. I fattori che compongono il suo “algoritmo” sono l’impegno nel dialogo sociale; la pianificazione nella creazione di lavori nuovi con un’azione di riqualificazione dei lavoratori; il sostegno e l’investimento nella realizzazione ed implementazione di policy focalizzate sulla sostenibilità ambientale.

Questo modello di economia si basa principalmente su cinque valori fondamentali che definiscono gli ambiti della sua applicazione e sono:

- input sostenibili per massimizzare l’utilizzo di materie rinnovabili e promuovere il loro utilizzo attraverso il riciclo;
- l’estensione della vita utile del prodotto, progettando e ricorrendo ad una manutenzione per estendere la vita dei prodotti;
- piattaforme di condivisione per gestire in comune i prodotti e ridurre la produzione di nuovi beni;
- considerare il prodotto come servizio, ovvero vendere ad un cliente un servizio associato ad un prodotto;
- minimizzare lo spreco dei materiali adottando un approccio di rigenerazione e riciclo.

Da queste premesse, “Just Transition” è la definizione sintetica del processo economico brevemente descritto coniugato con l’obiettivo di porre le basi per la creazione di lavori *green* e *decenti* (nell’accezione di “decent work” adottata dall’ILO nelle sue Convenzioni fondamentali), ridurre le emissioni di CO₂ a zero e contrastare il livello di povertà di molte comunità ancora senza accesso all’energia.

Nello stesso tempo, altro obiettivo fondamentale è la gestione del passaggio da fonti di energia tradizionale (soprattutto carbone e olio combustibile) a fonti rinnovabili, garantendo un’adeguata graduale “transizione” per tutti i

lavoratori del settore e le loro comunità di appartenenza.

I 17 Social Development Goals (SDG’s) definiti nel 2015 dall’ONU definiscono la trama di questo percorso e sono stati inseriti da alcune multinazionali nei propri Piani di Sostenibilità.

Enel, che aderisce al Global Compact dal 2004, ha adottato target specifici e misurabili di obiettivi e beneficiari in particolare su Climate Change/Decarbonizzazione, Educazione/Istruzione di Qualità, Lavoro Dignitoso/Occupazione e Accesso all’Energia¹.

Nell’attuale strategia di Enel (approccio innovativo nella relazione con tutti gli stakeholder, riconoscendo l’importanza del contributo che ognuno di essi può offrire) e nella cultura di Relazioni Industriali del Gruppo, il dialogo sociale gioca un ruolo fondamentale nella relazione tra i lavoratori e i loro rappresentanti, l’impresa e gli altri stakeholders istituzionali e può rivelarsi un fattore decisivo nell’assicurare la qualità e la natura partecipativa della transizione energetica.

Livello nazionale

Iniziando dal contesto italiano, una prima applicazione di questo approccio ha giocato un ruolo fondamentale in un progetto di “economia circolare” denominato Futur-e, che prevede la riqualificazione di 23 centrali termoelettriche, non più ambientalmente compatibili con i target Enel di riduzione di CO₂ (ancora più sfidanti di quelli previsti dall’Unione Europea) né economicamente efficienti.

Anticipando il processo di transizione a livello globale ricordato all’inizio (accelerato dall’Accordo di Parigi del 2015 e dalle successive negoziazioni sugli obiettivi nazionali e regionali, da ultimo la

¹ SDG 13, 4, 8 e 7 https://www.enel.com/content/dam/enel-com/governance_pdf/reports/bilanci-annuali/2017/bilancio-sostenibilita-2017-enel.pdf.

42 Approfondimenti

COP23 di Bonn a fine 2017), Enel ha proposto un modello che pone al centro la sostenibilità del sistema, per individuare possibili soluzioni circolari e di lungo periodo, in grado di trasformare le aree sedi degli impianti tradizionali in nuove opportunità di sviluppo per il territorio.

Alcuni degli elementi più significativi e sostenibili del progetto sono il riutilizzo degli asset, destinati ad una nuova funzione economica o produttiva; i concorsi di idee per valutare le proposte di riqualificazione del territorio circostante e conseguentemente il coinvolgimento degli stakeholders per definire le strade concrete da intraprendere.

Coerentemente con questo approccio, dal punto di vista della gestione delle risorse umane, la strada percorsa in questi ultimi anni dall'Enel in Italia è stata di individuare soluzioni "sostenibili" per gestire la trasformazione e il ricambio generazionale, senza l'utilizzo di strumenti traumatici di riduzione degli organici, adottati invece da altri operatori del settore elettrico per far fronte al calo della domanda e al continuo cambiamento di scenario energetico.

Attraverso un dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori e il coraggio di intraprendere per primi soluzioni nuove offerte dall'evoluzione normativa, si è costruito un percorso strutturato e garantista per dare risposte a tutte le fasce di popolazione aziendale.

In questi ultimi anni, il modello di relazioni industriali in Enel ha saputo dare vita ad intese di notevole portata innovativa, che hanno consentito di gestire gli eventi indotti dalle note vicende economiche senza impatti traumatici sulle persone:

- l'accordo ex art. 4 della legge Fornero (9 maggio 2013), prima applicazione in Italia della norma, ha consentito tra il 2013 e il 2014 l'accompagnamento alla pensione di circa 5.000 colleghi e creato le condizioni per l'assunzione, nello stesso periodo, di quasi 3.000 giovani;
- l'accordo sulla "mobilità funzionale, geografica e infragruppo", firmato contestualmente a quel-

lo sull'art.4 e che ne costituisce il logico complemento, è stato preordinato a disciplinare la riqualificazione e ricollocazione professionale in azienda proprio a seguito della trasformazione energetica e di "eccedenze" nella generazione tradizionale in coincidenza con esigenze di ricambio generazionale nella Rete, nelle Rinnovabili e nel Mercato;

- per finire con l'accordo sulla sperimentazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro del 13 febbraio 2014, (prima costruzione di un vero e proprio modello "duale" a livello nazionale), che ha consentito a fino ad oggi a più di 300 giovani del 4° e 5° anno degli Istituti Tecnici Industriali di arricchire il percorso di studi con una concreta esperienza lavorativa in azienda e costituire l'avanguardia di una crescente contaminazione fra mondo dell'*education* e realtà dell'impresa attraverso metodologie di *work-based learning*, che Enel sta connotando in direzione sempre più "digitale" (dal prossimo anno scolastico 2018-2019 in collaborazione col Politecnico di Torino prenderà avvio il modello di Apprendistato 4.0, che potrà costituire un esempio virtuoso di creazione "continua" di competenze per molti settori industriali).

Questo metodo di confronto costruttivo con le Organizzazioni di Categoria (Ficitem-CGIL, Flaei-CISL, Uiltec-UIL) ha poi dato vita a un intenso negoziato nel 2015, per affrontare le ulteriori sfide poste dal nuovo scenario energetico e l'adeguamento del Piano Industriale alle nuove linee strategiche di Gruppo, in una prospettiva di pianificazione che arriva al 2020.

Il risultato è stato un vero e proprio "sistema" di accordi stipulati con i sindacati di categoria a novembre 2015 e firmati contestualmente.

Il Protocollo su "Competitività, Nuovo Scenario Energetico, Innovazione e Sviluppo Sostenibile" ha tracciato le nuove direzioni di investimento e di crescita nelle rinnovabili e nelle smart grids che Enel

sta perseguendo, fronteggiando allo stesso tempo il quadro critico per la generazione convenzionale ricordato prima, attraverso una piattaforma innovativa di coinvolgimento delle comunità locali e di tutti gli altri *stakeholders* nel Progetto Futur-E.

Sono stati ridefiniti momenti periodici di informativa e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali sulle direzioni strategiche del Gruppo, necessari a gestire consapevolmente con l'azienda il ricollocamento e la riqualificazione di tutti i colleghi che devono essere messi in grado di intraprendere un altro percorso professionale nelle aree aziendali che possono assorbirli (Rete, Enel Green Power, Mercato).

L'Accordo Quadro su "solidarietà intergenerazionale e occupabilità in Azienda" ha tracciato un nuovo paradigma sull'occupazione, attraverso un percorso condiviso, che aiuti ad affrontare la complessità del mercato dell'energia e le sfide dell'arco di Piano (2016-2020). L'obiettivo principale del percorso è quello di continuare a gestire le criticità derivanti dal contesto economico ed industriale, mettendo in campo, in relazione alle necessità delle diverse aree di business, ulteriori azioni di razionalizzazione dei processi, efficientamento, riduzione dei costi, al fine di raggiungere un adeguato dimensionamento degli organici, senza gravare sulla collettività e senza impatti traumatici sulle persone coinvolte.

È stato quindi firmato un nuovo accordo di applicazione dell'art. 4 legge n. 92/2012: viene utilizzato, anche per il periodo 2016-2020, lo strumento già collaudato con successo nel biennio 2013/2014, consentendo l'uscita volontaria con accompagnamento alla pensione a coloro che matureranno i requisiti pensionistici nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto.

Tale leva consentirà l'immissione di nuove risorse e il proficuo reimpiego all'interno del Gruppo di tutti i dipendenti coinvolti nel processo di ricollocazione e mobilità geografica/professionale (*redployment*).

Per questa via potranno quindi assicurarsi le condizioni per un ricambio generazionale finalizzato ad assicurare il *turn over* delle competenze professionali necessarie, attraverso un piano di assunzioni nell'arco temporale 2016-2020 (circa 3.000 giovani, in prevalenza tecnici assunti con apprendistato professionalizzante).

In tale periodo, il processo sarà governato in modo da garantire il pieno funzionamento dei processi operativi di business e l'efficace presidio delle performance e della qualità del servizio.

Dal punto di vista del dialogo sociale, il *Redeployment* prevede un confronto nazionale con le Segreterie delle Federazioni di categoria sulla situazione dei singoli business e sull'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli organici per effetto dei *driver* di cambiamento (fra i quali sempre più impattanti la digitalizzazione dei processi e l'innovazione tecnologica), seguito da un'analisi congiunta a livello locale delle professionalità dei singoli lavoratori e delle concrete prospettive di ricollocazione, secondo criteri non rigidi di prossimità geografica, flessibilità nel cambiamento, attitudini e capacità.

I Piani formativi e di *reskilling* (sempre più concepiti nell'ottica di *life long learning* per tutti i lavoratori) vengono elaborati da Enel e discussi in sede bilaterale, il Comitato Bilaterale Formazione e Impiegabilità previsto dal Modello di Relazioni Industriali Enel Italia, si concentrano e sia su aspetti trasversali – gestione del cambiamento, acquisizione di nuove capacità – che sul potenziamento delle competenze tecniche nei nuovi ambiti lavorativi – aggiornamento tecnologico, utilizzo di strumentazioni aggiornate, percorsi digitali.

Livello europeo

Questo modello strutturato di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel mantenimento dell'occupabilità concreta delle persone nel mercato interno del lavoro del Gruppo (che l'attuale CCNL elettrico ha mutuato per operazioni di ricol-

44 Approfondimenti

locamento all'interno del settore fra aziende in difficoltà ed esigenze di professionalità esperte in altre) in prospettiva potrebbe adattarsi anche a contesti di outplacement per la gestione della transizione energetica in Italia e in Europa, che, come vedremo, a nostro avviso necessita di un forte *commitment* delle istituzioni locali e nazionali e di un'efficace azione di *governance* per il coordinamento di tutti i soggetti coinvolti.

Già in ambito di dialogo sociale europeo – che per il nostro settore vede Eurelectric, associazione datoriale delle aziende elettriche UE, confrontarsi con le Federazioni Europee di categoria IndustriAll Europe ed EPSU – il tema della Just Transition e dell'Employability è divenuto un pilastro del programma di lavoro congiunto 2016-2018, che ha prodotto a novembre 2017 il Joint Statement on Just Transition.

In questa dichiarazione di impegno dei *Social Partner*, che prevede una serie di azioni di disseminazione e di *policy making* nei confronti delle Istituzioni UE e degli affiliati nazionali sia datoriali che sindacali, la base di partenza è l'obiettivo di *carbon neutrality* entro il 2050 del settore elettrico europeo e la volontà comune di gestire gli impatti della trasformazione in modo responsabile, anticipando il cambiamento dei processi produttivi, delle professionalità e delle competenze, insieme alla predisposizione di misure di supporto alle comunità locali maggiormente coinvolte (tipicamente regioni ancora legate ad attività estrattive di combustibili fossili e a forme di produzione di energia ad alto livello di emissioni).

Il primo richiamo all'azione istituzionale è al *Clean Energy Package* della Commissione UE, che nel suo *Impact Assessment* ha stimato una "creazione netta" di nuovi posti di lavoro in circa 900.000 a

livello europeo². Il potenziale di sviluppo occupazionale della transizione energetica, come si ricordava all'inizio di questo breve contributo, è infatti legato ai cosiddetti *green jobs*, direttamente connessi alle tecnologie rinnovabili del solare, eolico, geotermico, o legati al loro indotto di ingegneria e costruzioni.

L'auspicio comune è che si tratti anche di *decent job*, nel rispetto dei *labour standard* e dei requisiti fissati nelle principali Convenzioni ILO e nei Social Development Goals già menzionati.

Ora, se questo è prevedibilmente garantito nel contesto europeo dagli ordinamenti del lavoro degli Stati Membri e dal corpus giuridico comunitario, in ambito globale l'attenzione dei *Social Partner* e delle istituzioni anche sovranazionali si rende necessaria, specialmente all'interno della *supply chain* sia delle energie rinnovabili che degli altri processi industriali legati alla transizione energetica.

Ma l'impatto sociale della transizione va gestito responsabilmente e adeguatamente sostenuto con piani specifici adeguati alle singole situazioni soprattutto per affrontare l'aspetto complementare di "eliminazione" di posti di lavoro legati ai processi e alle metodologie tradizionali e nei settori non più *green*.

È su questo, a nostro avviso, che si giocherà nei prossimi anni la tenuta del "Modello Sociale Europeo", in un processo sempre più rapido di trasformazione "4.0", che richiede agli attori sociali uno sforzo continuo di aggiornamento e di consapevolezza per rispondere alle esigenze delle persone in tutte le fasce di età (dai giovani che escono dal sistema formativo con competenze non adeguate alle esigenze delle imprese, ai lavoratori *aged* che hanno bisogno di un costante aggiornamento per

2 Sul settore delle Rinnovabili gli studi più aggiornati sulle prospettive occupazionali sono dell'IRENA (International Renewable Energy Agency): e dell'Institute for Sustainable Futures (ISF): IRENA, Annual Review 2018, http://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2018/May/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2018.pdf; Institute for Sustainable Futures, Calculating Global Energy Sector Jobs. 2015 Methodology Update <https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/43718/1/Rutovitzetal2015Calculatingglobalenergysectorjobsmethodology.pdf>.

l'evoluzione delle loro competenze in senso "digitale" e adeguato alle nuove tecnologie).

Livello globale

Il processo di crescente internazionalizzazione del Gruppo Enel (iniziato a seguito della liberalizzazione del settore elettrico europeo nei primi anni 2000 e proseguito fino all'attuale presenza in più di 30 Paesi con più di 60.000 dipendenti (dei quali solo metà in Italia), ha visto l'estensione del nostro modello di dialogo sociale in prospettiva globale, attraverso la stipula nel 2013 di un Global Framework Agreement con le Federazioni Sindacali Internazionali IndustriAll Global e PSI (Public Services International).

Questa intesa, attualmente in fase di rinegoziazione fra le Parti, prevede l'ampliamento dell'informazione e consultazione sui Piani Industriali e di investimento dell'azienda – già definita a livello europeo dall'Accordo sul Comitato Aziendale Europeo del 2008 – ai rappresentanti dei lavoratori di tutti i Paesi in cui Enel è attivo (che vanno dall'America Latina alla Russia all'attuale espansione in Africa e Asia delle Rinnovabili), insieme all'impegno reciproco al rispetto dei labour standards delle principali Convenzioni ILO quali Principi Fondamentali di *decent work*, che Enel diffonde anche nella propria *supply chain* attraverso il necessario rispetto del proprio Codice Etico e della Policy sui Diritti Umani richiesto ai fornitori di tutti i Paesi nelle clausole generali di contratto.

Questo modello di Transnational Company Agreement, non limitato agli aspetti di Corporate Social Responsibility ma esteso ai profili più tipicamente di Relazioni Industriali, quali la libertà sindacale e il valore della contrattazione collettiva nella gestione dei rapporti di lavoro, unitamente al confronto con i rappre-

sentanti dei lavoratori sulle strategie aziendali e sugli scenari economici ed energetici, ha attratto l'attenzione dell'International Trade Unions Confederation (ITUC), impegnata dal 2017 sui temi della Just Transition a livello globale.

Attraverso il proprio "Just Transition Centre", l'ITUC ha stabilito una collaborazione strutturale con B-Team (network di grandi aziende di diversi settori impegnate a rendere Sostenibile il proprio modo di fare business), in un Progetto di elaborazione di linee-guida per le imprese multinazionali nella gestione della transizione energetica; l'interesse a coinvolgere Enel in questo Progetto è scaturito sia dall'ambito specifico di operatività del Gruppo nella produzione e vendita di energia elettrica e di servizi energetici avanzati, che dal modello di dialogo sociale concretamente operante in Italia e negli altri Paesi con le modalità descritte in precedenza.

Gli Accordi conclusi in Italia sul *Redeployment* e il metodo "partecipativo" di confronto continuo con i lavoratori e i loro rappresentanti anche a livello transnazionale sono stati ritenuti *best practice*, meritevoli di essere menzionate nelle Guidelines per le imprese multinazionali nella gestione della Transizione, pubblicate ad aprile 2018 sul sito di B-Team. A partire dai primi mesi del 2017, Enel ha infatti accettato di collaborare alla loro elaborazione e di condividere con ITUC e B-Team diverse occasioni pubbliche di discussione sulla *Just Transition* (dalla Climate Week di New York a settembre 2017 alla COP23 di Bonn di novembre 2017).

Le *best practice* e gli esempi concreti di "buona gestione" evidenziati dal Progetto non sono limitati alle imprese, ma comprendono esperienze nazionali e regionali di *governance* e di dialogo sociale anche *multi-stakeholder*, che si prestano ad essere adottati come

46 Approfondimenti

modelli per i risultati raggiunti finora e per le potenzialità che presentano nell'affrontare le sfide dei prossimi anni³.

Tra queste, merita menzionare il Programma dell'attuale governo canadese "Ensuring a just transition to a low-carbon economy".

Modello canadese e spunti di riflessione

Nel quadro della recente Presidenza canadese del G7, questo Programma è stato al centro di molteplici iniziative del Ministero per l'Ambiente e il Cambiamento Climatico⁴, fra cui un workshop internazionale a maggio 2018, cui sono stati invitati sia Enel che il Just Transition Centre.

L'occasione di confronto e dibattito fra operatori di varia provenienza – politica, istituzionale, economica, industriale – ha consentito l'approfondimento di alcuni approcci "sistemici" alla transizione energetica che meritano l'attenzione degli attori sociali per valutarne la possibile "esportabilità" in altri contesti, quanto meno per i principi ispiratori e le metodologie di coinvolgimento di tutti gli stakeholders interessati.

Tra questi, uno dei più innovatori è la costituzione di *Just Transition Task Force*, sia a livello federale che dei singoli Stati canadesi, che prevedono il diretto coinvolgimento di tutti gli attori delle comunità coinvolte nella transizione energetica e l'azione di coordinamento da parte delle istituzioni federali e locali nell'individuazione di roadmap condivise per il superamento della produzione di energia a carbone/combustibili fossili e la loro sostituzione con impianti rinnovabili.

Questo comporta la pianificazione delle risorse necessarie e l'individuazione delle partnership pubblico-privato in grado di garantire investimenti per i percorsi di riqualificazione e riconversione degli asset, insieme a precise garanzie di riqualificazione e possibile "occupabilità" dei lavoratori coinvolti.

Per gli operatori italiani, il riferimento comparativo immediato è alla recente SEN (Strategia Energetica Nazionale), pubblicata dal precedente Governo a fine 2017, che stabilisce un termine decisamente "breve" – 2025 – per la chiusura degli impianti a carbone: considerando non solo il numero degli occupati diretti, ma anche l'entità dell'indotto che in alcune realtà territoriali è organicamente legato ai grandi impianti, appare evidente la necessità di un Programma concordato di gestione della "transizione".

Le "Task force" operative in Canada includono imprese, associazioni datoriali, sindacati, comunità locali e rappresentanti del Governo, ed hanno scadenze precise per l'individuazione delle singole "tappe" del percorso di trasformazione.

Sarà interessante poter seguire l'articolazione di queste tappe, in un percorso complesso ma che appare inevitabile per contenere l'impatto sociale della trasformazione energetica e consentire l'apprezzamento diffuso delle nuove prospettive occupazionali e ambientali.

Sia per l'Italia che per gli altri Stati Europei maggiormente coinvolti (basti pensare alla Spagna e alla Germania, insieme alla Polonia, dove si terrà a novembre 2018 la prossima COP24 a Katowice) si tratta di un esempio interessante, che auspicabilmente dovrà essere oggetto di discussione anche fra gli attori delle Relazioni Industriali.

3 http://www.bteam.org/announcements/just-transition-a-business-guide/?utm_source=SM%20Kit&utm_medium=Twitter&utm_campaign=JT%20Guidance

4 <https://www.canada.ca/en/environment-climate-change.html>.

Innovazione e partecipazione nella contrattazione aziendale

Due casi concreti che hanno visto il protagonismo della Fai Cisl

di Antonio Famiglietti
Fondazione Giulio Pastore

In questo articolo si presentano due casi di contrattazione aziendale di successo che vede protagonista la FAI-CISL: l'azienda vitivinicola Feudi San Gregorio in Irpinia e il produttore di birra Heineken Italia, che fa parte di una multinazionale a base olandese, con stabilimenti produttivi in diverse aree del nostro paese. Si tratta, quindi, di due situazioni abbastanza dissimili sul piano merceologico, della tipologia produttiva e della collocazione geografica. Dopo la breve presentazione dei due casi, in sede di conclusione saranno invece evidenziati gli elementi che accomunano le due esperienze di relazioni industriali: ne emerge l'abbozzo di una generalizzazione sulle condizioni necessarie per il dispiegarsi di una dinamica innovativa nella contrattazione a livello di azienda.

Feudi San Gregorio è un'azienda vinicola che ha sede in un paese della provincia di Avellino. Nata nel 1986, partecipa del forte incremento della produzione delle DOCG tipiche dell'area (Taurasi, Greco, Fiano) che si registra tra la fine degli anni novanta ed il primo decennio del nuovo secolo, con un "aumento più che esponenziale" anche del-

le esportazioni di tutta la produzione vinicola provinciale¹. Con una settantina di dipendenti diretti tra la fase agricola esterna e quella di lavorazione industriale, ed una produzione di 4 milioni di bottiglie annue, Feudi San Gregorio si colloca in una posizione di preminenza nel comparto locale; posizione che ha di recente rafforzato con una politica di acquisizione di aziende in Puglia, nell'area lucana del Vulture, nella zona dell'Etna ed anche nella toscana Bolgheri². Raffaele Tangredi, Segretario regionale della FAI-CISL, ci parla delle relazioni che la sua organizzazione sindacale, forte per il fatto di organizzare all'incirca la metà dei dipendenti, è riuscita ad instaurare con una proprietà che è ben disposta al dialogo con i lavoratori e la loro rappresentanza.

Tale interlocuzione si è concretizzata in una ricca produzione contrattuale che, unica nel settore provinciale, si configura come un terzo livello a valle del Contratto nazionale agricolo e del Contratto provinciale, importante quest'ultimo anche perché definisce "la politica degli inquadramenti professionali"³. Nel 2012 viene definito "un premiante", attribuito "sulla base dei se-

1 CCIAA Avellino, *Vino. Studio del comparto vitivinicolo*, Economia irpina, ottobre-dicembre 2010, pp. 20-21 e 32.

2 wine.pambianconews.com, 10 marzo 2016; www.toscana24.ilsole24ore.com, 22 novembre 2016.

3 C. Serra, *La contrattazione collettiva in agricoltura: i problemi e le prospettive*, Collana ADAPT, Modena - n. 3/2002.

48 Approfondimenti

guenti parametri: - Redditività complessiva; - Assenteismo, - Produttività”⁴. Tangredi ci spiega come si sia rivelato impossibile finora individuare degli indicatori di misurazione della produttività dei reparti mentre, essendo l’assenteismo molto basso, quasi tutti i lavoratori raggiungono il parametro relativo. Un’altra materia di contrattazione riguarda la gestione della tematica della stagionalità che riguarda, da un lato, il lavoro agricolo e, dall’altro, il commerciale e la cantina, sottoposti a novembre-dicembre ad un notevole sforzo. In tale contesto, il sindacato ha perseguito l’obiettivo della stabilizzazione, provando a conciliare la domanda sociale racchiusa nell’interesse dei lavoratori con le esigenze economico-produttive dell’azienda. In prima istanza, con un accordo di qualche anno fa, sono stati stabilizzati una ventina di operai di produzione che avevano un contratto a tempo determinato, con una garanzia di giornate che andava dalle 130 alle 150 giornate su tutto l’arco dell’anno. Gradualmente questi contratti sono stati trasformati in tempo indeterminato. In una fase più recente, la stabilizzazione ha riguardato un gruppo di lavoratori, con contratto a tempo determinato, impegnati nella fase agricola del processo produttivo (potatura, vendemmia, ecc.), quindi sottoposti ad un più esteso sforzo lavorativo nel corso di 9-10 mesi all’anno: periodo nel quale accumulano un quantitativo di ore pagate come straordinario, che può anche eccedere il numero consentito dai contratti collettivi. Nell’ultimo accordo, stipulato a giugno 2018, viene istituita una Banca oraria nella quale vengono depositate queste ore in sovrappiù che valgono a retribuire il lavoratore anche durante i mesi di inattività (come

gennaio e metà febbraio). Lo scambio tra azienda e lavoratori si perfeziona con la trasformazione del rapporto di lavoro, su base volontaria, in un contratto a tempo indeterminato.

Ciò comporta – come sottolinea Tangredi – la possibilità per il lavoratore di recarsi presso un istituto bancario a richiedere un prestito ovvero un mutuo per la casa, di godere delle ferie che invece prima gli venivano monetizzate all’interno di un terzo elemento, oltre al riposo remunerato grazie alle ore accumulate in Banca oraria. Ottiene anche la tredicesima e la quattordicesima, nonché gli viene consentito di accantonare il T.F.R. (dentro Enpaia⁵) per poterlo utilizzare a fine rapporto – anziché vederselo liquidato ogni anno, al momento dell’interruzione del rapporto di lavoro – e di contribuire, insieme all’azienda, alla costruzione di un secondo pilastro previdenziale (sempre gestito da Enpaia). Altre facilitazioni che gli consente l’Ente previdenziale sono: un prestito durante la vita lavorativa e la possibilità di ritirare più di una volta il suo anticipo del Tfr (mentre, se lasciato all’azienda, ciò sarebbe possibile per una sola volta e soltanto fino ad un massimo del 10% dei dipendenti).

Il caso di Heineken Italia si presenta, in apparenza, con caratteristiche molto diverse. È parte di una multinazionale del settore della birra: dopo la fusione tra i due primi gruppi mondiali del settore durante il 2016, Heineken è diventata il secondo gruppo al mondo con una produzione pari a poco più del 10% del totale⁶. In Italia Heineken detiene alcuni marchi molto popolari per il consumatore, grazie ai quali ha acquisito la posizione di “primo produttore di birra nel

4 Verbale di Riunione 27 maggio 2015.

5 Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura.

6 P. Muraca, *I principali gruppi birrari nel mondo a fine 2016*, s.d., www.beverfood.com.

nostro Paese (con una quota di mercato del 28%)”⁷. Gli stabilimenti sono 4 e distribuiti nelle varie zone del paese, la sede direzionale è a Sesto San Giovanni (MI) e l’azienda dispone anche di una significativa forza di vendita diretta. Il segretario generale della Lombardia e coordinatore nazionale del Gruppo, Massimiliano Albanese, stima in un migliaio di dipendenti diretti la consistenza occupazionale del gruppo (mentre, nel mondo, Heineken annovera 170 stabilimenti e 80mila dipendenti⁸). Albanese sottolinea soprattutto la vivacità dell’azienda: la somma dei fatturati delle aziende di Heineken Italia è cresciuta dell’8,5% rispetto al 2016⁹, mentre per il mercato della birra si stima una crescita annua del 2%¹⁰. Tra i diversi segmenti del mercato, i più dinamici sono, oltre che quelli delle birre standard, quelli delle birre di qualità (c.d. premium) e artigianali (craft), nonché quello delle cosiddette birre speciali (che recuperano o anche inventano tradizioni locali della birra italiana)¹¹. Una situazione di mercato che – come racconta Albanese – Heineken sfrutta attraverso un’incessante attività di innovazione sia di prodotto che di processo.

Il nuovo contratto aziendale, siglato nel febbraio 2018, istituisce tre Comitati permanenti. Nel precedente accordo era attivo soltanto un Comitato su Formazione e Professionalità. Albanese sottolinea il legame tra capacità di incidere sui processi aziendali e formazione dei delegati:

“È chiaro che, quando discuti di cambiamento su alcuni processi, tu devi avere co-

noscenze adeguate, come ce l’ha la controparte aziendale, per poter discutere ad un pari livello. Il modo in cui intendiamo operare nei Comitati paritetici permanenti è il seguente: individuare alcune persone e formarle, portando le loro conoscenze al pari di quelle del personale aziendale relativamente alle materie che abbiamo individuato per il confronto. Oltre a Formazione e sviluppo della professionalità, gli altri Comitati si occupano: uno di Ambiente e sicurezza e l’altro di tutta la tematica del Welfare contrattuale, del Benessere organizzativo, che comprende anche le politiche di genere e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e della Responsabilità sociale. Heineken ha una tradizionale attenzione per l’ambiente, come i programmi per la riduzione dell’utilizzo di acqua nel corso dei processi industriali, oppure le campagne pubblicitarie dove il messaggio commerciale si associa anche a quello sul consumo responsabile di alcool.

Quello che ci sottopone l’azienda sono allora processi complessi, su cui noi dobbiamo elaborare un nostro punto di vista, che possa anche incidere. In questa azienda noi abbiamo sempre avuto questo spazio, ma l’azienda non ce lo regala. L’azienda ascolta se tu sei in grado di individuare processi che, in qualche modo, siano anche complementari alle esigenze aziendali. Come diceva Guido Baglioni, relazioni partecipative significa assumere il problema dell’altro come il proprio e viceversa. Ma, per assumere il problema dell’azienda, io devo prima essere in grado di comprenderlo.

⁷ G. Mancini, *Birre speciali, rosse, analcoliche: il boom dei consumi in Italia*, 16 giugno 2018, www.ilsole24ore.com.

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ G. Atzeni, *La birra? In Italia piace sempre di più*, 24 maggio 2017, www.gamberorosso.it.

¹¹ S. Lorusso, *Birra: il mercato si conferma “speciale”*, 6 Marzo 2018, www.distribuzionemoderna.info. Per una definizione di birra speciale, cfr. G. Ancona, *Heineken Italia, dal 2010 nella Gdo. I volumi delle birre “speciali” a +50%*, 15 giugno 2018, www.italiaatavola.net.

50 Approfondimenti

I Comitati (paritetici, con sei membri in totale; i 4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in quello omonimo) sono coordinati sia da parte aziendale che sindacale e riportano sulla loro attività nell'incontro annuale durante il quale l'azienda informa sui piani strategici, produttivi e le prospettive occupazionali. Il Comitato Formazione e Professionalità, in funzione già nella precedente vigenza contrattuale, si occupa in particolare del sistema MTS (multi-tasking e multi-skilling), che è un percorso di progressione delle carriere che si sviluppa a latere di quello convenzionale. Albanese fa riferimento all'art. 26 del CCNL dell'industria alimentare che contiene il sistema di classificazione del personale con le relative declaratorie, e che risulta difficile da modificare in un settore con 15 controparti legate a comparti merceologici diversi, peraltro internamente eterogenei, inglobando sia multinazionali che imprese artigiane. Lo stesso articolo del Contratto nazionale prevede anche: "a livello aziendale, [...] esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) [...] consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate".

Racconta Albanese come tale previsione contrattuale risulti particolarmente congruente con l'esperienza della Heineken che fa ampio ricorso al lavoro a squadre, nel contesto di un disegno dell'organizzazione tendenzialmente schiacciato in orizzontale, con una diminuzione dei livelli gerarchici e l'aumento delle responsabilità assegnate

agli operatori. Il sistema MTS in Heineken consiste nel fatto che ad ogni lavoratore è associata "una scheda che viene compilata anno per anno, sulla sua professionalità, la formazione ricevuta e le competenze acquisite. Quindi, tra una categoria e l'altra, sono previsti dei gradini intermedi che tengono conto della crescita in orizzontale della professionalità del lavoratore". Pertanto, a fronte della richiesta ai lavoratori di "un maggiore impegno, maggiore flessibilità, conoscenze maggiori", viene offerto questo sistema che valuta in punteggi la crescita di competenza del lavoratore all'interno di quel livello inquadramentale, comportando un riconoscimento economico. La Commissione paritetica governa tutta questa dinamica, anche come foro che regola eventuali controversie tra lavoratore e superiore gerarchico sull'interpretazione del sistema.

Come nella gran parte delle industrie alimentari, la produzione di birra ha un andamento stagionale, dal momento che il consumo della bevanda si concentra soprattutto in estate e le caratteristiche organolettiche del prodotto sono meglio preservate da un consumo a relativo ridosso (poche settimane) della produzione. A ciò vanno aggiunte considerazioni – come ci spiega Albanese – che attengono sia ai costi della logistica sia alla necessità di rispondere con tempestività all'andamento mutevole delle richieste del mercato, nel quadro di una tendenza recente che vede un allungamento della stagione di consumo della birra. La gestione della stagionalità è centrale, quindi, nelle problematiche organizzative dell'azienda, riverberandosi di conseguenza sulle relazioni industriali.

L'azienda ha, quindi, avanzato la richiesta di allungare il periodo dell'utilizzo degli strumenti di flessibilità, oltre i sei mesi tradizionali compresi fra febbraio e agosto.

I sindacati (la FAI è maggioranza relativa nella somma delle RSU) intendono andare incontro all'esigenza competitiva espressa dall'azienda e chiedono in cambio un adeguamento del Premio variabile, al cui interno viene aggiunto – con l'ultimo rinnovo – un Indice di Competitività Produttiva che comprende, come si legge nel testo, “un parametro che dia indicazione della capacità di adeguare l'offerta di capacità produttiva alla domanda considerando anche la variabile “tempo di reazione”. Questa capacità di risposta [dei reparti fabbricazione e confezionamento negli stabilimenti] viene individuata nel parametro “delta turni”, inteso come differenza tra i turni di lavoro necessari per rispondere alla produzione pianificata ed i turni di lavoro risultanti dagli assetti concordati, unitamente al fattore “tempo di reazione” (Flessibilità). Di conseguenza il parametro rispecchia il risultato del confronto sui programmi produttivi”.

L'altro elemento della contropartita sindacale nello scambio negoziale riguarda il capitolo “Generazioni al lavoro” dell'Accordo di gruppo: sfruttare, lungo il quadriennio di vigenza, l'allungamento della stagionalità per stabilizzare rapporti part-time verticali a tempo indeterminato, in luogo dell'utilizzo di contratti a termine o a somministrazione. Commenta Albanese:

“Se io so che per sei mesi lavorerò all'Heineken, la mia vita acquista una fisionomia più ordinata e, poi col tempo, posso sempre provare a diventare full-time. Oggi la flessibilità è gestita con due strumenti: degli orari, quindi si chiede all'operaio di lavorare una giornata in più in quel periodo e, poi, quella viene recuperata in un'altra parte dell'anno, oppure viene pagata con una maggiorazione; l'altro strumento sono le assunzioni a tempo determinato. Lo scambio per noi è: se invece di assumere a tempo determinato,

si adotta il part-time verticale, con un lavoro a tempo pieno da febbraio a settembre, si tratta di un passo decisivo verso la stabilizzazione. Perché mentre con il tempo determinato il lavoratore, anno per anno, deve sperare di essere richiamato, col part-time verticale no. In più si sta studiando una sperimentazione, che è già partita a luglio e durerà due/tre mesi, nello stabilimento di Assemini (Cagliari), sulla gestione di un ciclo continuo a cinque squadre. Il risultato è un maggiore utilizzo dell'impianto, maggiore impegno delle persone che dovranno ruotare, però con una squadra in più: con questa si crea sia occupazione, sia un livello di prestazione adeguato, grazie anche ad una riduzione dell'orario settimanale, in modo da non stressare le persone con un orario di lavoro eccessivamente lungo. Se funziona, riusciremo a combinare utilizzo degli impianti nel periodo di richiesta del prodotto e benessere psico-fisico dei lavoratori”.

Infine l'accordo fa riferimento, con riferimento alla “realtà di Cagliari”, a problematiche quali le “curve generazionali”, la “disoccupazione giovanile” e l’“intensità dei cicli stagionali”. Albanese ci spiega, quindi, la convenienza aziendale al consolidamento delle professionalità di un personale operaio più stabile, peraltro in un mercato del lavoro interno dall'età media alta, che pertanto presenta criticità sotto il profilo del trasferimento inter-generazionale delle competenze.

I due casi presentati in questo articolo appaiono dissimili per applicazione contrattuale e dimensione d'impresa e quindi, inevitabilmente, per lo spessore delle relazioni industriali. Le due situazioni aziendali presentano però anche dei profili analoghi, i quali potrebbero fungere da ipotesi in vista di uno studio più approfondito che, estendendo l'indagine anche all'interlocutore

52 Approfondimenti

manageriale ed alle rappresentanze sindacali di sito produttivo, elaborasse una generalizzazione, sviscerandone i presupposti teorici, delle esperienze innovative in senso partecipativo delle relazioni industriali nel settore agro-alimentare. Sulla base dei due casi qui presentati, si può dire che essi abbiano in comune: 1) il fatto di costituire aziende dinamiche, operanti in mercati che appaiono in evoluzione e che, quindi, si prestano a strategie di prodotto innovative; 2) un atteggiamento di disponibilità al dialogo nei confronti del personale ed una politica di ricerca del consenso sulle strategie produttive attraverso la mediazione del sindacato; 3) la capacità del sindacato orientato alla partecipazione di imporre il tono del dialogo con l'azienda. In quest'ambito, si segnala alla Heineken il successo della FAI-CISL nella sindacalizzazione degli impiegati della sede

centrale e della forza di vendita, anche grazie all'invenzione di soluzioni, ad esempio nel welfare aziendale, che favoriscono la libertà della scelta del singolo (in corrispondenza di differenti situazioni generazionali, familiari, ecc.): una contrattazione "connettiva", come la definisce Albanese; 4) le stabilizzazioni dei lavoratori attraverso contratti a tempo indeterminato, che si riscontrano in entrambi i casi, stanno ad evidenziare la capacità della contrattazione aziendale di disegnare delle soluzioni ritagliate sulle situazioni specifiche, in linea con la tradizione fondativa della CISL. Soluzioni elaborate dai soggetti delle relazioni industriali che realizzano scambi tra le domande sociali espresse dai rappresentati e le necessità competitive ed organizzative (dominate in entrambi i casi dalla tematica della stagionalità) delle aziende.

Opinioni

Rubriche

53

Siamo pronti per un cambio di paradigma?

di Antonio Famiglietti
Fondazione Giulio Pastore



che anno successivo è *Libertà immaginaria. Le illusioni del capitalismo tecno-nichilista*, che consiste in un corpo a corpo con le teorie sociologiche contemporanee, ma che giocoforza, date le questioni che sono al centro del dibattito teorico odierno, implica un confronto anche con autori collocati in altre discipline come la filosofia e la psicanalisi.

Il lavoro di Magatti degli ultimi anni si caratterizza per rivolgersi meno al lettore specialista ed essere invece sempre più intento ad intervenire nel dibattito pubblico, per affrontare il disorientamento del nostro mondo, con uno sguardo che quindi non può limitarsi alla società nazionale, ma inevitabilmente si indirizza alla civiltà occidentale di cui facciamo parte. Quest'ultima fatica del sociologo milanese è un libro agile, quindi consigliabile ad un pubblico vasto, il quale non deve lasciarsi scoraggiare da formule apparentemente da addetti ai lavori, che sono invece utilizzate per sintetizzare concetti più ampi.

Il libro si apre con una breve narrazione costruita intorno alla nozione di "scambio sociale", inteso come il "punto di equilibrio tra interessi sociali, economici e politici" che prevale in una data epoca storica. Il "consenso socialdemocratico", che domina la fase dello "scambio fordista-welfarista" (1945-1973), viene attac-

Mauro Magatti è un sociologo dell'Università Cattolica di Milano che ha il merito di accoppiare, nel suo lavoro scientifico, indagine empirica e ricerca teorica. Nell'ambito della prima si può annoverare un lavoro del 2006 su comportamenti sociali e atteggiamenti culturali de *I nuovi ceti popolari*, scritto con M. De Benedittis e significativamente sottotitolato *Chi ha preso il posto della classe operaia?* Di qual-

cato da due versanti opposti: la nuova destra per la quale “la protezione sociale era vista come un danno all’efficienza economica” e la nuova sinistra che, prima negli Stati Uniti e a partire dal 1968 in Europa, ispira i nuovi movimenti degli studenti, femminista e ambientalista; nuova sinistra che è portatrice di “una nuova domanda sociale, rivolta alla valorizzazione delle differenze e all’autenticità individuale” e pone “la realizzazione di sé” come “questione centrale”.

La nuova fase storica, che inizia con gli anni settanta, si costruisce invece intorno al binomio finanza-consumo. Alcune caratteristiche della nuova epoca sono state più volte ribadite nel dibattito di questi anni, come la flessibilizzazione della produzione e del lavoro e la globalizzazione dell’economia. Magatti pone l’enfasi sul legame tra il consumo, che prende il posto del lavoro nel fornire il sostrato all’identità sociale degli individui, e la finanza che, data la contrazione dei salari, va a sostenere il livello dei consumi; saranno poi, infatti, l’indebitamento privato e l’ingegneria finanziaria, costruita intorno ad esso, a provocare la crisi del 2008. Questo modello ha caratterizzato soprattutto i paesi anglosassoni, mentre la crescita di Germania e Cina è stata trainata soprattutto dalle esportazioni, avvantaggiandosi quindi della formazione di un mercato mondiale dei beni di consumo ma anche della compressione della domanda interna. La situazione italiana si caratterizza invece per la crescita abnorme del debito pubblico negli anni ottanta, quando i partiti di governo, con la parziale consociazione dell’opposizione, “cercano di sottrarsi reciprocamente il consenso mediante l’aumento della spesa pubblica, spesso inefficiente e clientelare”; mentre l’“ampia convergenza” che, nel breve, si realizza “attorno a forme diverse di

rendita” mina “le basi della crescita di lungo periodo” del Paese.

Occorre sempre prestare attenzione all’ambivalenza dei processi storici. Magatti ci invita, infatti, a non sottacere il dato del raddoppio del Pil mondiale negli ultimi venti anni, il fatto che il mondo sia “diventato più ricco e integrato”, l’“energia straordinaria” che questo “periodo storico ha sprigionato”. Ora, però, occorre imparare a gestire tale energia, perché la chiusura del ciclo incentrato su consumo-finanza, che la crisi del 2008 evidenzia, “lascia in eredità” cinque faglie che sollevano seri dubbi sulla sostenibilità di lungo periodo del nostro mondo: a) un disordine sociale determinato dall’eccessivo squilibrio nella distribuzione delle ricchezze, non più riparabile con gli indebitamenti; b) il disordine demografico, causato dai simultanei fenomeni dell’“invecchiamento del Nord del mondo” e della “pressione demografica dal Sud”; c) il disordine economico-finanziario, in quanto non si riesce a far ritornare la finanza “alla sua funzione originaria”, impedendole quindi “di essere un circuito autoreferenziale”; d) il disordine ambientale. Vorrei soffermarmi sul disordine politico. Dopo il 2008, si indeboliscono ulteriormente i partiti che avevano prosperato nell’era fordista. Già il declino delle identità sociali aveva indebolito la capacità dei soggetti dell’intermediazione politica di “delineare progetti di lungo periodo in cui era possibile riconoscersi per tutta o buona parte della vita”, facendo quindi sbiadire le “storiche distinzioni tra destra e sinistra”; mentre poi lo svuotamento dello stato nazionale sottraeva risorse di autorità e di consenso ai partiti. La crisi del 2008, che svela l’illusione della prosperità a debito o assistita, coincide con l’esplosione sul piano politico del fenomeno populista. Da un lato, il consenso “si aggrega intorno al più clas-

sico dei capri espiatori: l'immigrato". Dall'altro, "in un mondo in cui tutto diventa più veloce e più difficile da capire, vince la frase a effetto, lo slogan semplificatorio e rassicurante anche se impossibile da realizzare. Al di là di ogni confronto serio con la realtà dei fatti".

Ciò detto, esiste una "difficoltà strutturale che la politica contemporanea accusa nei confronti delle questioni che attraversano le società avanzate". Lo mostrano le risposte degli establishment alla crisi del 2008: una "politica monetaria ultraespansiva" nell'America obamiana, che non ha provocato alcun ridimensionamento della finanziarizzazione, e l'imposizione delle misure di austerità nell'Europa ad egemonia tedesca, che non hanno riequilibrato le bilance commerciali e dei pagamenti tra i vari paesi dell'area Euro. La logica tecnocratica con cui le élite mondiali hanno preteso di imporre tali soluzioni "ha messo in discussione il principio di sovranità", attraverso "una sorta di impoliticità che è perfettamente speculare a quella dei cosiddetti populismi". "In pochi anni siamo passati dall'euforia all'angoscia", mentre non si vede "un conflitto sociale aperto e leggibile, almeno secondo i canoni a cui ci avevano abituato le società precedenti". Lo scontento e "la protesta sociale", che circola sottotraccia tra "i ceti popolari (definiti non solo dal basso reddito o da una condizione lavorativa instabile ma anche dai bassi livelli di istruzione e dalla segregazione spaziale nelle periferie)" e "verso cui convergono quote sempre più ampie del ceto medio impoverito", "viene monopolizzata dai partiti di una nuova destra". Quindi, "la protesta va nella direzione di una società che vuole chiudersi" e, mentre – come sottolineano gli studiosi – la "sofferenza psichica e sociale" cresce come non mai "nelle avanzate democrazie occidentali", è complessivamente

la nostra società attuale a presentare "tratti di tipo psicotico", nel senso sia dell'indebolirsi della "capacità di accettare, riconoscere e gestire gli elementi problematici della realtà", sia della perdita della "fiducia che proprio dai problemi che si devono affrontare possa scaturire – attraverso la pazienza e la creatività – qualcosa di desiderabile".

Di fronte alla crisi dell'"aumentata libertà che si fa totem assoluto di individualità auto-referenziale", imperante negli ultimi decenni, cresce forte il bisogno di ristabilire un legame sociale. Ma ciò può avvenire attraverso due modelli, avverte Magatti. Una prima polarità enfatizza le possibilità offerte dalle nuove tecnologie. Con il cosiddetto Internet delle cose, la Fabbrica 4.0 e lo sviluppo di "forme di automazione intelligente", "aumenta l'adattività dell'impresa, con tempi più rapidi di reazione, riduzione degli sprechi" e produzioni ancor meglio ritagliate sull'esigenza del cliente. Ma le tecnologie sono, come sempre, di per sé ambivalenti, perché con lo *smart working* aumentano anche le possibilità di controllo del lavoratore e grazie ai cosiddetti *big data* risulta potenziata "la strategia di stimolazione consumeristica". Sul piano delle relazioni sociali, aumenta l'illusione della libertà, perché siamo potenzialmente connessi a tutto il mondo e, quindi, in grado di divincolarci dalle relazioni di prossimità. Sul piano politico, inoltre, si rischia lo strapotere della "regolazione algoritmica". Anzi, l'inedita combinazione tra una logica tecnica (che procede "mediante sistemi astratti, digitalizzati, procedurali, securitari") ed una di chiusura, di cui è portatore il populismo, rischia anche "di aprire la strada a regimi più autoritari".

Una seconda modalità di ricostruire il legame sociale, invece, cerca di perseguire uno sviluppo che sia anche sostenibile sul piano

sia ambientale sia sociale sia generazionale; sostenibilità generazionale indispensabile nel nostro paese, data quella che Magatti definisce la “curvatura generazionale della crisi italiana”, come mostrano i tassi di disoccupazione relativamente più alti “tra coloro che hanno meno di trent’anni”. Sulla base di una ricerca condotta sulle imprese italiane di media dimensione, da lui diretta e pubblicata nel 2014, Magatti intravede la tendenza, nel mondo produttivo italiano, verso un capitalismo sostenibile. Le aziende di successo (il 20% del totale, almeno 1500) adottano una strategia centrata su tre obiettivi: qualità integrale della produzione; relazioni fiduciarie con dipendenti e fornitori; attenzione al territorio e all’ambiente. Un altro 20%, tra quelle che vanno peggio, “punta tutte le sue carte su una logica di sfruttamento”. Magatti individua una tendenza ad andare oltre il tema classico della responsabilità sociale (il cui apporto è stato spesso inglobato esclusivamente all’interno delle strategie di marketing, se non addirittura strumentalizzato con l’“adozione di pratiche di *greenwashing*”), nel caso di imprese che, nonostante una situazione di competizione sempre feroce, annunciano nella propria missione, oltre all’obiettivo canonico del profitto, obiettivi sociali relativi al lavoro oppure alle comunità locali nelle quali sono inserite. Anche studiosi di management come Michael Porter stabiliscono un nesso inestricabile, nelle condizioni competitive odierne, tra il perseguimento di obiettivi economici e la presa in carico di parametri sociali relativi agli stakeholder sia interni che esterni. Queste nuove politiche non derivano “da un comando morale”, ma dal fatto che l’impresa entra in una logica di lungo periodo e di attivazione delle risorse per conseguire qualità e innovatività, nonché “migliore reputazione”.

Tale nuova attenzione alle variabili sociali da parte delle imprese si incontra con una domanda di senso da parte dei consumatori. Secondo ricerche recenti, i nuovi adolescenti e giovanissimi (i c.d. *millennials*) sarebbero molto sensibili alla tematica della sostenibilità, al punto da farsi guidare nelle scelte di acquisto, ad esempio degli articoli di abbigliamento, dalla reputazione delle aziende produttrici.

Strettamente legati ad una ricostruzione del legame sociale appaiono, poi, alcuni dibattiti in corso sulla sostenibilità economica del welfare. Nato come strumento di autotutela dei cittadini e soprattutto dei lavoratori in condizioni di prossimità, il welfare, ad esempio sanitario, si è trasformato in una relazione burocratica oppure mercantile tra individuo ed apparati razionalizzati. Peraltro le soluzioni derivanti da una “logica binaria stato-mercato” non sono più economicamente sostenibili. Da qui la necessità di una rivalutazione delle relazioni sociali anche in campi quali la cura domiciliare o l’abitazione. Il riferimento è a tutto il campo di “ciò che sta tra lo stato e il mercato”, che è molto di più di quello che in questi anni si è definito “terzo settore”, il quale ha operato come tappabuchi per le carenze del welfare tradizionale. Un linea di ragionamento che sfocia nel concetto di “bene comune”, come un ambito che non si sostituisce ma si affianca alle istituzioni economiche e politiche, quali “mercato individuale, spesa pubblica, export”: bene comune come concetto che serve a contrastare la deresponsabilizzazione delle comunità di prossimità rispetto a beni che possano essere privatizzati ovvero anche resi pubblici.

A questo punto, Magatti introduce i concetti di “generatività” e di “contribuzione”. Generatività è il mettere fuori oltre al mettere dentro del consumo. Si tratta allora di tutti gli elemen-

ti che forniscono significato ad un'esistenza e che non sono riconducibili all'agire economico: guadagno, accumulazione, consumo. Quindi, componenti "espressive" dell'esistenza, come la "realizzazione professionale"; le opere connesse all'"attività imprenditoriale"; gli apporti in ambito familiare, a partire dalla "capacità di proiettarsi attraverso la generazione e la cura di un'altra persona"; "l'impegno sociale e civico"; la "fede religiosa". Connesso a tale concetto è quello di "contribuzione", che Magatti così definisce: "a livello micro può essere riferito, ad esempio, alla domanda di valorizzazione da parte dei membri (dipendenti o meno) di una determinata organizzazione: al di là del salario, sono il riconoscimento delle proprie capacità, la possibilità di svolgere un lavoro creativo e lo spazio di autonomia e di intrapresa di cui si dispone a fare la differenza. A livello macro, ciò si traduce in un'idea della politica economica che fa della capacitazione individuale e della creazione collettiva di valore sociale i propri punti di riferimento".

Rientrano in questa logica della contribuzione i "molti giovani preparati [che] chiedono anche un'occupazione coerente con una certa idea della vita, in imprese consapevoli della loro responsabilità nei confronti dell'ecosistema naturale e sociale", ed un "rapporto impresa-lavoratore" che si sviluppi "in una logica di collaborazione, partecipazione e responsabilizzazione"; ciò che ovviamente invoca anche il sindacato e la contrattazione collettiva quali protagonisti dell'"innovazione sociale". Tra gli esempi di "economia della contribuzione", Magatti menziona il servizio civile per i giovani e "l'impiego di rifugiati e richiedenti asilo in lavori socialmente utili"; sul piano della partecipazione civica e politica, bisogna considerare il voto, preso a sé stante, come un atto fugace al pari

di quello del consumo, mentre bisogna valorizzare "il desiderio e la capacità di dare il proprio contributo alla comunità circostante". Inoltre, nel nuovo scambio sociale tra "sostenibilità integrale" e "partecipazione attiva alla creazione di valore", è possibile apportare innovazioni nella relazione tra cittadino e amministrazione pubblica, come il pagare le tasse attraverso prestazioni, nel caso di una tariffa sui rifiuti che varia in relazione diretta alla spazzatura conferita ed inversa alla porzione differenziata.

In tale prospettiva, Magatti rilancia le potenzialità dello stato nazionale, dopo averne rilevato – sulla scorta di un'opinione consolidata – l'indebolimento: "Il comune inter-esse si determina a partire da una matrice di priorità, fissata politicamente, che con la definizione delle opzioni di sviluppo condivise fornisce il sistema delle convenienze sulla cui base le decisioni individuali possono essere prese".

E avanza l'esempio della politica ambientale in Germania. Quindi, il rilancio di una politica economica espansiva deve incentrarsi su sostenibilità e contribuzione, e non su consumo e indebitamento. Con tali presupposti valoriali la rete può anche contribuire a democratizzare i processi decisionali.

Come si differenzia la proposta di Magatti da altre che pure criticano gli assetti economici oggi prevalenti da un punto di vista culturale? "Immaginare che si possa chiedere la moderazione consumistica in nome della sostenibilità rimane un'illusione. Per questo la proposta della decrescita rimane velleitaria". Come è possibile costruire il consenso su questa prospettiva affinché essa possa pervadere il corpo sociale? "Come si fa a modificare il modo di pensare dei finanziari che inseguono guadagni immediati, dei politici che guardano il sondaggio più re-

cente, dei consumatori che rincorrono l'ultima moda?", si chiede Magatti. In definitiva, a quale livello si situa e quali sono i presupposti teorici della sua proposta? Per un verso, all'occidente si presenta lo stesso problema che Keynes affrontò con successo quasi un secolo fa, cioè "“rilegare” economia e società", ma in un contesto sociale e culturale profondamente diverso da oggi. Nel nostro tempo, secondo Magatti, la questione è antropologica e passa da una ridefinizione del concetto di libertà, che "non si esaurisce nel consumare ma implica il contribuire in prima persona alla costruzione del futuro"; "una nuova dimensione della realizzazione personale" che Magatti definisce appunto "generativa": questo lato contributivo-generativo è uno dei due poli, assieme a quello della

sostenibilità, che definisce il nuovo possibile e auspicabile scambio sociale.

Secondo Magatti, infine, il nostro paese "ha tutte le qualità per essere il luogo ideale dove aprire il cantiere per questo nuovo paradigma". "Pur presentando indubbiamente numerosi aspetti patologici", l'Italia ha la possibilità di recuperare una certa eredità pre-moderna e proto-moderna che consiste nel "tenere assieme il bello con la funzione, la mano con la testa, il singolo con la comunità e, soprattutto, il particolare con l'universale". L'obiettivo è riuscire a recuperare il rapporto con la terra "nel "mare" della tecnica e dell'economia planetaria" o in altri termini, seguendo il fulgido esempio di Olivetti, tenere insieme il locale con il globale.

Mauro Magatti, *Cambio di paradigma. Uscire dalla crisi pensando al futuro*, Feltrinelli, Milano, 2018, pp. 172, €. 15,00.

Luci sul lavoro: un itinerario di immagini e parole

di *Andrea Puglia*
Dirigente Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

C'è chi vede nel cinema un'industria di consumo che produce evasione e chi, all'opposto, intende "la settima arte" come un linguaggio elitario destinato ai guru della critica d'essai. Secondo i primi, la vita è troppo seria per essere indagata dal cinema mentre per i secondi lo è troppo poco.

Qui si offre un terzo punto di vista. Il cinema è intrattenimento, è business ed è anche vita, perché guarda, anzi talvolta contempla le esistenze degli uomini.

Per questa ragione il cinema si è sempre interessato al tema del lavoro e dei "sensi" che lo sottendono. Lo ha fatto dal principio, ovvero da quella fredda sera del 28 dicembre 1895, quando al Grand Café di Parigi i fratelli Lumière animarono la notte con i primi film ufficiali della storia. Tutti noi conosciamo l'aneddoto curioso del treno in corsa che, dirigendosi verso la macchina da presa, fece pensare a quei primi spettatori ad una vera locomotiva diretta contro di loro, con tanto di fuga dai tavoli. Pochi però sanno che il primo film ad essere concepito, realizzato e proiettato in quella stessa sera, fu *l'Uscita dalle officine Lumière*, un tributo dei cineasti ai propri operai ripresi al termine di una lunga giornata di fatiche.



*Uscita dalle officine Lumière,
Fratelli Lumière, 1895*

Il percorso che qui si presenta si dipana in *cinque quadri* che si susseguono secondo un criterio cronologico e al tempo stesso concettuale. La domanda che si pone al centro è la seguente: come il cinema, nel corso della propria storia, ha concepito il lavoro? E quali sono i significati concreti che ne emergono? Tra i film selezionati ve ne sono alcuni che si concentrano esplicitamente sul lavoro, mentre altri lo rappresentano in modo indiretto, talvolta inconsapevolmente.

Sembra un paradosso, ma *il primo grande quadro* di riflessione sul significato del lavoro ci giunge dal cinema comico per opera di due grandissimi autori americani, Charlie Chaplin

e Buster Keaton. Erano due poeti del cinema muto: parlavano con i volti, gli sguardi, le acrobazie, i gesti. I due erano acerrimi rivali e si davano battaglia a suon di incassi al botteghino.

È il 1936 quando Chaplin, nel bel mezzo della Grande depressione, con il suo *Tempi Moderni* denuncia apertamente la realtà della catena di montaggio fordista quale strumento di alienazione dell'uomo. Chaplin raffigura un mondo dove tutto è automatizzato cosicché ogni istante possa essere produttivo. La sua genialità intrisa di ironia spinge lo spettatore dentro sequenze immaginifiche dal forte impatto simbolico. Così Chaplin, per rimarcare la violenza del "dio produttività", raffigura un contesto nel quale persino la pausa pranzo viene automatizzata fino a ridurre l'uomo ad uno spettrale bul-

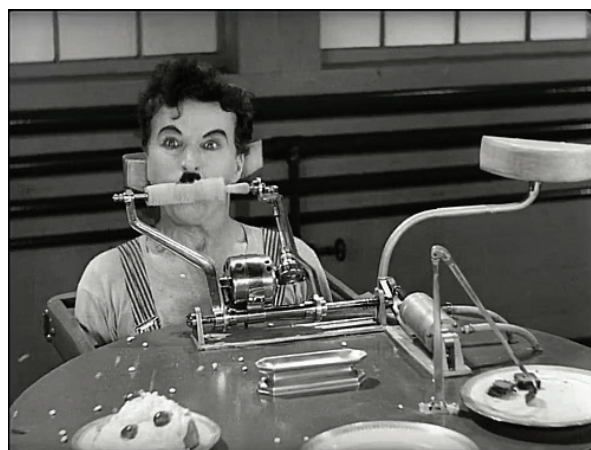
lone dell'ingranaggio. In sintesi, l'uomo diviene "oggetto" del lavoro.

Fa da perfetto contraltare a questa immagine un'altra "pausa pranzo" girata proprio dal rivale Buster Keaton quindici anni prima nel suo *The Scarecrow* (1920): in questo film l'autore inscena una coppia di amici che hanno la necessità di consumare in fretta il proprio pranzo. I due diventano così protagonisti di un sistema di fili da loro creato per un passaggio rapido delle portate e dei condimenti che garantirà un pranzo celere ma sereno. L'esigenza è la stessa della macchina immaginata da Chaplin (cioè l'efficienza), ma il principio adottato è diametralmente opposto: l'uomo qui è soggetto, cioè protagonista dell'opera, del lavoro.



The Scarecrow, Buster Keaton, 1920

Ci sono poi due episodi tratti dalla vita di Chaplin e Keaton che ci forniscono una testimonianza potentissima di cosa sia il lavoro vissuto come ideale di bellezza e di nobilitazione umana. Una delle pellicole imperdibili di Chaplin è senza dubbio *Luci della città* (1931), un film profondamente comico e al tempo stesso autenticamente drammatico. Qui Chaplin interpreta un vagabondo che si innamora di una



Tempi Moderni, Charlie Chaplin, 1936

fioraia altrettanto povera e soprattutto cieca. Lui le donerà tutto quel poco che ha facendole credere di essere un gentiluomo. Al termine di mille peripezie, il vagabondo finirà in galera mentre la fioraia, riacquistata la vista grazie ad un'operazione pagata da un ricco uomo, aprirà un negozio. Nell'ultima scena, il vagabondo uscito di prigione incontra la fioraia che ha un moto di pietà verso quello straccione mai vi-

sto prima. Vuole donargli un fiore e per questo gli prende la mano. È il tocco magico che porta ad un riconoscimento carico di commozione e gratitudine. Ebbene, Chaplin fece rigirare quella scena decine e decine di volte. In quello sguardo infatti doveva esserci tutto (amore, ringraziamento, stupore). Agì in questo modo non per un pignolismo artistico (a quel tempo ogni frammento di pellicola era un costo assai salato). Lo fece per bellezza, cioè per amore a sé e al proprio pubblico, perché per lui questo era lo scopo ultimo del suo lavoro.

Anche Buster Keaton aveva lo stesso stile e Chaplin lo sapeva. Keaton con l'avvento del cinema sonoro negli anni Trenta, sparì dalle scene, mentre Chaplin continuò ancora a produrre capolavori. Aveva vinto. Ma non feci trionfi. Anzi, nel suo ultimo film degno di nota (*Luci della ribalta*, 1952) si ricordò dell'antico rivale e di tutta la bellezza che questo aveva donato al mondo. Lo chiamò a comparire nel suo film in una sequenza spassosa che termina in un vero e proprio inchino al pubblico. Non è una semplice curiosità, ma è un modo vero ed umano di concepire il proprio lavoro.



Luci della ribalta, Charlie Chaplin, 1952



Luci della città, Charlie Chaplin, 1931

Il secondo quadro del percorso ci porta nell'Italia del secondo dopoguerra. Messe in soffitta le pellicole dei "colletti bianchi", il cinema ritorna nelle strade. Sono gli anni del Neorealismo di De Sica, Visconti, Rossellini. Lo sguardo viene posto sui destini della povera gente e sulle ferite (fisiche e morali) lasciate dalla guerra. È un cinema che si assume il dovere di indagare i dolori del popolo e di richiamarlo alla ricostruzione del Paese tramite il lavoro di ciascuno (un lavoro spesso da creare). Sono anche gli anni in cui nasce la grande Commedia all'italiana che, a differenza di quella hollywoodiana, usa un tono narrativo profondamente realistico e drammatico, seppur divertito. Ed è ancora una volta una commedia che incarna al meglio questo appello alla ricostruzione. *I soliti ignoti* (1958) di Mario Monicelli, uno dei titoli più celebrati del cinema italiano di ogni tempo visto anche il cast stellare (tra gli altri Totò, Mastroianni, Gassman e Claudia Cardinale), esprime con piena potenza la necessità di uno sforzo comune. Non lo fa con un film a tema, ma ce lo spiffera tra le righe di una vicenda divertente che all'ap-

parenza ha poco di morale. La storia è nota: un gruppo di ladruncoli sfaticati si propone di realizzare una ricca rapina. Il colpo finirà in un nonnulla. La scena finale è cruciale. Capannelle (il più anziano tra i "malviventi") e Peppe (Gassman) si aggirano per la città senza meta; incontrano due poliziotti e scappano. Trovano nascondiglio tra un gruppo di uomini davanti ad un cancello. Si tratta di una folla di operai che attendono con ansia l'apertura del cantiere. La scena è molto eloquente: i cancelli si aprono all'improvviso e mentre tutti accorrono verso l'ingresso, i due antieroi tentano la fuga in direzione opposta: «Danno il lavoro? Sguagliamocela!». Peppe verrà trascinato nel cantiere mentre il vecchio Capannelle ne resterà fuori: «Beppe – chiama questo da fuori il cancello – ma dove vai? Ti fanno lavorare, sai!». Una trovata geniale con cui l'autore accarezza la vita di ciascuno suggerendo la necessità dell'epoca: il lavoro va cercato in ogni modo, perché oltre al pane quotidiano bisogna rispondere ad un compito di ricostruzione.



I soliti ignoti, Mario Monicelli, 1958

Vi è poi un altro film indimenticabile di questi anni che grida al mondo l'importanza di ogni uomo, dentro la certezza che ognuno ha una vocazione da compiere nel lavoro per il proprio bene e per quello comune. Si tratta de *La Strada* (1954) di Federico Fellini: Gelsomina (Giulietta Masina) è una ragazza menomata che si ritrova a dover fare da spalla a Zampanò, un violento fenomeno da baraccone che non le dà mai il conforto di un ringraziamento o di un premio, anzi non perde occasione per rimproverarla. Dopo giorni trascorsi a subire le sue prepotenze, Gelsomina incontra nei pressi di un circo un Folle (così chiamato nel film). Gelsomina confessa di non voler più vivere in quanto sente che la sua vita è del tutto inutile. Il Folle, dopo alcune battute sarcastiche, abbraccia il dolore di questa povera ragazza mostrandole che Zampanò, se non l'ha mai cacciata via, è perché in fondo le è grato. Con sorpresa per lo spetta-

tore, le suggerisce persino di restare con lui e qui si inscena uno dei dialoghi più toccanti di sempre. Dice il folle: «Io sono ignorante, ma ho letto qualche libro; tu non ci crederai ma tutto quello che c'è a questo mondo serve a qualcosa. Ecco, prendi... quel sasso lì per esempio». – «Quale?» – «Questo, uno qualunque. Anche questo serve a qualcosa, anche questo sassetto». – «E a cosa serve?» – «Serve... ma che ne so io? Se lo sapessi sai chi sarei?» – «No» – «Il Padre Eterno, che sa tutto: quando nasci, quando muori... e chi può saperlo. No, non lo so a cosa serve questo sassolino; ma a qualcosa deve servire, perché se questo è inutile allora è inutile tutto... anche le stelle, almeno credo. E anche tu, anche tu servi a qualcosa... con la tua testa de' carciofo». Potremmo tradurla così: ognuno ha una vocazione, nel lavoro e nella vita. Quale sia talvolta resta in parte un mistero, ma ciò non toglie che vale sempre la pena di cercare.



La strada, Federico Fellini, 1954

Terzo quadro. Senza la ricerca cantata da Fellini, accade ciò che il compianto Ermanno Olmi ci mostra in un suo celebre film degli esordi, *Il posto* (1961). Siamo agli inizi degli anni Sessanta. Nel pieno del boom economico, si diffonde tra le famiglie la fame per una scalata sociale e

per un nuovo benessere che viene visto come la panacea di tutti i mali. In quest'ottica il lavoro viene ridotto ad uno strumento necessario per realizzare questo doppio scopo. Il film ci mostra con grande lucidità, e con una sapienza profetica, gli esiti disastrosi di questa riduzione di

sensu. Domenico, un ragazzo della campagna brianzola, partecipa alle selezioni per un posto fisso da contabile presso un'azienda di Milano. Farà così l'ingresso in un mondo intriso dalla incomunicabilità tra i colleghi e i superiori (perché senza desiderio non ci può essere parola costruttiva), dove ciò che conta è soltanto il ruolo, il coefficiente di temerarietà che esercita la posizione acquisita. Quando si libererà la scrivania più prossima a quella del capo, i colleghi daranno vita ad un tragicomico scalare delle postazioni di lavoro senza un minimo sguardo di interesse verso il nuovo arrivato. Nel cuore

di Domenico si consumerà presto la dolorosa frattura tra il lavoro – visto come un successo economico ma che procede in una monotonia soffocante – e la vita vera, incarnata dall'amore nascente per una ragazza che verrà assunta a sua volta. Olmi mette in scena un contrasto evidente tra la vivacità della relazione tra i due prima dell'ingresso in azienda (si erano conosciuti al colloquio) e lo sguardo vuoto di Domenico alla festa aziendale di Natale dove, per ragioni non spiegate, la ragazza non si presenterà.



Il posto, Ermanno Olmi, 1961

La potenza di certe sequenze allegoriche ci trasmette l'unicità e la specificità del mezzo cinematografico che si rivela proprio nel senso delle azioni più che nell'utilizzo delle parole. *Il posto* è di fatto un film semi muto che tanto ricorda l'espressività dei capolavori di Chaplin e Keaton (seppur di tutt'altro genere).

Dall'Italia, di nuovo, torniamo all'America per *il quarto quadro*. I film della *New Hollywood* portano alle estreme conseguenze la frattura

tra vita e lavoro. Siamo negli anni Settanta e Ottanta, di fronte ad una società sconvolta dalla guerra del Vietnam e stordita da un consumismo alienante (forse in modo ancora inconsapevole, i registi della *New Hollywood* indagano già la "società liquida" che descriverà Baumann).

In particolare sarà Martin Scorsese che approfondirà questa visione tramite due pellicole considerate rivoluzionarie per la potenza espressiva che manifestano. La prima di queste è *Taxi Driver* (1976), la cui sequenza iniziale è

un vero e proprio manifesto dello svuotamento di ogni accezione umana nel lavoro. L'incipit del film è infatti potentissimo: gli occhi persi del protagonista interpretato da Robert De Niro (un trentenne ex-marine ora depresso e alienato) vengono ripresi in primissimo piano con una fotografia dominata da un rosso-neon. Travis – questo il suo nome – viene assunto da una società di taxi ed insiste per poter lavorare di notte (vuole combattere l'insonnia e la noia). Poco dopo scriverà in una lettera: “[...] Lavoro tutta la notte adesso, dalle sei del pomeriggio alle sei del mattino,

certe volte anche la domenica; è una fatica ma almeno mi tiene sempre occupato. Guadagno trecento, trecentocinquanta alla settimana, certe volte anche di più, quando faccio senza tassametro. Vengono fuori gli animali più strani, la notte. [...] Un giorno o l'altro verrà un altro diluvio universale e ripulirà le strade una volta per sempre”. Le immagini si esprimono in modo ancora più eloquente delle parole: Travis è ora sul taxi che procede in modo angosciato in un mondo purgatorio fatto di strade sporche, prostitute, criminali. Il taxi diviene una barca carontica alla deriva.



Taxi Driver, Martin Scorsese, 1976

Il desiderio di Travis è lo stesso della Gelsomina felliniana. Anch'egli in un punto del film esprimerà *“il bisogno di avere uno scopo nella vita”* ma la realtà – in primis il lavoro – sembra del tutto incapace a rispondervi. Scorsese tornerà sul tema una decina di anni dopo con *Fuori orario* (1985), un film dai toni grotteschi e ancora una volta allegorici. Un giovane informatico gode al lavoro di un ottimo posto fisso; terminata la giornata, conosce una donna e la sera si reca da lei. Inquietato dalla presenza di una discutibile coinquilina, l'uomo decide di tornar-

sene a casa. Sarà l'inizio di una serie interminabile di peripezie che gli impediranno di giungere alla propria abitazione. Ne vivrà di ogni, immischiandosi ad un inferno simile a quello di *Taxi Driver*. Alla fine verrà rapito e nascosto su di un furgone fino a che verrà scaricato accidentalmente proprio davanti al suo ufficio. Ed è l'ora dell'apertura, si ritorna al lavoro. Un posto che, ancora una volta, appare una parentesi da quella che è la vita, sempre più caotica e incomprensibile.



Fuori Orario, Martin Scorsese, 1985

Il confronto tra i film di Scorse e la denuncia di Olmi da una parte, e la visione positiva del lavoro di Fellini e Monicelli dall'altra ci riporta alla stessa alternativa che emergeva dagli spezzoni citati di Chaplin e Keaton: l'uomo può rimanere vittima del lavoro, se si riduce questo ad un problema puramente economico (cosa che può compiersi per opera dell'imprenditore, come nel caso di Chaplin, ma anche per opera del lavoratore, come raccontano Olmi e Scorsese). L'altra possibilità è che il lavoro sia per l'uomo, per una sua realizzazione declinata nel senso di una nobilitazione umana.

Dove troveremo l'aiuto per recuperare questo significato positivo del lavoro? La domanda ci porta *al quinto quadro*, nonché l'ultimo, che si dedica alla recente crisi economica, una ferita ancora aperta nel cuore di molti. Cosa l'ha generata, cioè l'analisi dei "perché" e dei "per come", non è materia di questo percorso. Come non lo sono nemmeno i numerosi film – alcuni di notevole efficacia – che hanno raccontato la brutalità degli effetti generati nella società. Che la crisi sia stata devastante lo sappiamo già, perlomeno lo sanno le centinaia di migliaia di lavoratori che hanno sentito tremare il pavimento delle proprie sicurezze sotto i pie-

di, e lo sanno quegli imprenditori che hanno perso tutto. Qui si prende un'altra direzione, di certo più scomoda e impopolare, che segue i passi intrapresi da alcuni film molto coraggiosi, che hanno visto nella crisi dell'economia una crisi dell'uomo, portando molti a ridomandarsi quale sia il vero significato del lavoro. Facciamo subito fuori un equivoco di fondo: non si tratta di film "buonisti" o ingenui. I titoli che si citano raffigurano comunque in modo fedele i disastri generati dalla crisi economica, le sconfitte degli indifesi, le famiglie sul lastrico, persino i suicidi. Semplicemente però, partendo da uno sguardo commosso e carico di dolore per tutto questo, provano poi a trovare un punto positivo di ripartenza.

Il film più emblematico in questo senso è *The Company Men* (2010, regia di John Wells), un progetto che ha affascinato moltissime star di Hollywood per la forza dei temi trattati. Ben Affleck, Tommy Lee Jones, Kevin Costner, Chris Cooper, Maria Bello, Rosemarie DeWitt, sono solo alcuni nomi di un cast altisonante. In breve la trama: Bobby, un top-manager del settore finanziario (Ben Affleck) viene licenziato di punto in bianco e si ritrova a dover mettere in discussione l'estremo benessere in cui è sempre vissuto. Convinto dalla moglie, accetterà

suo malgrado l'offerta del cognato Jack (Kevin Costner) che gli propone un lavoro come muratore nella sua modesta impresa di costruzioni. Grazie a questa esperienza conoscerà la precarietà della vita mortale fatta di sacrifici, risparmi e di un'inattesa fraternità tra colleghi. Sul cantiere, con le mani piagate dai calli, sperimenterà un gusto sul lavoro che non aveva mai avuto. Riscoprirà gli affetti famigliari, la bellezza di un panino donato da un collega e di una birra bevuta insieme a fine giornata, dove ognuno racconta la propria storia e i propri dolori. Qui si innesta poi l'intuizione rivoluzionaria del film: questo nuovo entusiasmo, potremmo dire questa nuova cultura del lavoro, porterà Bob-

by a cercare una nuova occupazione in modo diverso. Capirà che l'economia finanziaria fatta di speculazioni e guadagni facili ammazza l'uomo e accetterà per questo di riversarsi anima e corpo in un nuovo progetto voluto dall'ex capo (Tommy Lee Jones, anch'esso liquidato dalla società): i due rileveranno un cantiere navale in disuso, un luogo dove i lavoratori possono «vedere e toccare l'opera delle loro mani». Ricomincerà a fare il dirigente ma con tutt'altri sentimenti nel cuore, costruendo un'economia reale e positiva. E non lo farà se non dopo aver prestato una giornata di lavoro gratuito al cognato, la cui società fatica ora a far quadrare i conti.



The Company Men, John Wells, 2010

Il film è molto più ricco di quanto esposto e non basterebbero fiumi di battute per descriverne i vari passaggi o anche già solo per andare a fondo di quelli qui descritti. Poco male: i film in fondo sono fatti per essere visti.

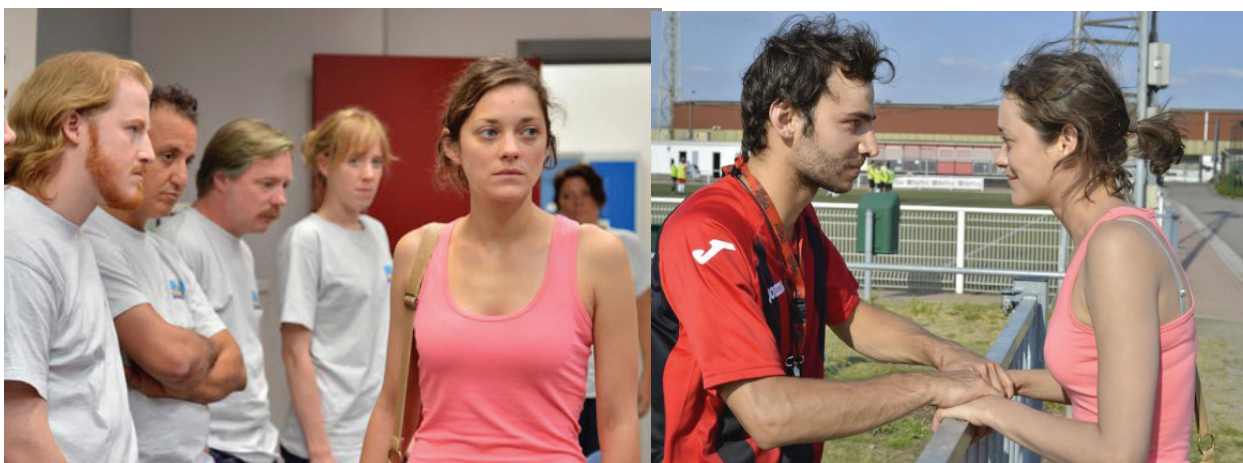
tante altre opere che propongono una visione simile della crisi quale occasione per un rilancio della domanda sul senso del lavoro. Per ovvie ragioni di spazio qui ci si limita a citarne brevemente solo due.

In area italiana il regista e sceneggiatore Mauro Ve-

nier ha dato vita a *Generazione mille euro* (2009), una spassosissima commedia che si offre quale affresco lucido e originale sul mondo del precariato giovanile (anche qualificato). Di nuovo l'autore non mostra solo i centomila problemi legati al mercato del lavoro italiano (sfruttamento, dequalifica, raccomandazioni, concorsi pilotati, ecc.), ma va ben oltre e propone una visione del lavoro come compromesso tra la vocazione (ciò che desidero e per cui sono fatto) e la realtà (ciò che oggettivamente c'è). E di nuovo mostra come la vita cambia colore quando, pur dentro le delusioni di un lavoro poco consoni ai propri ideali, non si abbandona la certezza che ognuno abbia uno scopo e una strada.

In area belga-francese troviamo infine *Due giorni, una notte* (2014) dei fratelli Dardenne, un film simile a *La strada* di Fellini, non tanto nella storia, quanto nella visione del lavoro che ne emerge. Qui la bellissima Marion Cotillard interpreta una madre

malata di depressione, ragione per cui i capi della fabbrica in cui lavora la vogliono licenziare. Proporranno allora ai colleghi di scegliere tra la permanenza della donna e il bonus di fine anno. La scelta cadrà subito sul secondo. La donna chiederà una nuova votazione dopo il weekend perché le persone possano avere il tempo per riflettere. Passerà, appunto, due giorni e una notte a rintracciare i colleghi per parlarci insieme uno ad uno. Scenderemo così nelle storie di uomini feriti dalla crisi: c'è chi è costretto ad accettare il bonus per fare studiare i figli, chi sceglierà di votare per la donna nonostante sia costretto a fare anche un lavoro in nero alla sera, chi la maltratterà e chi la abbraccerà pentito. Aldilà del sorprendente esito finale (che non riveliamo), la vera conquista del film sta nel fatto che tramite questa esperienza la donna uscirà dal limbo della solitudine riscoprendosi come persona che vale, dentro una relazione con chi le sta intorno.



Due giorni, una notte, Luc e Jean-Pierre Dardenne, 2014

Ci fermiamo qua. Per dirla con Manzoni, il “sugo di tutta la storia” è questo: cambiano i contesti, cambia il mondo, cambia il ruolo della tecnologia, cambiano i mestieri, cambia tutto, insomma la storia procede nel suo corso con tornanti che svelano scenari continuamente nuovi. Eppure la sfida del “senso” del lavoro

resta sempre la stessa, sospesa tra necessità economica, vocazione, scopo e relazione. Se si fa fuori anche solo uno di questi pilastri il tempio trema.

Anche il cinema cambia eppure, ne siamo certi, continuerà a raccontarcelo.

Accordo Cgil, Cisl, Uil e Confindustria su rappresentanza e modello contrattuale

*Scheda di lettura a cura
del Dipartimento Mercato del Lavoro e Contrattazione*

I contenuti dell'intesa

- L'intesa con Confindustria arriva dopo un lungo e tortuoso confronto. Per lungo tempo abbiamo riscontrato una forte difficoltà nel definire comunemente gli elementi qualificanti dell'intesa. Confindustria ha chiesto per una lunga fase la definizione di un contratto per il settore dei servizi come elemento centrale e distintivo. Solo negli ultimi 3 mesi si è riusciti a individuare rappresentanza, assetti della contrattazione e nuovi contenuti della stessa come aree su cui consolidare una possibile intesa.
- Non a caso l'intesa si intitola "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva". Non è una intesa prescrittiva, che obbliga le categorie ad azioni contrattuali univoche e imposte dal livello confederale, si tratta invece di una intesa che orienta la contrattazione verso nuovi contenuti, proponendosi di affrontare i moderni nodi per aumentarne la autorevolezza, rispettando gli equilibri e le tipicità che le diverse categorie hanno nel tempo costruito.
- I primi 2 paragrafi dell'intesa descrivono le ragioni e il contesto nel quale la stessa viene collocata. Si punta all'ammodernamento

delle relazioni per favorire la crescita e alla creazione di lavoro qualificato. L'intesa definisce linee guida da sviluppare ulteriormente sia da parte dei singoli CCNL sia con uno specifico prosieguo del confronto. Non si tratta di una intesa prescrittiva che cala soluzioni uniche per tutti. I 60 CCNL che Confindustria sigla con i sindacati costituiscono anche per tutti una pluralità di settori e soluzioni che vanno accompagnati ma non resi uniformi.

- Con l'intesa le parti puntano a irrobustire la crescita, governare le trasformazioni del lavoro, qualificare l'occupazione a partire da quella giovanile, generare un aumento della produttività accompagnato da una crescita dei salari.
- Il terzo paragrafo stabilisce 3 obiettivi centrali dell'intesa: una strategia di sviluppo basata su formazione, ricerca, innovazione, capace di ridurre i diversi dualismi, con un'attenzione al Mezzogiorno; un mercato del lavoro inclusivo più incentrato sulle politiche attive; un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo che sostenga competitività e qualità del lavoro.
- Il quarto paragrafo è rilevante e innovativo in tema di misurazione della rappresentanza. Per la prima volta in una intesa confederale

non solo si spinge per la completa attuazione del Testo Unico del 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza sindacale, ma Confindustria riconosce l'urgenza e la necessità di una regolazione della rappresentanza datoriale. Contrastare la proliferazione dei CCNL e il dumping contrattuale è questione prioritaria. Si definisce pertanto importante la leale collaborazione delle istituzioni preposte per la misurazione della rappresentanza sindacale (non sempre riscontrata finora) e l'urgenza di un percorso impegnativo, condiviso anche con le altre associazioni datoriali, che determini un modello di misurazione e certificazione della rappresentanza datoriale.

- Si impegna inoltre il CNEL ad effettuare una ricognizione sui perimetri della contrattazione collettiva, finalizzata a correggere in futuro gli ambiti di applicazione dei CCNL affinché si rafforzi la correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa (oggi sempre più lasca e variabile). Il CNEL inoltre effettuerà una ricognizione sulla reale rappresentatività dei soggetti che risultano firmatari di CCNL.
- Di conseguenza, sulla base di questi impegni, le parti procederanno alla adozione di regole che ridefiniscano i perimetri della contrattazione collettiva (operazione centrale e indispensabile per rimettere ordine in settori nei quali si stanno sempre più sommando i CCNL applicabili) e che evitino violazioni in tal senso. Tali regole potranno costituire il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia. L'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisce elemento qualificante del sistema di relazioni.
- Si conviene un confronto tecnico in tema di terziarizzazione del settore manifatturiero, anche per valutare gli effetti sulla contratta-

zione. È una soluzione equilibrata ed alternativa alla cruda creazione di un contratto dei servizi.

- Secondo pilastro fondamentale dell'intesa è quello relativo agli assetti e contenuti della contrattazione collettiva. Regolare in modo coerente la contrattazione è utile alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.
- Si ribadiscono i 2 livelli contrattuali, nazionale e aziendale ovvero territoriale laddove esistente (Confindustria non riconosce, al fuori del settore dell'edilizia, la possibilità di estendere in modo generale la contrattazione territoriale; ogni intesa dovrà attuarsi in accordi aziendali volontariamente raggiunti).
- La contrattazione collettiva tutta (e quindi non solo il CCNL come chiesto da Cgil) dovrà migliorare il salario reale e la produttività, legandosi sempre più ai risultati aziendali e alla valorizzazione dei contenuti e delle competenze che il lavoro esprime (è quest'ultimo passaggio una forte innovazione per la contrattazione del futuro dalla Cisl fortemente voluta che apre la possibilità di legare la contrattazione salariale alla professionalità e al riconoscimento del valore del lavoro, e non solo come oggi alla produttività di impresa).
- Il CCNL deve diventare regolatore universale per tutti i lavoratori di un settore, vera soluzione che può battere e rendere inutile l'introduzione di un salario minimo in Italia.
- Il CCNL definirà un TEM (trattamento economico minimo) e un TEC (trattamento economico complessivo) costituito dai minimi e da quelli voci retributive e di welfare contrattuale presenti nei diversi CCNL (quali ad esempio EDR, scatti anzianità, EPR, forme di welfare, previdenza complementare, fondi sanitari, ecc.) per ognuna delle quali vanno

definite durata e causalità. Si tratta di una importante innovazione, tesa da un lato a non basare la contrattazione nazionale solo sull'incremento delle sole paghe basi ma anche su altri elementi economici o di welfare in modo motivato e dall'altro a riconoscere (anche ad esempio per le gare di appalto) che per ogni lavoratore del settore va assicurato un trattamento complessivo.

- I singoli CCNL inoltre sono chiamati, secondo regole e prassi condivise, a individuare i minimi tabellari che continueranno a variare in funzione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.
- In materia di secondo livello di contrattazione si chiede ai CCNL di incentivare il decentramento della contrattazione verso un salario di produttività, favorendo forme di partecipazione dei lavoratori. Come Cisl abbiamo fortemente rivendicato di non attestare questa intesa solo sulle regole già formalmente individuate nel 1993 e di aprire nuovi spazi di contrattazione decentrata. L'intesa stabilisce che le parti effettueranno un monitoraggio dell'accordo del 14 luglio 2016 con il quale ci si prefiggeva di estendere alle aziende che ancora non l'avevano la istituzione di premi di risultato variabili detassati, anche al fine di stabilire nuove modalità di diffusione e estensione. Si tratta di una strada finalmente aperta che dovremo gestire per vedere come estendere il secondo livello contrattuale.
- Il sindacato, Cisl in testa, ha chiesto durante il negoziato a Confindustria che l'intesa non si occupasse solo di "architettura e assetti contrattuali" ma proponesse la centralità di tematiche innovative da diffondere

nella contrattazione. Questo risultato è stato realizzato, non senza fatica. Vi è quindi nell'intesa un ultimo paragrafo dedicato a come sostenere la contrattazione verso importanti questioni sempre più centrali.

- In tema di welfare si condivide l'esigenza di un corretto equilibrio tra welfare pubblico e privato, l'importanza di un welfare contrattuale integrato e coordinato che sostenga produttività e conciliazione vita-lavoro, da diffondere in modo meno differenziato e disomogeneo. Su tali questioni e in tema di previdenza complementare, assistenza sanitaria, non autosufficienza, welfare sociale e conciliazione si fisseranno linee di indirizzo con nuove intese. In tema di previdenza complementare ci si prefigge il rilancio delle adesioni, la crescita dimensionale dei fondi, una fiscalità di vantaggio, l'ottenimento di benefici per investimenti in economia reale, il rispetto dei contenuti obbligatori della contrattazione in materia.
- In tema di formazione si esprime consapevolezza circa la centralità della creazione di competenze per i lavoratori, in particolare per i giovani attraverso gli strumenti oggi a disposizione (alternanza, sistema duale. ITS). L'intesa propone di realizzare un importante piano di formazione continua, chiedendo al Governo di incentivare la stessa e di garantire ai fondi interprofessionali l'interesse dei contributi, per sostenere l'occupabilità dei lavoratori. Si chiede a Fondimpresa pertanto di orientare la formazione del conto di sistema verso contenuti formativi innovativi e verso la riqualificazione dei lavoratori inseriti in piani di politiche attive.
- In tema di sicurezza sul lavoro, a 10 anni dal Testo Unico, va ripreso il confronto tra le parti per dare piena attuazione allo stesso (con attenzione al tema della rappresen-

tanza aziendale e territoriale) per meglio promuovere consapevolezza, prevenzione, investimenti e formazione in materia. A tal fine si effettuerà ogni sinergia possibile con INAIL, chiedendo allo stesso investimenti in questa direzione.

- In tema di mercato del lavoro, le parti sono consapevoli di dover sostenere maggiormente le transizioni lavorative e l'inclusività dei lavoratori, si riprendono gli obiettivi dell'intesa del 1 settembre 2016, rafforzando il ruolo delle pareti sociali nel proporre l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione già durante gli ammortizzatori come stabilito dalla recente legge di bilancio. Le parti riprenderanno il confronto in materia anche a fronte di problematiche legate al disallineamento tra attuali norme sulle politiche passive e avvio delle politiche attive.
- In via innovativa Confindustria ha accettato di rendere prioritario in questa intesa il tema della partecipazione, come da noi tenacemente proposto, prendendo atto che la partecipazione diretta e organizzativa è sempre più favorita dai nuovi processi tecnologici e condividendo che il sistema di relazioni industriali e il decentramento della contrattazione devono sapere riconoscere e sostenere queste forme di partecipazione, affidando ai CCNL responsabilità in tale senso.

Alcune chiavi di lettura della cisl sull'intesa

- L'intesa con Confindustria costituisce il principale traguardo nella valorizzazione della piattaforma unitaria sulla riforma della contrattazione del gennaio 2016. Senza dubbio senza una intesa con Confindustria oggi quella piattaforma sarebbe stata defini-

tivamente archiviata. Senza svilire le intese già raggiunte con altre associazioni datoriali, con questa intesa i temi della misurazione della rappresentanza e della innovazione e rilancio della contrattazione possono fare nuovi passi in avanti.

- Raggiungere una intesa alla vigilia delle elezioni nelle quali tutti i partiti agitano lo strumento salario minimo e della legge sulla rappresentanza ha un valore politico forte, al di là dei contenuti dell'intesa, pur importanti. Le parti sociali propongono al futuro governo percorsi e soluzioni in tema di rappresentatività, perimetri della contrattazione, copertura contrattuale, contrasto al dumping contrattuale, assetti della contrattazione, sostegno alla produttività e al welfare di cui lo stesso non potrà non tenere conto.
- Non è una intesa che cala dall'alto modelli predefiniti sui singoli CCNL come in passato. È oramai evidente come le differenze settoriali, di valore aggiunto di relazioni sindacali lasciano margini di diversità forte nelle soluzioni contrattuali tra categorie. Non vince un modello categoriale su un altro. Si chiede alla contrattazione di seguire obiettivi chiari e di agire in trasparenza nelle soluzioni adottate.
- Fondamentale e innovativo è il tema della rappresentanza. Non solo per spingere al completamento della misurazione di quella sindacale ma, per la prima volta, si evidenzia l'urgenza di dotarsi di regole di misurazione della rappresentanza datoriale.
- Questione sottile, non facile ma centrale sarà la ridefinizione dei perimetri contrattuali. Oggi i CCNL debordano negli ambiti di applicazione oltre i confini storici, creando concorrenza sleale e dumping. È urgente sulla base di questa intesa intervenire e ripren-

dere il confronto con tutte le associazioni datoriali.

- In tema di assetti della contrattazione si stabiliscono alcune piccole ma decisive riforme. Il tema non è più la lotta tra primo e secondo livello contrattuale. Il tema è il rafforzamento di tutta la contrattazione e la sua copertura. Per tornare autorità salariale e far crescere i salari occorre intervenire su più leve.
- Il CCNL non è più solo chiamato a lavorare sui minimi contrattuali. I minimi sono un “pavimento di garanzia” da estendere con certezza a tutti. In questo senso va la definizione del TEM. I salari potranno crescere se legati a produttività e a valore da riconoscere alle competenze e al lavoro. È questo secondo aspetto una innovazione tutta ciclica che apre nuove strade alla contrattazione, storicamente legata solo al recupero inflattivo o alla produttività.
- Tornare autorità salariale significa andare oltre l’IPCA ma generare soluzioni che creano risultati per crescita e salari.
- L’intesa spostata dai minimi ai trattamenti economici complessivi (TEC) il focus della contrattazione salariale. Da negoziare i minimi dovremo passare a negoziare il massimo salario possibile (magari con quote di variabilità legate a risultati) motivando aumenti ulteriori.
- Non passa la linea di legare strettamente gli aumenti di produttività o gli andamenti di settore dentro i singoli CCNL. È tutta la contrattazione che deve far crescere i salari.
- Con il TEM le parti sociali propongono al futuro governo la soluzione alternativa alla secca introduzione di un generico salario minimo: minimi contrattuali legati a settori

perimetrali e negoziati da parti sociali misurate come rappresentative devono poter avere valore legale e devono essere adottati dalle imprese che insistono nei perimetri contrattuali indipendentemente dalla loro libera associazione sindacale. Analogamente il TEC definisce tutti i trattamenti universali da riconoscere a tutti i lavoratori di un settore.

- In tema di CCNL si punta sulla rivalutazione dei minimi contrattuali con l’IPCA, lasciando un piccolo ma significativo margine di flessibilità su come ogni CCNL individuerà il valore di tali minimi.
- Sul secondo livello il confronto con Confindustria è stato duro e difficile. La stessa non accetta assolutamente nessuna contrattazione territoriale. La strada che abbiamo aperto è quella di verificare le modalità con le quali la contrattazione di premi di risultato detassati possa essere meglio estesa ad imprese non sindacalizzate. È una via nuova.
- Da ultimo rilevante e innovativa, per quanto più programmatica che cogente, è la parte relativa ai nuovi temi della contrattazione. Il futuro della contrattazione non è negli assetti, nella sua architettura, ma nel mettere centro contenuti innovativi. Welfare, formazione, mercato del lavoro, sicurezza, partecipazione erano fino a ieri temi per pochi isolati casi contrattuali illuminati. Diventano da oggi i pilastri della contrattazione che tutela meglio il lavoro che cambia sia a livello nazionale che decentrato.
- Non è un accordo prescrittivo, ma d’altra parte non poteva esserlo, è un accordo del quale conterà molto la gestione e la buona attuazione. È un accordo che orienta i prossimi CCNL.

iTascabili

Il nuovo modo di leggere
l'economia, il lavoro, la società



iTascabili è una nuova collana
che unisce in modo innovativo
la versione cartacea
con la sfera digitale
offrendo servizi, informazioni
e opportunità aggiuntive.

Come funziona?

1



Recupera il codice a 6 cifre
alla fine del libro

3

INSERISCI NUOVO CODICE

Vai a **I tuoi codici**
e clicca su **Inserisci nuovo codice**

2



Vai al nostro sito, registrati
nell'area digitale **MySmartBook**
e **accedi**

4

Compila i campi
e clicca su **Aggiungi codice libro**

AGGIUNGI CODICE LIBRO

Fatto!

Torna in **Contenuti** troverai il tuo libro!



ENTE
BILATERALE
AGRICOLO
NAZIONALE

un **nuovo ente bilaterale**
a **servizio** del **mondo agricolo**
per lo **sviluppo**, **l'occupazione**,
la **competitività** e le
buone relazioni sindacali

