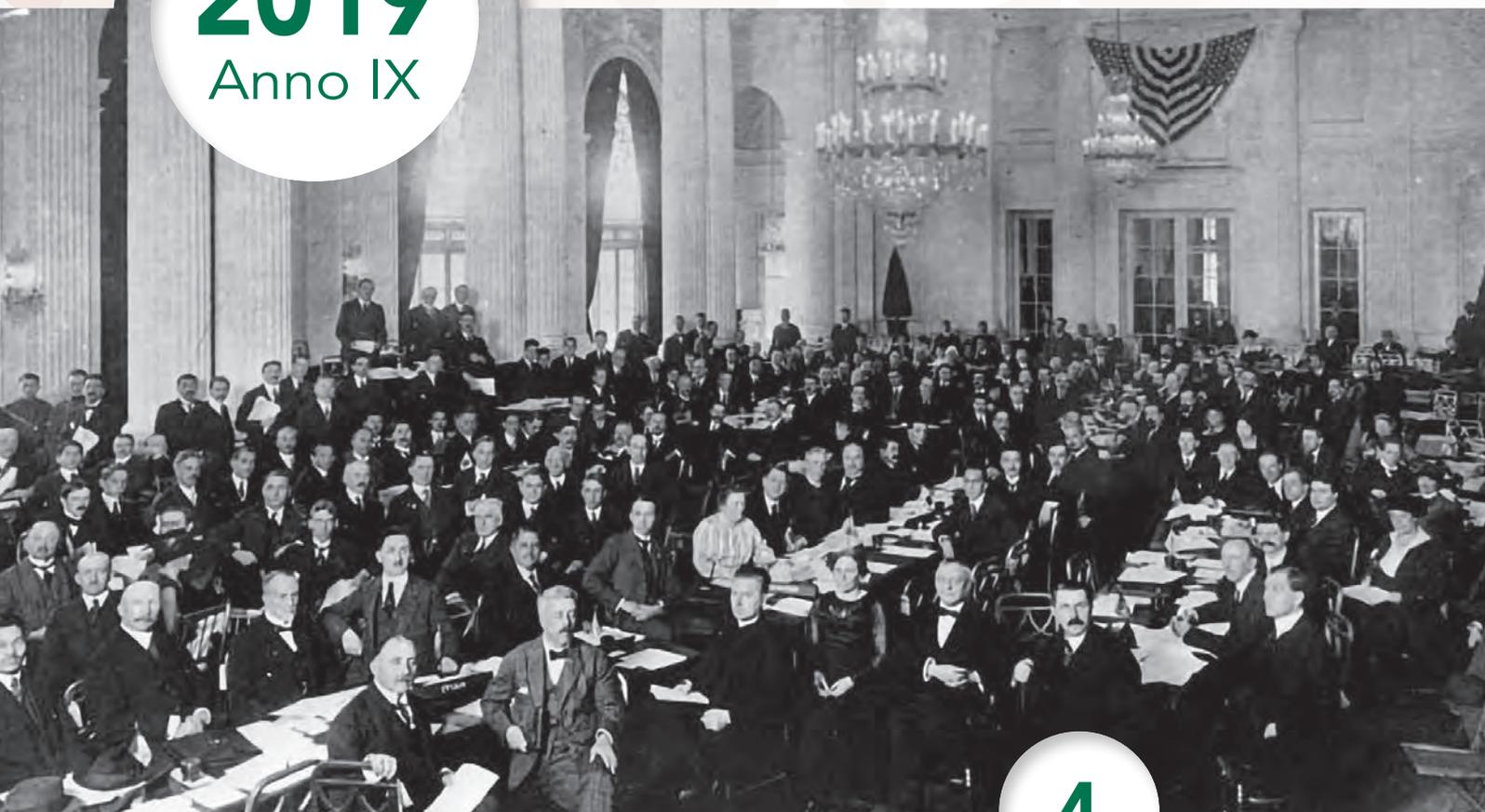


Opinioni

2019

Anno IX



ottobre - dicembre

4

**Riscoprire il senso
del lavoro oggi**

Livia Ricciardi, Marco Lai, Valeria Picchio

LA GUIDA DEI LAVORATORI 2020

Presentazione di Annamaria Furlan

Collana: GUIDE EL

pp. 320

prezzo di copertina € 13,00



Prezzi unitari scontati per strutture e iscritti CISL

Fino a 100 copie € 9,90

Da 101 a 250 copie € 9,40

Da 251 a 500 copie € 8,30

Da 501 a 1000 copie € 7,00



Aggiornata, come sempre, alla più recente normativa in materia di lavoro e pensioni, **La guida dei lavoratori 2020** si presenta come un agile strumento di informazione e consultazione per lavoratori, operatori e professionisti del settore, occupandosi di tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, dai servizi per l'impiego alle tipologie di contratti di lavoro, dalle regole sugli orari agli ammortizzatori sociali, dalle buste paga ai licenziamenti, dal Tfr alle pensioni.

Tra le novità, le norme su pensionamento con «quota 100» e «Reddito di cittadinanza», con i requisiti di accesso e le regole di funzionamento emanate durante l'anno con decreti e circolari attuative, e le nuove norme per la tutela dei collaboratori, in particolare dei rider.

La Guida dà conto, inoltre, di tutte le novità contenute nella legge di Bilancio 2020, dalle proroghe degli ammortizzatori sociali e degli incentivi alle assunzioni, a quelle dell'Ape sociale e di Opzione donna, per quanto riguarda le pensioni.

La Guida offre, inoltre, la possibilità di rimanere informati, durante il corso dell'anno, attraverso il sito della casa editrice, su modifiche e/o cambiamenti riguardanti tutte le tematiche trattate.

Al libro è infatti associato un codice di accesso all'area riservata **MySmartBook** del sito www.edizionilavoro.it per consultare, gratuitamente e per un anno, aggiornamenti, studi e ricerche sull'argomento.

Sommario

Opinioni

Editoriale	I cento anni dell'ILO: un'occasione per ripensare il senso del lavoro oggi di Vincenzo Conso	4
Approfondimenti	Il futuro della globalizzazione, tra green jobs e rural economy di Onofrio Rota	10
	Alle origini dell'ILO: umanitarismo e rappresentanze sociali di Aldo Carera	14
	A cent'anni dalla fondazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: uno sguardo in prospettiva di Rocco Pezzimenti	19
	La divisione del lavoro, le sue opportunità e le sue contraddizioni di Alberto Lo Presti	22
	La dimensione internazionale dell'azione sindacale di Francesco Lauria	26
Documenti	L'ILO: il lavoro, la giustizia sociale, la libertà sindacale e la prosperità sostenibile (1944-2015) di Aldo Carera	34
Letteratura	Per un'etica del lavoro di Sabino Caronia	48
Canti popolari	Canti del lavoro di Letizia Zilocchi	52

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
ISSN 1972-8786 - *Opinioni (Roma. 1991)*
Chiuso in redazione il 3/2/2020



I cento anni dell'ILO: un'occasione per ripensare il senso del lavoro oggi

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

Cento anni fa, nel 1919, la Commissione Internazionale del lavoro, costituita dal Trattato di Versailles, definì la Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, che avrà un'anima solo nel 1944 con la Dichiarazione di Filadelfia.

Ricordare oggi i cent'anni della sua costituzione, significa sostanzialmente riaprire una riflessione sul senso del lavoro oggi, in un momento cioè segnato da profonde disuguaglianze che richiede urgentemente che al centro di tutto si rimetta la persona. E, infatti, "la sfida, oggi – come ha detto la Segretaria generale della CISL, Annamaria Furlan – è molto alta: rianodare intorno al bene comune i fili del lavoro, della giustizia sociale, della so-

lidarietà, in un Progetto di futuro fondato sul valore della persona".

E proprio sul tema "Per la persona, per il lavoro" si è svolto l'ultimo Congresso Confederale della CISL, nel 2017, che si è aperto con la partecipazione all'Udienza con Papa Francesco che ha sottolineato che "Persona e lavoro sono due parole che possono e devono stare *insieme*. Perché se pensiamo e diciamo il lavoro *senza* la persona, il lavoro finisce per diventare qualcosa di disumano, che dimenticando le persone, dimentica e smarrisce sé stesso. Ma se pensiamo la persona *senza* lavoro, diciamo qualcosa di parziale, di incompleto, perché la persona si realizza in pienezza quando diventa lavoratore, lavoratrice; perché l'individuo si

fa *persona* quando si apre agli altri, alla vita sociale, quando *fiorisce nel lavoro*".

Per questo è oggi importante parlare del futuro del lavoro in un momento in cui ricordiamo i cent'anni dell'unica Organizzazione Internazionale con una struttura tripartita: Governi, Sindacati e Imprenditori, per rilanciare un percorso di globalizzazione della solidarietà e riaffermare il ruolo degli attori sociali nel mondo oggi, ispirati ad un orizzonte di quei valori etici che hanno segnato la CISL dalla nascita: "l'identità, ispirata dalla Dottrina sociale della Chiesa e arricchita dall'esperienza sociale autonoma, laica e aconfessionale che da sempre ci ha caratterizzato. La stretta connessione tra persona e lavoro ha in sé un espli-

cito richiamo storico alle radici cristiane della nostra società e ci attribuisce una responsabilità specifica nel sistema di relazioni economiche e politiche, dalle quali dipende il nostro futuro, non meno di quello europeo”, come ci ha ricordato Annamaria Furlan nella relazione all’ultimo Congresso.

Ed è sempre Papa Francesco che ci richiama all’essenzialità dei valori che devono ispirarci oggi: *“Il lavoro non è soltanto qualcosa che facciamo in cambio di qualcos’altro. Il lavoro è prima di tutto e anzitutto «una necessità, è parte del senso della vita su questa terra, via di maturazione, di sviluppo umano e di realizzazione personale»¹. Ha anche una dimensione soggettiva. È un’espressione del nostro essere creati a immagine e somiglianza di Dio, il lavoratore (Cn 2, 3). Pertanto, «siamo chiamati al lavoro fin dalla nostra creazione»². Oltre a essere essenziale per la realizzazione della persona, il lavoro è anche fondamentale*

per lo sviluppo sociale. [...] È una questione complessa. Nel mondo interconnesso di oggi, rispondere alla complessità delle questioni del “lavoro” esige un’analisi profonda e interdisciplinare. Apprezzo gli approcci dell’Illo a tale riguardo, specialmente il suo attuale tentativo di ridefinire il lavoro alla luce delle nuove realtà socio-economiche e politiche, soprattutto quelle che colpiscono i poveri. [...] Nell’odierno mondo interconnesso e complesso, dobbiamo sottolineare l’importanza di un lavoro buono, inclusivo e dignitoso. È parte della nostra identità umana, necessario per il nostro sviluppo umano e vitale per il futuro del pianeta”.

Da queste parole del Papa, inviate in occasione della 108^a Conferenza internazionale del lavoro centenario organizzata a Ginevra dall’ILO – Organizzazione internazionale del lavoro – appare immediatamente chiaro come i temi del lavoro e della dignità umana siano profondamente e inscindibilmen-

te connessi. Il lavoro è al contempo uno strumento necessario per la sopravvivenza materiale dell’uomo, poiché fornisce ad esso i mezzi di sostentamento, ed al contempo rappresenta un volano per la sua elezione sociale e spirituale. Storicamente, infatti, l’uomo ha sempre trovato nella sua operosità un modo per esprimere se stesso e le sue caratteristiche migliori. L’altissimo ruolo che il lavoro ricopre per l’umanità è sancito perfino dalla Costituzione italiana, la quale, all’art. 4 recita:

“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”.

Una volta chiarito il ruolo vitale che il lavoro svolge per l’uomo, risulta imperativo chiarire come esso possa facilmente tra-

1 Lettera Enciclica *Laudato si’* (24 maggio 2015), n. 128; AAS 107 (2015), 808.
2 Ibid.

6 Editoriale

sformarsi da strumento di nobilitazione dell'uomo in strumento di schiavitù. Al riguardo, giova ricordare le parole di Giovanni Paolo II in occasione della Conferenza internazionale del 2002 su "La schiavitù del XXI secolo: La dimensione dei diritti umani nella tratta delle persone". Giovanni Paolo II, infatti, in quell'occasione condannò fortemente le degenerazioni malsane del mondo del lavoro ed esplicitamente associò il termine "tratta" alle pratiche identificate dai Padri del Concilio Vaticano II come una minaccia per la dignità umana: *"la schiavitù, la prostituzione, il mercato delle donne e dei giovani, o ancora le ignominiose condizioni del lavoro con le quali i lavoratori sono trattati come semplici strumenti di guadagno, e non come persone libere e responsabili"*³. A ribadire con forza che il lavoro deve essere dignitoso e giustamente remunerato, interviene nuovamente la Costituzione italiana, la quale, all'art. 36 recita:

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

Diritto morale e religioso, prima, e diritto civile, poi, sono la testimonianza concreta di come il lavoro non debba travalicare lo scopo per il quale è concepito, ovvero quello di rappresentare una fonte di sostentamento e di realizzazione umana. Scempi come quelli che costringono milioni di persone a vivere esistenze grigie lavorando in condizioni indegne, dunque, devono finire immediatamente.

Al riguardo è bene ricordare le parole dell'economista Leonardo Becchetti comparse già alcuni anni fa su Avvenire:

"La concorrenza nella globalizzazione in presenza di una forza lavoro mondiale eterogenea e diseguale si trasforma in una corsa al ribasso sul costo del lavoro dove gli ultimi fanno concorrenza ai penultimi e produce precarietà e sfruttamento. Siamo tutti colpevoli, ma nessuno si sente tale perché ogni singolo produttore si trincerava dietro il fatto che non si può che far così se si vuole sopravvivere. [...] Se il costo di produzione da noi è, per intenderci, pari a 100 quando rispettiamo tutti gli standard sociali e ambientali, ed è pari a 60 per chi produce in altri Paesi al di sotto dei nostri (e spesso dei loro) standard per sopravvivere non resta che inseguire al ribasso. Nasce così lo sfruttamento di casa nostra e la necessità di manodopera immigrata che accetta più favorevolmente tali condizioni provenendo spesso da situazioni ancora più difficili".

Queste parole sempli-

3 Giovanni Paolo II, s., «Lettera all'Arcivescovo Jean-Louis Tauran in occasione della Conferenza internazionale sul tema: "La schiavitù del XXI secolo: La dimensione dei diritti umani nella tratta delle persone"» (15 maggio 2002).

ci descrivono in maniera impietosa e lapidaria la realtà del mondo del lavoro ai giorni nostri, una realtà a cui, tuttavia, non ci si può rassegnare. Il lavoro, quello stimolo che fu definito da Einaudi come molla di progresso dell'uomo, non può e non deve essere trasformato da individui scellerati in una morsa di sfruttamento azionata dall'avidità umana. Bisogna dunque fare un mea culpa collettivo a livello di Società. Bisogna combattere senza quartiere il caporalato e, più in generale, lo sfruttamento lavorativo di ogni tipo perché i giovani, e non solo quelli più fortunati dei Paesi maggiormente benestanti che sono riusciti a garantirsi un lavoro equo e non malsano, possano avere un Futuro degno dalla sua iniziale maiuscola.

Nonostante non vi sia la necessità di fornire ulteriori motivazioni che spingano l'uomo a creare le condizioni perché gli standard minimi di dignità del lavoro

siano applicati in tutto il mondo, è bene ricordare che il lavoro dignitoso è, al contempo, un obiettivo e una risorsa. Questo concetto viene chiaramente espresso nella seguente affermazione di Guy Ryder, Direttore Generale dell'ILO: *"Il lavoro dignitoso non è solo un obiettivo, ma è anche un motore per lo sviluppo sostenibile"*. Partendo da questa affermazione, si intuisce facilmente la portata del legame circolare e virtuoso esistente fra il lavoro dignitoso e una crescita economica più inclusiva. Un'equazione semplice, quest'ultima, che nondimeno è stata in larga parte trascurata dalle politiche internazionali sia prima che dopo la crisi finanziaria degli ultimi anni. All'atavica sete di profitto che da sempre affligge una parte della razza umana, infatti, nelle ultime decadi si è affiancata una scarsa lungimiranza sulla questione della sostenibilità, che ha contribuito ad affossare le già critiche condizioni di lavoro di una buona fetta della popolazione mondiale. Ripartendo dalle parole di Ryder,

invece, è possibile cogliere come l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile tracci un percorso realistico che concretamente si dimostra capace di sostanziare un cambiamento in positivo delle condizioni di lavoro globale. Il lavoro dignitoso, infatti, genera quella che in economia viene definita una *win-win situation*: da un lato costituisce una fonte di indubbio vantaggio per i singoli lavoratori e per le loro famiglie e dall'altro, in prima istanza, genera una maggiore ricchezza per l'economia locale e, secondariamente, rappresenta un volano per l'economia internazionale. L'aumentato potere di acquisto dei lavoratori e dei loro nuclei familiari riesce, inserendosi in un circolo virtuoso, a migliorare l'intero tessuto economico e produttivo delle varie nazioni. A fronte del maggiore reddito disponibile, infatti, aumentano i consumi, i quali stimolano l'offerta di beni e servizi, che a loro volta necessitano di una sempre maggiore e sempre più qualificata occupazione. Un'occupazione più qualificata può garantire

8 Editoriale

migliori condizioni lavorative e di vita alla manodopera e questo genera un forte aumento delle condizioni generali di benessere della Società.

Promuovere un lavoro dignitoso per tutti passa attraverso il perseguimento di almeno quattro obiettivi strategici (così come proposto anche dall'ILO), a cui si aggiunge l'obiettivo trasversale dell'uguaglianza di genere:

- Creare opportunità di occupazione e remunerazione per tutti;
- Garantire i principi e diritti fondamentali nel lavoro (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile, non discriminazione in ambito lavorativo e professionale);
- Rafforzare ed estendere

la protezione sociale;

- Promuovere il dialogo sociale.

In conclusione, bisogna lottare con forza affinché condizioni dignitose di lavoro siano garantite sempre più a tutti i lavoratori, non solo per il benessere del singolo ma per il benessere umano ed economico dell'intera popolazione mondiale. In quest'alveo rimane dunque un'unica scelta auspicabile e possibile per il bene comune, ovvero quella di essere completamente solidali con le parole pronunciate dalla Segretaria generale della Cisl, al margine dell'incontro del 2017 con il Pontefice. In quell'occasione, infatti, Annamaria Furlan ha avuto modo di chiarire in modo cristallino come: *“Il lavoro è lo strumento principale di inclusione sociale attraverso il quale la persona umana ri-*

afferma la propria centralità nella società e recupera un ruolo dignitoso e libero nella comunità. Questo è stato e rimane l'obiettivo della missione sindacale della Cisl che ha posto al centro della sua stagione congressuale il tema della valorizzazione della persona e la sua relazione con un lavoro dignitoso e ben tutelato, governando la sfida dell'innovazione tecnologica e digitale, e ridisegnando anche i nuovi bisogni del welfare”.

Tutto questo anche per affrontare, in questo momento storico, l'emergenza della crisi climatica che – come ci avverte il Manifesto di Assisi, presentato lo scorso 24 gennaio – “rappresenta una grande occasione per rendere la nostra economia e la nostra società più a misura d'uomo e per questo più capaci di futuro”.

Opinioni

Approfondimenti

9

Il futuro della globalizzazione, tra green jobs e rural economy

*di Onofrio Rota
Segretario generale Fai Cisl*

“È la globalizzazione!”. Quante volte abbiamo sentito questa esclamazione? Magari con tono polemico, soprattutto di marca sovranista, negli ultimi anni, antepoendo un sedicente potere buono del popolo e della nazione contro quello cattivo degli enti sovranazionali, dei poteri forti. Oppure per trovare il capro espiatorio a qualsiasi cosa: dalla disoccupazione all'inquinamento, dal sovrappopolamento delle città al crack finanziario di questa o quell'altra azienda. La colpa è sempre della globalizzazione, che ci omologa e appiattisce in balia dei mercati.

La verità è che la globalizzazione è tante cose, in quanto fenomeno assai complesso. L'internazionalizzazione delle economie, le contaminazioni culturali, gli spostamenti dei popoli, sono sempre esistiti. Il tratto specifico di quanto accaduto nel Novecento, però, sta nella sempre più intensa mobilità delle persone e in una sempre meno rigida divisione internazionale del lavoro. Dagli anni Novanta, soprattutto, le interconnessioni economiche hanno toccato tutte le sfere del globo, implementando l'emergere di nuovi mercati, la possibilità di delocalizzare le produzioni e i capitali, mutamenti tecnologici sempre più accelerati, mezzi di trasporto sempre più deregolamentati. È emerso così che nel mondo interconnesso si innescano tanti processi culturali,

spesso poco prevedibili, capaci di rimarcare, anziché appiattare, le differenze sociali, economiche e culturali. Abbiamo appreso presto che il corso della storia – e della geografia – non è poi così lineare, univoco, prevedibile, come è stato proposto per tanti anni da più modelli ideologici.

I paradigmi del Novecento sono saltati. E anche molte conquiste sembrano oggi indebolite. Alcune appaiono superate, appartenenti a un modello di sviluppo non più sostenibile. Mentre la globalizzazione creava ricchezza, posti di lavoro, battaglie civili e per i diritti umani, rafforzava anche divari sociali ed economici, incrementava rigurgiti nazionalisti, sponsorizzava revival etnici. E mentre l'era delle risorse fossili creava prosperità e sviluppo, le città si trasformavano in megalopoli, i consumi crescevano a dismisura, le campagne si spopolavano e le risorse naturali si dimostravano sempre più esauribili. È in questo scenario che è stato messo sotto accusa il modello di sviluppo occidentale, proprio mentre veniva assorbito a livello planetario e continuava a rappresentare miti e obiettivi.

La fase che stiamo vivendo oggi non cade dunque dall'alto. Ci siamo arrivati da lontano, magari per vie diverse, ma sempre con gli stessi scopi. Mai come oggi la globalizzazione mostra alcuni dei suoi lati più oscuri. La stessa

emergenza sanitaria del Coronavirus ha reso ancora più esplicite, se mai ce ne fosse ancora bisogno, le interconnessioni globali e le loro possibili conseguenze: interconnessioni che sono formidabili ma ci rendono anche tutti più vulnerabili. Il nostro sistema economico è complesso, enorme, quanto fragile e volubile. È ben rappresentato dalla famosa metafora del battito d'ali della farfalla, secondo la quale il comportamento di un essere minuscolo può provocare grandi effetti su tanti altri dalla parte opposta del pianeta.

Il grande tema, da questo punto di vista, rimane oggi quello dell'ambiente. Il modello di sviluppo che abbiamo conosciuto nei decenni passati è messo sotto accusa dalle maggiori evidenze scientifiche in termini di impatto sulla salute del pianeta e di chi ci vive. L'economia delle fonti fossili segna un punto di arrivo. Si affaccia il bisogno di una transizione ecologica dell'economia globale non più rinviabile. Che ruolo svolgerà la tecnologia? Quali innovazioni contrattuali saranno necessarie per governare i cambiamenti verso una maggiore giustizia sociale? Quali politiche pubbliche serviranno per incentivare i comportamenti virtuosi e non semplicemente assistenziali? Credo sia nel quadro di questi interrogativi che meriti di essere valorizzato, oggi, il ruolo dell'ILO, International Labour Organization.

Il centenario dell'organizzazione rappresenta un traguardo importante, che segna il percorso di questa agenzia delle Nazioni Unite nel solco delle battaglie per la giustizia sociale e i diritti umani portate avanti dagli anni venti del Novecento fino ad oggi. Anni veloci, compressi, con il "secolo breve" a fare da sfondo ai nostri tentativi di interpretazione. È negli eventi di quel secolo che sono radicate le battaglie dell'organizzazione. Dalla Grande

Depressione ai fenomeni di decolonizzazione, dalla creazione di Solidarność in Polonia alla nascita dell'Unione Europea, dalla vittoria sull'apartheid in Sudafrica alle sfide che caratterizzano il rapporto tra lavoro e tecnologie.

Non credo sia azzardato affermare che questi cento anni fanno il paio con almeno altre due ricorrenze nazionali dal valore straordinario: i 70 anni della CISL e i 50 anni dello Statuto dei Lavoratori. Se c'è un principio che in particolare accomuna queste tre ricorrenze, è senz'altro quello della dignità del lavoro. L'ILO è stata la prima grande organizzazione ad affermare il valore di questo principio, a socializzarlo, a renderlo operativo, in qualche modo misurabile a livello transnazionale. Una cartina di tornasole per giudicare la maturità di una democrazia, lo stato di una società. Società che è oggi, per definizione, planetaria. Se con la nascita della CISL il principio della dignità del lavoro ha trovato un orizzonte inedito, quello del sindacato libero, autonomo, democratico, con lo Statuto dei Lavoratori ha acquisito una solennità giuridica senza precedenti. L'Italia ha saputo essere in questo senso un faro per tutte le nazioni, un esempio per tanti ordinamenti giuridici.

Il senso del centenario dell'ILO sta dunque nel chiedersi cosa sia, oggi, la dignità del lavoro. O meglio ancora dei lavoratori. Non si tratta semplicemente di mancanza di sfruttamento. C'è bisogno di un riferimento più ampio, che abbraccia la possibilità delle donne e degli uomini di trovare nella professione svolta la propria piena realizzazione. Sta nella possibilità di emancipazione dalle condizioni sociali ed economiche di provenienza. Sta nella possibilità di contrattare migliori condizioni di lavoro non solo in relazione ai contratti nazionali ma anche ai territori, ai comparti in

12 Approfondimenti

cui si opera. Sta nella possibilità di partecipare attivamente alla vita dell'impresa, ai processi organizzativi o persino decisionali. Anche per l'ILO questi temi assumono oggi una rilevanza di primo piano, perché caratterizzano il mondo del lavoro dentro le sfide della globalizzazione.

Nata con il Trattato di Versailles, l'organizzazione, oggi come allora, si trova a dover affrontare un compito alto e complesso, quello di contribuire a fare del lavoro una leva di giustizia sociale, seme di pace, strumento di progresso. È anche per questo che i temi della globalizzazione sono stati centrali, inevitabilmente, nel dibattito pubblico nato attorno al centenario dell'ILO. La stessa organizzazione, ha concentrato parte delle proprie riflessioni sul rapporto tra la globalizzazione e i profondi cambiamenti tecnologici in corso. Un rapporto che sta creando nuove strade per lavoratori e imprese e al contempo trasformando le stesse relazioni industriali e sindacali.

Alla luce di questi cambiamenti, l'ILO ha identificato alcuni settori chiave che potrebbero generare posti di lavoro in futuro. Green jobs, rural economy, care economy, gig economy, global supply chains, robot age: sono queste le macro aree individuate dall'organizzazione. È condivisibile che siano i lavori cosiddetti "green" ad esercitare un ruolo primario. Il riferimento, è a tutte quelle professionalità in grado di contribuire a preservare e ripristinare l'ambiente: migliorando l'efficienza energetica, limitando le emissioni di gas serra, riducendo al minimo i rifiuti e l'inquinamento, proteggendo o ripristinando ecosistemi, supportando l'adattamento ai cambiamenti climatici. Sono profili già presenti in settori diversi, dalla produzione all'edilizia, dal tessile all'energetico, dall'elettronica alla gestione dei rifiuti. L'Italia è avanguardia in questo, può vantare primati

grazie a tante eccellenze produttive che hanno saputo fare nel tempo innovazione e formazione. Basta pensare al grande tema della plastica: tante imprese italiane, specialmente nell'industria alimentare o in settori ad essa legati, sono ai vertici d'Europa per aver saputo ridurre l'uso o per aver dato vita a brevetti e modelli di tipo riciclabile.

C'è poi il grande tema dello sviluppo rurale, che è sempre stato prioritario per l'ILO. Dal 1919, infatti, l'organizzazione ha adottato oltre 30 norme internazionali sul lavoro che sono direttamente rilevanti per l'agricoltura e lo sviluppo rurale, e che riguardano i diritti sul lavoro, l'occupazione, la protezione sociale, il dialogo sociale. "L'economia rurale – si legge nel documento del centenario – ha un grande potenziale per la creazione di posti di lavoro dignitosi e produttivi e contribuisce allo sviluppo sostenibile e alla crescita economica. Inoltre, con quasi l'80% della popolazione mondiale povera nelle aree rurali, eventuali cambiamenti che migliorano i mezzi di sussistenza delle popolazioni rurali avranno un impatto enorme sulla riduzione della povertà entro il 2030, la data indicata per il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite".

Sono temi che come sindacato agroalimentare industriale e ambientale non abbiamo mai smesso di tenere al centro dei nostri progetti. Soprattutto ora che il dibattito attorno alla crisi climatica e alla necessaria transizione verde su scala globale è entrato nel vivo delle scelte politiche europee e nazionali. L'ILO stima che la transizione verso un'economia verde potrebbe produrre fino a 60 milioni di posti di lavoro aggiuntivi nei prossimi 15 anni. Inoltre l'agricoltura rimarrà il più grande settore in molte aree rurali, e questo produrrà beneficio

anche alle popolazioni grazie alla multifunzionalità delle filiere connesse con l'economia del turismo e con quella ricreativa. Il lavoro dignitoso nell'economia rurale è stato identificato dall'ILO come una "questione prioritaria". Anche in Italia il dibattito su questi temi è molto vivo. Basta pensare alle tante battaglie portate avanti dal sindacato contro il caporalato. Oppure allo sviluppo di pratiche contrattuali in grado di garantire continuità di reddito e ammortizzatori sociali, anche grazie agli enti bilaterali, a lavoratrici e lavoratori.

Vale inoltre la pena ricordare almeno due delle ultime grandi battaglie portate avanti dall'organizzazione. Pensiamo alla Convenzione ILO n. 190 e alla relativa Raccomandazione, approvata a larga maggioranza lo scorso anno, proprio nell'ambito della 108ma Conferenza Internazionale ILO e in concomitanza con il centesimo anniversario. La Convenzione ha un valore straordinario, perché vincola finalmente tutti i paesi aderenti ad intraprendere iniziative concrete contro la violenza e le molestie sul lavoro. Si tratta del primo provvedimento di questo tipo a livello mondiale, che riconosce il fenomeno come una violazione dei diritti fondamentali di tutte e di tutti. La Convenzione è risultata già preziosa anche per orientare alcune importanti negoziazioni contrattuali nei settori agroalimentari e ambientali, come nel caso del CCNL dei Quadri e degli Impiegati Agricoli, su cui è in corso la trattativa per il rinnovo, o nel caso del CCNL degli addetti alla bonifica, rinnovato recentemente, che comprende un protocollo contro le molestie sul lavoro e le violenze di genere. Un fenomeno, quello delle molestie sul lavoro, purtroppo diffuso in diversi stadi in tutti i settori, e rilevato in particolare nel lavoro agricolo, specialmente negli ambiti del lavoro nero e del caporalato.

C'è poi una seconda misura che in ordine di tempo ci ha coinvolti direttamente. È l'approvazione, da parte del Consiglio dei Ministri, a gennaio di quest'anno, di un disegno di legge recante ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO C 188 sul lavoro nella pesca, approvata nel 2007 e in vigore dal 2017. È stato un segnale importante, che ha premiato il lavoro di sensibilizzazione e pressione che il sindacato italiano ha esercitato in questi anni sul Parlamento e sui ministeri competenti per far sì che anche l'Italia riconoscesse il principio del lavoro dignitoso nella pesca introdotto dalla Convenzione ILO e che, per altro, nel nostro Paese è già assicurato ai lavoratori dalla contrattazione collettiva. La Convenzione è importante perché introduce nel diritto internazionale la figura del lavoratore dipendente, diversa dall'armatore e dal comandante. Riconosce inoltre il valore e la forza dei contratti collettivi di lavoro e il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, che devono essere consultate dall'autorità nazionale competente prima di legiferare su molte materie previste dalla Convenzione. L'applicazione della Convenzione è la sfida sulla quale vigilare nei prossimi anni, ma certamente è stato compiuto un altro enorme passo in avanti nella direzione della dignità del lavoro e dei lavoratori.

Il ruolo dell'ILO, dunque, andrebbe rafforzato e reso più incisivo in quanto baluardo del mondo del lavoro contro le storture della globalizzazione. Un compito arduo, che coinvolge, del resto, tante altre agenzie delle Nazioni Unite e la stessa ONU, per essere in grado negli anni a venire di rinnovarsi. Per garantire i suoi principi fondanti di pace, dignità e solidarietà.

Alle origini dell'ILO: umanitarismo e rappresentanze sociali

di Aldo Carera
Presidente della Fondazione Giulio Pastore

1. Una stagione irripetibile

La costituzione di un organismo sovranazionale deputato ad agire in materia di lavoro, sancita nel 1919 dal Trattato di pace di Versailles, non poteva limitarsi a un'astratta proclamazione degli ideali di giustizia sociale e di pace. In una fase storica così fortemente caratterizzata dalle tensioni sociali, la fondazione dell'ILO individuava nel lavoro una delle irrisolte questioni che contrastavano la possibilità di realizzare quegli stessi ideali nei paesi industriali. Il lavoro inteso nella concretezza delle condizioni che generavano sofferenza nei ceti operai: la salute, i livelli salariali, gli orari, le modalità di reclutamento, la qualificazione delle competenze e, più in generale, le condizioni di vita.

Le questioni del lavoro chiamavano in causa direttamente le imprese sui singoli mercati del lavoro nazionali, ma uno dei punti di massima criticità riguardava l'alto livello di concorrenzialità tra i vari paesi, tutti poco propensi all'introduzione di una normativa internazionale. La mancata adozione da parte di una sola nazione avrebbe indebolito qualsiasi provvedimento. Di qui la necessità di strutturare l'ILO su due livelli: conferenze politico-diplomatiche annuali tra i rappresentanti dei paesi aderenti per definire

strategie e assumere decisioni; la costituzione di un Ufficio internazionale del lavoro (BIT) permanente per la realizzazione di programmi, attività, studi e ricerche.

Questo assetto organizzativo era in grado, sulla carta, di esplicitare le funzioni previste dall'art. 405 del Trattato riguardo l'adozione sia di «raccomandazioni» da sottoporre all'esame dei singoli governi al fine di attribuire loro effetto di legge nazionale, senza obbligo di applicazione, sia la stipula di «convenzioni» formalmente ratificate.

Le decisioni assunte a Versailles tenevano conto di esperienze pregresse ma fu decisiva l'imprevedibile accelerazione innescata dalle vicende belliche e il clima di una stagione che rese possibile – nel parere del futuro quarto direttore generale dell'ILO – uno «schema fantastico e impraticabile... Ma nel 1918 le idee rivoluzionarie sembravano meno allarmanti e meno irrealizzabili. Gli alleati si erano abituati durante la guerra a ogni sorta di "controlli" internazionali sulle materie prime, sui traffici marittimi, ecc., e il passo successivo verso una legislazione internazionale in una materia tecnica delimitata, lungi dal sembrare impossibile, pareva quasi un'evoluzione naturale»¹.

1 H.J. Phelan, *British Preparations*, in J. H. Shotwell, *Origins of the ILO*, Columbia University Press, New York, 1934, vol. I, p. 113.

2. Umanitarismo vs protezionismo

A inizio Ottocento riformatori sociali come Robert Owen e Daniel Le Grand avevano denunciato le contraddizioni di un processo rivoluzionario nella produzione della ricchezza materiale a scapito del degrado economico e fisico di crescenti quote della popolazione. Il medesimo slancio umanitario che aveva mosso questi due imprenditori filantropi fu condiviso da medici, pubblici amministratori, pensatori, politici che si fecero parte attiva di fronte alle sofferenze materiali, all'isolamento sociale, all'irrelevanza politica e all'impotenza culturale del proletariato industriale.

I riflussi protezionistici degli ultimi decenni del XIX secolo evidenziarono la necessità di intervenire sulla crescente divaricazione competitiva tra il piano della distribuzione della ricchezza tra le classi sociali (conflitto verticale) e il piano della concorrenza tra produttori o sistemi economici nazionali per la conquista dei mercati (conflitto orizzontale). A fine secolo, sulla spinta della seconda rivoluzione industriale, l'avanzare di un'«economia mondo» caratterizzata da una forte spinta concorrenziale tra i vari paesi dava forma a potenti flussi migratori in Europa e intercontinentali. Una ristrutturazione del mercato del lavoro che richiedeva azioni su scala sovranazionale per voce del movimento socialista (Prima internazionale, Londra, 28 settembre 1864) e del fronte cristiano-sociale (enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII, 15 maggio 1891).

3. L'«Association internationale pour la protection légale des travailleurs»

Nel luglio 1900 alcuni riformatori socia-

li francesi e svizzeri costituivano a Parigi un'associazione di diritto privato denominata «Association internationale pour la protection légale des travailleurs» (d'ora in poi AI), con il compito di promuovere e coordinare le iniziative nazionali di studio e di progettazione nel campo della legislazione sociale al fine di migliorare le condizioni materiali delle classi operaie e promuoverne la partecipazione, tramite l'azione collettiva, al progresso e sociale e civile. Le prime sezioni nazionali furono costituite in sette paesi: Francia, Italia, Paesi Bassi, Svizzera, Austria e Belgio. L'AI adottava la formula della «doppia conferenza» che prevedeva l'alternanza di sessioni «tecniche» e di sessioni «diplomatiche» e poteva contare su un Ufficio permanente che seguiva in modo accurato l'elaborazione e l'approvazione delle convenzioni internazionali. Gli scopi sociali riguardavano la lotta contro l'immigrazione del lavoro mal retribuito, il miglioramento delle condizioni di lavoro nei paesi più sviluppati e la loro estensione agli altri paesi, la promozione (di impronta socialista) della solidarietà della classe operaia contro le guerre commerciali delle classi dirigenti e la tutela della salute dei lavoratori.

Non mancava peraltro, soprattutto nel caso italiano, l'apporto diretto del cattolicesimo sociale. Fu infatti un fervente cattolico come l'economista e sociologo Giuseppe Toniolo a dar vita alla Sezione italiana (attiva dal settembre 1901) che si avvale del sostegno di Luigi Luzzatti (dal 1902 rappresentante del governo) e di Fedele Lampertico per superare le molte titubanze governative e della Santa Sede.

Toniolo diede spessore teorico all'iniziativa collocando il ruolo dell'AI nel quadro

16 Approfondimenti

dello statuto scientifico delle analisi sociali sul lavoro come prerequisito irrinunciabile di ogni azione internazionale di protezione legale dei lavoratori. A tema poneva i caratteri e le funzioni della medicina del lavoro, la legittimità del contratto di lavoro e, contro il *laissez faire*, la legislazione operaia come legislazione speciale per salvaguardare l'armonia del corpo sociale.

Tra 1904 e 1906 l'attività della sezione italiana si concretizzò in numerosi voti al governo, nell'elaborazione di studi e proposte «analitiche e concrete» sui veleni industriali, sul lavoro notturno, sul lavoro a domicilio, sulla tratta dei minori, sulle assicurazioni sociali, sul riposo festivo, sulle stagioni di monda in risaia, sull'efficacia delle ispezioni governative. Decisivo il suo ruolo nelle relazioni che portarono alla firma dell'accordo tra Francia e Italia del 15 aprile 1904 per regolare la protezione degli operai migranti, che ebbe risalto internazionale.

4. L'apporto delle organizzazioni sindacali

Nell'arco di pochi anni l'AI ottenne credito presso i governi ottenendo l'approvazione di numerose risoluzioni che riguardavano il lavoro femminile, la necrosi da fosforo bianco nella produzione dei fiammiferi, le assicurazioni sociali per i lavoratori stranieri, la lotta contro il saturnismo, il lavoro a domicilio e la riforma degli ispettorati del lavoro. Iniziative puntuali ma indispensabili per affermare la necessità di contenere l'impatto sui lavoratori delle legislazioni nazionali del lavoro di stampo protezionista/nazionalista e di limitare gli effetti dell'accentuato assetto concorrenziale dei mercati.

L'attività dell'AI fu favorita dall'estensione del suffragio universale, dalla formazione di movimenti d'opinione e politici di diversa ispirazione (socialista e cristiana), dalla crescita e dal consolidamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Durante la prima guerra mondiale furono proprio le organizzazioni sindacali a far da sponda all'AI, inevitabilmente messa in sofferenza dagli eventi bellici. Con l'armistizio, le organizzazioni sindacali socialiste sostennero la costituzione di un organismo deputato all'elaborazione di standard sociali internazionali, con partecipazione diretta degli interessi organizzati.

Da parte loro, i sindacati cristiani durante la guerra si erano espressi a favore dell'attribuzione del valore legale internazionale alle risoluzioni dell'AI sulla protezione dei lavoratori. In un congresso internazionale (Parigi, marzo 1919) formularono tre istanze: l'impegno da parte di tutti gli stati firmatari del Trattato di pace a dar vita a un istituto internazionale del lavoro incaricato di preparare e di promuovere l'uniformazione delle normative nazionali; l'attivazione di un ispettorato internazionale per verificare l'attuazione di tali norme; l'ammissione di rappresentanze di tutte le organizzazioni sindacali, quale che fosse la loro tendenza, nelle delegazioni nazionali. Con tale ultima richiesta il sindacalismo bianco si proponeva di rompere il prepotente monopolio della rappresentanza nelle sedi istituzionali italiane da parte delle organizzazioni rosse.

5. A Versailles

Il 25 gennaio 1919 la Conferenza dei preliminari della pace decideva la nomina di una

Commissione per la legislazione internazionale del lavoro costituita da numerosi ministri, diplomatici, imprenditori e finanziari, rappresentanti del mondo accademico e politico, leader di organizzazioni sindacali, esperti e funzionari governativi e *civil servant*. Sotto la presidenza dello statunitense Samuel Gompers, fondatore dell'American federation of labor (AFL), in trentacinque sedute venne elaborata la bozza di statuto della nuova organizzazione. All'ILO erano assegnati tre compiti principali: la raccolta e la diffusione delle informazioni e degli studi sui temi del lavoro; la redazione e la supervisione sui possibili standard di lavoro applicabili universalmente e la formulazione di altre politiche comuni; l'organizzazione di conferenze trilaterali.

Il preambolo della XIII parte del Trattato di pace definiva tre obiettivi: perseguire la giustizia sociale come premessa per una pace durevole; eliminare le condizioni di lavoro inaccettabili; agire a livello internazionale per trovare soluzioni realistiche e coerenti ai complessi problemi per lo status dei lavoratori stranieri, perseguendo l'armonizzazione delle legislazioni nazionali e riducendo le possibili contraddizioni con gli accordi bilaterali.

Si trattava dunque di proporre standard di riferimento per i legislatori nazionali evitando l'adozione di norme svantaggiose per

i lavoratori, destinate a causare tensioni sociali sia a livello interno che internazionale. La mancata adozione da parte delle singole nazioni di condizioni umane di lavoro era considerata, più che un cattivo esempio, il propellente della competizione economica tra imprese e tra paesi basata sui costi del lavoro e sullo sfruttamento dei lavoratori.

Nello spirito umanitario alle origini dello stesso diritto internazionale del lavoro, per gli estensori del Trattato l'adozione di standard internazionali doveva costituire una barriera per evitare che le misere condizioni dei lavoratori potessero essere terreno di competizione per le imprese e per le economie nazionali.

Il clima solidaristico conseguente la fine del conflitto e la necessità di dare risposte concrete come argine al pericolo bolscevico diedero l'illusione che fosse possibile affermare una virtuosa reciprocità tra pace e giustizia sociale agendo sugli snodi dei rapporti tra le politiche nazionali e internazionali in materia di lavoro.

Da allora ad oggi, nell'arco di un secolo, il legame tra lavoro, giustizia sociale e pace è stato più volte ribadito solennemente dall'ILO, come in tante altre sedi autorevoli. Un intento umanamente ineludibile quanto, al momento, realisticamente irraggiungibile.

18 Approfondimenti

Riferimenti bibliografici

A. Alcock, *History of the international labour organisation*, MacMillan, London 1971.

Association internationale pour la protection légale des travailleurs, *Assemblée constitutive tenue à Bale les 27 et 28 septembre 1901*, Société suisse du Grutli, Zurich, 1901.

Association internationale pour la protection légale des travailleurs (Sezione italiana), *Trattato e conferenza internazionale sul lavoro. Documenti e note di studio*, Tipografia Prosperi, Pisa, 1904.

Association internationale pour la protection légale des travailleurs, *Rapporto sommario della attività della sezione italiana. Periodo 1904-1906*, s.i.t., Pisa, 1906.

Association internationale pour la protection légale des travailleurs, *Rapport du Bureau de l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs, sur l'activité de l'Association depuis la VI^e Assemblée générale (1910-1912)*, Association internationale pour la protection légale des travailleurs, Zürich, 1912.

E. Bauer, *L'Association internationale pour la protection légale des travailleurs et l'Office international du travail: 1901-1910. Origines, organisation, oeuvre réalisée, documents*, Imprimeur des Académies Royales de Belgique, Bruxelles, 1910.

C. R. Henderson, *Proces-verbal de l'Assemblée constitutive de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs de*

septembre 1901 a Bale, in «American Journal of Sociology», 1902, n. 5, p. 708.

Lasting peace. The ILO way. The story of the international labour organisation, ILO, Geneva, 1951.

E. Mahaim, *L'Association internationale pour la protection légale des travailleurs*, in «Revue économique internationale», 1904, ottobre, estratto.

G. Maifreda, *Giuseppe Toniolo e l'Associazione internazionale per la protezione dei lavoratori*, in *Giuseppe Toniolo. L'uomo come fine*, a cura di A. Carera, Vita e Pensiero, Milano 2014, pp. 371-390.

J. Van Daele, *Engineering Social Peace: Networks, Ideas, and the Founding of the International Labour Organization*, in «International Review of Social History», 2005, f. 3, estratto.

J. H. Shotwell, *Origins of the International labor organization*, vol. I, Columbia University Press, New York, 1934.

A. Spicciati, *Il pensiero e l'opera di Giuseppe Toniolo per un diritto italiano del lavoro, in Salute e classi lavoratrici in Italia dall'unità al fascismo*, a cura di M. Luisa Betri e A. Gigli Marchetti, Angeli, Milano, [1982], pp. 531-562.

N. Valticos, *Droit international du travail*, Dalloz, Paris 1970.

A cent'anni dalla fondazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: uno sguardo in prospettiva

di Rocco Pezzimenti

Docente di Storia delle Dottrine Politiche presso l'Università LUMSA

Cent'anni fa nasceva l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le cui finalità erano progettate nell'orizzonte della tutela della dignità della persona, in special modo del lavoratore e dei suoi basilari diritti. Nacque all'interno della Società delle Nazioni, per diventare nel 1946 un'agenzia dell'Organizzazione delle Nazioni Unite. In questo secolo di storia si è spesa per promuovere l'occupazione tutelando la dignità della persona, annoverando nell'orizzonte dei suoi fini la giustizia sociale e le pari opportunità, la sicurezza e il corredo di garanzie necessarie per i lavoratori, dal punto di vista economico e sociale. Ha svolto un ruolo importante in un frangente storico segnato dal continuo sviluppo dei modi di produzione economica, suscitato sia dal crescente livello di organizzazione del lavoro che dalle conquiste tecnologiche, le quali hanno modificato in profondità il lavoro umano. Le sempre crescenti esigenze del capitalismo avanzato, in ordine al profitto e alla produzione di massa, hanno dato impulso a circostanze particolarmente difficili delle condizioni del lavoro, soprattutto quello salariato. Il dibattito ideologico che ha impegnato le grandi visioni socio-politiche del Ventesimo secolo è proliferato lungo la faglia tellurica di tali trasfor-

mazioni. Esse, però, assumono oggi una velocità sconosciuta nei decenni passati.

Qui bisogna intendersi: forse non è più sufficiente ricorrere all'idea di cambiamento sociale per descrivere quanto sta avvenendo. Forse è più efficace recuperare l'idea limpida di Papa Francesco, il quale c'invita a pensare all'oggi non come a una semplice epoca di cambiamenti, ma ad un «cambiamento d'epoca» (Papa Francesco, *Incontro con i rappresentanti del V Convegno Nazionale della Chiesa Italiana*, 10 novembre 2015, Firenze). Anche il mondo del lavoro è risucchiato in questo cambiamento d'epoca e, rispetto ad esso, si rende necessario tornare ad alcuni aspetti della filosofia del lavoro per tentare di comprendere quanto sta avvenendo.

Finora abbiamo vissuto e sofferto il rapporto uomo-macchina come un rapporto minaccioso, potenzialmente snaturante la persona. Basti ricordare che negli anni caldi dello scontro ideologico, delle rivendicazioni operaie, e nei momenti di maggiore contrasto sociale, il concetto di alienazione era uno dei più utilizzati nelle polemiche politiche e sociali. Esso, in effetti, esprimeva adeguatamente quei processi nei quali la dimensione meccanica e automatica del lavoro industriale in-

20 Approfondimenti

vestiva la stessa sfera dei rapporti umano-sociali, finendo per ridurre la persona a ingranaggio fra gli ingranaggi della produzione. Il concetto di alienazione ha potuto disporre di un'icona efficace nel capolavoro cinematografico di Charlie Chaplin, *Tempi moderni*, una sequenza del quale mostra Chaplin, un operaio, inghiottito dalla ruota degli ingranaggi della catena di montaggio, divenuto cioè egli stesso componente soggetto al ciclo produttivo della grande fabbrica.

Oggi tutto questo sembra appartenere al passato. Di alienazione e reificazione nel mondo del lavoro si parla sempre meno, perché all'orizzonte vi sono cose nuove. L'interazione fra il lavoratore e la macchina è divenuta non solo più stretta, ma indistinguibile. Oltre la robotica e i progressi dell'intelligenza artificiale, oggi è il transumanesimo a interrogare con vigore la condizione del lavoratore. L'interazione fra l'uomo e la macchina, con le nuove scoperte tecnologiche e scientifiche, è proiettata su un orizzonte capace di amplificare le dotazioni cognitive e manuali del lavoratore e questo potrebbe portare a nuovi (inquietanti) scenari. Lo stesso pensiero sociale della Chiesa ha bisogno di nuove considerazioni su tale tema, perché la distinzione compiuta dall'enciclica sociale di Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, fra senso soggettivo ed oggettivo del lavoro non basta più, da sola, a indicare le sfide etiche in atto (Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, 14 settembre 1981, §§ 5-6).

Ciò significa che non basta più difendere il lavoratore dal sistema delle macchine e dalla tecnologia pervasiva. La sfida è più radicale: ripensare l'uomo, tornando ad occuparsi della sua natura, ora che questo concetto è fortemente messo in discussione non solo da sistemi di pensiero alternativi, ma dalla stessa innovazione tecnologica. In tal senso è necessario superare ogni residuale convinzione basata sulla roman-

tica immagine dell'uomo che governa la tecnologia, controllando i suoi strumenti, utilizzandoli se e quando servono. La tecnologia si presenta all'uomo finito, contingente e limitato, come un orizzonte senza confini, aperto al progresso interminabile, lanciato verso l'eternità. Il dualismo uomo/macchina declina in direzione della compenetrazione reciprocamente interessata, dove il nome proprio dell'interesse tecnologico è il lavoro nella condizione del transumanesimo.

Di sicuro i prossimi cent'anni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro saranno segnati da nuovi problemi. Appare assai probabile, ad ogni modo, che la sfida di tutelare la dignità della persona continuerà ad essere al centro della sua missione. Chissà: forse non basterà più difendere il lavoratore dalle ingerenze del lavoro, ma si dovrà preliminarmente procedere distinguendo nel lavoratore la sua natura dalla parte tecnologica. Ciò avrà conseguenze sulla stessa considerazione del lavoro come diritto fondamentale. Un diritto, cioè, funzionale alla formazione e al mantenimento della famiglia, alla proprietà, e inteso come finalizzato al bene comune della famiglia umana. Come sarà possibile conciliare tale diritto con le nuove prospettive del transumanesimo, dell'automazione e dell'intelligenza artificiale? Chi non lavora, neppure mangi, diceva san Paolo ai Tessalonicesi, e forse tale formula etica troverà una nuova validità in un tempo in cui lo stretto rapporto fra lavoro e consumo servirà a riequilibrare la giustizia sociale, stante l'oggettiva differenza che esiste fra un congegno automatico (lavora ma consuma in modo scarso, dunque vanifica i risultati del lavoro) e la persona (lavora e consuma per sé e per i suoi cari). Quest'ultima sarebbe ovviamente più funzionale all'economia su scala globale rispetto al primo. E se ancora oggi spesso accade che famiglia e lavoro vengano posti quasi in competizione, l'etica del lavoro dovrà ribadire che le imprese,

le organizzazioni professionali, lo Stato, si dovranno rendere promotori di politiche di lavoro che non penalizzino le famiglie, ma anzi che le favoriscano. Tutto quello che riduce oltre misura il tempo che un uomo e una donna devono dedicare alla vita familiare non deve essere tollerato. Sarà necessario stabilire dei livelli di valutazione di impatto familiare dei sistemi del lavoro sui quali i singoli marchi produttivi potranno (e dovranno) presentare le proprie credenziali.

E mentre da più parti si vocifera una eclissi prossima ventura del ruolo del sindacato, c'è forse da aspettarsi che l'estensione del mercato del lavoro a livello globale e l'universale sfida posta dalle innovazioni tecnologiche alle condizioni del lavoro umano restituiscano a queste storiche e decisive organizzazioni la missione che ad esse compete e che il pensiero sociale della Chiesa gli ha sempre riconosciuto. Così recita il *Compendio della dottrina sociale della Chiesa* (§ 305): «il Magistero riconosce il ruolo fondamentale svolto dai sindacati dei lavoratori, la cui ragion d'essere consiste nel diritto dei lavoratori a formare associazioni o unioni per difendere gli interessi vitali degli uomini impiegati nei vari lavori». Tale missione è stata energicamente ribadita da Giovanni Paolo II nella *Laborem exercens* (§ 20): «L'esperienza storica insegna che le organizzazioni di questo tipo sono un indispensabile elemento della vita sociale, specialmente nelle moderne società industrializzate». Ancora nel *Compendio* troviamo scritto (§ 306): «La dottrina sociale insegna che i rapporti all'interno del mondo del lavoro vanno improntati alla collaborazione: l'odio e la lotta per eliminare l'altro costituiscono metodi del tutto inaccettabili [...] I sindacati sono propriamente i promotori della lotta per la giustizia sociale [...] Il sindacato [...] in ragione della sua vocazione, deve vincere le tentazioni del corporativismo, sapersi autoregolamentare e valutare le conseguenze delle proprie scelte ri-

spetto all'orizzonte del bene comune». Questo significa che le richieste sindacali non devono mai trasformarsi in egoismo di parte. Il sindacato, infatti, deve farsi strumento di solidarietà e di giustizia, perché la sua funzione è quella d'impegnarsi per i giusti diritti dei lavoratori dentro la più ampia sfera del bene comune.

Fra presente e futuro, non ci rimane che gettare ancora uno sguardo alle sfide attuali. Si riconoscono almeno tre questioni generali che minacciano il mondo del lavoro in generale e la realtà sindacale così come si è formata: le trasformazioni economiche globali, che in alcuni casi creano fenomeni accentuati di disoccupazione, che finiscono per indebolire la posizione negoziale dei lavoratori organizzati; il declino delle vecchie industrie manifatturiere, che erano dei veri e propri bacini di sindacalismo; la concorrenza internazionale anche sul mercato del lavoro, dove in alcune regioni mondiali il lavoro costa talmente poco che conviene dislocarlo lì.

È necessario «agire in forme nuove» (*Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, §308) «ampliando il raggio della propria azione di solidarietà in modo che siano tutelati, oltre alle categorie lavorative tradizionali, tutte le nuove forme del lavoro di oggi (gli atipici, i lavoratori stagionali, coloro che non hanno ancora una occupazione, coloro che non hanno potuto avere un aggiornamento professionale, ecc.). Le nuove tensioni del mondo del lavoro, le nuove insidie che procurano incertezza ai lavoratori, le sfide di una globalizzazione che troppo spesso produce sofferenze economiche, devono essere affrontate con la certezza che qualsiasi risposta adeguata deve passare per la riscoperta e la valorizzazione del valore soggettivo del lavoro.

Che i prossimi cent'anni dell'ILO siano all'altezza di questo suo primo secolo di storia.

La divisione del lavoro, le sue opportunità e le sue contraddizioni

di Alberto Lo Presti

Docente di Teoria Politica presso l'Istituto Universitario Sophia

Ne ha fatta di strada il lavoro umano, se si pensa – ad esempio – che nell'antica Grecia esso era considerato una sorta di attività inferiore riservata agli schiavi, mentre per gli uomini degli strati sociali più elevati era consono coltivare le arti e le filosofie. Alle origini del cristianesimo, il lavoro era ricondotto allo stato di sofferenza conseguente al peccato originale, e dobbiamo attendere Sant'Agostino per trovare una concezione positiva del lavoro umano inquadrato nelle necessità materiali della comunità di appartenenza. Il mondo moderno ha enfatizzato il lavoro, anche nel suo significato religioso, in modo importante: Lutero e Calvino lo pongono al centro dell'esistenza umana, perché lavorare è servire Dio mentre l'ozio è innaturale. Un aspetto che Max Weber assume, agli inizi del Ventesimo secolo, come fondamentale per comprendere l'origine etica dello sviluppo capitalistico. Il lavoro diventa la questione chiave per comprendere la crescita economica e lo sviluppo delle teorie sulla ricchezza. La ricchezza e la proprietà sono connessi al lavoro umano, e in tale prospettiva fu Marx che procedette alla costruzione del sistema materialista sulle basi della coincidenza dell'essere dell'uomo con la sua produzione materiale.

Una delle caratteristiche del sistema economico moderno è lo sviluppo della divisione del

lavoro. Nelle società tradizionali, il lavoro umano artigianale, per fare un esempio, era spesso condotto dal medesimo artigiano in tutte le sue fasi fondamentali. Un fabbro che costruiva un aratro procedeva dalla fusione del ferro, alla sua modellatura, fino al montaggio finale. I processi produttivi dell'industria moderna hanno, invece, compiti sempre più specializzati, e funzioni produttive particolari, in grado di migliorare notevolmente, rispetto alle società tradizionali, l'efficienza, la qualità e la quantità del lavoro. In tal senso, nella grande industria odierna un lavoratore elettricista può avere competenze specifiche per un solo segmento della lavorazione di un componente elettronico: può essere l'addetto alla saldatura dei connettori, alla schermatura dei potenziometri, al controllo delle grandezze elettriche che i vari dispositivi dovrebbero misurare.

Questo principio di divisione del lavoro ha un rilievo sociale visibile. Nelle società tradizionali, ciascun membro della comunità era più o meno autosufficiente. Era cioè in grado di produrre da sé cibo, vestiario, e gli altri beni necessari per una esistenza ordinata e soddisfacente i bisogni elementari. Nelle società moderne, pochissimi sarebbero in grado di fare altrettanto. I membri delle nostre società complesse nelle quali la divisione del lavoro è accentuata

vivono fra loro secondo un rapporto di interdipendenza economica, vale a dire che le nostre esigenze vitali implicano la dipendenza da un numero (quasi) incalcolabile di altri lavoratori.

È noto come fra i primi a individuare e a sistematizzare i vantaggi offerti dalla divisione del lavoro in termini di accresciuta produttività fu Adam Smith. Ne *La ricchezza delle nazioni* riuscì a dimostrare che all'interno di una fabbrica di spilli il principio della divisione del lavoro consentiva a ciascun lavoratore specializzato di produrre una quantità di merce 240 volte superiore a quella di un operaio isolato. Da allora, la ricerca sulle conseguenze del principio organizzativo del lavoro umano crebbe, e fu Charles Babbage (che inventò anche un prototipo di computer) a collegare il progresso tecnologico della produzione col grado di semplificazione e integrazione dei compiti dei lavoratori della stessa unità produttiva. I risultati furono decisivi per lo sviluppo industriale: l'organizzazione del lavoro umano di Babbage poteva abbattere i costi di formazione dell'operaio e, conseguentemente, diminuisce il potere contrattuale dello stesso. Il lavoro umano poteva avere un costo basso.

Più di mezzo secolo dopo, sarà Frederick Winslow Taylor a sviluppare ulteriormente le intuizioni di Babbage. Attraverso lo studio dettagliato dei processi industriali, si poteva scomporre in una serie di operazioni elementari il lavoro complessivo della produzione industriale. Questo rendeva l'unità operativa misurabile quantitativamente in termini di organizzazione, tempo, ecc. Il taylorismo ebbe una notevole influenza nei paesi occidentali, quale principio volto al miglioramento dell'efficienza della produzione industriale. Ma la produzione di massa necessita del consumo di massa, per cui il naturale proseguimento del

taylorismo fu il fordismo. Henry Ford costruì nel 1913 la fabbrica di automobili che sfornò, negli anni successivi, quindici milioni di Ford T, attraverso l'introduzione di macchine e strumenti specializzati esplicitamente progettati per una produzione veloce, semplice e precisa, attraverso la significativa innovazione della catena di montaggio mobile. In pratica, la vettura si spostava automaticamente lungo una catena sequenziale di operazioni altamente specializzate condotte da lavoratori o macchine.

Ben presto, le contraddizioni del sistema scientifico di organizzazione del lavoro misero in evidenza la vulnerabilità del criterio dell'efficienza produttiva nel mondo industriale. Gli esseri umani non sono macchine, quindi non possono in alcun modo tollerare di essere trattati come tali. Il frazionamento delle mansioni in una serie di operazioni ripetitive non offre spazio al coinvolgimento del lavoratore nel processo produttivo: la sua creatività è soffocata, la sua insoddisfazione lo porta a odiare il lavoro che compie, il dirigente che lo controlla, il padrone dell'industria. Lo sviluppo dei movimenti sociali contrari alla concezione capitalistica del lavoro umano va di pari passo con le iniziative che – nel mondo dell'impresa – sono state assunte per orientare le scelte del lavoratore inculcandogli quasi forzatamente la fedeltà e la passione per il lavoro che compie. Una serie di incentivi pecuniari era pronta per quei lavoratori che oltre a operare bene e con efficienza fossero disponibili ad adeguare la propria vita privata ad alcuni standard richiesti dall'azienda (no al consumo di alcool o di tabacco), mentre Ford arrivò addirittura a predisporre un "servizio sociologico" aziendale per tenere sotto controllo la vita privata dei propri operai.

24 Approfondimenti

Le contraddizioni e i conflitti che i sistemi moderni del lavoro umano hanno prodotto si spiegano a partire dalla concezione limitata al suo senso oggettivo, cioè il rapporto di produzione materiale, determinato da un livello di sviluppo delle forze produttive, all'interno di principi di organizzazione di esso variabili storicamente, dove l'innovazione tecnologica, la competizione, il mercato, giocano i ruoli preminenti. Ma il lavoro non ha solo questa dimensione oggettiva: esso è compiuto da un soggetto, un uomo o una donna, che non è una merce, tanto meno una macchina o un processo. Il lavoratore è soggetto in senso pieno, giacché *persona humana imago dei*, quindi capace di agire programmando la sua esistenza e la sua azione, e il tutto deve risultare coordinato alla realizzazione della sua vocazione personale, a prescindere dal contenuto oggettivo del lavoro, cioè dal tipo di lavoro svolto, dalla mansione, ecc. In tal senso, nella prospettiva del pensiero sociale cristiano non si danno lavori di serie A e di serie B, se essi costituiscono realmente un tassello del disegno di Dio sulla persona e sull'umanità.

Ecco perché si deve parlare di etica del lavoro. Nel lavoro si realizza un progetto personale, un'autentica vocazione, connessa alla realizzazione del disegno di Dio sull'umanità. E come dice la *Laborem exercens* (§ 6), il valore etico del lavoro «senza mezzi termini e direttamente rimane legato al fatto che colui che lo compie è una persona, un soggetto consapevole e libero, cioè un soggetto che decide di se stesso».

Il pensiero sociale cristiano assegna il primato al senso soggettivo del lavoro, e non al senso oggettivo. Detto ancora in termini più semplici: «il lavoro è per l'uomo», e non «l'uomo per il lavoro». Invertire il rapporto fra uomo e lavoro è l'errore commesso da alcu-

ne importanti prospettive sociopolitiche ed economiche dell'era moderna. Abbiamo visto come il sistema delle fabbriche stravolge il mondo del lavoro umano, e l'uomo che lavora in mezzo alle macchine finisce per diventare macchina lui stesso, in competizione con le altre. L'uomo è diventato una macchina, una merce, pronta per essere collocata sul mercato del lavoro e venduta al pari di altre. Il senso soggettivo è scaduto perdendo il riferimento all'umanità del soggetto: l'uomo-merce, o forza-lavoro, non ha più un volto umano, è disumanizzato; nel linguaggio marxista, è alienato.

Secondo questa linea, «il lavoro, per il suo carattere soggettivo e personale, è superiore ad ogni altro fattore di produzione: questo principio vale, in particolare, rispetto al capitale» (*Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, § 276). La superiorità del lavoro sul capitale rappresenta un caposaldo del pensiero sociale cristiano, nella puntualizzazione che il capitalismo considerato è quella forma primitiva di esso nel quale «l'uomo venga trattato, in un certo qual modo, al pari di tutto il complesso dei mezzi materiali di produzione, come uno strumento e non invece secondo la vera dignità del suo lavoro – cioè come soggetto e autore, e per ciò stesso come vero scopo di tutto il processo produttivo» (*Laborem exercens*, § 7). Dobbiamo anche completare tale valutazione con il pensiero di Giovanni Paolo II, il quale – nella *Centesimus Annus* – precisò le argomentazioni attorno al capitalismo in rapporto al lavoro umano: «Se con “capitalismo” si indica un sistema economico che riconosce il ruolo fondamentale e positivo dell'impresa, del mercato, della proprietà privata e della conseguente responsabilità per i mezzi di produzione, della libera creatività umana nel settore dell'economia, la risposta

è certamente positiva, anche se forse sarebbe più appropriato parlare di “economia d’impresa”, o di “economia di mercato”, o semplicemente di “economia libera”. Ma se con “capitalismo” si intende un sistema in cui la libertà nel settore dell’economia non è inquadrata in un solido contesto giuridico che la metta al servizio della libertà umana integrale e la consideri come una particolare dimensione di questa libertà, il cui centro è etico e religioso, allora la risposta è decisamente negativa» (*Centesimus Annus*, § 42).

In pratica, un capitalismo che pretende di non dover essere regolato da leggi al servizio di un certo livello di programmazione economica, al servizio di un certo livello di redistribuzione, al servizio della piena occupazione, è considerato un sistema sbagliato e ingiusto.

La dignità della persona umana è la cornice nella quale si incastona il lavoro. Questo significa, conseguentemente, che il lavoro è un diritto fondamentale di ciascuno, per cui la piena occupazione è necessaria, quindi dobbiamo considerare «la disoccupazione come una vera calamità sociale, soprattutto in relazione alle giovani generazioni» (*Compendio*, § 287). Ulteriormente, il lavoro è necessario per formare e mantenere una famiglia, per avere diritto alla proprietà, per contribuire al bene comune della famiglia umana. Si pensi a come oggi famiglia e lavoro vengano posti, spesso, in rapporto conflittuale. La dottrina sociale cristiana ribadisce che le imprese, le organizzazioni professionali, lo Stato, si devono rendere promotori di politiche di lavoro che non penalizzino le famiglie, ma anzi che le favoriscano. Tutto quello che riduce oltre misura il tempo che un uomo e una donna devono dedicare alla vita familiare non può essere ritenuto giusto.

Per difendere i propri diritti, i lavoratori

possono organizzarsi in modo collettivo, dando luogo alle associazioni sindacali. Il valore e il ruolo del sindacato sono stati rilevati dal magistero sociale fin dalla *Rerum novarum*, come conseguenza della dignità delle persone e del diritto di associazione, ed è stato energicamente ribadito da Giovanni Paolo II nella *Laborem exercens* (§ 20): «l’esperienza storica insegna che le organizzazioni di questo tipo sono un indispensabile elemento della vita sociale, specialmente nelle moderne società industrializzate». Giovanni Paolo II sottolinea l’importanza dell’azione sindacale: un impegno, però, che va realizzato ricercando il giusto bene e non come una lotta per la sopraffazione di altre categorie sociali. La dottrina sociale insegna che i rapporti all’interno del mondo del lavoro vanno improntati alla collaborazione: l’odio e la lotta per eliminare l’altro costituiscono metodi del tutto inaccettabili. Questo significa che le richieste sindacali non devono mai trasformarsi in egoismo di parte. Il sindacato, infatti, deve farsi strumento di solidarietà e di giustizia, quindi non opporsi aprioristicamente ai datori di lavoro, perché la sua funzione è quella d’impegnarsi per i giusti diritti dei lavoratori dentro la più ampia sfera del bene comune. In tale orizzonte, è previsto anche il diritto allo sciopero: «la dottrina sociale riconosce la legittimità dello sciopero quando appare lo strumento inevitabile, o quanto meno necessario, in vista di un vantaggio proporzionato, dopo che si sono rivelate inefficaci tutte le altre modalità di superamento dei conflitti» (*Compendio*, § 304). Questo è un risultato notevole, se si pensa che – per esempio – la maggior parte delle società industrializzate negava tale diritto nel diciannovesimo secolo, e anche nel ventesimo tale diritto non ebbe vita facile e non fu approvato immediatamente.

La dimensione internazionale dell'azione sindacale

di Francesco Lauria

Centro Studi Nazionale Cisl Firenze – Fondazione Ezio Tarantelli

1. Il sindacato deve saper guardare il mondo

Se l'internazionalismo del lavoro, come è noto, nelle sue varie articolazioni e prospettive ideologiche, è antico quasi quanto il sindacato stesso, la necessità di un grande salto di qualità per le organizzazioni sindacali nazionali, riunite in confederazioni internazionali, si è posto con sempre maggiore forza, in particolare con la caduta del muro di Berlino, la fine della guerra fredda, l'abbattimento di barriere doganali, l'apertura dei mercati globali.

Di fronte ad un unico grande mercato globale occorre e occorre, infatti, «rendere compatibile» la difesa dei lavoratori di ogni area del pianeta.

Storicamente, se si esclude il fallito tentativo unitario che aveva coinvolto anche sovietici e americani tra il 1945 e il 1949, il movimento sindacale internazionale, a partire dal secondo dopoguerra, si è ritrovato in tre grandi confederazioni internazionali: la Ictfu (Confederazione internazionale dei sindacati «liberi»), cui ha, da sempre aderito

la Cisl e, prima della Cisl, la Libera Cgil; la Wftu (Federazione sindacale mondiale) progressivamente espressione dei soli paesi del blocco comunista; infine la Wcl (Confederazione mondiale del lavoro), di matrice «cristiana», organizzazione che, come ha ricordato Giuseppe Iuliano in un recente saggio¹, aveva in alcune realtà geografiche (il Belgio delle associazioni operaie cristiane o l'America latina) una certa consistenza.

Dopo lo sgretolamento del “mondo comunista” la Fsm è sostanzialmente scomparsa e il sindacato “libero” si è posto l'esigenza di un'unificazione progressiva che è giunta a compimento con la costituzione a Vienna, nel 2006, della Confederazione internazionale dei sindacati: l'Ituc².

2. Dove siamo?

La creazione di un'unica confederazione sindacale mondiale ha preceduto di pochi mesi l'esplosione della crisi economica globale.

A quindici anni di distanza, nel pieno

¹ G. Iuliano, *Sfide e strumenti del sindacato mondiale*, in Working Paper N° 11 della Fondazione Ezio Tarantelli, <https://www.fondazionetarantelli.it/working-paper-n-11-radici-e-sfide-del-sindacato-mondiale/>

² Per un approfondimento si veda ancora, in generale, il Working Paper N° 11 della Fondazione Ezio Tarantelli, a cura di F. Lauria, intitolato: “*Radici e sfide del sindacato mondiale*”.

dello sconvolgente ed imprevedibile tsunami causato all'emergenza "coronavirus", possiamo volgerci all'indietro e considerare come proprio gli ultimi quindici anni (o quasi) siano stati caratterizzati, da un lato, dalla "grande crisi" e dall'altro, dall'ampiamente citata e sempre più pervasiva immersione dell'umanità nell' "era digitale".

Di fronte ai mutamenti profondi nei meccanismi di funzionamento dei sistemi economici e politici internazionali, il movimento sindacale internazionale ha dovuto fare fronte al fatto che l'era digitale non abbia prodotto autonomamente aumenti di produttività, redditi, consumi ed occupazione.

Il combinato disposto con la crisi economica scoppiata a cavallo degli anni dieci del nuovo millennio ha anche aperto una profonda questione "morale" nella crisi stessa impattando sul rapporto tra etica ed economia, tra sviluppo e sostenibilità³.

A tal proposito appare sempre più necessario essere pienamente consapevoli che la questione sociale, democratica ed ecologica sono strettamente intrecciate e interconnesse, come, peraltro, ci ha ricordato, già da alcuni anni, con estrema chiarezza, la lettera enciclica *Laudato sì'* e come ha, più recentemente, rilanciato la c.d. *Agenda 2030* promossa dalle Nazioni Unite.

Analizzando le possibili vie di uscita dalla crisi globale alcuni autori, a partire da Rifkin, hanno proposto l'immagine di una prossima "eclissi del capitalismo", auspicando lo svi-

luppo di un'economia cooperativa, secondo i modelli del c.d. "*collaborative commons*"⁴.

Il movimento sindacale, a livello mondiale, ha fatto fronte a due variabili strutturali in un'economia globalizzata dell'interdipendenza: le rapide e radicali innovazioni tecnologiche che hanno impattato fortemente sull'organizzazione del lavoro, sui sistemi economici e sui meccanismi produttivi e il crescente carattere finanziario del capitalismo mondiale.

Di fronte all'erosione degli investimenti pubblici si sono registrate una generale crisi della produttività e un calo degli investimenti, a partire da quelli pubblici, peraltro con connotazioni sempre più di carattere finanziario e sempre meno di supporto all'economia reale.

Bassa crescita e calo dell'occupazione hanno generato un aumento significativo delle disuguaglianze che si è tradotto nell'erosione dei sistemi di welfare, nella diminuzione delle retribuzioni e nel problema, connesso alla digitalizzazione, della veloce obsolescenza delle competenze.

Si tratta, chiaramente, di un quadro generale che ha coinvolto soprattutto la c.d. "classe media" dei lavoratori occidentali, da molti commentatori definiti come i veri sconfitti della globalizzazione⁵.

È indubitabile, infatti, che la c.d. "seconda globalizzazione", avviatasi negli anni ottanta del Novecento, esplosa a fine mil-

3 Per un approfondimento generale: A. Berrini, *Declinare crescendo o crescere cambiando?*, Edizioni Lavoro, Roma, 2017.

4 Si vedano ad esempio: J. Rifkin, *The zero marginal cost society. The internet of things, the collaborative commons, the eclipse of capitalism*, Palgrave MacMillan, New York, 2014 e Z. Bauman, M. Magatti, C. Giaccardi, *Il destino della libertà. Quale società dopo la crisi economica?*, Città Nuova, Roma, 2016.

5 Sul tema: Branko Milanovic, *Ingiustizia globale. Migrazioni, disuguaglianze e futuro della classe media*, Luiss University Press, Roma, 2017.

28 Approfondimenti

lennio, abbia modificato la distribuzione del reddito.

A livello mondiale le diseguaglianze di reddito fra paesi (ponderate con la loro popolazione) si sono ridotte grazie alla crescita di Cina, India, ed altre nazioni, con ritmi più rapidi dei paesi “sviluppati”. Ma, in particolare, all’interno dei paesi occidentali, le diseguaglianze sono aumentate considerevolmente rispetto agli anni ottanta: perdenti appaiono, appunto, le classi medie. Occorre, quindi, rompere il nesso fra «nascere bene e avere fortuna nella vita» e ciò, al di là delle effimere ricette “sovraniste”, richiede *governance* globale, poiché non basta più il livello statale e forse nemmeno quello europeo.

Tutto ciò ha avuto indubbiamente un impatto sul ruolo economico e sociale del sindacato a livello mondiale, stretto tra la difesa delle posizioni conquistate nel corso della propria lunga storia e un possibile ruolo da giocare nel favorire un radicale “cambio di paradigma economico” attraverso un profondo processo di trasformazione dei modelli di sviluppo, di redistribuzione del reddito, di rilancio di meccanismi di inclusione, mediazione sociale, interdipendenza.

3. Regolare il lavoro nel piano inclinato del cambiamento

La sfide che il sindacato si trova di fronte nei prossimi dieci anni sono note: la prima è certamente l’erosione globale della contrattazione collettiva sia, soprattutto, a livello

nazionale di settore che, in forme più articolate e con dinamiche differenziate, a livello aziendale.

L’erosione contrattuale ha portato alcuni commentatori a parlare di vera e propria “fine del contratto nazionale di settore⁶”, con un conseguente processo di “mercattizzazione” spinta dei rapporti di lavoro e una ridefinizione/riduzione dei sistemi complessivi di protezione sociale, connessi anche all’aumento del lavoro non standard e ai processi di individualizzazione delle società, a partire da quelle c.d. “occidentali”.

Questo quadro complesso pone il sindacato, ma anche l’associazionismo datoriale, di fronte ad un sistema di relazioni industriali senza più confini nazionali⁷ ed in cui, anche di fronte alla sempre maggiore finanziarizzazione dell’economia e delle imprese, si assiste ad una complessiva e globale riduzione dei tassi di sindacalizzazione e di consistenza delle organizzazioni imprenditoriali.

Molte delle possibili risposte sindacali ridefiniscono il campo della tutela tradizionale: dai nuovi processi di mutualismo, all’estensione e personalizzazione dei sistemi di servizi, ai percorsi di innovazione nella contrattazione aziendale e di promozione della democrazia economica, all’inclusione, attraverso nuove modalità associative dei c.d. “nuovi lavori”, ai percorsi di coinvolgimento nell’accompagnamento di una “giusta transizione” ecologica, fino alla costituzione di reti sindacali globali aziendali nelle imprese multinazionali.

6 È noto lo studio di J. Visser per la Commissione Europea, risalente al 2013: *Wage bargaining institutions: from crisis to crisis*, scaricabile all’indirizzo: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp488_en.pdf.

7 Per un inquadramento storico del processo si veda l’editoriale di Gian Primo Cella e Pietro Causarano del numero 18/2012 della rivista dell’Istituto Sindacale Europeo (Etu) Transfer, scaricabile all’indirizzo: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258912441114>.

In un mondo sempre più interconnesso, molto dell'effettività dell'azione sindacale a livello globale sarà collegato all'approccio alla nuova era tecnologica e al suo essere, come ha ricordato Alberto Berrini, al tempo stesso: "digitale, esponenziale e combinatoria".

Se la tecnologia non è "socialmente neutrale", l'azione sindacale a livello internazionale dovrà dotarsi, infatti, di nuovi strumenti strettamente collegati per il governo dei processi di informatizzazione, robotizzazione e globalizzazione dei luoghi di lavoro.

I temi di come l'impresa 4.0 e la c.d. "sharing economy" si svilupperanno e affronteranno il rapporto tra tecnologia e occupazione saranno al centro del dibattito nei prossimi anni. Essi appaiono comunque già centrali nell'adozione di strategie sindacali di "resilienza" nella rivoluzione digitale e nella sempre più rilevante dimensione, locale e globale, della sostenibilità.

4. Il paradigma integrale della sostenibilità

L'assunto «*posti di lavoro contro tutela ambientale*» – va riconosciuto – ha purtroppo rivestito una notevole rilevanza negli ultimi decenni e necessita di essere fortemente riesaminato ed interrogato.

Il sindacato, ad ogni livello, deve saper promuovere politiche per la sostenibilità, farsi carico dell'individuazione e della promozione di nuove competenze ambientali per i lavoratori e le lavoratrici come per i sindacalisti e le sindacaliste.

Occorre come – ripetiamo – ha spiegato magistralmente Papa Francesco, nell'enciclica *Laudato si'*, rivolta non solo ai cattolici, ma a tutte le donne e gli uomini di buona volontà, un approccio integrale in cui «*la cultura ecologica non si può ridurre a una serie di risposte urgenti e parziali ai problemi che si presentano rispetto al degrado ambientale, all'esaurimento delle riserve naturali e all'inquinamento*». Essa dovrebbe essere «*uno sguardo diverso, un pensiero, una politica, un programma educativo, uno stile di vita e una spiritualità*».

In questo quadro il ruolo del sindacato e delle relazioni industriali può realmente essere determinante; come afferma ancora il Papa «*in qualunque impostazione di ecologia integrale che non escluda l'essere umano è indispensabile integrare il valore del lavoro*».

Di fronte alle nuove sfide della sostenibilità e della digitalizzazione del lavoro è necessario fare eco a quest'enciclica davvero innovativa e profonda che, recuperando il movimento per la giustizia, insito nella storia e nell'essenza delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ricorda come, quando la macchina tende a dominare sull'uomo, è la solidarietà attraverso l'etica sociale a costituire la necessaria reazione contro la «*degradazione dell'uomo come soggetto del lavoro*».

È altrettanto vero che lo stesso paradigma della sostenibilità ci pone di fronte al fatto che la «*mera difesa delle tutele esistenti finisce per creare discriminazioni ingiuste all'interno dello stesso mondo del lavoro*»⁸.

8 Si veda E. Rullani, R. Sebastiani, D. Corsaro, C. Mele, *Sense - Making. La nuova economia del valore*, Franco Angeli, Milano, 2014.

30 Approfondimenti

Se il rapporto tra sindacato e impresa 4.0 non può che portare le organizzazioni dei lavoratori a investire in una vera partecipazione organizzativa, essa non può che essere accompagnata da un allargamento delle frontiere della sindacalizzazione ai lavoratori autonomi o semi-autonomi della c.d. *sharing economy*.

Il sindacato, a livello globale, non può rinunciare a nuove forme di *organizing* (sindacalizzazione/inclusione) che non possono che svilupparsi in una prospettiva partecipativa capace di intercettare anche i processi che portano l'industria a "terziarizzarsi" e ampie fasce del settore terziario a percorrere processi opposti, con processi di filiera sempre più rilevanti tra beni, servizi, logistica e integrazioni aziendali multisettoriali pienamente inserite nelle catene globali del valore.

5. La concreta, necessaria, dimensione globale dell'azione sindacale

Di fronte a questi processi la dimensione internazionale dell'azione sindacale, appare sempre più un elemento pervasivo della rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici del presente e del futuro.

Non una "nicchia per specialisti romantici", ma la leva fondamentale per aprire la "gabbia della gerarchizzazione nella nuova organizzazione del lavoro"⁹.

È questa la vera sfida complessiva che si

pone di fronte al sindacato per promuovere una contrattazione cooperativa volta a percorsi di partecipazione diretta. Nell'ottica della strategia e dell'orizzonte di senso occorre superare, ad ogni latitudine, la "svalutazione culturale" del lavoro.

Da questo punto di vista non può mancare l'investimento della Cisl nella dimensione globale dell'azione sindacale e nella promozione di un sempre più presente sindacato mondiale sia a livello confederale che di settore (le cosiddette "global unions").

Uno sguardo, quello della Cisl sul sindacato mondiale, che ha vissuto di decine e decine di esperienze e relazioni bilaterali, ma che non si è tirato indietro, quando è stato necessario assumere ruoli generali di guida e di indirizzo (si pensi alla segreteria di Enzo Friso, che raccolse gli esiti dell'esplosione della crisi del blocco sovietico all'inizio degli anni Novanta o al contributo cruciale di Emilio Gabaglio, nel 2006, nella ricomposizione storica del movimento sindacale mondiale in un'unica grande confederazione, senza dimenticare, storicamente, i ruoli ricoperti da Giulio Pastore e Bruno Storti nella Confederazione internazionale dei sindacati liberi).

La confederazione sindacale internazionale deve fondarsi anche sul raccordo e sul rilancio delle federazioni mondiali di categoria che operano soprattutto attraverso l'iniziativa di negoziare «accordi quadro internazionali» con le direzioni centrali delle imprese multinazionali per assicurare il rispetto

9 Si vedano, ad esempio, le riflessioni di Luciano Pero nelle interessanti pubblicazioni: *Le persone e la fabbrica. Una ricerca sugli operai Fiat Chrysler in Italia*, Guerini Next, Milano 2015 e *Le leve dell'innovazione. Lean, partecipazione e smartworking nell'era 4.0*, Guerini Next, Milano 2017.

dei diritti sociali fondamentali lungo tutta la loro filiera produttiva¹⁰.

Si tratta, per ora, di poche centinaia di accordi, non sempre del tutto esigibili, soprattutto nella catena di fornitura, ma che tracciano la strada verso lo sviluppo di una contrattazione collettiva di livello transnazionale in grado di introdurre elementi di regolazione sociale decisiva nei processi di globalizzazione.

Non c'è dubbio che il sindacato mondiale abbia assunto negli ultimi quindici anni maggior autorevolezza sul piano internazionale¹¹.

Perché esso, però, possa esprimere a fondo tutte le proprie potenzialità è necessario che la dimensione internazionale dell'azione sindacale, complemento e proiezione ormai indispensabile di quella nazionale e locale, entri a pieno titolo a far parte, nel quotidiano, delle scelte e delle priorità dei sindacati aderenti.

Solo così il sindacalismo mondiale avrà la coesione e la forza necessarie per perseguire efficacemente l'obiettivo del «governo democratico dell'economia globalizzata negli inte-

ressi del lavoro che essa considera superiori a quelli del capitale», come recita in modo inequivocabile la Dichiarazione dei principi votata a Vienna all'atto della fondazione della Confederazione Sindacale Internazionale, con una formulazione, su questi temi, a decenni di distanza, incredibilmente vicina allo Statuto della Cisl¹².

Un'ultima considerazione finale non può essere taciuta.

Vi è un grande tema che lega lo sforzo di tessere proprio le radici del passato alle sfide del futuro, che accomuna periferie e megalopoli, mondo ricco e quello che, una volta, chiamavamo «Sud del mondo»: quello del necessario e urgente cambio di paradigma dell'economia capitalistica dello scarto.

Si tratta di una sfida cruciale, al tempo stesso antica e nuova, per il sindacato, per i sindacalisti: la ricerca di generare prospettive di futuro e nuove alleanze per l'umanità e per la persona attraverso il lavoro.

È questa, oggi, l'appassionante frontiera del pieno e concreto valore della dimensione mondiale e solidale dell'azione sindacale.

10 Si veda su questo il Working Paper N°8 della Fondazione Ezio Tarantelli: *Le frontiere della contrattazione. Gli accordi aziendali transnazionali (Tca)* in: <https://www.fondazionetarantelli.it/working-paper-n-8-le-frontiere-della-contrattazione-gli-accordi-aziendali-transnazionali-tca/>

11 A questo proposito non è senza significato che il primo segretario generale della Csi, Ryder, sia stato successivamente eletto direttore generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), caso unico per un sindacalista dalla creazione (1919) di questa istituzione a conduzione tripartita (governi, sindacati, imprenditori).

12 Per un recupero storico della dimensione internazionale della Cisl, fin dalle origini e attraverso i documenti fondativi, è utile la lettura di M. Amigoni, *La Cisl e il Sud del Mondo. L'IscoS nella Cisl: alle origini della cooperazione allo sviluppo*, Edizioni Lavoro, Roma, 2003.

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 non può essere utilizzato solo dall'Agenzia delle Entrate.

Opinioni

Rubriche

33

L'ILO: il lavoro, la giustizia sociale, la libertà sindacale e la prosperità sostenibile (1944-2015)

di Aldo Carera
Presidente della Fondazione Giulio Pastore

I. Il motto «Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso» che l'ILO ha posto nel logo delle celebrazioni del proprio centenario è la chiave di lettura dell'attività realizzata soprattutto da metà Novecento in poi e che ha portato a una nutrita sequenza di convenzioni, protocolli, studi, come si può constatare nel sito del suo Ufficio per l'Italia (cfr. <https://www.ilo.org/rome>). Eppure proprio a metà del secolo scorso, durante la seconda guerra mondiale, l'ILO dovette confrontarsi con il disperato bisogno dei lavoratori di beni primari e con i problemi della malnutrizione, delle malattie e delle carestie. In questo quadro l'ILO, per le sue specifiche competenze, aveva di fronte il dramma della disoccupazione: circa cento milioni di persone era state sradicate dal proprio lavoro.

Per garantirsi un futuro nei nuovi assetti internazionali che si profilavano con l'auspicata fine dello scontro militare, nel fallimento degli istituti costituiti con la pace di Versailles, l'ILO doveva ridefinire il proprio status e il senso stesso della sua azione. Sin dal 1941 una serie di conferenze tra gli stati membri pose a

tema l'obiettivo di perseguire la giustizia sociale e la prosperità dei lavoratori agendo contro le cause della disoccupazione e tenendo conto delle pesanti difficoltà delle attività produttive. Punto d'arrivo fu la Conferenza di Filadelfia dell'aprile/maggio 1944 in cui venne approvata la fondamentale «Dichiarazione sugli scopi e sugli obbiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro». Confidando nella pace a venire e in un nuovo clima dei rapporti internazionali riscontrato nel successivo mese di luglio alla Conferenza di Bretton Woods – che, su ispirazione di J. M. Keynes, avrebbe gettato le basi del sistema di relazioni monetarie internazionali durato fino agli inizi degli anni Settanta – l'ILO proclamava solennemente che il lavoro non è una merce e che i fondamentali diritti umani ed economici devono essere ispirati al principio che «la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti» (**documento n. 1**). Uno dei principi fondamentali riguardava la libertà sindacale, enunciata nel Preambolo dello stesso Statuto dell'ILO.

La libertà sindacale come mezzo idoneo a

migliorare le condizioni dei lavoratori e a garantire la pace venne riaffermata in una convenzione approvata a San Francisco il 9 luglio 1948 sotto sollecitazione dell'Assemblea generale dell'ONU (**documento n. 2**). Un anno dopo, l'8 giugno del 1949, a Ginevra, veniva adottata una «Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (ved. nel sito cit.)».

2. Da allora, nella seconda metà del XX secolo, sulla base delle proclamazioni di Filadelfia e di San Francisco, l'ILO avrebbe adottato un numero crescente di convenzioni su un'ampia gamma di temi: età minima, salari, congedi, sicurezza, lavoro minorile, immigrazione, parità, salute, molestie. Più volte l'ILO ha dovuto constatare la non applicazione in numerosi paesi aderenti del divieto del lavoro forzato e obbligatorio già sottoscritto in una prima convenzione nel 1930 e ribadito nel 1957. Questa inammissibile violazione dei diritti umani, contraria alla dignità del lavoro, si è dimostrata capace di persistere sino ad oggi, adattandosi ai cambiamenti di contesto con la tragica deriva nel caso dei lavoratori e delle lavoratrici migranti, più di tutti vulnerabili e ricattabili sin dall'avvio del traffico delle persone e del reclutamento. Tanto che recentemente, l'11 giugno 2014, l'ILO ha dovuto adottare un ulteriore protocollo sul lavoro forzato per aggiornare la convenzione del 1930.

Peraltro la constatazione della crescente diffusione del lavoro forzato era già stata formulata nella «Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro» adottata il 18 giugno 1998 (**documento n. 3**). Un testo fondamentale, come lo era stata la Dichiarazione di Filadelfia, che denunciava i limiti di una

mondializzazione in grado di favorire la crescita economica ma incapace di garantire il progresso sociale in assenza regole sociali basate su valori comuni, condivisi da tutte le parti interessate, e di un'equa redistribuzione della ricchezza tra tutti coloro che contribuivano a produrla.

Tre anni prima, nel 1995, i capi di Stato e di governo presenti a Copenaghen al Vertice mondiale sullo sviluppo sociale avevano adottato il Programma di azione sui diritti fondamentali dei lavoratori che riguardava la proibizione del lavoro forzato e del lavoro minorile, la libertà sindacale, il diritto di associazione e di contrattazione collettiva, la pari retribuzione per mansioni di pari valore e l'eliminazione di ogni discriminazione nell'accesso al lavoro. Su questi temi venivano confermate le competenze dell'ILO e chiesto agli Stati firmatari delle Convenzioni ILO di dar loro piena attuazione e agli altri Stati di tener conto dei principi in esse sanciti. Con la Dichiarazione del 1998 l'ILO si predisponne a far fronte alle realtà della mondializzazione e al nuovo secolo.

Dieci anni dopo (il 10 giugno 2008) l'ILO adottava una terza solenne enunciazione di principi, dopo quelle del 1944 e del 1998: la «Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta» (**documento n. 4**). Con la sua adozione, i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori dei 182 Stati membri riconoscevano il contributo chiave dell'ILO alla realizzazione del progresso e della giustizia sociale nel contesto della globalizzazione.

La Dichiarazione proponeva un approccio equilibrato tra le esigenze delle singole persone e le soluzioni produttive sul piano nazionale,

fornendo al contempo una piattaforma comune di governance a livello internazionale. L'intento era promuovere e rendere politicamente coerente lo sviluppo sostenibile con le strategie nazionali e internazionali e con le iniziative della cooperazione allo sviluppo, inglobando obiettivi di natura sociale, economica e ambientale. Constatati gli effetti sul mercato del lavoro delle politiche commerciali e delle dinamiche dei mercati finanziari, la Dichiarazione ribadiva le responsabilità dell'ILO nel promuovere presso i paesi membri l'adozione di politiche economiche che avessero al centro l'occupazione. La Dichiarazione lanciava anche un appello alla creazione di nuovi partenariati con entità non statali e attori economici, quali le imprese multinazionali e i sindacati che operano a livello settoriale globale, al fine di rafforzare l'efficacia delle attività e dei programmi operativi dell'ILO.

3. Da ultimo, nel settembre 2015, l'ILO sotto il titolo «Lavoro dignitoso e Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile» ha posto al centro della sua azione il rapporto tra lavoro dignitoso e crescita economica inclusiva, sul presupposto che il lavoro dignitoso possa costituire il motore della crescita **(documento n. 5)**.

La dignità del lavoro era tema del tutto assente delle politiche internazionali sia prima che dopo la crisi finanziaria del 2008, ma nel maggio del 2015 si era alzato il potente monito di papa Francesco nella Lettera enciclica «Laudato si'. Sulla cura della casa comune» (24 maggio 2015). Di fronte al deterioramento globale dell'ambiente, il pontefice chiamava tutti gli abitanti del pianeta a collaborare alla ricerca di uno sviluppo sostenibile e integrale rispetto alla dignità e del valore del lavoro.

Pochi mesi dopo la risoluzione dell'Assemblea generale dell'ONU «Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile» (25 settembre 2015) attribuiva al lavoro dignitoso un ruolo primario per ogni prospettiva di sostenibilità umana e ambientale. Gli obiettivi 2030, affermava il Segretario Generale delle Nazioni Unite, Ban Kimoon, «intervengono sulla necessità che tutti gli esseri umani siano in grado di vivere una vita dignitosa libera da povertà, fame e diseguaglianze, per far sì che tutti gli uomini e tutte le donne, le ragazze e i ragazzi siano in grado di sviluppare appieno il proprio potenziale. Questi obiettivi impegnano tutti noi ad essere cittadini del mondo responsabili, che si prendono cura dei meno fortunati, come pure delle misure sul clima e sugli ecosistemi del nostro pianeta da cui dipendono tutte le forme di vita».

L'apporto dell'ILO all'Agenda 2030 si fonda sulla convinzione che «il lavoro dignitoso crea vantaggio non solo per i singoli lavoratori e per le loro famiglie ma per tutta l'economia locale. Il potere di acquisto alimenta la crescita e lo sviluppo di imprese sostenibili, in particolare delle piccole imprese, che a loro volta sono in grado di assumere più lavoratori, migliorandone la retribuzione e le condizioni. Il lavoro dignitoso inoltre aumenta il gettito fiscale degli Stati, che sono quindi in grado di finanziare politiche sociali per proteggere coloro che non riescono a trovare un lavoro o sono inabili al lavoro. La promozione dell'occupazione e delle imprese, la garanzia dei diritti sul lavoro, l'ampliamento della protezione sociale e lo sviluppo del dialogo sociale costituiscono i quattro pilastri dell'Agenda del lavoro dignitoso dell'ILO, assumendo la questione di genere quale tema

trasversale. Il lavoro dignitoso per tutti riduce le disuguaglianze e accresce le capacità di resistenza. Le politiche sviluppate attraverso il dialogo sociale sostengono popoli e comunità nel far fronte all'impatto dei cambiamenti climatici, agevolando la transizione verso un'economia più sostenibile. Non da ultimo, la dignità, la speranza e il senso di giustizia sociale che scaturiscono dalla possibilità di avere un lavoro dignitoso promuovono la costruzione e il mantenimento della pace sociale. È essenziale non sottovalutare le sfide future per il mondo del lavoro. La disoccupazione mondiale rimane a livelli inaccettabilmente elevati, circa 200 milioni di persone sono disoccupate e centinaia di milioni di persone versano in una situazio-

ne di povertà attiva. Inoltre i prossimi 15 anni vedranno notevoli trasformazioni nelle modalità in cui svolgiamo il nostro lavoro, in ragione dei cambiamenti tecnologici, ambientali e demografici. Sarà tuttavia pur sempre possibile realizzare entro il 2030 i concetti di sviluppo sostenibile contenuti in questa Agenda così votata alla trasformazione se saremo in grado di riunirci in un partenariato globale di governi, imprese e organizzazioni sindacali, con il supporto delle organizzazioni multilaterali, della società civile e dei semplici cittadini. Ciascuno di noi ha un ruolo da svolgere per garantire che nessuno venga escluso».

Documenti

Documento I

«Dichiarazione sugli scopi e sugli obiettivi dell'Organizzazione internazionale del Lavoro e sui principi che devono ispirare l'azione degli Stati che ne fanno parte»

(Filadelfia, 10 maggio 1944)

I.

La Conferenza riafferma i principi fondamentali sui quali l'Organizzazione è basata, e cioè che:

- (a) il lavoro non è una merce;
- (b) le libertà di espressione e di associazione sono condizioni essenziali del progresso sociale;
- (c) la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti;

(d) la lotta contro il bisogno dev'essere continuata in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui e concertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti governativi, discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune.

II.

Convinti che l'esperienza ha dimostrato pienamente la fondatezza della dichiarazione che figura nel preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e cioè che una pace durevole non può essere stabilita che sulla base della giustizia sociale, la Conferenza afferma che:

(a) tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali;

(b) il raggiungimento delle condizioni che permettano di conseguire questi risultati deve costituire lo scopo principale dell'azione nazionale ed internazionale;

(c) tutti i programmi d'azione ed i provvedimenti presi sul piano nazionale ed internazionale, specialmente nel campo economico e finanziario, devono essere giudicati da questo punto di vista ed accettati soltanto nella misura in cui appaiono capaci di favorire, e non di ostacolare, il raggiungimento di quest'obiettivo fondamentale;

(d) è compito dell'Organizzazione internazionale del Lavoro di esaminare e di considerare alla luce di quest'obiettivo fondamentale, nel campo internazionale, tutti i programmi d'azione ed i provvedimenti di ordine economico e finanziario;

(e) dopo considerati tutti i fattori economici e finanziari, l'Organizzazione internazionale del Lavoro ha veste per includere nelle decisioni e raccomandazioni ogni disposizione che ritenga appropriata.

III.

La Conferenza riconosce il solenne impegno da parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro di assecondare la messa in opera, nei vari paesi del mondo, di programmi atti a realizzare:

(a) la garanzia d'impiego e di lavoro, nonché l'elevazione del tenore di vita;

(b) l'impiego dei lavoratori in occupazioni in cui essi abbiano la soddisfazione di mostrare tutta la loro abilità e conoscenza e di contribuire per il meglio al benessere comune;

(c) la messa in opera, per raggiungere questo scopo, con garanzie adeguate per tutti gli interessati, di possibilità di formazione professionale e di mezzi propri a favorire il trasferimento di lavoratori, ivi comprese le migrazioni di mano d'opera e di coloni;

(d) la possibilità per tutti di partecipare equamente ai benefici del progresso in materia di salari e remunerazioni, e di avere un minimo di salario che permetta di vivere a tutti i lavoratori;

(e) il riconoscimento effettivo del diritto di condurre negoziati collettivi e la cooperazione dei datori di lavoro e dei lavoratori, per il miglioramento continuo dell'efficienza produttiva e per l'elaborazione e l'applicazione della politica sociale ed economica;

(f) l'estensione delle misure di sicurezza sociale per assicurare un provento base a tutti i lavoratori e le cure mediche agli ammalati;

(g) una protezione adeguata della vita e della salute dei lavoratori, qualunque sia la loro occupazione;

(h) la protezione dell'infanzia e della maternità;

(i) un livello adeguato di alimentazione, di alloggio, nonché dei mezzi di ricreazione e di istruzione;

(j) la garanzia di possibilità uguali nel campo educativo e professionale.

Documento 2

«Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale»

(9 luglio 1948)

1. Libertà sindacale

Articolo 1. Ogni Stato membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro per il quale sia in vigore la presente convenzione si impegna a dare esecuzione alle disposizioni seguenti.

Articolo 2.

I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime.

Articolo 3.

1. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di elaborare i propri statuti e regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e la propria attività, e di formulare il proprio programma di azione.

2. Le autorità pubbliche devono astenersi da ogni intervento tale da limitare questo diritto o da ostacolarne l'esercizio legale.

Articolo 4.

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro non sono soggette a scioglimento o a sospensione per via amministrativa.

Articolo 5.

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di costituire federazioni e confederazioni così come di divenirne membri, e ogni organizzazione, federazione o confederazione ha il diritto di divenire membro di organizzazioni internazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 6.

Le disposizioni degli articoli 2, 3 e 4 di cui sopra si applicano alle federazioni ed alle confederazioni delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 7.

L'acquisto della personalità giuridica da parte delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle loro federazioni e confederazioni, non può essere subordinato a condizioni tali da limitare l'applicazione delle disposizioni degli articoli 2, 3 e 4 di cui sopra.

Articolo 8.

1. Nell'esercizio dei diritti che sono loro riconosciuti dalla presente convenzione, i lavoratori, i datori di lavoro e le rispettive organizzazioni sono obbligati, come le altre persone o collettività organizzate, a rispettare la legalità.

2. La legislazione nazionale non dovrà ledere né essere applicata in modo da ledere le garanzie previste dalla presente convenzione.

Articolo 9.

1. La legislazione nazionale dovrà determinare in quale misura le garanzie previste dalla presente convenzione si applicheranno alle forze armate ed alla polizia.

2. In conformità ai principi stabiliti dal paragrafo 89 dell'articolo 19 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la ratifica della presente convenzione da parte di uno Stato membro non pregiudicherà in alcun modo le leggi, sentenze, consuetudini o accordi già esistenti che concedano ai membri delle forze armate e della polizia garanzie previste dalla presente convenzione.

Articolo 10.

Nella presente convenzione, il termine «organizzazione » significa ogni organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro che abbia lo scopo di promuovere e di difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro.

Documento 3

«Dichiarazione dell'organizzazione internazionale
del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro»

(18 giugno 1998)

Considerato che l'ILO è stata fondata nella convinzione che la giustizia sociale è essenziale ad una pace universale e durevole;

Considerato che lo sviluppo economico è essenziale ma non sufficiente ad assicurare equità, progresso sociale e sradicamento della povertà, confermando la necessità per l'ILO di promuovere solide politiche sociali, condizioni di giustizia e istituzioni democratiche;

Considerato che l'ILO dovrebbe, ora più che mai, mobilitare il complesso delle proprie capacità di azione normativa, di cooperazione tecnica e di ricerca in tutti i campi di sua competenza, con particolare riguardo all'occupazione, alla formazione professionale e alle condizioni di lavoro, per fare in modo che, nel contesto di una strategia globale di sviluppo economico e sociale, le politiche economiche e sociali si rafforzino a vicenda al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile su vasta scala;

Considerato che l'ILO dovrebbe tenere in particolare considerazione i problemi delle persone con specifici bisogni sociali, specialmente i disoccupati e i lavoratori migranti, mobilitare e incoraggiare gli sforzi nazionali, regionali ed internazionali mirati a risolvere i loro problemi e promuovere politiche efficaci per la creazione di posti di lavoro;

Considerato che, nell'intento di assicurare la connessione tra progresso sociale e crescita economica, la garanzia dei principi e dei diritti fondamentali nel lavoro riveste una importanza ed un significato particolari in quanto fornisce agli interessati la possibilità di rivendicare liberamente e con pari opportunità la loro giusta partecipazione alla ricchezza che essi stessi hanno contribuito a creare, nonché di realizzare pienamente il loro potenziale umano;

Considerato che l'ILO è l'organizzazione internazionale costituzionalmente preposta e l'organo competente a emanare e seguire le norme internazionali del lavoro, che beneficia del sostegno e del riconoscimento universale in materia di promozione dei diritti fondamentali nel lavoro quali espressi nei suoi principi costituzionali;

Considerato che, in una situazione di interdipendenza economica crescente, è urgente riaffermare l'immutabile natura dei principi e dei diritti fondamentali contenuti nella Costituzione dell'Organizzazione nonché promuovere la loro applicazione universale;

La Conferenza internazionale del Lavoro,

1. Ricorda:

(a) che nell'aderire liberamente all'ILO, tutti i suoi Membri hanno accettato i principi ed i diritti enunciati nella sua Costituzione e nella Dichiarazione di Filadelfia e si sono impegnati ad operare per conseguire il complesso degli obiettivi dell'Organizzazione al meglio delle loro capacità e in piena aderenza alle loro specifiche condizioni;

(b) che questi principi e diritti sono stati espressi e sviluppati sotto forma di diritti e di obblighi specifici nelle Convenzioni riconosciute come fondamentali, tanto all'interno che all'esterno dell'Organizzazione.

2. Dichiarà che tutti i Membri, anche qualora non abbiano ratificato le Convenzioni in questione, hanno un obbligo, dovuto proprio alla loro appartenenza all'Organizzazione, di rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede e conformemente alla Costituzione, i principi riguardanti i diritti fondamentali che sono oggetto di tali Convenzioni:

- (a) libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva;
- (b) eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;
- (c) abolizione effettiva del lavoro minorile;
- (d) eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.

3. Riconosce l'obbligo da parte dell'Organizzazione di assistere i suoi Membri, a fronte dei loro bisogni accertati e dichiarati e allo scopo di conseguire tali obiettivi, attraverso il pieno utilizzo delle sue capacità costituzionali, operative e di bilancio, compresa la mobilitazione delle risorse e degli aiuti esterni, nonché incoraggiando le altre organizzazioni internazionali con cui l'ILO ha stabilito delle relazioni, secondo l'articolo 12 della sua Costituzione, a sostenere tali impegni:

- (a) offrendo cooperazione tecnica e servizi di consulenza mirati a promuovere la ratifica e l'applicazione delle Convenzioni fondamentali;
- (b) assistendo quei Membri non ancora in condizione di ratificare l'insieme o alcune di queste Convenzioni nei loro sforzi di rispettare, promuovere e realizzare i principi riguardanti i diritti fondamentali oggetto di tali Convenzioni;
- (c) aiutando i Membri nei loro sforzi atti a instaurare un clima propizio allo sviluppo economico e sociale.

4. Decide che, al fine di rendere pienamente effettiva la presente Dichiarazione, sarà attivata una strumentazione promozionale, credibile ed efficace, secondo le modalità specificate nell'allegato, che sarà considerato parte integrante della presente Dichiarazione.

5. Sottolinea che le norme internazionali del lavoro non dovranno essere utilizzate per finalità di protezionismo commerciale e che nulla nella presente Dichiarazione e nei suoi "seguiti" potrà essere invocato o comunque usato a tale scopo; inoltre, il vantaggio comparativo di un qualunque Paese non potrà in alcun modo essere messo in discussione da questa Dichiarazione e dall'allegato documento relativo ai suoi "seguiti".

Documento 4

Portata e principi della «Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta»

(10 giugno 2008)

La Conferenza riconosce e dichiara che:

A.

In un contesto in rapido mutamento, l'impegno e gli sforzi dei Membri e dell'Organizzazione per dare attuazione al mandato costituzionale dell'ILO, anche attraverso le norme internazionali del lavoro, e porre la piena occupazione produttiva e il lavoro dignitoso al centro delle politiche economiche e sociali, devono basarsi sui quattro obiettivi strategici dell'ILO, tutti di pari im-

portanza, attorno ai quali si articola l'Agenda del lavoro dignitoso e che possono essere così sintetizzati:

(i) promuovere l'occupazione tramite la creazione di un contesto istituzionale ed economico sostenibile nell'ambito del quale:

- gli individui possano sviluppare e aggiornare le capacità e le competenze necessarie che gli consentano di avere un'occupazione produttiva per il loro sviluppo personale e il benessere comune;
- tutte le imprese, pubbliche o private, siano sostenibili, così da garantire la crescita e la creazione di maggiori opportunità e prospettive di lavoro e di reddito per tutti;
- le società possano raggiungere i propri obiettivi di sviluppo economico, buona qualità della vita e progresso sociale;

(ii) sviluppare e potenziare strumenti di protezione sociale – sicurezza sociale e protezione dei lavoratori – che siano sostenibili e adeguati al contesto nazionale, ivi compresi:

- l'estensione della sicurezza sociale a tutti, incluse le misure volte a garantire un reddito minimo a chiunque abbia bisogno di una tale protezione, e l'adeguamento del suo campo di applicazione e della sua portata per rispondere ai nuovi bisogni e alle incertezze determinate dal rapido mutare delle tecnologie, della società, degli assetti demografici e dell'economia;
- condizioni di lavoro che preservino la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- la possibilità per tutti di godere in modo equo dei vantaggi del progresso in materia di salari e redditi, durata del lavoro e altre condizioni di lavoro, un salario minimo di sussistenza per tutti i lavoratori e per coloro che necessitano di tale protezione;

(iii) promuovere il dialogo sociale e il tripartitismo come strumenti più adeguati per:

- adattare l'attuazione degli obiettivi strategici alle esigenze e alle circostanze di ciascun paese;
- tradurre lo sviluppo economico in progresso sociale, e il progresso sociale in sviluppo economico;
- facilitare la costruzione del consenso sulle politiche nazionali e internazionali che hanno un impatto sulle strategie e sui programmi per l'occupazione e il lavoro dignitoso;
- rendere efficaci la normativa e le istituzioni del lavoro, in particolare rispetto al riconoscimento del rapporto di lavoro, alla promozione di buone relazioni industriali e alla creazione di sistemi efficaci di ispezione del lavoro;

(iv) rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali nel lavoro, che rivestono particolare importanza come diritti e come condizioni necessarie alla piena realizzazione di tutti gli obiettivi strategici, a partire dalla considerazione:

- che la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione col-

- lettiva sono particolarmente rilevanti per il raggiungimento dei quattro obiettivi strategici;
- che la violazione dei principi e dei diritti fondamentali nel lavoro non può essere né invocata né utilizzata come un vantaggio comparato legittimo e che le norme internazionali del lavoro non dovrebbero essere utilizzate a fini di protezionismo commerciale.

B.

I quattro obiettivi strategici sono inseparabili, interconnessi e si sostengono a vicenda. Il mancato raggiungimento di uno di essi pregiudicherà la realizzazione degli altri. Per avere un impatto ottimale, gli sforzi compiuti per promuoverli dovrebbero essere parte di una strategia dell'ILO globale e integrata a favore del lavoro dignitoso. La parità di genere e la non discriminazione vanno considerati quali tematiche trasversali a tutti gli obiettivi strategici summenzionati.

C.

Spetta ai Membri stabilire come raggiungere gli obiettivi strategici, nel rispetto dei propri obblighi internazionali e dei principi e dei diritti fondamentali nel lavoro, nonché tenendo in dovuta considerazione, tra gli altri aspetti:

- (i) le condizioni e le circostanze nazionali, come anche le esigenze e le priorità espresse dalle organizzazioni rappresentative degli imprenditori e dei lavoratori;
- (ii) l'interdipendenza, la solidarietà e la cooperazione tra tutti i Membri dell'ILO, caratteristiche più che mai pertinenti nel contesto dell'economia globale;
- (iii) i principi e le disposizioni previste dalle norme internazionali del lavoro.

Documento 5

«Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, una piena occupazione produttiva e lavoro dignitoso per tutti».

Obiettivo 8 dell'Agenda 2030 dell'ILO (settembre 2015)

#1- Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo.

- 1.1 Entro il 2030, eradicare l'estrema povertà – che corrisponde alle persone che vivono con meno di 1,25 dollari al giorno – per tutti i popoli in tutti i luoghi.
- 1.2 Entro il 2030, almeno dimezzare la percentuale degli uomini, delle donne e dei bambini che vivono nella povertà in tutte le sue dimensioni secondo le definizioni nazionali.

- 1.3 Applicare sistemi di protezione sociale adatti alle condizioni nazionali.
- 1.4 Garantire che tutti gli uomini e tutte le donne abbiano pari diritti alle risorse economiche, ivi compresa la microfinanza.

#2- Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile.

- 2.3 Raddoppiare la produttività agricola e i redditi dei piccoli produttori alimentari.
- 2.4 Applicare pratiche agricole resistenti atte ad aumentare la produttività e la produzione.

#3- Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

#4- Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

- 4.4 Entro il 2030, aumentare in modo significativo il numero dei giovani e degli adulti provvisti delle qualifiche – in particolare le qualifiche tecniche e professionali – rilevanti per l'occupazione, per i posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditorialità.
- 4.5 Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire pari accesso a tutti i livelli di istruzione.

#5- Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

- 5.1 Porre fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e tutte le ragazze.
- 5.2 Eliminare tutte le forme di violenza contro tutte le donne e tutte le ragazze nell'ambito pubblico e privato, in particolare la tratta di esseri umani.
- 5.4 Riconoscere e valutare le cure e il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, di infrastrutture e di politiche di protezione sociale, e attraverso la promozione della condivisione delle responsabilità all'interno del nucleo familiare, in conformità con le circostanze nazionali.
- 5.5 Garantire la partecipazione piena e effettiva delle donne e le pari opportunità per la dirigenza a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

#6- Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie.

#7- Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.

#8- Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

- 8.1 Sostenere la crescita economica pro capite in conformità con le circostanze nazionali e, in particolare, una crescita annua del prodotto interno lordo pari almeno al 7 per cento nei paesi meno avanzati.
- 8.2 Realizzare livelli più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il po-

tenziamento tecnologico e l'innovazione, puntando in particolare sui settori ad alto valore aggiunto e su quelli ad alta intensità di manodopera.

- 8.3 Promuovere le politiche orientate allo sviluppo a sostegno delle attività produttive, della creazione di posti di lavoro dignitosi, dell'imprenditorialità, della creatività e dell'innovazione, e incoraggiare la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.
- 8.4 Migliorare progressivamente, entro il 2030, l'efficienza globale delle risorse in consumo e in produzione, e cercare di dissociare la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sulla produzione e sul consumo sostenibili, sotto la guida dei paesi sviluppati.
- 8.5 Entro il 2030, realizzare l'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso per tutte le donne e tutti gli uomini, in particolare i giovani e i disabili, come pure la parità retributiva per un lavoro di uguale valore.
- 8.6 Entro il 2020, ridurre in modo significativo la percentuale dei giovani che sono fuori dal mercato del lavoro, dalla scuola e dalla formazione.
- 8.7 Prendere misure immediate ed efficaci per eradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta degli esseri umani, e garantire il divieto e l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile, in particolare il reclutamento e l'utilizzo dei bambini soldati, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile sotto tutte le sue forme.
- 8.8 Proteggere i diritti sul lavoro e promuovere ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e coloro che sono nell'occupazione precaria.
- 8.9 Entro il 2030, elaborare e applicare politiche per promuovere il turismo sostenibile, atte a creare posti di lavoro e a promuovere la cultura e i prodotti locali.
- 8.10 Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e estendere l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti.
- 8.a Aumentare il sostegno all'aiuto per il commercio nei paesi in via di sviluppo, in particolare i paesi meno sviluppati, anche attraverso il Quadro integrato rafforzato per l'assistenza tecnica in ambito commerciale ai paesi meno sviluppati.
- 8.b Entro il 2020, sviluppare e mettere in opera una strategia globale per l'occupazione giovanile, e attuare il Patto globale per l'occupazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Per un'etica del lavoro

di Sabino Caronia
Saggista e scrittore

A proposito del luddismo Beppe Grillo scrive: “Il luddismo è stato un movimento di protesta operaia che si è sviluppato all’inizio del XIX secolo in Inghilterra, caratterizzato dal violento sabotaggio della produzione industriale. Macchinari come il telaio meccanico erano infatti considerati una minaccia dai lavoratori salariati, perché causa dei bassi stipendi e della disoccupazione. Ancora oggi con il termine luddismo si indicano tutte le forme di lotta violenta contro l’introduzione di nuove macchine e ogni resistenza operaia al mutamento tecnologico. Roba d’altri tempi? Non proprio”. Il problema certo esiste e giustamente l’articolaista osserva: “Viviamo un momento di transizione, la tecnologia farà sempre più parte del futuro della nostra vita.

“In meno di un decennio, la maggior parte delle mansioni sul posto di lavoro saranno svolte da macchine piuttosto che da esseri umani”. Sono le ultime previsioni sul mondo del lavoro del World Economic Forum nel suo rapporto Job swap: The Future of Jobs”.

Ci si attenderebbe una proposta di riqualificazione del lavoro.

Ma ecco la sua incredibile soluzione: “In questo quadro, a dir poco drammatico, dobbiamo sempre più sostenere il reddito universale, l’unica forma di futuro possibile. Oggi abbiamo 8 milioni di poveri, persone che sono sotto la soglia di povertà e i due terzi ha tre lavori. Quindi il lavoro non garantisce più nulla. È il reddito che ti inserisce nella società o ti espelle da essa se non hai reddito. L’unico paradigma che ci porterà nel futuro sarà un reddito universale per tutti”.

Di fronte ad una proposta così provocatoria vien fatto di ricordare Luciano Bianciardi che è stato forse il primo scrittore italiano a perder tempo intorno alla questione del lavoro precario.

Basti pensare al ciclo che comprende *Il lavoro intellettuale*, *L’integrazione* e soprattutto *La vita agra* da cui è tratta la seguente citazione: “Uno dei miei punti di forza – lo ripetevo sempre ad Anna – doveva essere la puntualità nelle consegne. Altro punto, non rifiutare mai nessun lavoro. Il lavoro e la salute sono sempre i benvenuti, e chi li disprezza e li guasta è un mentecatto. Terzo punto, non andare mai a letto prima di aver

finito un certo numero di cartelle a macchina. Venti cartelle ogni giorno, compresa la domenica. Venti cartelle di duemila battute. Tutti i giorni, perché poi bisogna calcolarci anche il tempo per rileggere, tre o quattro giorni al mese in tutto, e un giorno va perduto per fare il giro delle consegne, alla fine del mese. Sono perciò venticinque giorni a cartelle piene, cinquecento cartelle mensili complessive, che a quattrocento lire l'una danno duecentomila lire mensili”.

Alle “larve” di Bianciardi si possono accostare i lavoratori alienati dei romanzi di Volponi a partire da *Memoriale*, pubblicato nello stesso anno de *La vita agra* (1962), fino a *Le mosche del capitale* dove non ci sono più personaggi perchè nessuno agisce come tale, ma l'unico personaggio è il potere.

Al riguardo risulta eloquente il dialogo che il Nostro, conterraneo di Leopardi, riferisce in *Le mosche del capitale* tra il computer elettronico e la luna dove a campeggiare, al posto degli uomini, sono gli animali e persino gli oggetti: “Ma dimmi che altro parla intorno a te? Tutto. È un parlamento assillante. Parlano le seggiole gli sgabelli i tavoli i posacenere le matite le porte... Tutti di continuo, da soli e fra loro, e tutti secondo la loro lingua, cioè la posizione e la funzione loro assegnata... Soprattutto parlano le poltrone... Si sentono importanti perchè accolgono e abbracciano quanti si siedono a pensare e a comandare...”.

Negli anni del benessere si poteva leg-

gere il romanzo di Beppe Fenoglio *La malora* come una testimonianza del passato, di un mondo irrimediabilmente tramontato, alla maniera del Verga col suo universo di una miseria dalla quale è impossibile trovare scampo, una vicenda dove i sentimenti paiono qualcosa che può acquistare rilievo solo dopo aver mangiato e aver la certezza di poter mangiare domani.

E infatti Vittorini, che pure apprezzava Fenoglio, vide in *La malora* una sorta di vacuo neoverismo e scrisse: “Degli scrittori che i Gettoni hanno presentato del tutto nuovi Beppe Fenoglio è uno su cui siamo più inclini a puntare. Piemontese delle colline, soldato dal '41 al '43, poi partigiano fino al '45, e oggi procuratore, ad Alba, d'una ditta vinicola, egli ci diede il suo primo libro, I ventitre giorni della città di Alba, al principio del '52. Questo che ora gli pubblichiamo, poco più di due anni dopo, è per molti aspetti più bello nello stesso senso di rappresentazione (e rappresentazione a contropelo) di quanto può essere aspro l'uomo con l'uomo. Racconta di rapporti umani in campagna ridotti alla nuda spietatezza (anche tra marito e moglie, e anche tra padre e figli) del rapporto di lavoro. Ma ci conferma in un timore che abbiamo sul conto proprio dei più dotati tra questi giovani scrittori dal piglio moderno e dalla lingua facile. Il timore che, appena non trattino più di cose sperimentate personalmente, essi corrano il rischio di ritrovarsi al punto in cui erano, verso la fine dell'ottocento, i provinciali del naturalismo, i Faldella, i Remigio Zena: con

gli «spaccati» e le «fette» che ci davano della vita; con le storie che ci raccontavano, di ambienti e di condizioni, senza saper farne simbolo di storia universale; col modo artificiosamente spigliato in cui si esprimevano a furia di afrodisiaci dialettali. È solo un rischio ch'essi corrono. Un dirupo lungo il quale camminano. Ma del quale è bene che siano avvertiti”.

È vero invece che, come in tutti i classici, la situazione, estrapolata dal suo contesto, può ben essere adattata alla situazione odierna e la dignità nel resistere di Agostino può ben essere intesa come la dignità del lavoro.

Quello del resto per Vittorini non sarebbe stato il solo incidente di percorso, come dimostra la celebre considerazione sul *Gattopardo*, il romanzo di cui egli soprattutto non apprezzava la “marmorea indifferenza” nei confronti del contesto sociale: “Il libro è certo piacevole, e si pone senza dubbio su un elevato livello letterario, ma non è di ‘alta’ statura. Fosse uscito intorno al 1930 si potrebbe collocarlo nella storia letteraria italiana un pò più su (ma anche tanto più a destra) delle fatiche di Nino Savarese. Uscito oggi finirà per restarne al di sotto”.

Se Vittorini, rispondendo ad un'inchiesta sui rapporti tra cultura e mondo del lavoro, ha potuto dichiarare che “il lavoro è anche cultura nella misura in cui il fare è anche ricerca e creazione”, Primo Levi in *La chiave a stella* ha scritto: “Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può

donare, l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono”. Certo “Per esaltare il lavoro, nelle cerimonie ufficiali viene mobilitata una retorica insidiosa, cinicamente fondata sulla considerazione che un elogio o una medaglia costano molto meno di un aumento di paga e rendono di più; però esiste anche una retorica di segno opposto, non cinica ma profondamente stupida, che tende a denigrarlo, a dipingerlo vile, come se del lavoro, proprio od altrui, si potesse fare a meno, non solo in Utopia ma oggi e qui: come se chi sa lavorare fosse per definizione un servo, e come se, per converso, chi lavorare non sa, o sa male, o non vuole, fosse per ciò stesso un uomo libero”. Quindi: “Si può e si deve combattere perché il frutto del lavoro rimanga nelle mani di chi lo fa, e perché il lavoro stesso non sia una pena, ma l'amore o rispettivamente l'odio per l'opera sono un dato interno, originario, che dipende molto dalla storia dell'individuo, e meno di quanto si creda dalle strutture produttive entro cui il lavoro si svolge”.

Quando nel 1978 fu pubblicata *La chiave a stella* ci fu chi gridò allo scandalo. Come si poteva affermare che l'amore o l'odio sono un dato che dipende “meno di quanto si creda dalle strutture produttive entro cui il lavoro si svolge”?

Il lavoro di montatore di gru e tralicci è sentito come liberazione piuttosto che come

oppressione, condanna biblica, e paragonato a quello di chimico e di scrittore. Non a caso a partire da *La chiave a stella* Levi si dedicherà esclusivamente alla scrittura.

La scrittura è “mestiere” (L'altrui mestiere) e “mestiere” è una parola chiave per Primo Levi. Nella sua conversazione con Philip Roth, non a caso intitolata *L'uomo salvato dal suo mestiere*, Levi ribadisce che senza il suo mestiere di chimico non sarebbe sopravvissuto ad Auschwitz.

Certo, a dispetto della scritta posta all'ingresso di Auschwitz (ARBEIT MACHT FREI), quello del Lager non è lavoro ma solo fatica bestiale ed inutile.

Ma c'è un passo significativo alla conclusione di *Se questo è un uomo* che celebra il ritorno al lavoro vero “In mezzo alla sterminata pianura piena di gelo e di guerra, nella cameretta buia pullulante di germi, ci sentivamo in pace con noi stessi e col mondo. Eravamo rotti di fatica, ma ci pareva, dopo tanto tempo, di aver finalmente fatto qualcosa di utile: forse come Dio nel primo giorno della creazione”.

E c'è soprattutto Lorenzo Perrone, il muratore piemontese che viene in soccorso di Levi, con la sua etica dell'opera ben fatta e del lavoro quale premio per l'uomo che attraverso di esso costruisce se stesso: “I personaggi di queste pagine non sono uomini... Ma Lorenzo era un uomo; la sua umanità era pura e incontaminata, egli era al di fuori di questo mondo di negazione. Grazie a Lorenzo mi è accaduto di non dimenticare di essere io stesso un uomo”.

Quello che qui si ritorna è l'ethos del lavoro di Joseph Conrad, il *work* che salva, espressione di umanità e sua realizzazione, come in *Youth* (“*Do or die*” è il motto del *Judea*) il sentimento del mestiere, come in *Cuore di tenebra* (“lo non amo il lavoro - nessun uomo lo ama - ma mi piace ciò che è nel lavoro - la possibilità di trovare te stesso, la tua realizzazione - per te stesso - non per altri - ciò che nessun altro uomo può mai conoscere”) l'orgoglio artigianale, come in *Il nero del Narciso* (ciò che conta per Singleton è la capacità di far bene il proprio mestiere, lo *stair with care*, il “pilotare con cura” a dispetto del mare in tempesta).

Canti del lavoro

di Letizia Zilocchi
Musicologa

“Il lavoro non è necessario solo per l’economia, ma per la persona umana, per la sua dignità, la sua cittadinanza e anche per l’inclusione sociale”. Con queste parole Papa Francesco definisce il lavoro un bene fondamentale per la persona, un dato essenziale dell’umano, sottolineando, come ha ribadito nell’Angelus in concomitanza con la giornata del Ringraziamento celebrata lo scorso 10 novembre, di far riferimento al lavoro “vero”, quello non sottoposto ad alcun tipo di sfruttamento. Al diritto di poter lavorare corrisponde il dovere per chiunque di volerlo davvero, lapidaria è a questo proposito la sentenza di San Paolo quando ammonisce “chi non vuole lavorare, neppure mangi” (2Ts 3,7-12) e il dovere, per chi ne abbia capacità e autorità, di creare le opportunità di lavoro.

Argomento, questo, talmente importante proprio perché intimamente legato alla sopravvivenza e alla crescita della persona, da essere costantemente presente in ambito musicale dove è trattato nelle sue varie sfaccettature. Il consistente repertorio di canti regionali che accompagnavano l’esecuzione di antichi mestieri, pur con le differenze dovute al legame con il territorio di appartenenza che li caratterizza, presenta simili peculiarità che li accomuna. Anonimato degli autori, esecuzione corale, uso

dell’autoctona lingua gergale, trasmissione orale con conseguenti ed inevitabili modifiche sia alla originaria struttura ritmico melodica che in quella testuale. Inoltre l’uso di effetti sonori utilizzati per compattare, incoraggiare e ridurre le distanze tra gruppi distanti di lavoratori o per richiamare le mandrie come grida, incitamenti, a volte un intercalare di brevi preghiere o giaculatorie che hanno reso ulteriormente complesso il successivo lavoro di trascrizione dei canti. Altra caratteristica è l’uso funzionale del ritmo che serviva a coordinare gesti e movimenti in quelle attività che venivano svolte in gruppo. Nel mondo contadino, ad esempio, la battitura del grano era eseguita ritmicamente con il *correggiato*, attrezzo costituito da due bastoni tenuti insieme da un laccio di cuoio. Il canto dei battipali, di origine veneta, coordinava ritmicamente i movimenti degli operai che dovevano manualmente conficcare sul fondo lagunare i pali sui quali si sarebbero successivamente elevate le costruzioni. Nei canti legati alle fasi della pesca del tonno l’ostinato ritmico serviva per issare le reti nelle quali erano imprigionati i tonni. Varie esecuzioni dei brani attinenti alle attività proposte sono facilmente accessibili in YouTube.

Oltre ad essere sostegno nella esecuzione

di attività, molti canti denunciano problemi specifici divenendo fonte preziosa per prendere atto della realtà sociale del momento. Descrivono la fatica e gli stenti sopportati, non solo del lavoro in sé, peraltro sempre senza alcuna tutela, ma dovuti anche all'abbandono di affetti a causa della stagionalità del lavoro; raccontano la difficoltà di rapporti con il datore di lavoro per remunerazioni inadeguate e tarde ad arrivare; la lontananza dagli affetti, la struggente nostalgia e il desiderio di ricongiungersi a loro; l'enorme divario sociale esistente. È quanto emerge dai canti delle mondine: ad esempio il canto *Bella ciao* che, diverrà solo in seguito, con testo modificato, uno dei canti della Resistenza. Il canto originario così si esprimeva: Alla mattina appena alzata / o bella ciao bella ciao bella ciao ciao ciao / alla mattina appena alzata / in risaia mi tocca andar. E fra gli insetti e le zanzare / o bella ciao bella ciao bella ciao ciao ciao / e fra gli insetti e le zanzare / un duro lavoro mi tocca far. Il capo in piedi col suo bastone / o bella ciao ... / il capo in piedi col suo bastone / e noi curve a lavorar. O mamma mia, o che tormento / o bella ciao... / o mamma mia, o che tormento / io t'invoco ogni doman. Ma verrà un giorno che tutte quante / o bella ciao... / ma verrà un giorno che tutte quante / lavoreremo in libertà.

Si dovrebbero poi ricordare tutti canti che si eseguivano durante i momenti di riposo. La sera, terminata la giornata lavorativa, consumato il pasto, iniziava il tempo del canto,



delle danze, che favorivano la socializzazione, incontri tra i giovani, formazione di nuove coppie, condivisione e scambio di conoscenze.

Tutti gli esempi citati sono legati al lavoro, anche se con tutti i limiti e svantaggi possibili, ma trovato e eseguito. Altri canti raccontano invece la sofferenza di coloro che, in un clima diffuso di fame, miseria e indigenti condizioni di vita legate alla assoluta mancanza di lavoro, abbandonarono la propria terra e emigrarono, spesso verso terre lontane, con la speranza di una migliore opportunità. Un consistente flusso migratorio riguardò soprattutto il continente americano che rappresentò la sola opportunità di un probabile riscatto. Considerando a posteriori la portata di tante energie profuse, assai opportuna e appropriata risulta l'affermazione che circolò: "America ti abbiamo scoperta, ti abbiamo dato un nome, ti abbiamo fatta".

Un canto in particolare, *Trenta giorni di nave a vapore*, descrive assai bene i disagi sopportati dai nostri connazionali i quali, toccato l'agognato suolo, si videro costretti a dormire sul nudo terreno come le bestie. Per loro neanche paglia o fieno a rendere più confortevole il giaciglio, occupati a svolgere il lavoro in un territorio "lungo e largo circondato da fiumi e montagne" e insieme ad altri italiani per costruire paesi e città. Una strofa recita "Merica, Merica, Merica, / còssa sarà 'sta Merica, / Merica, Merica, Merica/ in Merica voglio andar, / e con l'aiuto degli altri italiani abbiamo formato paesi e città". I testi ci fanno partecipi dell'immenso dolore per dover recidere i legami affettivi e spesso, raggiunta la nuova destinazione, del rammarico della scelta fatta, della disillusione e del desiderio di ritornare. Non sempre si coronava il sogno. In *Mamma mia dammi cento lire*, canzone ancora drammaticamente attuale, la giovane protagonista perde la vita per l'affondamento del battello.

In tempi più vicini a noi, anche nell'ambito

della musica cosiddetta leggera, molti autori si sono rivelati sensibili alle problematiche attinenti il lavoro non più legato a stagionali attività agresti ma svolto in fabbrica. La canzone italiana fa proprie le problematiche sociali come l'alienante manualità richiesta della catena di montaggio, la difficoltà del lavoro in miniera, la forte disuguaglianza tra le varie classi sociali, e lo fa in modo niente affatto superficiale. Enzo Jannacci (*Vincenziana e la fabbrica*), Fabrizio de Andrè (*Storia di un impiegato*), Giorgio Gaber (*Operai*) sono un piccolo stralcio di un elenco assai corposo di cantautori impegnati in questo specifico settore.

Infine c'è il caso di coloro che il lavoro non lo cercano affatto. Anche per questa situazione è stato puntualmente creato un canto col quale, quanti vivevano in questa ignavia, venivano apostrofati. Un ironico e sintomatico stornello recita: Voglia di lavorare saltami addosso / E tu pigrizia non m'abbandonare. / Io voglio lavorare meno che posso / La mia vita non voglio strapazzare.





eban

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

