

ERE

EMILIA
ROMAGNA
EUROPA

I TEMI
LAVORO, CONOSCENZA, SINDACATO
CULTURA NELLE CITTÀ
LA TRASFORMAZIONE DELLA MANIFATTURA
LAVORO, SINDACATO E PICCOLE IMPRESE
L'INTERVISTA
VINCENZO COLLA

RIVISTA QUADRIMESTRALE DELL'IRES CGIL
EMILIA-ROMAGNA

N. 17-18 / DICEMBRE 2014


**EDITRICE
SOCIALMENTE**

ERE

EMILIA
ROMAGNA
EUROPA

DIRETTORE RESPONSABILE
LORIS LUGLI

DIRETTORE SCIENTIFICO
VANDO BORGHI

DIRETTORE EDITORIALE
CESARE MINGHINI

COMITATO EDITORIALE

FAUSTO ANDERLINI (Sociologo), ALESSANDRO ARRIGHETTI (Università di Parma), MIRELLA BAGLIONI (Università di Parma), GIAN GUIDO BALANDI (Università di Ferrara), MAURIZIO BERGAMASCHI (Università di Bologna), MARIO BIAGIOLI (Università di Parma), PAOLA BONORA (Università di Bologna), VANDO BORGHI (Università di Bologna), ANDREA BORSARI (Università di Bologna), CRISTINA BRASILI (Università di Bologna), ROBERTO BUONAMICI (Esperto in Scienze Ambientali), FEDERICO CHICCHI (Università di Bologna), FRANCESCO COSSENTINO (Economista), CARLO DE MARIA (Università di Bologna), TIZIANO DRAGHETTI (Esperto Ambientale), ROBERTO FANFANI (Università di Bologna), FRANCESCO GARIBALDO (Sociologo), GIORGIO GOSETTI (Università di Verona), GIOVANNI MOTTURA (Sociologo), MARIO PICCININI (Urbanista), PAOLO PINI (Università di Ferrara), BRUNO RICCIO (Università di Bologna), PIERGIORGIO ROCCHI (Urbanista), MARCO SASSATELLI (Economista), CHIARA SEBASTIANI (Università di Bologna), MARCO TRENTINI (Università di Bologna), MARZIA VACCARI (Università di Bologna)

REDAZIONE

ALFREDO CAVALIERE (COORDINATORE), CARLO DE MARIA (VICE-COORDINATORE), ELOISA BETTI, LORENZO CILLARIO, DAVIDE DAZZI, GIANLUCA DE ANGELIS, DANIELE DIECI, LISA DORIGATTI, CARLO FONTANI, DANIELA FREDDI, MAYDA GUERZONI, BARBARA GRÜNING, FEDERICO MARTELLONI, ALBERTO MATTEI, FRANCESCA MATTIOLI, FLORINDA RINALDINI, MATTEO RINALDINI, GIULIA ROSSI, VOLKER TELJOHANN, STEFANO TUGNOLI

SEDE, DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE

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

ABBONAMENTI

VIA MARCONI 69, 40122 BOLOGNA, TEL. +39 051 294868
abbonamento annuale 3 numeri: € 25
abbonamento sostenitore: € 50
un numero: € 10
pagamenti con BOLLETTINO POSTALE CONTO CORRENTE n. 16465403
intestato a EDITRICE SOCIALMENTE srl

PROGETTO GRAFICO

SERGIO LELLI (www.sergiolelli.it)
IMMAGINE CITTÀ IN CÔPERTINA: GARY YIM / SHUTTERSTOCK.COM

AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE

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

COPYRIGHT

© 2014 EDITRICE SOCIALMENTE srl
VIA MARCONI 69, 40122 BOLOGNA

STAMPA

MIMESIS EDIZIONI SRL (MILANO – UDINE) – VIA MONFALCONE 17/19 – 20099 SESTO SAN GIOVANNI (MI)

ERE

EMILIA
ROMAGNA
EUROPA

INDICE

EDITORIALE

- INVESTIRE IN CULTURA: UN BILANCIO E UN AUSPICIO** 5
VANDO BORGHI, LORIS LUGLI, CESARE MINGHINI

DOMANDARE E RISPONDERE/L'INTERVISTA

- LE SFIDE PER L'EMILIA-ROMAGNA** 8
VINCENZO COLLA

SVOLGERE/I TEMI

1. LAVORI COGNITIVI E SINDACATO: RIFLESSIONI DA UNA RICERCA

- LE DINAMICHE SOCIO-ECONOMICHE TRA ITALIA E EUROPA** 18
CARLO FONTANI

- LE COMPONENTI IMMATERIALI E SOGGETTIVE** 27
DANIELE DIECI

- RIPENSARE IL WELFARE NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA** 33
MARCO MARRONE

- IL LAVORO GRATUITO TRA EMERSIONE ED EMERGENZA** 39
GIANLUCA DE ANGELIS

- LA QUALITÀ NEGATA** 45
DAVIDE DAZZI

- NOTE A MARGINE** 50
ROBERTO BUONAMICI

SVOLGERE/I TEMI

2. CULTURA NELLE CITTÀ

- ESPERIENZE DI CITTADINANZA ATTIVA A BOLOGNA** 58
GIULIANA SANGRIGOLI

- LAVORO CULTURALE: IL CASO DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA** 65
ELISA GIOVANNETTI

- MODENA: IL CAMPO DELLA CULTURA** 72
GILBERTO MAZZOLI

SVOLGERE/I TEMI

3. LA TRASFORMAZIONE SILENZIOSA DELLA MANIFATTURA

- LE SCELTE ETEROGENEE DELLE IMPRESE** 79
ALESSANDRO ARRIGHETTI, AUGUSTO NINNI

- L'EVOLUZIONE DELLE RETI DI IMPRESA: QUALI POLITICHE** 88
DANIELA FREDDI

- IL DUALISMO INDUSTRIALE** 96
FRANCESCO GARIBALDO

SVOLGERE/I TEMI

4. LAVORO, SINDACATO E PICCOLE IMPRESE NEGLI ANNI '70

- OPERAI SENZA STORIA? IL CASO VENETO** 103
GILDA ZAZZARA

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEI DISTRETTI DELLA TOSCANA STEFANO GALLO	109
IL CONFLITTO NELLE AZIENDE METALMECCANICHE BOLOGNESI ELOISA BETTI	116
DECENTRAMENTO ISTITUZIONALE E LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA CARLO DE MARIA	122
PAROLI E CORPI INTERMEDI CHIARA SEBASTIANI	130
PALLOTTOLI E FONDI STRUTTURALI EUROPEI: UN FOCUS PER L'EMILIA-ROMAGNA CRISTINA BRASILI, DIEGO GANDOLFO	135
RIFLETTERE/ARGOMENTI APERTI JOBS ACT: QUEL CHE DICE E QUEL CHE TACE L'INGLESE DI RENZI FEDERICO MARTELLONI	143
ALTERNANZA SCUOLA LAVORO NELL'ACCORDO DUCATI/LAMBORGHINI SIMONETTA PONZI	152
IL PROGETTO DI URBAN@IT ASSUNTA INGENITO	157
ELEZIONI IN TUNISIA: RINASCE LA SPERANZA ANNA SALFI	162
SCORRERE SINDACATI E CONTRATTI MENO INCISIVI IN EUROPA MARCO TRENTINI	167
DECIDERE PUBBLICO E PRIVATO NEL WELFARE LAVINIA BIFULCO	171
LEGGERE IL NUOVO SPIRITO DEL CAPITALISMO / BOLTANSKY/CHIAPELLO JEAN BAPTISTE DEVAUX	176
LA FABBRICA DEL PANICO / VALENTI ALBERTO MATTEI	179
RIPRENDERE LA MOSTRA DI DAVID LYNCH: ARCHEOLOGIA INDUSTRIALE O RITORNO DEL RIMOSSO? VITTORIO BOARINI	181
SCRIVERE IL PANE DELLA POESIA TIZIANA MARIA VERDE	184
EUROPA IN CANTIERE GLOBALIZZAZIONE E COOPERAZIONE TRA SINDACATI A LIVELLO TRANSNAZIONALE VOLKER TELLJOHANN	188
VEDERE/LE IMMAGINI LUIGI MARIA VERDE	

Ospitiamo in questo numero alcune opere di Luigi M. Verde che, interessato ai rapporti tra arte e scienza, conduce una personale ricerca sulle relazioni tra segno fotografico e linguaggio. Consulente informatico, ha iniziato a stampare fotografie in bianco/nero durante il periodo di studi in fisica. Ha svolto varie mostre, tra l'altro presso: il Complesso Basilicale di Cimitile (Na), il Consolato d'Italia a Dortmund, la Stadtische Galerie "sohle 1" di Bergkamen, l'Istituto Italiano per gli Studi Filosofici di Napoli. È raggiungibile all'indirizzo: www.luigiverde.info

INVESTIRE IN CULTURA: UN BILANCIO E UN AUSPICIO

VANDO
BORGHI
LORIS
LUGLI
CESARE
MINGHINI

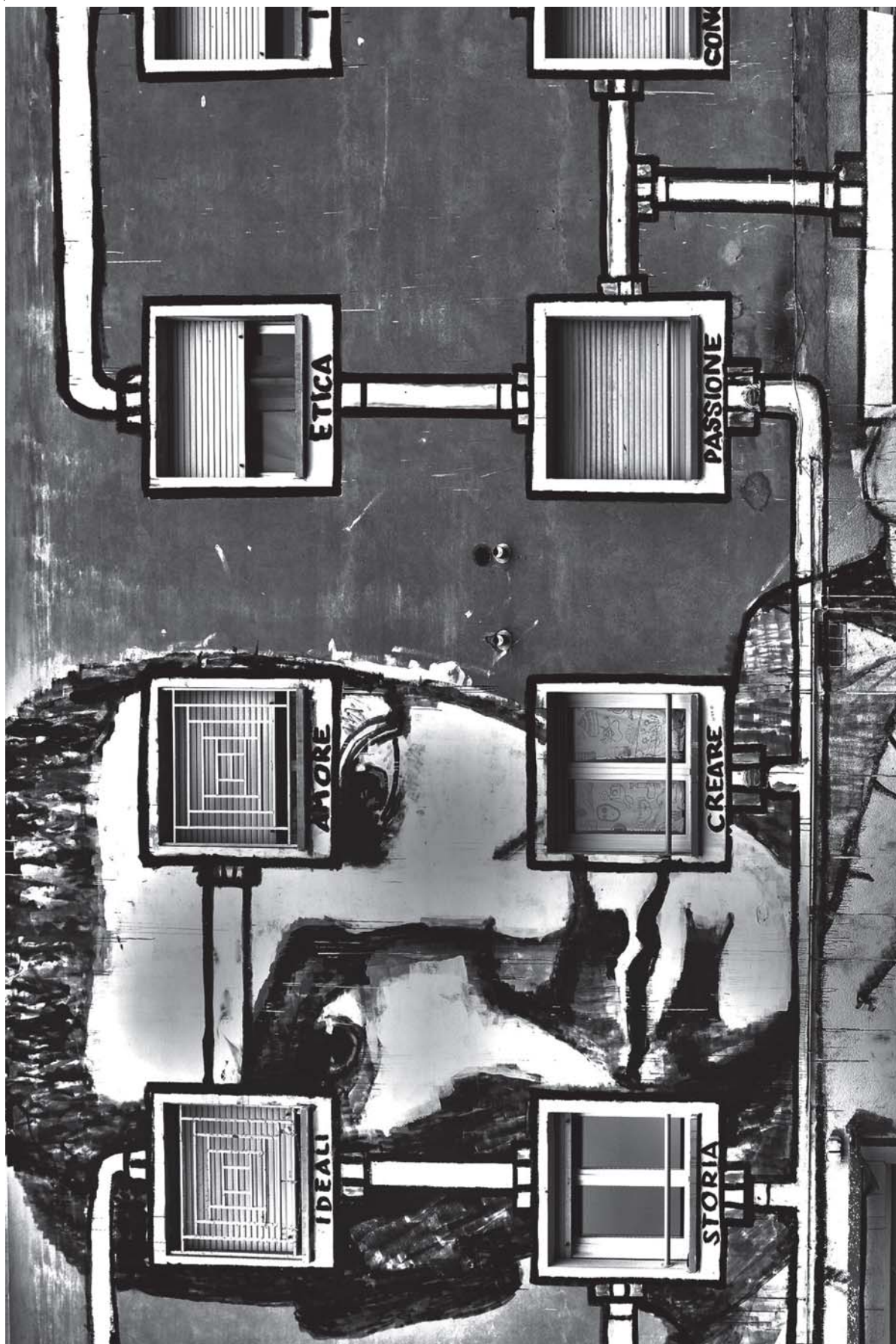
Voltiamo pagina. Dopo sei anni di vita, mandiamo in stampa il primo numero doppio di *ERE* e siamo di fronte a un passaggio nella direzione dell'Ires e della stessa rivista. In questo editoriale dell'attuale direzione, vogliamo tracciare un breve bilancio riflessivo su questa nostra impresa. Nell'editoriale del numero precedente, distribuito agli oltre 700 delegati del congresso regionale della Cgil e recante una significativa intervista a Romano Prodi, veniva posto l'interrogativo sul futuro della rivista e su come poterla rendere ancor più interattiva con il nostro pubblico prevalentemente sindacale. Volevamo in questo modo rendere maggiormente protagonista il gruppo dirigente Cgil nella costruzione del programma editoriale. Alla fine del 2013 avevamo poi organizzato una riuscita iniziativa di incontro con la redazione e i collaboratori, che ha reso evidente come, attraverso questo strumento, si sia creata una sorta di comunità animata da docenti ed intellettuali delle nostre università, ricercatori dell'istituto, un numero significativo di studenti e aspiranti ricercatori, tecnici, attivisti in ambito sindacale, politico, sociale, culturale. Questo costituisce sicuramente un risultato apprezzabile ed apprezzato rispetto al lavoro svolto, utile per determinare nuovi percorsi.

Queste brevi note non vogliono soffermarsi sulla fase critica che attraversa il paese, che pone in modo inedito la questione cruciale del rapporto fra sindacato e politica e chiama in causa lo scenario europeo, che abbiamo con giusta ragione individuato come orizzonte imprescindibile del nostro ragionare. Vogliamo però sottolineare come il lavoro, le sue trasformazioni, il suo intreccio sempre più forte con la conoscenza e quindi la sua soggettività, appaiano con forza il baricentro per leggere lo stato di avanzamento o di arretramento della civiltà contemporanea, e costituiscano il parametro di riferimento per capire come la società, la politica e la democrazia si caratterizzano. Indubbiamente abbiamo assistito all'arretramento del lavoro nella scala d'interesse e di valori di molti protagonisti dell'arena politica, oltretutto al tentativo di trovare scorciatoie per uscire dalla crisi attraverso la compressione dei diritti e la mortificazione delle

parti deboli della società. Siamo convinti anche per questo che raccogliere energie, combinare competenze e approcci differenti, esplorare e intrecciare linguaggi diversi per raccontare il reale che ciascuno sperimenta, costruire vocabolari che consentano a quei linguaggi e a quelle esperienze di entrare in connessione e di prendere forma collettiva – in altre parole, investire in cultura – costituisca un passo indispensabile per poter dare forza alla voce di chi oggi fatica ad interloquire con il potere, a coloro che il sindacato tenta, con alterne fortune, di rappresentare.

In questi anni, fin dal primo numero della rivista, siamo riusciti, crediamo, a dimostrare che cercare nuove alleanze e nuovi interlocutori, immettere energie riflessive nelle attività di ricerca e di scambio con l'organizzazione sindacale, costituisce una delle condizioni utili a rigenerare "sfera pubblica", nonché una base informativa fondamentale per affrontare le contraddizioni che viviamo, segnate da tratti fortissimi di ingiustizia sociale. Abbiamo incontrato grandi disponibilità e costruito una rete ricca di relazioni col mondo dei saperi interessato ad un rapporto più fruttuoso con il sindacato. Un patrimonio da valorizzare nelle forme e nei modi che l'Ires e la Cgil dell'Emilia-Romagna vorranno individuare pur nei cambiamenti a venire. Questo è il bilancio più originale del nostro lavoro di questi anni, del quale *ERE* è stata l'emblema.

Con questo numero doppio dunque *ERE/EmiliaRomagnaEuropa* interrompe le pubblicazioni nella forma, quadrimestrale e cartacea, in cui l'abbiamo pensata e costruita, con l'appassionato sostegno di molti (gli autori sono stati più di 200). Nel ringraziare e abbracciare tutti coloro che hanno collaborato e quelli che ci sono sempre stati vicini, siamo certi che questa impresa intellettuale potrà alimentare nuovi progetti.



A CURA DELLA
REDAZIONE

LE SFIDE PER L'EMILIA-ROMAGNA

VINCENZO COLLA

ERE - Quali sono le principali sfide che l'Emilia-Romagna ha davanti a sé, in particolare in relazione alla proiezione europea e internazionale della sua economia?



Vincenzo Colla

Colla - Noi pensiamo che l'Emilia-Romagna sia una regione che deve essere in grado di stare al passo con le migliori esperienze del mondo, sia dal punto di vista produttivo che dal punto di vista del sistema di welfare. L'Emilia-Romagna ormai è una regione multiculturale. E questa apertura globale è rilevabile anche dal punto di vista economico, attraverso i grandi soggetti imprenditoriali europei ed extra-europei che hanno fatto investimenti importanti nella nostra regione. È opportuno quindi che nell'affrontare i temi relativi alla qualità dei servizi, alla sanità, ecc., vengano prese in esame le migliori esperienze suggerite dal contesto europeo e internazionale. Questa cultura del confronto e della

comparazione in Emilia-Romagna è presente. Ed è diffusa anche tra i lavoratori. Alcuni accordi sindacali innovativi, che abbiamo chiuso nel recente passato, si sono ispirati a determinati esempi stranieri. La capacità di guardare oltre i nostri confini è, dunque, un dato acquisito, una caratteristica importante della nostra terra e ci aiuterà ad affrontare le sfide che si presenteranno nel futuro.

ERE - Le politiche perseguite dall'Unione Europea hanno contribuito a tuo avviso all'aggravamento della crisi?

COLLA - Siamo andati in piazza il 16 e il 25 ottobre proprio contro quelle politiche. Noi intendiamo cambiare gli indirizzi politici odierni, ma – sia ben chiaro – l'Europa la vogliamo. Del resto, è ormai sotto gli occhi di tutti il fatto che le attuali politiche non siano in grado di farci uscire dalla crisi. E per cercare di rispondere a questa *impasse* bisognerebbe considerare una novità di cui pochi parlano. Faccio riferimento a un manifesto del sindacato europeo che dice: *no austerity*, sì a politiche di sviluppo, ma in più pone, in maniera forte e come mai si era fatto nel passato, il tema della redistribuzione. Ho l'impressione che fino a ora non ci sia stata l'attenzione dovuta, anche da parte del sindacato italiano, a questa elaborazione. Ed è lì, invece, la chiave di volta per spostare il consenso di un elettorato che fino a oggi ha sostenuto determinate scelte operate a livello europeo. Non dimentichiamoci, infatti, che

Nato ad Alseno di Piacenza nel '62, Colla ha iniziato la propria esperienza sindacale nel 1980 come delegato di una azienda metalmeccanica ed è entrato nella segreteria provinciale Fiom di Piacenza nel 1985. Due anni dopo è stato eletto segretario generale della stessa Fiom e nel '96 è diventato segretario generale della Cgil piacentina. Nel 2002 è passato in segreteria Cgil regionale, nella quale ha diretto il Dipartimento organizzazione per otto anni. Dal 5 luglio 2010 è stato eletto Segretario Generale. È stato riconfermato, per un secondo mandato, con l'XI Congresso Regionale tenutosi il 24 e 25 marzo 2014, a Riccione.

nonostante i risultati fallimentari delle politiche di austerità, le ultime elezioni europee ci hanno consegnato di nuovo una maggioranza conservatrice, la quale può dunque proseguire per la sua strada, con il sostegno *in primis* della Germania.

ERE - Quali interventi sarebbero, invece, auspicabili da parte dell'Unione Europea?

Colla - A questo proposito vorrei toccare due aspetti. Il primo richiama la necessità di fare una operazione di redistribuzione che parta dalla finanza e crei risorse per investimenti manifatturieri e nel welfare. Stiamo parlando di uno spostamento di dimensioni importanti; nella proposta della Confederazione europea dei sindacati (CES) si parla di una tassazione delle transazioni finanziarie capace di dare 260 miliardi all'anno: sarebbe *cash* per gli investimenti, per le grandi infrastrutture. La strada per uscire dalla crisi è questa. Il tema della redistribuzione dalla rendita e dalla finanza verso gli investimenti è imprescindibile. L'altra operazione che bisogna mettere in campo è di natura squisitamente politica. Mi riferisco a un rafforzamento della politica a livello europeo, che si può realizzare, ad esempio, arrivando all'elezione diretta della Commissione europea, ora nominata dai singoli paesi. Da questo punto di vista, il fatto che il nuovo presidente della Commissione, Jean-Claude Juncker, sia stato proposto, per la prima volta, dalla sua coalizione rappresenta un aspetto positivo. Non lo è altrettanto, naturalmente, il fatto che abbiano vinto i conservatori. Ma sul piano politico non è una banalità quello che è successo. Permane, tuttavia, una situazione nella quale la Commissione non ha un mandato politico diretto. La Commissione, cioè, resta una sorta "condominio", in cui ogni paese si gestisce i suoi appartamenti, con il problema che la Germania è titolare di molti appartamenti...

Una compiuta costruzione politica dell'Europa dovrebbe, inoltre, toccare anche la questione della Banca centrale europea. L'Europa ha una banca, la BCE, che non è in grado di stampare moneta. Come può esistere – è lecito domandarsi – una forte Europa politica senza una banca che sia capace di agire nei momenti difficili come ha fatto la Federal Reserve americana in questi anni?

Si tratta, evidentemente, di aspetti cruciali per il nostro futuro.

ERE - Si sono svolte di recente le elezioni per il rinnovo del consiglio regionale dell'Emilia-Romagna. L'aumento dell'astensionismo in Regione è il risultato più clamoroso. Qual è la tua impressione?

Colla – Si è trattato di un non-voto carico di significati. Sarebbe irresponsabile liquidarlo come un voto qualunquista o di generica protesta. In realtà gran parte degli astenuti ha voluto lanciare un segnale, esprimere un disagio che aspetta risposte. È il disagio di chi non si sente più rappresentato dall'offerta politica esistente, lo si percepiva molto bene nelle piazze e nelle assemblee di questi

> Nella proposta della Confederazione europea dei sindacati (CES) si parla di una tassazione delle transazioni finanziarie capace di dare 260 miliardi all'anno: sarebbe cash per gli investimenti, per le grandi infrastrutture <



mesi. E il fatto che si tratti di una parte così grossa dell'elettorato non può non porre seri interrogativi alla politica e a chi ci governa.

ERE - Cosa pensi della reazione alla crisi in Emilia-Romagna? Nell'attuale scenario politico-economico, quali sono le questioni che ti preoccupano di più e quali le maggiori fonti di speranza?

Colla - Quando si parla di Emilia-Romagna bisogna partire dalla consapevolezza che si fa riferimento a un contesto con caratteristiche peculiari rispetto allo scenario nazionale, pur essendo, la nostra regione, all'interno dello stesso scenario di crisi che si vive in tutto il paese.

La crisi economica, dunque, è senz'altro un tratto uniforme tra contesto regionale e contesto nazionale. Del miliardo di ore di cassa integrazione che abbiamo gestito a livello nazionale, quasi cento milioni hanno riguardato l'Emilia-Romagna. Abbiamo fatto un piccolo miracolo di tenuta. Abbiamo salvato imprese, abbiamo tenuto i lavoratori attaccati alle aziende. Tutto ciò ha confermato il fatto che gli ammortizzatori dentro la crisi sono fondamentali. La nostra è stata una gestione sociale della crisi, ma finalizzata anche al salvataggio di imprese. Faccio un esempio concreto: se noi non avessimo avuto gli ammortizzatori, "la Perla" non l'avremmo mai salvata. In mancanza degli ammortizzatori, non sarebbe stato possibile tenere quelle 400 lavoratrici, con la loro esperienza e la loro professionalità, legate all'impresa; e, a quel punto, nessuno avrebbe più avuto interesse a rilevare il marchio. Si è trattato, insomma, di operazioni sindacali importanti. E, del resto, anche altrove in Italia, si sono fatti salvataggi di questo tipo, altrettanto difficili e altrettanto importanti.

In Emilia-Romagna, però, emerge anche una specificità rispetto al quadro nazionale; specificità sulla quale sarebbe il caso di lavorare a fondo con la nuova Giunta regionale. Negli ultimi anni, sono arrivati nella nostra regione importanti investimenti stranieri. Perché la Philip Morris è venuta in Emilia? È venuta qua perché ci sono delle professionalità, indubbiamente, ma anche perché esiste un tessuto sociale formato da istituzioni che hanno sempre funzionato, un welfare che funziona, una scuola pubblica che ha dato risposte...

Insomma, c'è un tessuto che è stato costruito nel tempo e che ci consente di risultare ancora "attraenti", ma in virtù, appunto, di un lavoro svolto nel passato e di una eredità politico-sociale di cui ci possiamo giovare.

Oggi, il salto di qualità consisterebbe nel capire come attrarre, in maniera attiva e intelligente, nuovi investimenti. Perché ci sono pochi dubbi sul fatto che gli investitori occorre andare a cercarli! Bisogna, cioè, creare un "volano propositivo" a livello istituzionale, sociale e sindacale. Qui intravedo un campo fondamentale di discussione al nostro interno.

> Del miliardo di ore di cassa integrazione che abbiamo gestito a livello nazionale, quasi cento milioni hanno riguardato l'Emilia-Romagna <



ERE - Il Piano territoriale regionale (Ptr) delineato e discusso dalla Giunta Errani a partire dal 2007 era aperto da un documento intitolato *Emilia-Romagna, regione attraente*. L'ambizione era quella di coordinare strategicamente tutti i territori affinché la regione nel suo complesso risultasse attraente per gli investimenti. A tuo parere manca ancora una compiuta strategia a questo proposito?

Colla - In quel disegno c'erano già alcuni elementi fondamentali. Ma è necessario costruire un sistema organico in grado di dialogare con gli investitori. E io non vedo oggi la capacità di darsi una strategia complessiva per attrarre investimenti. È il problema centrale per il futuro di questa regione. Il discorso non riguarda solo le grandi imprese, ma coinvolge anche le filiere della subfornitura, che purtroppo, in tanti casi, si stanno spostando fuori regione e stanno andando all'estero. Sarebbe di importanza fondamentale riuscire a invertire questo processo. Si tratta, evidentemente, di una discussione di politica industriale e di sistema, che comprende al suo interno numerosi aspetti: il modello di contrattazione, il modello di alternanza scuola-lavoro, la formazione di determinate professionalità, il sistema creditizio e finanziario.

Non bisogna poi tacere un punto di debolezza della nostra realtà regionale: noi abbiamo un manifatturiero di qualità, ma non altrettanto si può dire del terziario. E qui bisognerebbe investire. Mi riferisco sia al terziario finanziario, sia al terziario di servizi. Si tratta nel complesso di un terziario frammentato, debole, non di qualità, e non all'altezza della sfida futura di questa regione.

ERE - Quali sono gli aspetti principali dell'eredità che il ciclo di Vasco Errani alla guida della Regione lascia al suo successore? E quali sono le questioni che la Cgil Emilia-Romagna indica al suo successore come più critiche e urgenti?

Colla - Penso che Errani si sia impegnato a fondo nel costruire un modello di relazioni. Era un suo tratto distintivo; proprio l'opposto di quello sta accadendo oggi a livello nazionale. Lui aveva una cultura di relazione con i corpi intermedi. Attenzione, non era uno remissivo, faceva valere l'autorevolezza istituzionale nella discussione; io stesso mi sono trovato molto spesso in difficoltà rispetto alle proposte che lui faceva. Però gli riconoscevi un ruolo, di equità e di rispetto tra i soggetti, una capacità di sintesi autonoma e autorevole, e quindi non inficiata né dal sindacato, né dall'associazione imprenditoriale. Capivi, cioè, che era in grado di arrivare, in maniera meditata, a un suo punto di mediazione.

Quando sei dentro un incubatore siffatto, decidi di starci o di non starci. Noi ci siamo sempre stati. E siamo riusciti a fare degli accordi, che hanno, io credo, dal punto di vista teorico, una valenza di modello a livello nazionale. Il *Patto per attraversare la crisi*, il *Patto per uno sviluppo intelligente e sostenibile...* In questi documenti non si può certo dire che mancasse un canovaccio teorico.

> È necessario costruire un sistema organico in grado di dialogare con gli investitori. E io non vedo oggi la capacità di darsi una strategia complessiva per attrarre investimenti. È il problema centrale per il futuro di questa regione <

> Se guardo al bisogno di avere tecnopoli e centri di ricerca strutturati, alla necessità di un sistema integrato di mobilità e all'obiettivo fondamentale di un sistema coeso tra enti locali e Regione, allora devo dire che siamo ancora indietro <

Il dispiegamento e la *messa in pratica* di questa teoria non hanno poi funzionato sempre nella stessa maniera. Si sono ottenuti risultati importanti in alcuni settori e penso, in primo luogo, al sistema della sanità, dove fare economie di scala è fondamentale e consente, ad esempio, di acquistare uno strumento all'avanguardia, che costa milioni di euro ma che può salvare vite umane, collocandolo in un determinato ospedale, al servizio di tutta l'area geografica circostante. Penso, poi, che nel disegno di Errani ci fosse una traiettoria precisa sulle riforme istituzionali. La nostra è stata una Regione-pilota sulle unioni e sulle fusioni tra comuni. Lì penso che la Regione abbia spinto e fatto cultura anche tra i sindaci, che avevano posizioni più arretrate in materia di sistema istituzionale.

Su altre partite, invece, ritengo che ci sia stato un vuoto e mi riferisco soprattutto al terreno delle politiche industriali. Ecco, qui, non ci si è dimostrati all'altezza delle necessità del momento. Abbiamo fatto, è vero, una operazione splendida con il "bando sul ferro", la gara ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi ferroviari nel territorio regionale, che speriamo vada in porto e che rappresenta una azione importante di politica industriale, ma se guardo al bisogno di avere tecnopoli e centri di ricerca strutturati, alla necessità di un sistema integrato di mobilità e all'obiettivo fondamentale di un sistema coeso tra enti locali e Regione, allora devo dire che siamo ancora indietro.

In definitiva, esistono dei punti di forza stupendi, ma sono rilevabili anche dei punti di debolezza che andrebbero colmati. Il cantiere si deve aprire.

ERE - Si parla molto, ad esempio, in questo periodo del passaggio dal "policentrismo" alla "Regione sistema"...

Colla - Occorre prudenza nel liquidare il policentrismo, che comunque ha fatto la storia di questa regione. Nella discussione sullo statuto della città metropolitana si vedrà se dal policentrismo si esce con un modello cooperativo-federativo, che risponderebbe all'identità profonda dell'Emilia-Romagna, oppure no. Del resto, mi si conceda una battuta, se la cooperazione istituzionale non la mettiamo in pratica in Emilia-Romagna, dove altro la si può fare?

Se invece l'esito di questo periodo di transizione sarà un policentrismo competitivo e corporativo, in cui la città metropolitana intende competere, per conto suo, con il mondo intero, senza curarsi più di tanto delle altre parti della regione, e queste ultime, per reazione, saranno portate a non riconoscere l'importante potenziale della città metropolitana... Beh, allora, ho paura che si vada incontro al rischio di una disgregazione del sistema istituzionale regionale. E non ho ancora capito bene come si possa evitare questo pericoloso scenario. Ho visto documenti, ad esempio quelli prodotti dai sindaci, che mi pare manchino di un progetto complessivo per la regione. Da questo punto di vista posso dire tranquillamente che siamo più avanti come sindacato.

Voglio dire che per una discussione approfondita sui temi istituzionali e politici, la sede più idonea di coordinamento è quella regionale, non c'è niente da fare. Va benissimo ascoltare la voce dei sindaci e dei territori, ma deve poi esistere un forte coordinamento regionale. Mentre è evidente che oggi, in genere, i sindaci non riconoscono e non vivono la Regione come un luogo deputato a costruire una prospettiva comune. Basta ascoltare il loro linguaggio, le loro dichiarazioni.

ERE - La Cgil Emilia-Romagna nasce e comincia a strutturarsi tra la seconda metà degli anni Sessanta e i primi anni Settanta (nel 2016 cade, infatti, il suo cinquantesimo anniversario). L'organizzazione sindacale si trovava allora di fronte alla "sfida del decentramento" – si pensi alla nascita, nel 1970, delle Regioni a statuto ordinario – e riuscì, lungo gli anni Settanta, a stabilire un rapporto proficuo con l'ente Regione, allora fortemente impegnato sul tema della programmazione. Come sono oggi i rapporti tra la Cgil Emilia-Romagna e la Regione, e quali le aspettative con le quali il sindacato guarda alla prossima legislatura regionale?

Colla - Stiamo parlando di due soggetti, l'ente Regione e il sindacato, che rappresentano il civismo di questa regione, l'hanno rappresentato e continueranno a rappresentarlo. Naturalmente con ruoli diversi.

Penso che, nel prossimo futuro, le riforme istituzionali e la riorganizzazione territoriale daranno più forza alle strutture regionali. Infatti, se si ragiona per "aree vaste" e "città metropolitane", il fatto di avere un ruolo dell'ente Regione di mediazione e coordinamento è inevitabile e decisivo. Parallelamente, per quanto riguarda il sindacato, mi sembra evidente che nella discussione sul modello contrattuale le categorie regionali siano destinate ad acquisire un peso crescente. A questo proposito, bisogna guardare con molta attenzione anche al ridisegno della rappresentanza imprenditoriale, che sta assumendo maggiore forza aggregativa; sta puntando, cioè, ad avere spalle più larghe su base regionale. Ciò non vuol dire indebolirsi sul territorio, bensì rafforzarsi a un livello superiore, quello regionale.

La crisi, del resto, spinge anche il sindacato a un ripensamento della propria presenza sul territorio. Non possiamo più essere a presidio dovunque, come succede oggi, e questo semplicemente perché non ci saranno più le risorse per farlo. Diciamoci poi la verità, non credo che sia essenziale fare permanenza in una determinata sede, se poi lì non sei effettivamente in grado di fare contrattazione. La cosa fondamentale è invece fare contrattazione – e farla bene, a contatto coi lavoratori – anche se non c'è una sede sindacale nelle immediate vicinanze. In altre parole, mi sembra opportuno che il sindacato rifletta sull'opportunità di realizzare "economie di scala" che rafforzino ulteriormente il livello regionale della propria organizzazione.

> Penso che, nel prossimo futuro, le riforme istituzionali e la riorganizzazione territoriale daranno più forza alle strutture regionali <

> C'è uno spostamento dei poteri a favore dell'impresa che non si era mai visto. Non solo dal punto di vista economico (legge di stabilità) ma proprio normativo <

ERE - Quali aspetti delle riforme proposte dal governo Renzi sul lavoro ti sembrano più pericolosi, e perché? Come spiegheresti a un giovane la gravità dello scenario che si prospetta?

Colla - Siamo nell'epicentro di un terremoto. Se Renzi riesce a far passare questa nuova legislazione, che scassa l'articolo 18, entreremo in una fase in cui non si saprà più cosa può succedere. Arrivo al punto di dire che qui si stanno modificando gli equilibri dei poteri democratici, non solo nei luoghi di lavoro, ma anche nel paese. C'è uno spostamento dei poteri a favore dell'impresa che non si era mai visto. Non solo dal punto di vista economico (legge di stabilità) ma proprio normativo. E siccome tutti pensano che l'art. 18 sia un fatto legato solo all'individualità di un lavoratore, io invece sostengo che sia un colpo molto importante all'esercizio collettivo dei lavoratori e della loro rappresentanza. L'intento ultimo è proprio questo: non ci si fermerà a colpire i diritti individuali ma si arriverà a colpire i diritti collettivi, dentro i licenziamenti, che è quello che vogliono veramente gli imprenditori. Fino al punto di mettere in questione il diritto dei lavoratori di organizzarsi liberamente in forma collettiva. Fino al punto di colpire, cioè, il sindacato.

La mobilitazione che abbiamo messo in campo deve essere all'altezza di questo scontro, non ci dobbiamo fermare. La partita è politica e sociale, ed è decisiva.

ERE - Vorremmo toccare con te anche il tema della crisi della rappresentanza sociale. Si sostiene da più parti che la capacità di dialogo della Cgil con alcuni settori della società (giovani, lavoratori precari, disoccupati) non sia adeguata. Qual è la tua opinione in proposito, con particolare riferimento al contesto regionale?

Colla - La crisi della rappresentanza sociale andrebbe analizzata meglio di quanto non si sia fatto fino a ora. È un tema di rilevanza europea, che abbiamo bisogno di studiare a fondo, anche grazie al contributo degli Ires (gli Istituti di ricerca nazionali e regionali del sindacato). Bisogna andare oltre il senso comune e approfondire quello che in realtà succede.

Oggi abbiamo un mercato del lavoro nel quale, su dieci lavoratori, otto sono precari (considero precari quei lavoratori per i quali non vale lo Statuto dei lavoratori e che non hanno un contratto nazionale). Tra i tanti precari, ce n'è sicuramente una parte vicina a noi, ma che il sindacato, per sua responsabilità, fa fatica a vedere e a considerare; mentre esiste un'altra parte di lavoro precario che non si avvicinerebbe mai al sindacato, perché – sottoposto al ricatto di determinate situazioni – se lo facesse perderebbe anche quel poco che ha. Allora, io dico: cominciamo da quelli che abbiamo più vicini a noi e che vorrebbero avere l'aiuto del sindacato. E per farlo dobbiamo fare in modo che, ad esempio, nell'attività di contrattazione aziendale non ci sfuggano più, come invece è capitato spesso in passato, le realtà rappresentate dai lavoratori impegnati

negli appalti e nella subfornitura. È proprio lì, infatti, che si annida la precarietà.

ERE - La mobilitazione sindacale delle ultime settimane e degli ultimi mesi a tuo parere ha dato un segnale anche in questo senso?

Colla - Al di là del dato organizzativo, la piazza del 16 ottobre, a Bologna, ha visto la partecipazione anche di tanti lavoratori non direttamente legati alla Cgil. C'era la consapevolezza diffusa, tra i manifestanti, che senza diritti sul lavoro siamo tutti più deboli, sia i lavoratori che hanno lo Statuto, sia quelli che non ce l'hanno. E se lo tolgo ai primi, verranno meno le speranze anche per i secondi. In altre parole, in quella piazza era molto forte il sentimento di unità del mondo del lavoro. È nostro dovere quindi capitalizzare la consegna politica e sindacale che ci è stata data. Penso che le prossime iniziative della Cgil consolideranno questo movimento di lavoratori. Le prossime piazze dovranno essere piazze da patto generazionale. Ma sarà importante anche portare a casa dei risultati concreti.

ERE - La crisi della rappresentanza è un portato delle trasformazioni del lavoro. A questo proposito, nei mesi scorsi abbiamo discusso con te la ricerca di Ires Emilia-Romagna sul lavoro cognitivo, che mostra come ci siano campi lavorativi nei quali si evidenzia un ritardo nella lettura e nella comprensione del sindacato rispetto ai cambiamenti intervenuti negli ultimi decenni. Qual è la strada che individui per recuperare il ritardo accumulato? Solo quella della contrattazione o ci può essere altro a tuo parere?

Colla - Da quella ricerca usciva chiaramente tratteggiata una nostra debolezza. O noi facciamo una contrattazione che è in grado di considerare anche il merito delle persone, oppure sui nuovi lavori "cognitivi" rischiamo di non essere affatto attraenti. E insisto su questo: per essere attraenti il tema della discussione del merito, così come si evinceva da quella ricerca, è di importanza cruciale. Dobbiamo tornare a riscoprire il processo produttivo, con attenzione anche alla dimensione lavorativa dei piccoli gruppi, e dentro quel processo produttivo, essere in grado di riconoscere il merito. Però, per fare questo serve una nuova cultura sindacale. Perché noi veniamo da una cultura di contrattazione collettiva, generalizzata. Qui, invece, occorre mettere in campo dei sindacalisti che siano in grado di affrontare una discussione diversa, con particolare sensibilità verso i percorsi formativi e professionali individuali e verso la cultura del merito. Dobbiamo senz'altro migliorare in questo tipo di contrattazione decentrata, altrimenti i lavoratori "cognitivi" verranno rappresentati dall'imprenditore o comunque resteranno lontani dal sindacato.

Voglio dire che esiste un problema di contenuti della contrattazione, di temi e argomenti da affrontare nella contrattazione, per rinnovare i quali bisogna anche spingere su un rinnovamento

> Dobbiamo senz'altro migliorare in questo tipo di contrattazione decentrata, altrimenti i lavoratori "cognitivi" verranno rappresentati dall'imprenditore o comunque resteranno lontani dal sindacato <

generazionale del sindacato. Servono, cioè, nuove leve di sindacalisti, che conoscano da vicino quelle nuove forme di lavoro a cui facevamo riferimento.

ERE - La Cgil Emilia-Romagna si conferma, dunque, impegnata in una riflessione profonda sul modello contrattuale...

Colla - L'innovazione contrattuale è l'unico strumento per risalire la china. Sul territorio la capacità di innovazione contrattuale equivale alla nostra rinascita. L'inserimento, ad esempio, dell'alternanza scuola/lavoro all'interno della contrattazione, così come è stato fatto in Emilia-Romagna, credo che debba diventare un modello nazionale.

In generale, nel nostro paese abbiamo un problema di produttività. Il sindacalista che non vede questo problema non è un bravo sindacalista, perché l'Italia ha un problema di produttività grande come una casa. Dobbiamo essere capaci di realizzare un corretto scambio produttività/retribuzione, ogni volta che c'è la possibilità di farlo. Ma anche di considerare, in questo ambito, temi quali la formazione, l'alternanza scuola/lavoro, un welfare contrattuale e territoriale. Sono tutti elementi che rafforzano la presenza del sindacato tra i lavoratori e sul territorio.

ERE - La rivista dell'Ires, ERE/EmiliaRomagnaEuropa, chiude il suo sesto anno di attività, e si avvia a un mutamento della sua impostazione. Che bilancio fai di questa esperienza?

Colla - Ad oggi, il giudizio mio e del gruppo dirigente su *ERE* è molto positivo. La rivista ha rappresentato un pezzo importante delle attività dell'Ires Emilia-Romagna volte alla crescita culturale e all'aggiornamento del sindacato e delle sue strutture. Naturalmente anche qui bisogna essere aperti all'innovazione e al cambiamento, senza perdere il tratto identitario di un Ires a disposizione di tutto il sistema Cgil.



CARLO
FONTANI

SVOLGERE/I TEMI

1: LAVORI COGNITIVI E SINDACATO: RIFLESSIONI DA UNA RICERCA

LE DINAMICHE SOCIO-ECONOMICHE TRA ITALIA E EUROPA

Il saggio si propone di fornire una analisi sintetica della struttura industriale italiana, collocandola all'interno del contesto europeo, per capire come il lavoro cognitivo si inserisca sempre più in modo trasversale rispetto alle canoniche letture di tipo settoriale. Va infatti esplicitato che parlare di lavoro cognitivo implica un'attenzione particolare alle mansioni del lavoratore, alle competenze richieste, al loro effettivo utilizzo e soprattutto alle modalità di svolgimento del lavoro. Non esistono pertanto settori di attività "cognitivi", piuttosto professioni, che sempre più si slegano dal concetto canonico di lavoro standard, che incrociano in modo trasversale più settori e che si caratterizzano per tempistiche e modalità specifiche di svolgimento del lavoro. Importante sarà anche capire e delineare i cambiamenti in atto nel mercato dal punto di vista del reclutamento della forza lavoro e del suo utilizzo. Quali sono le competenze, i mestieri, i ruoli che vengono maggiormente richiesti? Quali sono i settori dove tali competenze trovano spazio? Ma soprattutto: quanto il contesto italiano investe ed è in grado di accogliere lavoratori di alto profilo?

Si cercherà, quindi, di delineare dapprima le peculiarità del contesto lavorativo italiano, in rapporto agli altri stati europei, di approfondire il tema della richiesta di competenze da parte delle imprese, delle caratteristiche dell'occupazione in essere, come si evolve, per capire infine quanto l'offerta formativa formale debba fare i conti con un contesto lavorativo spesso incapace di accogliere il capitale umano creato. Comprendere quindi come il lavoro cognitivo si collochi nelle dinamiche di reclutamento della forza lavoro delle imprese e come tali scelte costituiscano o meno un terreno fertile per il capitale cognitivo prodotto in Italia.

Le più recenti ricerche effettuate dalla Commissione Europea hanno evidenziato il ruolo delle imprese nel sistema economico comunitario, in chiave di stimolo alla concorrenza e all'innovazione.

Come noto la struttura produttiva di un paese si caratterizza per la prevalenza di determinate attività economiche

e per le differenti forme organizzative delle imprese che la compongono. In generale le economie più “evolute” si accompagnano a livelli crescenti di terziarizzazione, ad una progressiva diminuzione dell'intensità industriale e alla maggior presenza di imprese di dimensioni medio-grandi. Per l'analisi delle dinamiche demografiche d'impresa¹ si è scelto di utilizzare il tasso di nati/mortalità di impresa (*business churn*) e il tasso di sopravvivenza delle nuove imprese. Tali indicatori, disponibili a livello di Unione europea, sono inclusi nella sezione relativa alle riforme economiche del sistema di indicatori strutturali usati al fine di monitorare la Strategia di Lisbona sulla crescita dell'Europa e costituiscono ad oggi il principale strumento di comparazione strutturale del tessuto imprenditoriale a livello comunitario. Assumendo tali indicatori come misura del grado di dinamicità di un sistema economico, i livelli di nati/mortalità aziendale più elevati si registrano in Portogallo e nei Paesi dell'Europa dell'Est (in particolare Lituania, con una punta superiore al 70%). Per l'Italia si segnalano valori più bassi rispetto alla maggior parte dei Paesi considerati ed un sostanziale equilibrio tra tasso di natalità e di mortalità aziendale: l'indicatore di *turnover* lordo nel 2011 è risultato pari al 14,3%, valore sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente; con livelli di instabilità superiori (*turnover*) nel Mezzogiorno e livelli inferiori di nati-mortalità nel Nord-est. In continua diminuzione, invece, il tasso di sopravvivenza a cinque anni che passa dal 49,9% del 2010 a quota 47,1% nel 2011.

Sempre nell'ottica di inserire l'analisi del lavoro cognitivo in un quadro interpretativo più ampio, occorre sottolineare alcune delle peculiarità del sistema italiano: l'esistenza di un numero di microimprese assai superiore rispetto alla media europea e una minore presenza delle attività che si collocano all'inizio del “ciclo dell'innovazione” (ricerca e sviluppo) a favore di quelle più legate agli aspetti adattativi e relazionali dell'implementazione dell'innovazione stessa. Il numero medio di imprese² per abitante e la dimensione aziendale costituiscono in quest'ottica indicatori importanti per la misurazione della complessità e del grado di diffusione della realtà produttiva, restituiscono la fotografia della vitalità di un sistema economico e, allo stesso tempo, ne quantificano il livello di frammentazione sul territorio.

È innanzitutto d'obbligo ricordare come in Italia, con riferimento all'anno 2011, risieda ben il 14,4% delle imprese europee e che in esse sono occupati circa il 10% degli addetti. L'Italia, a conferma della prevalenza di microimprenditorialità, presenta uno dei livelli di densità aziendale

1. La demografia delle imprese viene utilizzata per analizzare le dinamiche dei mercati e dei diversi contesti economici territoriali. La creazione di nuove imprese, la loro sopravvivenza e la loro uscita dal mercato costituiscono indicatori importanti del grado di dinamicità di un sistema economico.

2. L'unità statistica “impresa”, secondo la definizione del Regolamento europeo n. 696 del 1993, è rappresentata dalla più piccola combinazione di unità giuridiche costituenti un'entità organizzativa per la produzione di beni e servizi che fruisce di una certa autonomia decisionale. Un'impresa esercita una o più attività in un unico luogo, unilocalizzata, o in più luoghi, plurilocalizzata. Per l'Italia si utilizzano i dati del Registro statistico delle imprese attive relativi agli stessi settori delle statistiche strutturali europee.

più alti d'Europa, 63,6 imprese ogni mille abitanti, dato questo notevolmente superiore ai livelli europei dove, in media, operano 35,2 imprese dell'industria e dei servizi privati. Livelli di densità maggiori sono stati registrati per la Repubblica Ceca, con 95,7 imprese ogni mille abitanti; all'opposto, in netta controtendenza, la Romania dove lo stesso dato si ferma a 19,1; l'Italia si colloca al sesto posto con Portogallo, Slovacchia e Svezia. In Paesi come Germania e Regno Unito, come è noto, i livelli più bassi di densità aziendale restano strettamente connessi alla prevalenza di forme organizzative più strutturate.

Sempre con riferimento al 2011, ultimo dato disponibile per il confronto delle dinamiche degli stati membri, le imprese italiane ammontavano a 3.970.747, circa un milione in meno di quelle tedesche; di queste il 95,7% sono microimprese (meno di 10 addetti), una percentuale superata in Europa solo da Slovacchia e Spagna. Seguono immediatamente quei paesi dove il tessuto imprenditoriale è faticosamente nato dal basso alla fine del "modello sovietico" (Repubblica Ceca, Polonia e Ungheria); nessun paese europeo ha una quota di imprese medio-grandi (da 50 addetti in su) così ridotta (lo 0,6% contro una media europea di 1,2%).

Diverse sono le scuole di pensiero relative all'impatto che la dimensione media d'impresa può avere sul sistema produttivo; se da un lato, infatti, la ridotta dimensione d'impresa può costituire un freno alla competitività, dall'altro i vincoli dimensionali costituiscono un ostacolo solo se accompagnati da altri fattori di contesto, quali la debolezza delle reti infrastrutturali e/o la presenza di barriere alla concorrenza. Come già anticipato, le microimprese continuano a ricoprire un ruolo significativo in molte delle economie europee, compresa l'Italia, che con una dimensione media d'impresa pari a 3,9 addetti, è tra gli ultimi Paesi della graduatoria europea, davanti solo a Portogallo (3,8), Slovacchia (3,6) e Repubblica Ceca (3,5). Germania e Regno Unito continuano ad essere di contro i Paesi con il tessuto imprenditoriale più strutturato (rispettivamente 12,2 e 10,5 addetti per impresa).

In un contesto europeo dove la crescente presenza di imprese di grandi dimensioni continua a modificare il tradizionale rapporto fra proprietà e amministrazione d'impresa relegando il lavoro autonomo³ ad un ruolo residuale, l'Italia continua a detenere la quota più elevata di lavoratori indipendenti. Con oltre il 30% di lavoratori in proprio (quasi il triplo rispetto alla media europea), l'Italia risultava al 2011 il paese comunitario a più alta vocazione imprenditoriale, seguita da Slovacchia, Repubblica Ceca, Belgio e Polonia.

3. Il tasso d'imprenditorialità viene calcolato come rapporto tra il numero di lavoratori indipendenti e il totale dei lavoratori delle imprese. Il lavoratore indipendente si distingue dal lavoratore dipendente (c.d. lavoratore subordinato) per il grado di autonomia decisionale e per l'assunzione di responsabilità.

Opposto lo scenario per Paesi come Romania, Lussemburgo, Estonia, Regno Unito e Lettonia dove la quota di lavoro autonomo fatica a raggiungere il 5%. Si colloca nella parte bassa della graduatoria anche la Germania, con una quota pari all'8,4%.

L'analisi territoriale ha mostrato una propensione all'imprenditorialità più elevata nelle regioni del Mezzogiorno (37,8%) e valori inferiori, ma comunque assai più alti della media europea, nelle regioni del Nord-ovest (26,7%). Il Molise e la Calabria si affermano come le regioni con il più alto tasso d'imprenditorialità (rispettivamente 44,4% e 42,4%); seguono Sardegna, Valle d'Aosta, Sicilia e Basilicata, regioni in cui permangono forme organizzative d'impresa di stampo tradizionale. Il minor tasso d'imprenditorialità si registra, invece, nel Lazio e in Lombardia, con circa un autonomo ogni quattro lavoratori. Da ricordare, infine, come il lavoro autonomo italiano continui ad essere meno incidente, rispetto ad altri paesi, nei settori agricoli e industriali, e più concentrato nel settore dei servizi di mercato.

Il quadro appena descritto si connette ad una tradizione di utilizzo del lavoro autonomo come alternativa alla mancanza di occasioni di lavoro, ma anche ad un asse di politica economico-sociale che per decenni ha favorito il lavoro autonomo attraverso il rapporto fra le sue associazioni di rappresentanza e le forze politiche dominanti della "Prima Repubblica".

L'assetto delle relazioni sociali e il modello regolativo italiano hanno ereditato questi aspetti pre-fordisti, che si sono saldati in modo originale con i caratteri del post-fordismo che, su scala internazionale, ha cominciato ad emergere negli anni Ottanta. A differenza di altri paesi europei l'Italia non ha vissuto pienamente una fase di razionalizzazione fordista e di focalizzazione sullo sviluppo dell'industria ad economia di scala.

Altro aspetto delle singolarità del modello di sviluppo nazionale, solo in parte connesso al primo, consiste nella specializzazione del sistema produttivo nelle attività ad alto contenuto di conoscenza contestuale, tacita e informale, e nell'innovazione adattativa ed estetica più che nell'innovazione radicale e nella ricerca di base. Il caso specifico italiano, continua pertanto a delineare una tendenza consolidata della struttura produttiva che configura un sistema fortemente incentrato sul lavoro autonomo e su imprese di piccolissime dimensioni, più orientate alle attività manifatturiere (nonostante una tardiva ma veloce terziarizzazione) e, al loro interno, specializzate nei comparti del *made in Italy*.

> A differenza di altri paesi europei l'Italia non ha vissuto pienamente una fase di razionalizzazione fordista e di focalizzazione sullo sviluppo dell'industria ad economia di scala <

Restano noti i dati relativi alla modestia delle attività di ricerca e sviluppo nel sistema delle imprese, così come resta noto che la capacità competitiva del *made in Italy* non vada attribuita tanto alla capacità innovativa *tout court*, quanto alla capacità delle nostre imprese di cavalcare i fattori “moda”, “stile”, “design” e, più in generale, nello sviluppare adattamenti e personalizzazioni anche delle attività ad alto contenuto di ricerca scientifica, soprattutto quando non sono richieste elevate economie di scala. Una particolarità di questa collocazione del sistema nazionale di innovazione consiste nella minor rilevanza, rispetto agli altri paesi dell’occidente e anche rispetto ai paesi emergenti, dell’istruzione formale come fattore produttivo e come veicolo di integrazione e mobilità sociale. A tutti i livelli del sistema economico italiano, la competenza derivante dall’esperienza e dalla conoscenza delle reti relazionali è più valutata rispetto alla competenza tecnica formalmente certificata dal sistema formativo, mentre il riconoscimento delle “eccellenze” è di norma delegato al livello internazionale.

Secondo l’indagine annuale condotta da AlmaLaurea⁴ sugli esiti occupazionali del capitale umano formatosi nelle Università italiane, ad un anno dalla laurea lavora all’estero il 4% dei laureati⁵ post-riforma (circa 5.000 unità), quota che sale al 6% a cinque anni dal conseguimento del titolo. I risultati evidenziano, con tendenze pressoché identiche per entrambe le rilevazioni, come gli studenti che decidono di spostarsi all’estero per motivi lavorativi siano proprio i più brillanti (sia in termini di votazione d’esame che in termini di regolarità nel percorso di studio) rispetto a quanti decidono di rimanere in Italia. Si conferma, inoltre, come sia l’estero ad offrire le migliori chance occupazionali soprattutto in termini di possibilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato; la quota si attesta al 44,5% ad un anno dalla laurea e cresce fino al 58% a cinque anni dalla laurea (sei punti percentuali in più rispetto a chi è rimasto a lavorare in Italia). Quasi i tre quarti dei laureati magistrali italiani occupati all’estero è impiegato nel settore dei servizi; con particolare evidenza nel campo dell’istruzione e della ricerca⁶ (18%).

L’analisi ha evidenziato, inoltre, come il contesto estero offra anche maggiori possibilità di crescita salariale legata all’anzianità lavorativa (+38%, contro +21% di chi rimane a lavorare in Italia). Tali divari si riducono rispettivamente al 27% e all’11% se consideriamo i salari reali, al netto quindi, del costo della vita del paese estero scelto.

Il conseguimento di un titolo di laurea risulta, quindi, decisamente più efficace per chi ha deciso di trasferirsi all’estero

4. L’approfondimento, da anni riproposto nei Rapporti AlmaLaurea, aggiorna ed approfondisce, con i dati più recenti a disposizione, il fenomeno del lavoro all’estero (Brandi e Segnana, 2008).

5. L’indagine è stata svolta sui soli cittadini italiani.

6. Seguono commercio (16%) e informatica (8%).

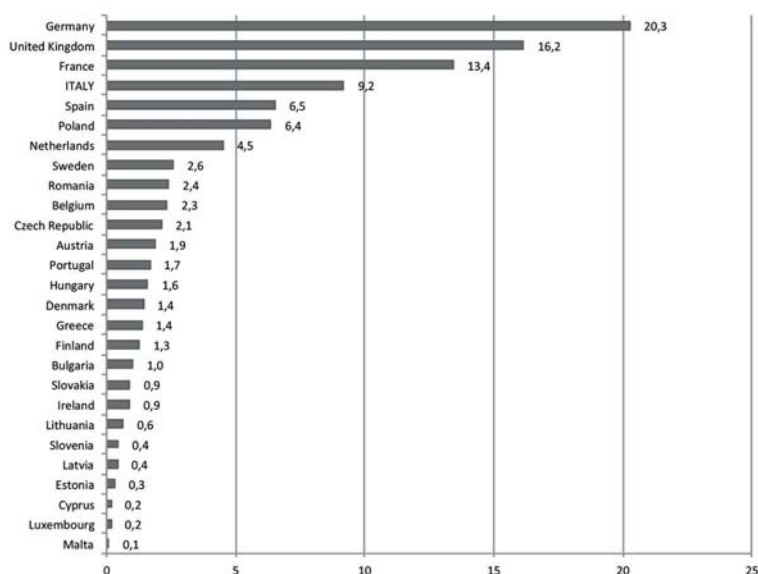
7. Ancora, per il 32% degli occupati oltre confine (29% dei rimasti nel paese d’origine) la laurea è di fatto richiesta per legge, mentre per il 27% degli occupati risulta di fatto necessaria (21% degli occupati in Italia).

dove le competenze acquisite trovano reale utilizzo (nove punti percentuali in più rispetto ai colleghi rimasti in Italia⁷). Si riscontrano, infine, livelli di maggior soddisfazione tra chi lavora all'estero per tutte le dimensioni classiche della qualità del lavoro, con la sola eccezione della percezione dell'utilità sociale del lavoro svolto. In particolare, le differenze più consistenti riguardano le prospettive di guadagno e di carriera, il prestigio che si riceve dal lavoro e la flessibilità dell'orario. Non stupisce che il 38% dei laureati dichiara di essersi trasferito all'estero per mancanza in Italia di opportunità di lavoro adeguate al proprio profilo; a questi si aggiunge un ulteriore 24,5% che ha lasciato il nostro paese avendo ricevuto un'offerta di lavoro estera ritenuta più interessante in termini retributivi, di prospettive di carriera ma, soprattutto, in termini di valorizzazione delle proprie competenze, siano esse tecniche o trasversali.

La maggior parte dei nostri "cervelli in fuga" trova occupazione in Europa (82%), un ulteriore 9% risulta occupato in America; residuali le quote relative ai laureati impiegati nel continente africano, asiatico e Oceanico. Più nel dettaglio, nel Regno Unito giunge il 17% dei laureati italiani, in Francia il 15%, in Germania il 12%, in Svizzera l'11% e in Belgio il 7%. La maggior recettività di questi paesi rispetto a profili alti è confermata anche dai dati strutturali di stock elaborati dall'ILO, International Labour Organization (v. mappa 1). In termini assoluti (numero di occupati) l'Italia si colloca al quarto posto come volume di occupati *high-skill*; decisamente diverso è il quadro in termini di peso sul totale dell'occupazione. Al 2012, ultimo dato disponibile per il confronto europeo, in Italia si contavano circa otto milioni di lavoratori ad alto contenuto professionale, con un leggero sbilanciamento verso la componente maschile da attribuirsi al rapporto (uno a tre) che vede nettamente agevolati i maschi nel ricoprire ruoli dirigenziali. Il dato appare in aumento rispetto alle precedenti rilevazioni ma con tassi di crescita decisamente inferiori alla media europea.

Il ritardo italiano nell'utilizzo di forza lavoro altamente qualificata appare netto se si considera il peso di questa componente sul totale dell'occupazione. Se si considera, infatti, *Managers, Professionals, Technicians and associate professionals*, si nota come la quota di questi lavoratori sul totale dello stock occupazionale continui ad essere tra le più basse in Europa (34,5%); performance peggiori si registrano solo per Romania, Bulgaria, Portogallo, Grecia e Spagna. Livelli nettamente superiori, di contro, si registrano per Lussemburgo (57,2%), Svezia (47,6%) e Regno Unito (47,2%).

Fig. 1 - Distribuzione lavoratori high skill in Europa (composizione percentuale)



Fonte: ILO Stats

L'analisi dell'andamento dei flussi occupazionali attesi⁸ condotta dal Sistema Informativo Excelsior per il periodo 2013-2017 segnala un costante e progressivo aumento dei livelli occupazionali legato a due aspetti: da un lato, il miglioramento della dinamica occupazionale complessiva che dopo un progressivo rallentamento dei tassi di riduzione fino al 2016 si stima comincerà a registrare segnali di crescita positiva nel 2017; dall'altro, una ripresa dei flussi di uscita per pensionamento i quali, dopo una iniziale contrazione legata alla riforma del 2012, riprenderanno progressivamente consistenza e dando luogo a un potenziale ricambio, seppur parziale, della popolazione lavorativa. La lentezza stimata con cui avverrà la ripresa delle entrate nel mercato del lavoro sarà invece condizionata dall'esigenza di riassorbimento dei lavoratori in Cassa Integrazione. Il campo di osservazione della prima fase di determinazione del fabbisogno occupazionale (stima degli stock occupazionali al 2017) comprende sia il comparto privato (nelle sue componenti dipendente e indipendente) che quello pubblico; i settori dell'agricoltura e della pesca vengono però esclusi nelle fasi successive del modello.

8. Il concetto di flussi occupazionali (entrate) comprende: assunzioni effettuate direttamente dalle imprese private dell'industria e dei servizi (esclusi quindi i lavoratori interinali e complessivamente i lavoratori agricoli), avvisi di lavoro autonomo (escluse le collaborazioni e altre forme contrattuali di lavoro parasubordinato) e assunzioni dirette nella pubblica amministrazione (anche in questo caso ad esclusione delle forme contrattuali atipiche).

Mappa 1 - Incidenza lavoratori high skill su totale occupati per paese (quota percentuale)



Fonte: ILO Stats

Nell'arco del quinquennio, Excelsior stima una riduzione degli operai specializzati ed una espansione per gli altri gruppi, con particolare intensità per le professioni scientifiche (+59,1%), dirigenziali (+40,8%) e tecniche (+30,3%), vale a dire per tutti i profili *high skill*, per l'insieme dei quali si prevede un aumento delle entrate del 40,3%; aumento che sarà del 33,8% per le assunzioni nelle imprese private, del 42,2% per gli avvii di lavoro autonomo e del 74,6% per le assunzioni nel settore pubblico. Gli andamenti analizzati, pur tenendo presente i bassi livelli di partenza, evidenziano un innalzamento dei livelli professionali. Incrementi superiori alla media sono previsti per professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate, medici e professioni intellettuali e scientifiche.

Tutti questi aspetti afferiscono a quella parte della nostra società che può essere riferita all'economia della conoscenza, in cui si trovano così mescolate eredità storiche pre-fordiste, caratteri innovativi legati a nuove soggettività e nuovi bisogni, traiettorie sociali e tecnologiche innovative, forme regolative in cui sono inestricabilmente connessi caratteri tradizionali, "moderni" e "post-moderni". Quando i livelli retributivi e quelli di solidità dei rapporti di lavoro sono, nell'economia della conoscenza italiana, così inferiori a quelli di altri paesi europei, abbiamo una traccia sia dell'emergere di realtà nuove, promettenti ma poco tutelate e poco consolidate nel sistema della rappresentanza, sia di una spinta verso la marginalità di componenti deboli del sistema

paese, sia, infine, dell'inclinazione del sistema delle imprese committenti verso la ricerca di input di lavoro a basso costo, a prescindere dalla qualità certificabile.

BIBLIOGRAFIA

Brandi M.C. e Segnana M.L. (2008), *Lavorare all'estero: fuga o investimento?* in Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, a cura del, *X Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Formazione universitaria ed esigenze del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, a cura del (2014), *XVI Indagine 2013 – Condizione occupazionale dei Laureati*, <<http://www.almalaurea.it/universita/occupazione>>.

ILO – International Labour Organization (2014). *Global Employment Trends 2014: The Risk of a Jobless Recovery*, Ginevra, ILO, <www.ilo.org/publns>.

Unioncamere-Ministero del lavoro. Sistema Informativo Excelsior (2013), *Principali risultati del modello previsivo Excelsior 2013/2017*, <<http://excelsior.unioncamere.net>>.

LE COMPONENTI IMMATERIALI E SOGGETTIVE

DANIELE
DIECI

DA DOVE SIAMO PARTITI

Il mondo del lavoro contemporaneo si caratterizza per un crescente ruolo delle componenti cognitive e riflessive. Il percorso di valorizzazione dei saperi all'interno del mondo della produzione, l'aumentata immaterializzazione dei prodotti e dei processi di trasformazione dei prodotti stessi porta con sé, parallelamente, una sempre maggiore precarizzazione e parcellizzazione del lavoro. Il lavoratore, che si muove attraverso questa nebulosa cultura lavorativa, ne resta permeato in tutta la sua soggettività, la sua vita diventa parte centrale ed ineludibile del lavoro. L'individualizzazione, da progetto di autonomia ed emancipazione del soggetto, si trasforma in necessità strutturale di quello che è stato definito il nuovo spirito del capitalismo. Tale radicalità della trasformazione del lavoro determina nuovi interrogativi, imponendo un ripensamento degli strumenti interpretativi. È all'interno di questo schema di pensiero che si inserisce, e prende linfa, il percorso di ricerca dedicato ai lavori cognitivi in Italia, progettato, elaborato e realizzato dalla collaborazione degli Ires di Emilia-Romagna, Toscana e Veneto. Realizzata attraverso un centinaio di interviste qualitative e la raccolta di 1.094 questionari on-line – oggetto di uno schema di diffusione che ha attinto, sperimentandone allo stesso tempo le potenzialità, dalle tecniche del *social media marketing* – l'indagine ha rappresentato il tentativo di innovare la ricerca sociale e il sindacato stesso. L'esperienza intrapresa ci ha permesso di constatare quanto, in realtà, l'integrazione tra i media e tra formalità ed informalità della comunicazione giochi un ruolo decisivo per la riuscita di un tale progetto. Altre attività, come seminari e incontri locali con i lavoratori cognitivi, oppure con studiosi di tali fenomeni, sono state finalizzate a caratterizzare in modo partecipato tutto il percorso, assicurando nelle forme possibili l'ascolto e il protagonismo dei diretti interessati.

UNA POSSIBILE DEFINIZIONE

L'intero complesso metodologico di ricerca si è mosso a partire da una ferma convinzione, vale a dire quella di non voler subordinare a vincoli selettivi la definizione di lavoro cognitivo, nonché le possibilità di accesso alla compilazione del questionario, proprio perché l'inserimento di attributi e caratteristiche escludenti avrebbe inficiato la possibilità di

> A prescindere dalle dimensioni anagrafiche ed occupazionali, per i lavoratori cognitivi risultano essere centrali le componenti immateriali (cognitive, affettive e simboliche) e la soggettività del lavoratore è investita dal lavoro e parallelamente ne entra a far parte in maniera “totale” <

cogliere le condizioni e le qualità trasversali con le quali il lavoro cognitivo si presenta.

Un approccio di questo tipo ha reso possibile cogliere un universo di lavoratori cognitivi eterogeneo, per quel che riguarda sia il profilo anagrafico sia quello occupazionale. E questo, del resto, può rappresentare un primo – ed eclatante – risultato: a prescindere dalle dimensioni anagrafiche ed occupazionali, per i lavoratori cognitivi risultano essere centrali le componenti immateriali (cognitive, affettive e simboliche) e la soggettività del lavoratore è investita dal lavoro e parallelamente ne entra a far parte in maniera “totale”.

In altre parole, al centro del formarsi dei profili cognitivi vi è un’incessante spinta trasformativa, quel processo di cognitivizzazione del lavoro, altamente pervasivo, che modella figure immediatamente identificabili per peculiarità e profili di competenza – quali quelle che siamo soliti ricomprendere, sinteticamente e immediatamente, nella formula di lavoratore cognitivo – ma attraversa, nel contempo, fasce sempre più ampie del mondo del lavoro tradizionale o tipico.

Storicamente connaturata al lavoro, tale spinta assume una configurazione specifica in seguito al vero e proprio salto di qualità compiuto con la crisi della società salariale fordista e l’affermarsi dell’economia della conoscenza, dove sembra imporsi un’idea di impresa che tende a non riconoscere tra i suoi fattori costitutivi (e tantomeno è presente nella memoria dei soggetti) la convenienza/opportunità di istanze collettive di natura sindacale.

UNA RAPIDA VISIONE D’INSIEME

Entrando nello specifico del campo di ricerca esplorato, i contesti ai quali si è fatto riferimento sono ascrivibili, in linea di massima, a quelli maggiormente sintomatici dello sviluppo dell’economia della conoscenza – realtà metropolitane, preferibilmente universitarie, dalla forte vocazione terziaria ed occupazionalmente attrattive – secondo le caratteristiche dei vari territori interessati dalla ricerca. Così in Veneto emergono le professioni del terziario che danno pregio alla nuova manifattura; in Emilia Romagna i lavoratori e le imprese coinvolti nella riqualificazione di aree urbane e in attività culturali legate a eventi temporanei e intermittenti, come festival e manifestazioni, nonché la produzione artistica e culturale; in Toscana infine le aree di ricerca accademica o i loro *spin-off*, vale a dire il lavoro “pregiato” che viene drenato e in parte prodotto nel rapporto con il mondo accademico.

A titolo rappresentativo, per facilitare la comprensione dei risultati che ci accingiamo a presentare in forma discorsiva, nella

tabella che segue si restituisce una fotografia dell'universo dei lavoratori raggiunti in relazione alle condizioni socio-anagrafiche maggiormente significative.

Tab. 1 Quadro anagrafico-occupazionale (valori percentuali)

Variabile	Risposta	%	Risposta	%	Risposta	%
Genere	<i>Femmina</i>	48,6	<i>Maschio</i>	51,4		
Età	<i>under 35</i>	39,1	<i>over35</i>	60,9		
Titolo di studio	<i>Senza laurea</i>	21,3	<i>Laurea</i>	46,6	<i>Post-laurea</i>	32,2
Anzianità lavorativa	<i><4 anni</i>	18,2	<i>5-10 anni</i>	28,6	<i>>10 anni</i>	53,2
Reddito medio	<i><1.100 euro</i>	31,3	<i>1.100-1.600 euro</i>	34,0	<i>>1.600 euro</i>	34,7
Attività come imprenditore	<i>Sì</i>	12,6	<i>No</i>	87,4		

Fonte: Indagine Lavoro, conoscenza, sindacato una ricerca tra i lavoratori cognitivi

AL CENTRO IL CONTENUTO DEL LAVORO

Possiamo organizzare la complessità delle evidenze che sono emerse dalla ricerca attorno a poche questioni centrali, assumendo come chiave di volta la rilevanza attribuita dai lavoratori cognitivi ai contenuti della propria attività lavorativa. Questo dato, oltre a palesare un forte e appassionato attaccamento ad attitudini e vocazioni maturate e precisate nel percorso esistenziale e formativo, segnala nel lavoro contemporaneo lo stretto rapporto tra dimensioni cognitive e simboliche. In questo modo, semplificando, la ricerca individua, con ampi riferimenti, i requisiti che contraddistinguono in maniera specifica il lavoro cognitivo: l'attitudine all'apprendimento continuo; il valore delle competenze astratte; la responsabilità nella prestazione; l'autonomia operativa; la flessibilità (con declinazioni relative sia alla regolazione contrattuale che al rapporto vita/lavoro).

È importante sottolineare l'omogeneità dei risultati riscontrati: se, infatti, il ruolo delle componenti cognitive, e quindi anche affettive, emotive, caratteriali, comportamentali viene riconosciuto come crescente e sempre più rilevante si nota, contemporaneamente, come sia in corso un'evoluzione del profilo di alcuni lavori tradizionali che assorbono caratteristiche tipiche del lavoro cognitivo. Per disposizione soggettiva o per vincoli



obiettivi, quindi, alcune attività diventano più complesse e interiorizzano una spinta alla crescita delle componenti cognitive. A questo proposito, se è vero quanto appena scritto, i cambiamenti delle condizioni di lavoro che la ricerca evidenzia non possono essere interpretati solo in chiave di precarietà¹ e di sfruttamento, pur se questi elementi rimangono diffusi; i cambiamenti partono dai processi produttivi e di servizio e investono disegni organizzativi, collocazioni professionali, inquadramenti, forme di relazione, sistemi di regolazione. I cognitivi hanno un'idea diversa di sé e del rapporto con il lavoro: puntano ad essere padroni del proprio sapere, attivano un mondo di relazioni potenzialmente esteso, prefigurano una visione del lavoro centrata sulle proprie risorse. Vi sono, quindi, le premesse perché si affermino punti di vista fortemente individuali e autocentrati, sostenuti dalla convinzione che le conoscenze possedute sono in grado di determinare una carriera professionale evolutiva; contemporaneamente, vi è anche una forte domanda di socialità e di relazioni orizzontali, e vi è l'apparire prepotente di nuovi bisogni di tutela/promozione e di riconoscimento.

Si assiste, infatti, ad un lavoro caratterizzato da intense richieste lavorative e dalla contemporanea percezione di essere poco determinanti nella definizione dell'organizzazione del lavoro: un'occupazione "tesa", soggetta ad alta fatica psichica e conseguentemente al rischio di uno stato di salute basso. D'altro canto, gli stessi lavoratori, sia nelle interviste sia nelle risposte fornite al questionario, denotano l'esigenza di disporre di autonomia operativa, come condizione necessaria per favorire la crescita delle competenze, esprimere le proprie attitudini e valorizzare gli spazi di cooperazione.

A tale sintetico quadro di riferimento, è utile aggiungere un ulteriore elemento: dalla ricerca emerge come aspetti centrali per la regolazione sindacale (tipologie contrattuali, rapporti di lavoro, compensi, ecc.) siano presi in scarsa considerazione dai lavoratori cognitivi che risultano più sensibili nei confronti di altri aspetti, quali il peso della burocrazia o la gestione del tempo di lavoro. La voce "gestione del tempo", nonostante la sua genericità, invita a riflettere sulla tracimazione dei tempi di lavoro oltre i limiti "classici" e su come gli stessi tempi di vita divengano segmenti attivi del processo di produzione del valore, influenzando le dinamiche lavorative e trasformandosi esse stesse in qualcosa di "monetizzabile". In altre parole, l'intermittenza del lavoro (tra tempi di vita e tempi di lavoro, tra funzioni radicalmente diverse, ma anche tra tempi di occupazione e tempi di inoccupazione) si traduce in precarietà quando diviene impossibile agganciare la propria condizione ad adeguate pratiche assicurative e di tutela. A conferma di ciò,

> I cognitivi hanno un'idea diversa di sé e del rapporto con il lavoro: puntano ad essere padroni del proprio sapere, attivano un mondo di relazioni potenzialmente esteso, prefigurano una visione del lavoro centrata sulle proprie risorse <

1. Tra i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al nostro questionario, si registra una leggera maggioranza di coloro che dichiarano di svolgere la loro professione come dipendente a tempo indeterminato (440); 395, invece, indicano altre forme di contratto "a termine" (dipendenti a tempo determinato, collaboratori, etc.) e 202 affermano di svolgere il lavoro come lavoratori autonomi (erano possibili più risposte).



il maggiore elemento di criticità fatto rilevare dai rispondenti al questionario si addensa proprio in corrispondenza dei valori espressi rispetto agli alti ritmi di lavoro e alla presenza di rigide scadenze da rispettare. Tali elementi di tensione influiscono nello spingere verso livelli “estremi” il sentimento di criticità e gravità dello stress psichico come connotazione principale ed ineludibile della propria pratica lavorativa. Si conferma quindi un vissuto del lavoro cognitivo contrassegnato da molti ostacoli e da grandi difficoltà, e un panorama del lavoro che viene ritenuto, da parte di chi ogni giorno vi opera, non in grado di offrire opportunità e condizioni all'altezza delle competenze e capacità che si ritiene di possedere.

SOCIALIZZAZIONE E INDIVIDUALISMO

Senza entrare nei dettagli statistici delle risposte fornite al questionario², il profilo del lavoratore cognitivo che esce da questo tortuoso percorso di ricerca pone al centro della sua azione un alto e consapevole investimento sul lavoro e, quindi, la costante necessità di **formazione continua e di sviluppo delle competenze**, con la convinzione che la loro acquisizione dipenda innanzitutto da un processo sociale, che si realizza prima di tutto nello scambio all'interno del proprio ambito professionale. Il ruolo dei processi di apprendimento, come preconditione per la crescita delle competenze, assume un grande rilievo anche in termini di strategie di vita dei lavoratori, proprio perché la formazione, esperita attraverso diversificati canali e modalità di acquisizione, si presenta come un processo senza fine.

Spinte alla individualizzazione e alla socializzazione si trovano dunque a convivere, all'interno di dinamiche economiche, sociali e politiche, che, perlomeno negli ultimi venti-trent'anni, hanno visto la netta prevalenza delle ideologie del mercato e dell'impresa e hanno agito sul lavoro cognitivo in modo da spingerlo a ragionare e comportarsi come impresa, per di più individuale. La quasi totalità dell'universo di lavoratori intercettato considera centrali nel lavoro concetti quali “libertà” ed “autonomia”, e vede nel lavoro il principale ambito di riconoscimento sociale. Nonostante questo, emerge in diversi momenti l'opzione di lasciare il lavoro che si svolge attualmente, indicando come cause principali di tale pensiero, in ordine di priorità, le condizioni stesse del lavoro, l'insufficienza di reddito e la mancanza di riconoscimento delle competenze o di prospettive di carriera; appaiono meno incidenti motivazioni più legate alla sfera individuale (rapporto tra vita privata e vita lavorativa, senso di isolamento e solitudine, carico di responsabilità). Si conferma dunque un vissuto del lavoro

> Spinte alla individualizzazione e alla socializzazione si trovano dunque a convivere, all'interno di dinamiche economiche, sociali e politiche, che, perlomeno negli ultimi venti-trent'anni, hanno visto la netta prevalenza delle ideologie del mercato e dell'impresa <

2. Per chi volesse approfondire l'argomento, il sito dell'Ires Emilia-Romagna (www.ireser.it) ospita pubblicamente tutti i materiali della ricerca.

cognitivo contrassegnato da molti ostacoli e da grandi difficoltà e un panorama del lavoro che viene ritenuto, da parte di chi ogni giorno vi opera, non in grado di offrire opportunità e condizioni all'altezza delle competenze e capacità che si ritiene di possedere.

E IL RUOLO DEL SINDACATO?

L'interrogativo che accompagna l'analisi dei dati raccolti deve anche rispondere al quesito su quale sia il terreno in grado di consentire al sindacato di ricomporre e rilanciare la propria capacità di rappresentanza. Lo studio su fabbisogni e criticità dei processi di produzione che attribuiscono un valore cruciale al lavoro cognitivo – lavoro che si contraddistingue per l'apporto di conoscenze, emozioni, creatività e riflessività dei soggetti – è funzionale, quindi, ad una riflessione sulle prospettive dell'iniziativa sindacale.

Risulta evidente come le attese dei lavoratori cognitivi siano diretta conseguenza di uno stato di forte incertezza regolativa: le loro risposte sottolineano il tema della “regolarità dei pagamenti”, della “continuità lavorativa”, del “sostegno a favore della maternità/paternità”. Tali richieste di interventi di tutela scaturiscono dall'impossibilità di programmare la propria vita, dalla commistione tra tempi pubblici e tempi privati, dall'irregolarità di reddito (e, quindi, di consumo), dalla messa in discussione di diritti vitali (maternità/paternità).

Il passaggio dal capitalismo produttivo a quello cognitivo, percorso ancora *in itinere* e di cui non si conoscono i precisi contorni, si configura come una transizione epocale, per certi versi non conclusa, e che coincide storicamente con una straordinaria fase di crisi. Se le caratteristiche di fondo del nuovo scenario cognitivo del lavoro, scenario che abbiamo cercato di tratteggiare alla luce dei risultati di ricerca, sono condivisibili, allora l'azione del nuovo sindacato non potrà che articolarsi in seno a quei rapporti che riguardano la nuova relazione tra conoscenza e lavoro.

Le trasformazioni in atto dunque disegnano un universo del lavoro difficile da decifrare, espressione di esigenze del tutto nuove e di richieste antropologicamente differenti: l'ennesima conferma dell'urgenza di rinnovo delle prassi sindacali e della capacità del sindacato di produrre una nuova autonomia di lotta e di pensiero.

RIPENSARE IL WELFARE NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA

MARCO
MARRONE

1. INTRODUZIONE

Prendendo spunto dai risultati di “Lavoro, Conoscenza, Sindacato. Una ricerca tra i lavoratori cognitivi”, il progetto di ricerca su lavoro e conoscenza promosso da Ires Emilia-Romagna, Ires Veneto ed Ires Toscana, questo articolo vuole provare a riflettere in quello spazio che si trova tra le trasformazioni del lavoro e dei rischi e dei bisogni ad esso connessi e le articolazioni della protezione sociale del welfare tradizionale volte verso la tutela dei lavoratori. L'obiettivo è dunque quello di misurarsi con il nesso tra lavoro e cittadinanza sociale che ha rappresentato fino ad ora il pilastro su cui è stata costruita la protezione sociale dei sistemi di welfare tradizionali. Il lavoro all'interno di questa cornice è infatti tutt'altro che un termine astratto ed universale, ma risulta piuttosto inscritto nelle specificità della società salariale.

Lo spettro dei rischi e dei bisogni che emerge dai risultati dei questionari sembra però rompere con i tratti caratteristici di quello specifico assetto sociale. Il rischio di inattività lavorativa, infatti, sembra perdere il suo connotato di imprevisto dell'attività lavorativa configurandosi piuttosto come un elemento strutturale e diffuso in tutta la carriera lavorativa. Un altro elemento caratterizzante del lavoro cognitivo ad emergere dalla ricerca è invece il costante bisogno di formazione, il quale si fa sempre più determinante nel definire la competitività sul mercato del lavoro. Le fasi inattive divengono dunque sempre più spesso fasi di transizione volte alla soddisfazione del bisogno formativo e all'aggiornamento delle proprie competenze, distanziandosi dall'immagine di disoccupazione tipica della società salariale.

La cesura non si trova però soltanto nella nascita di nuovi rischi e di nuovi bisogni. Ciò che emerge dai questionari è piuttosto un contesto sociale inedito, che sembra riuscire a mettere in discussione le basi stesse sulle quali l'articolazione del nesso tra lavoro e cittadinanza sociale regolava i dispositivi di inclusione. Ripensare il welfare nell'economia della conoscenza vuol dire dunque immaginare una nuova forma di cittadinanza sociale, attraversabile dalla pluralità che emerge dalle trasformazioni dell'economia della conoscenza.

2. LAVORO E CITTADINANZA SOCIALE NELLA SOCIETÀ SALARIALE

Il nesso tra lavoro e cittadinanza sociale emerge all'interno di un periodo storico che vede gli Stati confrontarsi per oltre un secolo con il conflitto tra capitale e lavoro. Il compromesso viene infine trovato nella nascita del *welfare state* che, da un lato, procedeva ad un allargamento delle competenze statali, orientandosi dunque verso la tutela dei propri cittadini dai rischi e dai bisogni correlati al lavoro; dall'altro però spingeva verso una riconfigurazione dei doveri dei cittadini, funzionando dunque anche da dispositivo ordinante della società. Non è un caso infatti che Marshall (2002), nella ricostruzione dell'evoluzione dell'istituto della cittadinanza, ponga la cittadinanza sociale nel gradino più alto, affidandole sia il ruolo di istituto capace di tendere al progressivo benessere dei lavoratori, sia una funzione ordinante della società proprio in virtù della sua capacità di inclusione. È in questo senso che la cittadinanza sociale rappresenta una sfera dei diritti accessibile soltanto attraverso il previo riconoscimento dello *status* di lavoratore.

> La cittadinanza sociale rappresenta una sfera dei diritti accessibile soltanto attraverso il previo riconoscimento dello status di lavoratore <

Tuttavia l'idea di lavoro e di lavoratore che si trovano alla base di tale compromesso sono tutt'altro che categorie astratte ed universali. Come osserva Castel (2007) l'immagine di lavoro e di lavoratore sono infatti iscritte all'interno dei profili sociali e storici che ne definiscono i confini. È per questo che la cittadinanza sociale e il *welfare state* portano anch'esse al proprio interno il marchio della società salariale e del lavoratore salariato. Ciò vuol dire che non solo la cittadinanza sociale riconosce come soggetto della tutela la figura specifica del lavoratore salariato, ma anche che è l'articolazione della protezione sociale stessa a muoversi su un'idea di lavoro e dei rischi ad esso connessi dai confini rigidi e dai contenuti omogenei. Nella società salariale non era infatti soltanto il rapporto di lavoro a basarsi sullo scambio di misure certe e quantificabili, ma anche la protezione sociale si configurava sulla base di un'idea di rischio e di bisogno specifica e condivisa all'interno delle differenti comunità di lavoratori. Pertanto quando ci si riferisce alla protezione dei modelli tradizionali di *welfare state* ci si riferisce ad un'idea di protezione sociale precisa, basata su forme del lavoro ben definite e con bisogni e necessità altrettanto inscrivibili all'interno della cornice della società salariale. In questa logica, come osserva Van Gusteren (1998), la sfera della cittadinanza presuppone dunque un piano di omogeneità del lavoro, che, nell'economia della conoscenza, sembra però essere messo definitivamente in discussione.

3. NUOVI RISCHI E NUOVI BISOGNI NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA. LA SFIDA DELLE PLURALITÀ

Ciò che emerge dalla ricerca “Lavoro, Conoscenza, Sindacato. Una ricerca tra i lavoratori cognitivi” è invece una nuova composizione del lavoro che ha ormai definitivamente preso le distanze nei confronti dei paradigmi del lavoro tipici della società salariale, se non altro per la pluralità di coloro che si sono riconosciuti nella definizione di lavoratore cognitivo. Sarebbe dunque riduttivo restringere l'impatto di queste trasformazioni in un soggetto specifico ed omogeneo, tentando dunque di tratteggiare i contorni di una nuova figura capace di costituire il nuovo paradigma di lavoro e di lavoratore. Ciò che sorprende infatti è come, nonostante la frammentazione contrattuale che caratterizza questi ambiti lavorativi, assistiamo ad una ridefinizione dei rischi e dei bisogni connessi al lavoro dai connotati ampi e trasversali.

Secondo i risultati dell'indagine, fra i rischi maggiormente percepiti vi è la discontinuità di reddito, intesa sia nella forma della irregolarità dei pagamenti per i lavoratori autonomi, sia nella forma di vera e propria discontinuità lavorativa per i lavoratori subordinati. Tuttavia il vero dato innovativo è che tale condizione sembra presentarsi non solo come “imprevisto” o come discontinuità rispetto alla carriera lavorativa. Correlata ad una ridefinizione del rischio di discontinuità reddituale c'è infatti una forte incertezza rispetto al futuro, la quale viene descritta come un vero e proprio elemento costante lungo tutto l'arco lavorativo. Infine il dato strutturale dell'alternanza tra attività e inattività nelle carriere professionali dei lavoratori cognitivi emerge in maniera evidente nel momento in cui si indaga il passato della carriera lavorativa. Circa un quarto degli intervistati, infatti, confessa di aver vissuto nei cinque anni precedenti dei periodi di assenza di reddito. Tale variabile inoltre non sembra essere correlata significativamente con nessuna delle altre variabili analizzate, dipingendo dunque uno scenario dove il rischio di inattività si presenta come un vero e proprio tratto caratterizzante del lavoro cognitivo e pertanto generalizzabile ai diversi contesti professionali. In altre parole, come sottolineano Masiero e Chicchi (2014), ciò che ci troviamo di fronte è piuttosto una postura inedita del lavoro, la quale, nonostante le pluralità in cui si articola, rompe definitivamente con le inclinazioni tipiche del lavoro salariato configurandosi infine come una tendenza complessiva delle trasformazioni del lavoro.

Tuttavia ciò che è in atto non sembra essere soltanto un'estensione del rischio di inattività lavorativa, ma piuttosto è in discussione la nozione di rischio in sé. La società salariale presentava infatti dei rischi di tipo “tradizionale”, ossia caratterizzati da

> Correlata ad una ridefinizione del rischio di discontinuità reddituale c'è infatti una forte incertezza rispetto al futuro <

**> Il bisogno
formativo dei
lavoratori cognitivi
sembra dunque
non trovare
un'adeguata tutela
all'interno dei
percorsi formativi
istituzionali <**

una natura “aleatoria e circostanziale” (Rosanvallon, 1997: 198). La malattia, la disoccupazione, la vecchiaia, erano eventi che si configuravano anzitutto come accidentali e temporanei verso i quali lo Stato articolava la protezione sociale nell’ottica di ricondurre alla “normalità”. Ciò sembra però non essere più possibile, come osserva ancora Rosanvallon, è: “La concezione dei diritti sociali come diritti di compensazione di un disfunzionamento passeggero” (Rosanvallon, 1997: 20). Il rischio di inattività si caratterizza infatti per non essere più un evento eccezionale, ossia temporalmente e spazialmente definibile, ma diviene invece elemento costante, ossia strutturalmente legato alle nuove posture del lavoro fino al punto di riuscire a caratterizzarle.

Tuttavia tali trasformazioni non riguardano soltanto la dimensione dei rischi. Anche la sfera dei bisogni sembra misurarsi con una riconfigurazione della sua relazione spaziale e temporale con il lavoro. Ciò che emerge dall’indagine è infatti un’ampia domanda di aggiornamento e condivisione delle esperienze che va a determinarsi come un secondo elemento costante e caratterizzante del lavoro cognitivo. Lavoro cognitivo vuol dire dunque anche un bisogno costante di formazione che viene spesso sublimato all’interno delle reti sociali dentro le quali il lavoratore cognitivo è inserito. Come osserva Rullani (2004), è proprio la condivisione e la circolazione delle competenze a rappresentare il nuovo ciclo del valore dell’economia della conoscenza. Dal questionario emerge infatti che il bisogno di formazione viene soddisfatto non tanto all’interno dei percorsi formali di apprendimento, ma piuttosto all’interno della più ampia sfera di cooperazione e di condivisione con le reti sociali. Il bisogno formativo dei lavoratori cognitivi sembra dunque non trovare un’adeguata tutela all’interno dei percorsi formativi istituzionali, ma piuttosto tende allo straripamento in quelli che erano spazi fino ad ora occupati da altre logiche di progettazione della vita individuale.

Ciò che emerge dalla riconfigurazione del rischio di inattività e del bisogno formativo è quindi una radicale riconfigurazione del ciclo vitale dei lavoratori cognitivi. Come detto in precedenza il *welfare state* nella società salariale ha funzionato anche come dispositivo ordinante del ciclo vitale. Pertanto esso organizzava la tutela a partire dalla segmentazione in fasi del ciclo vitale e dalla standardizzazione dell’intervento dello Stato “misurato” a seconda della tipologia di tutela necessaria ad ogni fase. Il ciclo vitale nell’era fordista si caratterizzava infatti per un bisogno formativo limitato alla prima fase del ciclo vitale, un’attività produttiva che si concentrava invece nella fase adulta ed infine, nella fase finale, veniva istituita la pensione che svolgeva il

ruolo di compensazione. La cesura che ci troviamo di fronte è quindi legata da un lato alla frantumazione di questa sincronia nelle singole biografie lavorative, dall'altro invece alla perdita di senso di questa standardizzazione in un contesto plurale e frammentato come quello del lavoro cognitivo.

Come osserva Guillemard (2005), il tempo speso riconducibile ad un'idea di lavoro tradizionale perde ormai di continuità ed omogeneità, mentre la fase attiva viene sempre più spesso attraversata da periodi di inattività che coincidono con percorsi di formazione e di aggiornamento delle proprie competenze. Dunque le fasi inattive non sono necessariamente fasi improduttive (come invece rimanda la definizione di disoccupazione), ma sembrano riconfigurarsi in fasi di transizione "attiva" destinate a ripetersi costantemente. Le fasi attive e le fasi inattive tendono dunque ad intrecciarsi ed a sovrapporsi nel corso di tutta la carriera lavorativa, producendo traiettorie lavorative che si fanno sempre più caotiche ed imprevedibili, ossia caratterizzate da quella che Castells chiama (1996, p. 376) "*social arrhythmia*". In altre parole le trasformazioni a cui assistiamo sembrano porre quella che Van Gunsteren (1998) definisce "la sfida delle pluralità".

4. CONCLUSIONI. QUALE WELFARE NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA?

L'indagine svolta nell'ambito dei lavoratori cognitivi sembra dunque descrivere dei processi di trasformazione che non si limitano a professioni o settori specifici, ma al contrario tendono a sfuggire ad ogni tentativo di categorizzazione. In questo senso le trasformazioni che sono state indagate sembrano appartenere ad un contesto più ampio che vede nell'economia una sempre maggiore centralità della conoscenza. Così come perdono di significato i rischi e i bisogni tipici della centralità salariale, lo stesso accade dunque per le tutele tipiche del welfare tradizionale e per la standardizzazione del ciclo vitale che ne ha costituito la base programmatica dell'intervento.

La cesura nei confronti della tutela del welfare tradizionale e del nesso tra lavoro e cittadinanza che ne costituiva il dispositivo di inclusione fondante, non sembra dunque riprodurre figure paradigmatiche alternative a quelle del lavoratore salariato. Piuttosto l'approdo di tali trasformazioni sembra essere quello della pluralità, della frammentazione e della costante instabilità nella dialettica tra fasi attive e fasi inattive, dove le fasi inattive coincidono spesso con un investimento nella formazione e dunque su un'attività *altra*.

La sfida è dunque quella di ripensare le basi del welfare in un

contesto frammentato e plurale come quello dell'economia della conoscenza. La frammentazione dei rischi e dei bisogni e il loro contemporaneo estendersi all'interno del ciclo vitale richiede infatti non solo un allentamento del nesso tra lavoro e cittadinanza che, in un siffatto contesto, come osserva Trentin (1998), sembra far torcere il welfare state da dispositivo includente volto all'uguaglianza sostanziale in dispositivo escludente generatore di disuguaglianze, ma anche un ripensamento della programmazione categoriale della protezione sociale. Sono infatti gli stessi lavoratori cognitivi ad individuare in una forma di tutela universale che riesca a garantire una continuità di reddito l'unico elemento in grado di rendere tollerabile il costante oscillamento della retribuzione.

Ciò vuol dire che per ripensare il welfare nell'economia della conoscenza è necessario immaginare prima di tutto una nuova forma di cittadinanza sociale dotata di confini porosi. In un contesto sempre più caratterizzato da un'alternanza tra fasi attive e fasi inattive e da un bisogno formativo che si presenta strutturale, la rigidità del nesso tra lavoro e cittadinanza che regolava l'accesso ai diritti sociali sembra infatti tenere fuori le molteplici articolazioni del lavoro cognitivo. La direzione da prendere sembra dunque passare necessariamente attraverso un'universalizzazione della protezione sociale che si basi, anzi-tutto, su garanzie universali del reddito e sulla possibilità per tutti, a prescindere dalla condizione sociale di provenienza e dall'età, di avere accesso a percorsi di formazione.

BIBLIOGRAFIA

Castel R. (2007), *La Metamorfosi della questione sociale: Una cronaca del salariato*, Avelino, Sellino.

Castells M. (1996), *The rise of the network society*, Cambridge, Blackwell.

Guillemard A. M. (2005), "The advent of a flexible life course and the reconfiguration of welfare", in Goul Andersen, J, Guillemard, A.M., Jensen P.H. & B. Pfau-Effinger, a cura di, *The Changing Face of Welfare*, Bristol, Policy Press.

Marshall T. H. (2002), *Cittadinanza e Classe sociale*, Bari, Laterza.

Masiero N., Chicchi F. (2014), Posture e imposture del lavoro cognitivo. Ripensare la pratica sindacale nel capitalismo delle reti e dei saperi, *Economia e Società Regionale*, Anno XXXII, n. 1/14, Milano, Franco Angeli, p. 90-115.

Rosanvallon P. (1997), *La Nuova questione sociale. Ripensare lo Stato assistenziale*, Roma, Edizioni Lavoro.

Rullani E. (2004), *La Fabbrica dell'Immateriale*, Roma, Carroci Editore.

Trentin B. (1998), *La città del lavoro*, Milano, Feltrinelli.

Van Gunsteren H. R. (1998), *A Theory of Citizenship: Organizing Plurality in Contemporary Democracies*, Boulder, Colorado, Usa, Westview Press.

IL LAVORO GRATUITO TRA EMERSIONE ED EMERGENZA

GIANLUCA
DE ANGELIS

Circa un mese fa, infastidito dall'idea di dover fare il viaggio Bologna-Roma in una macchina vuota ho pensato di iscrivermi ad uno di quei siti per autostoppisti 2.0, di quelli cioè in cui il passaggio in macchina lo si cerca/offre da casa, fissando un appuntamento preciso e basando la propria scelta sui *feedback* lasciati dagli altri utenti. Al ritorno, mentre accompagnavo i miei passeggeri, mi sono imbattuto in una coppia di giocolieri che al semaforo intrattengono gli automobilisti per un'offerta. Per quanto non sembrassero disperati, guardandoli, una ragazza nella mia macchina mi spiega come si sentisse fortunata, lei, ad aver trovato un lavoro giusto in tempo, prima della crisi che ormai mette in ginocchio anche Bologna. Stanco del viaggio pensavo di chiudere velocemente la conversazione sottolineando che, dal suo punto di vista, ciò che mancava ai due giocolieri davanti a noi non fosse tanto un lavoro, quanto un salario. Inutile dire che la conversazione non si è mai chiusa.

Eppure, quello che intendevodire non mi sembrava particolarmente provocatorio e si regge, anzi, su una delle convenzioni più solide del capitalismo: affinché vi sia lavoro, una qualsiasi attività, utile o meno che sia, deve essere messa a produrre valore economico (profitto) e riconosciuta produttiva attraverso l'erogazione di un salario. Che l'esito dell'attività in questione sia utile, bello, dannoso o meno, non ha alcuna importanza. Se quei due giocolieri avessero lanciato le loro clavette in un contesto formalizzato di un'impresa circense non avrebbero prodotto nulla di più utile o di più bello, ma sarebbero stati dei lavoratori perché avrebbero visto la loro attività concreta, lanciare delle clavette per divertire un pubblico, astrarsi in una misura – convenzionale anch'essa – del valore economico prodotto.

Per quanto così sommariamente ripresi, i concetti marxiani di valore d'uso e valore economico, di lavoro concreto e lavoro astratto risultano estremamente utili per mettere a fuoco ciò di cui dovrei parlare davvero in queste poche pagine e cioè del perché abbia senso parlare di lavoro gratuito.

Sono così utili che in prima battuta proprio pensando al “lavoro gratuito”, non ci sarebbe molto altro da aggiungere né di particolarmente sorprendente. Al contrario, l'intero processo di accumulazione e di riproduzione del capitale, così come è stato analizzato da Marx, si reggerebbe proprio sull'esistenza di una differenza tra il valore economico prodotto dal lavoratore e

quello convenzionalmente attribuitogli attraverso la misura del tempo e, quindi, retribuito dal datore di lavoro. Marx chiamava questa differenza plusvalore e, in quest'ottica, il profitto è il risultato della produzione di valore economico, cioè del lavoro, non retribuita, cioè gratuito.

Ora, per quanto un'interpretazione di questo genere sembri non lasciare molti spazi ad ulteriori ragionamenti, lo si capisce bene, affermare che un'attività lavorativa possa essere gratuita non è cosa da poco. Anche più complesso è poi accettare l'idea che in assenza di una remunerazione economica l'attività in questione sia davvero gratuita, priva cioè di riconoscimenti, come se solo il riconoscimento economico possa costituire una valida motivazione all'impegno lavorativo. Non è però solo per questi elementi di ambiguità che il "lavoro gratuito" assume nel dibattito contemporaneo, anche in Italia, un peso crescente¹.

Per dar conto di questa emergenza, o forse emersione, userei lo spazio che mi resta evocandone gli elementi costitutivi che sintetizzano i piani su cui tracciare alcune dimensioni di analisi: quella produttivo-organizzativa e quella istituzionale.

**> Affermare
che un'attività
lavorativa possa
essere gratuita
non è cosa da
poco <**

NUOVI TERRITORI DELLA PRODUZIONE

Come visto con l'esempio dei giocolieri, la possibilità che una data attività possa essere riconosciuta come lavoro riguarda solo in minima parte il contenuto dell'attività stessa. Ma gli esempi cui è possibile ricorrere sono praticamente infiniti. La dinamica attraverso cui elementi formalmente esterni ai processi produttivi vi vengono via via integrati è, infatti, alla base della longevità del sistema capitalista, capace di rigenerare se stesso proprio a partire da quei territori – non solo geografici² – non ancora colonizzati. È anzi la critica alla rigidità del sistema industriale che, secondo Boltanski e Chiapello, una volta assorbita dal sistema stesso, arriva a costituire le basi del nuovo assetto retorico fondato sui progetti (*cité par projets*), in cui a dominare sono la flessibilità, la messa in discussione delle gerarchie e il nomadismo reticolare applicato al lavoro (1999). Facendo propria la "critica artistica" al capitalismo industriale, così come gli autori l'hanno definita, il nuovo capitalismo ha imparato a trarre valore da quegli elementi vocazionali che poco hanno a che fare con il lavoro strettamente fordista. Non a caso nel dibattito italiano la nozione di lavoro gratuito è spesso declinata nella doppia accezione di *free work*: lavoro gratuito, sì, ma anche lavoro libero. Gli elementi vocazionali, la passione per il proprio lavoro e la centralità che in questa hanno i contenuti immateriali, relazionali e creativi della propria professione sono alcuni degli aspetti che delineano i nuovi territori della produzione.

1. Vedi il numero monografico di *Sociologia del lavoro*, 133/2014, dedicato al lavoro emergente e la conferenza internazionale di giugno 2014 della rivista *Etnografia e ricerca qualitativa* con un board dedicato al lavoro gratuito: *It's a free work... when working relations became passionate*.
2. In *L'anti-Edipo* (1972) Deleuze e Guattari evidenziano come il capitalismo accresca i propri spazi di dominio attraverso una continua ridefinizione dei codici (diritto, cultura, politica etc.) dominanti che rendono coerente un territorio. Il riferimento qui è perciò alla ridefinizione in senso espansivo delle "frontiere del capitale", come le chiamano Mezzadra e Neilson (2014).

Il lavoro che sfugge alle coordinate spazio-temporali della disciplina fordista sfugge, però, anche a quei parametri che ne hanno costituito per decenni i criteri convenzionali di remunerazione³. Lo si osserva bene nel complicato universo dei cosiddetti lavoratori cognitivi⁴, per i quali può non risultare facile ottenere un riconoscimento al mosaico di competenze che si cerca di far valere sul tavolo della contrattazione individuale che non si riduca – il riconoscimento – ad una nuova tessera colorata, una nuova competenza da aggiungere al CV. Che non sia, insomma, la speranza di un lavoro futuro a pagare il lavoro di ieri nella reiterazione della promessa⁵. Un rischio, questo, che non riguarda solo i tanti modi formalizzati con cui il lavoro produttivo si veste da esperienza formativa, ma soprattutto le tante occasioni in cui un lavoro, sebbene mal pagato, offre quella possibilità “di fare rete”, di “stare su un certo progetto” o di “fare una certa esperienza”, che, si spera, possa ripagare in futuro il mancato riconoscimento di oggi.

Il rinvio del godimento (salariale) non riguarda però solo la conoscenza. L'emergenza data dalle continue riduzioni di spesa pubblica offre, anzi, ampi spazi alla valorizzazione della solidarietà e della sensibilità al sociale di quanti immaginano il proprio futuro lavorativo nel sistema dei servizi alla persona. È in quest'ottica, dell'imprenditorializzazione, che può essere guardato l'interesse al “riconoscimento e valorizzazione delle competenze [...] nei percorsi di istruzione e in ambito lavorativo” contenuto tra i principi direttivi della delega al governo per la riforma del Terzo Settore⁶. L'approccio è quello del consolidamento dell'intreccio tra lavoro gratuito e retribuito⁷ così come proposto da Eurofound rispetto alla certificazione delle competenze acquisite con il volontariato, svolto in varie forme, per organizzazioni operanti negli ambiti più vari⁸. Infatti, per estendere la logica dell'investimento al di fuori delle attività formative è necessario puntare ad un sistema di certificazione delle competenze credibile che possa giustificare, agli occhi dei lavoratori, condizioni particolarmente svantaggiose, sul piano della retribuzione e dell'esigibilità dei diritti, tanto quanto su quello formativo. Così, se da un lato il sistema produttivo estrae valore dagli elementi vocazionali dell'attività dei lavoratori, solidarietà, passione, voglia di partecipare/aiutare/comunicare/creare etc., dall'altro legittima questo super profitto attraverso la pressione all'imprenditorializzazione del lavoro stesso. Anche perché se è vero che, come afferma l'economista spinoziano F. Lordon, il miglior modo per far “marciare” i dipendenti di una certa impresa è quello di arrivare ad una “colinearizzazione” tra i desideri dei dipendenti e quelli dell'impresa stessa (2010) è forse anche meglio, per un'organizzazione produttiva, poter

3. Sul salario come convenzione un contributo importante è quello di Olivier Favereau (2006).

4. Nell'indagine di Ires Emilia-Romagna, Toscana e Veneto sul lavoro cognitivo, *Lavoro, Conoscenza, Sindacato. Una ricerca tra i lavoratori cognitivi*, è emerso come la continuità e l'esigibilità della remunerazione siano tra le questioni più diffuse.

5. Terre promesse è la serie di articoli sul lavoro gratuito pubblicati su *il Manifesto* dal 22.10.2014.

6. In particolare il comma “g” dell'articolo 5 della Delega al Governo per la riforma del Terzo Settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del Servizio Civile Universale.

7. Si tenga conto che l'accordo del 23 luglio tra le Organizzazioni Sindacali ed Expo S.p.A. contempla il volontariato, lavoro gratuito, per una Società per Azioni. Tra i vari commenti sul tema, segnalo quello del blog “La furia dei cervelli”, all'indirizzo <http://furiacervelli.blogspot.it/2013/07/expo-2015-in-18500-lavoreranno-gratis.html>.

8. *Second European Quality of Life Survey. Participation in volunteering and unpaid work* (Eurofound, 2011).

contare sul lavoro di chi pur non aspettandosi nulla dai desideri altrui ritiene, lavorando, di soddisfare i propri.

IL LAVORO PRIMA DI TUTTO

Il ruolo giocato dall'istituzionalizzazione di queste dinamiche è evidente e non si limita alla progressiva liberalizzazione dei servizi agli utenti, quindi anche dei diritti dei cittadini, che organizzazioni, più o meno profittevoli, gestiscono già oggi. L'accento che le politiche del lavoro e di contrasto alla povertà pongono sull'attivazione è, infatti, cruciale nel ragionamento che provo a fare sul lavoro gratuito. A trasformarsi non sono solo i diritti del lavoratore-cittadino, ma anche il terreno dell'esigibilità stessa di quei diritti, ormai trasferita dal lavoro al mercato del lavoro, dall'occupazione all'occupabilità ponendo, nella logica del potenziamento individuale, il principio di concorrenza tra i lavoratori al centro dei meccanismi di protezione sociale (Friot, 2011). Il modello di riferimento è quello del welfare attivo (*workfare*), che trasla il concetto di attivazione, tradizionalmente legato alla partecipazione individuale al lavoro di comunità e sociale, in un quadro in cui il lavoro per il mercato – o il tentativo per accedervi – è, anche prescindendo dalla sua qualità, occasione di merito individuale (Borghi e Rizza, 2006: 62). A questa logica, possono essere ricondotte le diverse formule che in Italia, e non solo, costituiscono le modalità di accesso ai meccanismi di sostegno al reddito. È il caso della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro necessaria per accedere ad ASPI e miniASPI e Cassa Integrazione, ma anche l'obbligo a partecipare a percorsi di riqualificazione individuali (corsi, tirocini etc.) pena il decadimento del diritto all'indennità. Anche quando la tutela c'è, insomma, sembra orientata più a garantire la buona condotta del tutelato nel futuro che non dalle difficoltà già occorse anche a prescindere dalla sua volontà.

Negli Stati Uniti, l'implementazione di politiche di *workfare* costituisce forme di invisibilizzazione del lavoro che possono sembrare lontane dalla tradizione europea. Ma i rischi di precarizzazione e gratuitizzazione – se mi è permessa la cruda traduzione di *gratuitisation* usato da Simonet e Krinsky in un loro recente articolo (2013) – del lavoro non sembrano poi così remoti. Basta guardare all'effetto di sostituzione, che inizia a rilevarsi anche statisticamente, di lavoratori pubblici in settori come quello sanitario a beneficio dei lavoratori di imprese private che, pur svolgendo lavori analoghi ai primi, sperimentano condizioni di impiego decisamente diverse e che al momento non sembrano avere spazi di miglioramento. Anche perché se la prospettiva della riqualificazione può funzionare per specifiche figure professionali e in certi settori, più difficile è immaginare

> A trasformarsi
non sono solo
i diritti del
lavoratore-
cittadino, ma
anche il terreno
dell'esigibilità
stessa di quei
diritti <

una via di uscita dal processo di invisibilizzazione per quanti sono impiegati nelle posizioni meno qualificanti. Il rischio, evidente, è che la logica correttiva delle condotte individuali sottesa alle retoriche dell'attivazione-a-qualsiasi-costo possa istituzionalizzare quelle segmentazioni già prodotte dal mercato. Coerentemente a questa prospettiva, infatti, sono i senza-lavoro con i loro percorsi ad essere fatti oggetto di intervento. Alcuni, i più qualificati, torneranno in breve tempo sul mercato; altri, "incorreggibili", non potranno fare a meno di supporti e misure di intervento diretti; mentre altri ancora continueranno a transitare da un lavoro sottopagato ad un altro espiando, con la dequalificazione professionale, la colpa di un percorso fallimentare. Una prospettiva non dissimile, per la verità, a quanto osservato da due psichiatri, nel 1967, rispetto alla correzione delle patologie dei pazienti manicomiali attraverso attività da lavoro. Slavich e Comba riflettono sul fatto che l'esperienza lavorativa ha agevolato la suddivisione in classi dei pazienti che ne venivano in contatto: «da un lato coloro che si riteneva possibile curare con altri mezzi, per restituirli al più presto "reintegrati" alla società; poi quelli che rimanevano rinchiusi come oggetti passivi di assistenza; e coloro, infine, che avrebbero riacquisito lentamente la loro libertà all'interno dell'ospedale lavorando nella – e per la – istituzione, reintegrandosi ed adattandosi in tal modo alla microsocietà istituzionale» (Slavich e Comba, 1967: 70). Inutile dire che anche nel caso citato la remunerazione del lavoro costituiva un problema di non poco conto.

Che se ne enfatizzi la dimensione emancipatrice o quella ricattatoria, il lavoro gratuito costituisce un terreno di analisi di estremo interesse per la ricerca. Vorrei però concludere provando a sottolineare perché, oltre la questione della riappropriazione della ricchezza prodotta, il lavoro gratuito potrebbe costituire un terreno di riflessione importante anche per il sindacato. Due sono gli elementi che provo a rilevare. Il primo, di cui in parte ho già detto, attiene alle definizioni che delimitano le nozioni chiave: il lavoro e la sua valutazione, il tempo; il secondo, difficilmente separabile dalla questione delle definizioni, riguarda invece il potere e la sua riproduzione.

Nella ricerca che sto svolgendo sul tema del lavoro gratuito la nozione di lavoro è costantemente messa in discussione dagli intervistati. I confini che separano il lavoro dal non lavoro appaiono deboli e la retribuzione, così come altri aspetti formali, non costituisce un riferimento utile alla definizione di ciò che debba o meno essere considerato lavoro. La retribuzione diventa piuttosto lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro attribuisce valore all'attività svolta, spesso seguendo logiche eterodirette anche rispetto all'organizzazione e che informano la tensione

> Il lavoro gratuito potrebbe costituire un terreno di riflessione importante anche per il sindacato <

tra ciò che è giusto e ciò che non lo è. Frequentemente, infatti, i criteri di valutazione sono distanti da quelli usati per mobilitare le soggettività dei lavoratori, così come da quelli adottati dai lavoratori per trarre soddisfazione dal proprio operato. Un esempio è quello di un'associazione che in Francia si occupa di richiedenti asilo e le cui dinamiche rilevate non sembrano distanziarsi da quelle genericamente riconducibili all'economia sociale. La consapevolezza dell'importanza del ruolo ricoperto costituisce, per i lavoratori dell'associazione, la principale motivazione ad un lavoro emotivamente e materialmente estenuante, in cui, come ha sintetizzato un'intervistata, «ogni errore è fatale» per qualcuno e nel quale praticamente non esistono *routine* o orari. Nonostante il particolare stato di bisogno degli utenti porti alla moltiplicazione delle attività dei lavoratori, solo alcune sono effettivamente prese in considerazione dall'organizzazione, quelle rendicontabili, quelle cioè sulla base delle quali l'associazione costruisce la propria sostenibilità economica⁹. Il senso di ingiustizia si fonda quindi non tanto sul basso salario o sulla quantità di ore e attività svolte gratuitamente, ma sulla discrepanza tra ciò che i lavoratori considerano lavoro e ciò che è riconosciuto come lavoro. Oltre all'impatto sui beneficiari dei servizi offerti, lungo questa stessa faglia sono rintracciabili quei meccanismi di produzione della disuguaglianza interna all'organizzazione che, una volta istituzionalizzati, la giustificano.

BIBLIOGRAFIA

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Editions Gallimard.

Borghi V., Rizza R. (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Milano, Bruno Mondadori.

Deleuze G., Guattari F. (1972), *L'Anti-Oedipe*, Paris, Minuit, trad. It. *L'Anti-Edipo* – Traduzione di A. Fontana (2002), Torino, Einaudi.

Eurofound (2011), *Second European Quality of Life Survey. Participation in volunteering and unpaid work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Favereau O. (2006), L'economia delle convenzioni e la teoria dei salari, in Borghi V. e Vitale T. (a cura di), *Sociologia del Lavoro* N. 104 IV/2006 *Le convenzioni del lavoro, il lavoro delle convenzioni*.

Friot B. (2011), Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat? Vers un modèle de la qualification personnelle, *Travail et Emploi* 126 (avril-juin 2011).

Krinsky J. e Simonet M. (2013), La servitude et le volontaire: les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville de New York, *Sociétés contemporaines*, 2012/3 n° 87: 49-74. DOI : 10.3917/soco.087.0049.

Lordon F. (2010), *Capitalisme, désir et servitude: Marx et Spinoza*, Paris, La Fabrique.

Mezzadra S., Neilson B. (2014), *Confini e frontiere La moltiplicazione del lavoro nel mondo globale*, Bologna, Il Mulino.

Slavich A., Comba L. J. (1967), Il lavoro rende liberi? Commento a due assemblee di comunità dell'Ospedale Psichiatrico di Gorizia, in Franco Basaglia (a cura di), *Che cos'è la psichiatria?* Torino, Einaudi: 69-151.

9. Le sovvenzioni pubbliche sono generalmente legate alle attività quantificabili di accoglienza. Nel Programma Annuale 2013 relativo al Fondo Europeo per i Rifugiati reperibile dal sito del Ministero dell'Interno, ad esempio, i risultati attesi sono in forma di indicatori quantitativi.

La ricerca “Lavoro, Conoscenza, Sindacato”, realizzata congiuntamente da Ires Emilia-Romagna, Ires Veneto e Ires Toscana, propone risultati e interpretazioni il cui valore si esplicita non solo come elemento di arricchimento rispetto al lavoro cognitivo ma anche come elemento di confronto rispetto ad un percorso di ricerca sulla qualità del lavoro. E proprio su questo secondo aspetto vorrei restituire alcune riflessioni.

In controtendenza ad un utilizzo egemonico di indicatori statistici per la comprensione delle dinamiche legate al lavoro, l'Ires Emilia-Romagna, in una proficua sinergia con il sapere scientifico e accademico, ha intrapreso un percorso di ricerca sui temi lavoristici incentrato su una dimensione più qualitativa. Partendo dal tema della vulnerabilità sociale (Addabbo et al., 2005), il percorso di ricerca ha poi virato in forma più netta sui temi della qualità del lavoro, inserendosi a pieno titolo nel solco delle tradizioni della letteratura italiana e richiamando inevitabilmente il *capability-approach* di Amartya Sen. Se il forte legame con la letteratura italiana sul tema della qualità del lavoro si esplicita nella condivisione della multidimensionalità del lavoro e nella prevalenza della soggettività dell'individuo, l'approccio incentrato sulle capacitazioni poggia principalmente su due pilastri concettuali: *freedom process* e *opportunity freedom* (Sen 2002) enfatizzando la carica democratica del “*capability for voice*” (Bonvin, 2012), ovvero la capacità di incidere nei processi decisionali e scegliere “*il lavoro che si ha ragione di apprezzare*”. L'impostazione analitica assunta dall'Ires Emilia-Romagna si pone quindi in antitesi rispetto alle politiche *mainstream* del lavoro orientate principalmente ad esasperare la dicotomia tra occupazione e inoccupazione, tra avere un lavoro o non avere un lavoro, e mai veramente interessate a come si sta qualitativamente sul lavoro. L'articolazione del concetto di qualità del lavoro lungo variabili materiali (come contratto, salario e tempo di lavoro) ed immateriali (come relazioni sociali, crescita professionali e coerenza con interessi/passioni) consente di scandagliare con maggior sensibilità analitica le diverse percezioni dei lavoratori rispetto alle loro condizioni di lavoro, riconsegnando centralità alla soggettività della persona nel tentativo politico di sostenere un nuovo umanesimo laburista (Fassina, 2012) in risposta alle prevaricazioni del liberismo.

La lettura dei risultati sul “lavoro cognitivo” conferma alcune chiavi di lettura sulle trasformazioni del lavoro già maturate nel più lungo percorso di ricerca intrapreso dall'Ires



Emilia-Romagna. La continuità delle categorie interpretative è da leggersi senza dubbio come un elemento positivo in quanto consolida un paradigma analitico che, sebbene non abbia la pretesa di ergersi a strumento di indirizzo politico, potrebbe suggerire al sindacato le traiettorie di intervento per rappresentare il lavoro nelle sue trasformazioni. Il paradigma analitico emergente sembra poggiare su tre elementi ricorrenti: autonomia, riconoscimento e partecipazione, ovvero le stesse parole-chiave su cui si struttura una recente pubblicazione relativa ad una indagine sulla soddisfazione sul lavoro condotta a Bologna su oltre 4 mila questionari (Dazzi e Minghini, 2014) intitolata per l'appunto *"Ripartiamo dal Lavoro – Autonomia, Riconoscimento e Partecipazione"*. Appare chiaro come esista, dunque, una forte assonanza tra le "posture" dei lavoratori cognitivi e la cornice concettuale emersa dal più strutturato tentativo di elaborazione condotto dall'Ires Emilia-Romagna sulla qualità del lavoro.

Il tema dell'autonomia non si esaurisce dentro lo schema interpretativo di allontanamento dallo statuto del lavoro salariato, che nel lavoro della conoscenza è sicuramente un tratto caratterizzante. Sotto il termine di autonomia si annidano modalità lavorative non necessariamente post-salariate ma pienamente subordinate con l'aggravio crescente di una responsabilizzazione rispetto alla gestione della varianza produttiva. Detto più prosaicamente, le nostre indagini, complessivamente intese, mostrano come le imprese spingano fortemente per una progressiva pro-attività dei singoli lavoratori, ovvero ad una risoluzione autonoma dell'imprevisto produttivo e/o organizzativo occorso in ambito lavorativo. L'autonomia, quindi, non è solo una prerogativa del lavoro cognitivo ma è una condizione che attraversa tutte le tipologie di lavoro. Non è solo un tratto portante del lavoro formalmente o informalmente "autonomo" ma è una componente strategica con cui le imprese fanno fronte alla variabilità imposta dal mercato, eludendo un impegno verso nuove ed innovative forme di organizzazione del lavoro. Sovente, però, la domanda di proattività non è accompagnata da un'offerta di strumenti materiali e immateriali atti a gestire e governare la domanda stessa, ingenerando una tensione emotiva (*job strain*): alla luce del modello *Karasek-Theorell* sul benessere psicologico, il lavoratore si ritrova spesso nella combinazione preoccupante di gestire un'alta *job demand* con uno scarso o inefficace *job control*. Non appare casuale, infatti, come dentro la multidimensionalità del lavoro, l'aspetto più fortemente limitante la soddisfazione sul lavoro sia il carico di lavoro, ovvero i tempi, le modalità e i ritmi lavorativi. In

**> Il paradigma
analitico
emergente sembra
poggiare su tre
elementi ricorrenti:
autonomia,
riconoscimento e
partecipazione <**



particolar modo si osserva come insieme alla persistenza della fatica fisica si profili una crescente rilevazione della fatica mentale, ovvero il fattore agente nelle condizioni di stress lavoro correlato. La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro diventa l'indicatore individuale della disponibilità ad accogliere intimamente il processo di responsabilizzazione indotto dalle imprese, sacrificando sull'altare della competitività, o letto in termini opposti della continuità occupazionale, la propria sfera privata.

Altro elemento emerso con forza è il tema del riconoscimento. Tradizionalmente ristretto ad una mera gratificazione economica o contrattuale, il concetto di riconoscimento ha assunto nel tempo sempre più una connotazione immateriale o simbolica (Gosetti, 2011). In termini generali, le ricerche sulla qualità del lavoro evidenziano come esista una relazione inversa tra le dimensioni materiali e simboliche del riconoscimento. Mentre per le figure tradizionalmente più fragili sul mercato del lavoro si ravvisa una prevalenza della componente simbolica fuori e dentro il luogo del lavoro, per i profili più "standard" emerge una più forte caratterizzazione delle dimensioni materiali del riconoscimento. Nel lavoro della conoscenza prevale la componente simbolica per il convinto "attaccamento emotivo" alla propria professione e alla consapevolezza della centralità nel processo produttivo. Ma non solo. Il riconoscimento simbolico ha una forte valenza identitaria. I lavoratori cognitivi sono in genere tra coloro che hanno una visione "espressiva" del lavoro ovvero tra coloro che vivono il lavoro non in chiave strumentale ma come modalità di crescita della propria personalità, di realizzazione delle proprie aspirazioni, di valorizzazione dei propri saperi, di arricchimento delle proprie competenze e luogo di espressione delle proprie idee. A mio parere, il riconoscimento simbolico non è il rifugio identitario di una generazione di "espressivi" che non può permettersi il privilegio di essere "strumentale", ovvero di trovare la propria soddisfazione sul lavoro nelle dimensioni materiali. Il riconoscimento simbolico è insieme espressione della "capacità di aspirare" (Appadurai, 2010) ad una vita professionale migliore, la pretesa di un ritorno proporzionato all'impegno personale e all'investimento formativo e la ricerca di spinte identitarie in un equilibrio precario tra vita sociale e vita lavorativa. L'eccesso di ricerca del riconoscimento simbolico, però, contiene al suo interno un elemento di forte criticità. La continua tensione emotiva ed identitaria a cui è sottoposto chi vive il lavoro in chiave "espressiva" rischia di sfociare in una sproporzionata concessione unilaterale di disponibilità,

> Nel lavoro della conoscenza prevale la componente simbolica per il convinto "attaccamento emotivo" alla propria professione <

se non anche in pratiche di autosfruttamento (Bourdieu, 1998). Inoltre, l'eccessiva pressione identitaria apre al rischio di una manipolazione della disponibilità al lavoro solo in una stretta logica manageriale (Marzano, 2009). Se non supportata da reali spazi partecipativi, il riconoscimento su dimensioni immateriali sembra rispondere più alle strategie aziendali votate alla proattività che al bisogno di costruzione di una identità e di irrobustimento del profilo professionale. Si introduce così la terza categoria interpretativa emersa dalle diverse traiettorie analitiche intraprese: la partecipazione. A mio parere su questa categoria interpretativa si scorgono gli scostamenti più evidenti tra quanto l'analisi sul lavoro cognitivo produce e quanto emerso, più in generale, nel percorso di ricerca sulla qualità del lavoro. Nel lavoro cognitivo, infatti, il tema della partecipazione si inserisce in una logica di stretta subalternità agli altri due concetti di "autonomia" e "riconoscimento". In altre parole, la partecipazione o è sinonimo di autonomia o è espressione collaterale di chi vive una visione espressiva del lavoro: si dice infatti nella ricerca degli Ires: *"Per il lavoratore cognitivo, l'opzione del conflitto è molto più rara, non per motivi ideologici, quanto perché risulta poco compatibile con l'attaccamento al proprio lavoro"*. O ancora la partecipazione è intesa come auto-imprenditorialità, ovvero la configurazione professionale della massima estensione di autonomia. Così il tema della partecipazione rischia di non toccare per nulla, a mio parere, il nodo centrale della democrazia nei luoghi di lavoro e non propone le condizioni per una piena esigibilità della *"capability for voice"*. La partecipazione sembra svuotata del suo contenuto di cittadinanza e si rinchiude dentro una dimensione di ineluttabilità rispetto ad una conduzione professionale autonoma. Il percorso di ricerca sulla qualità del lavoro intrapreso da Ires Emilia-Romagna ha, invece, saputo proporre il tema della partecipazione come superamento di una contraddizione storica che vede il lavoratore, diversamente dal cittadino, impossibilitato a perseguire, nel luogo di lavoro, la realizzazione del Sé e la propria indipendenza attraverso un pieno e democratico coinvolgimento nei processi decisionali (Trentin, 1997). È agendo sulla partecipazione che si innalza la soddisfazione sul lavoro: *"una più intensa partecipazione impatta sul livello di soddisfazione più di quanto riesca un'alta condizione socio-economica, scardinando il tradizionale rapporto tra bisogni hard e bisogni soft, in base al quale la soddisfazione complessiva passa necessariamente dal soddisfacimento dei primi e poi dei secondi"* (Dazzi e Minghini, 2014).

BIBLIOGRAFIA

Addabbo T., Borghi V., Lugli L., Minghini C., Rinaldini F., Tugnoli S. (2005), *La vulnerabilità sociale in Emilia-Romagna*, Materiali Ires Emilia-Romagna.

Appadurai A. (2011), *Le aspirazioni nutrono la democrazia*, Milano, Et al.

Bonvin J.-M. (2012), Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice, *Transfer*, 18:1: 9-18.

Bourdieu P. (1998), *Meditazioni pascaliane*, Milano, Feltrinelli.

Dazzi D., Minghini C. (2014), *Ripartiamo dal Lavoro*, Bologna, Editrice Socialmente.

Fassina S. (2012), *Il lavoro prima di tutto*, Roma, Donzelli editore.

Gosetti G. (2011), Benessere e lavoro: un rapporto complesso, in D. Secondulfo (a cura di), *Sociologia del benessere*, Milano, Franco Angeli.

Marzano M. (2009), *Estensione del dominio della manipolazione dall'azienda alla vita privata*, Milano, Mondadori.

Sen A. (2002), *Rationality and Freedom*, Cambridge, MA and London: The Belknap Press of Harvard University Press.

Trentin B. (1997), *La città del lavoro*, Milano, Feltrinelli.

Quando mi è stato proposto di collaborare alla ricerca sul “lavoro cognitivo” (Lc), promossa congiuntamente dagli Ires di Emilia-Romagna, Toscana e Veneto, ho aderito con entusiasmo. Le motivazioni erano più di una: anch’io lavoratore “cognitivo”, seppure ormai ex; il tema del ruolo della conoscenza da sempre centrale rispetto alle questioni dello sviluppo, eppure oggi del tutto innovato; il centrare la ricerca sulla soggettività dei lavoratori della conoscenza e l’interesse, anche generazionale (‘68), a comprenderne l’evoluzione. Si è passati infatti dal “lavoro intellettuale”, un tempo confinato in alcuni settori, a un lavoro “cognitivo” molto più allargato e per tanti aspetti così diverso e parallelamente dalla stagione della non neutralità della scienza – che aveva portato strati ampi di “lavoratori della conoscenza” ad un rapporto organico con il sindacato, a partire proprio dalla loro funzione – all’epoca dell’affermarsi dell’economia della conoscenza con la pervasiva diffusione del Lc e la marginalizzazione della presenza e del ruolo del sindacato.

La ricerca si è articolata dapprima in interviste a testimoni privilegiati; i risultati sono stati la base per elaborare un questionario, che, con una scelta di metodo in parte nuova e a rischio, è stato proposto on-line. L’elaborazione e l’interpretazione dei risultati del questionario hanno prodotto nel collettivo di ricerca un confronto lungo e spesso vivace.

Le note che seguono nascono a margine, per l’appunto, di queste diverse occasioni di confronto e, nella loro voluta parzialità e non consequenzialità, intendono valere come appunti per proseguire un lavoro sicuramente stimolante.

1. La ricerca Ires aveva come obiettivo centrale quello di comprendere natura, caratteri, valori e condizioni del Lc, ponendo al centro la soggettività dei lavoratori; per questo il questionario on-line non conteneva una precisa definizione di Lc, in modo da rivolgersi a tutti quelli che soggettivamente si sentivano e si autodefinivano “lavoratori cognitivi”. Questa impostazione ha funzionato rispetto ai fini della ricerca, ma si è poi dimostrata limitativa nell’affrontare le questioni della rappresentanza, che ovviamente sono quelle di maggior interesse per il sindacato;

il tema della rappresentanza richiede infatti di andare oltre i processi di soggettivazione, di rispondere in primo luogo alla domanda su quale collocazione e valore dare al Lc, di comprendere quindi l'intreccio con l'insieme di trasformazioni tecnologiche, economiche, sociali che hanno portato la conoscenza ad essere motore primo e principale forza produttiva nei nuovi processi di accumulazione.

In definitiva la ricerca Ires ha corrisposto agli obiettivi assunti inizialmente, dando uno spaccato interessante sulle soggettività presenti nel mondo del Lc, ma, per valorizzare appieno questi risultati e dare più adeguate risposte al tema della rappresentanza, sarebbe utile analizzare il Lc anche dal punto di vista dei processi che lo originano. Si potrebbe realizzare una seconda fase di ricerca tesa ad analizzare il rapporto che corre tra condizioni materiali, processi di soggettivazione del lavoro, da un lato, e, dall'altro, gli elementi strutturali che connotano le nuove forme produttive, con relative catene del valore, organizzazione del lavoro, ecc. In questo modo si potrebbe anche sviluppare una fase di sperimentazione delle iniziative e delle proposte utili a innovare la presenza del sindacato nel mondo del Lc.

2. L'elemento che più caratterizza la figura del lavoratore cognitivo è una diversa idea di sé e del rapporto con il lavoro, ma questo approccio non si traduce necessariamente in subalternità alle ragioni e motivazioni dell'impresa, piuttosto evidenzia la centralità che assume il contenuto del lavoro. I lavoratori cognitivi più di altri puntano ad essere padroni del proprio sapere e la forza che viene loro dalle conoscenze possedute li rende più duttili nelle scelte e capaci di seguire strategie che reinterpretano gli obiettivi primari (salario, occupazione, stabilità, ecc.). Nel far ciò essi possono utilizzare una disposizione che permette di costruire un mondo di relazioni potenzialmente esteso, che ha valore produttivo, ma serve anche a costituire un sentimento di appartenenza professionale, secondo una visione del lavoro centrata più sulle proprie risorse e aspettative, che sugli obiettivi dell'impresa. Generalmente essi sono consapevoli della forza innovativa della conoscenza applicata al mondo produttivo e spesso appaiono più finalizzati delle stesse imprese nel valutare le potenzialità di queste risorse. Non appare sorprendente, quindi, che a partire da questi dati si renda visibile un atteggiamento che esprime punti di vista fortemente autocentrati, sostenuti dalla convinzione che le conoscenze possedute sono in grado di determinare una carriera professionale evolutiva, così come è riscontrabile una cultura del lavoro post-salariale che assume il mercato e la sfida professionale come un orizzonte di possibilità agganciata alla propria vocazione soggettiva.

**> I lavoratori
cognitivi più di
altri puntano ad
essere padroni
del proprio
sapere <**



D'altra parte il Lc è il risultato di un ormai lungo processo di trasformazione del rapporto capitale/lavoro, che ha modificato alla radice tutti gli elementi che connotano il lavoro (contenuti, determinanti di spazio e tempo, identità professionale, formazione, ecc.). La stessa classica distinzione tra lavoro manuale ed intellettuale risulta per certi versi superata; il lavoro "cognitivo" è altro, anche rispetto al lavoro "ideativo" e non si contrappone necessariamente al lavoro "manuale". Certo, all'interno dell'organizzazione del lavoro, non vengono meno stratificazioni professionali e funzionali, ma oggi al lavoro, a tutto il lavoro, viene chiesto di occuparsi della propria organizzazione, di riflettere in primo luogo su se stesso e di creare nuove procedure e quindi nuova conoscenza. Anche per questo (certo non solo per questo) il lavoro diviene "cognitivo" e l'essere "cognitivo" diviene, in tendenza, la "forma" generale del lavoro nella società della conoscenza. Le stesse funzioni esecutive, ovviamente a seconda della loro complessità, si arricchiscono di nuove necessità riflessive e ideative, spingendo a comprendere nessi e sistemi di relazione più generali e questo genera, allo stesso tempo, un potenziale "progressivo" e forme più elevate e sofisticate di subordinazione, da qui la compresenza di quei dualismi ed ambivalenze, che emergono dalla ricerca (autonomia/dipendenza, individualizzazione/cooperazione, autorealizzazione/espropriazione, piacere-passione/frustrazione).

> Le stesse funzioni esecutive, ovviamente a seconda della loro complessità, si arricchiscono di nuove necessità riflessive e ideative <

Il nostro tempo è però segnato da un'evidente asimmetria tra potere e resistenza, tra assoggettamento del soggetto produttivo ai dispositivi di valorizzazione del capitale e potenziale di liberazione che risiede negli stessi processi di soggettivazione. Quanto delle spinte alla fuga dal lavoro salariato e alle forme di "imprenditorializzazione" che caratterizzano il Lc discenda da esigenze soggettive di emancipazione e autorealizzazione, quanto dalla mancanza di reali alternative, quanto dalla egemonia culturale maturata in questi anni attorno al "modello" impresa, è materia di discussione.

3. La ricerca Ires ha messo in luce che molti dei caratteri attribuiti al Lc non riguardano tanto uno specifico segmento del mercato del lavoro, identificabile come Lc (che pure esiste), ma, al contrario, sono già presenti e sempre più si diffonderanno in strati ampi di lavoratori. Ne consegue, in particolare per il sindacato, l'interesse ad una visione e ad una discussione non settoriali, che portino le questioni del Lc, compresi i temi della rappresentanza, su un terreno più ampio che vede ad un estremo la questione del rapporto tra il lavoro cognitivo e le tematiche generali dello sviluppo/crisi, all'altro estremo la dialettica possibile, ma certamente problematica, tra le ambivalenze tipiche del lavoro



cognitivo e quel processo storico di emancipazione/liberazione del lavoro da sempre oggetto centrale dell'iniziativa sindacale. L'intera strategia e l'insieme delle politiche del sindacato sono chiamate a confrontarsi e dare risposte: in primo luogo i temi dell'economia della conoscenza nella loro dimensione sovranazionale, ma anche nazionale e territoriale e nel loro rapporto con l'uscita dalla crisi (politiche per lo sviluppo dell'economia della conoscenza, politiche per il sostegno e la valorizzazione del lavoro cognitivo, politiche industriali adeguate, ecc); in secondo luogo lo spazio "pubblico", oggi in gran parte non esistente, che sarebbe da costruire attorno ai "contenuti" reali del lavoro, ai processi di formazione e di sviluppo di esperienze di lavoro, ai connessi aspetti di welfare (formazione permanente, co-working, servizi amministrativi e finanziari, sostegni alla progettazione, ecc); infine le politiche e le normative più legate agli aspetti di regolazione/tutela a livello di contratti, reddito, ecc.

4. Il processo di cognitivizzazione del lavoro ha caratteri che vanno sicuramente analizzati nella loro dimensione globale, ma anche nelle loro specificità "locali".

Il Lc costituisce, oggi nei paesi sviluppati, una quota consistente e in continua crescita del mercato del lavoro. L'Italia si caratterizza per quote e tassi di sviluppo del Lc significativamente inferiori rispetto al contesto europeo e dei paesi maggiori concorrenti; sono evidenti le relazioni di causa/effetto con altri indicatori, quali il basso livello di Ricerca e sviluppo e d'innovazione, la scarsa presenza di settori *high technology*, il limitato sviluppo di servizi ad elevato valore aggiunto, ecc. Certamente il ridotto sviluppo di un'economia della conoscenza e del Lc è tra le principali cause del basso grado di produttività e di competitività del nostro sistema economico e produttivo e della "fuga dei cervelli". Anche le condizioni che caratterizzano il Lc, a livello di contratti, di reddito, ma anche di riconoscimento sociale, sono in Italia peggiori rispetto ad altri paesi. Nonostante il continuo richiamo da parte dei governi all'importanza dello sviluppo dell'economia della conoscenza, non sono state implementate politiche organiche per la tutela e la valorizzazione del Lc; pesa soprattutto la scarsità di occasioni di lavoro, ma pesano anche le incertezze e le discontinuità del lavoro e del reddito, per la mancanza di adeguati sistemi di regolazione, nonché le difficoltà di accesso ai "commons" necessari per la produzione e riproduzione degli strumenti cognitivi (formazione, servizi a sostegno di mobilità, socialità, ecc).

In ogni caso la questione oggi centrale del lavoro e della creazione di lavoro, in particolare per i giovani, è in buona parte

questione di Lc, così come sono evidenti i nessi con le problematiche di politica industriale e dei servizi; di conseguenza sarebbe opportuno che ogni piano di sviluppo e per creare lavoro si misurasse ed includesse esplicitamente le tematiche specifiche che riguardano il Lc.

5. La conoscenza si differenzia da altri beni in quanto è replicabile senza costi, genera valore in modo moltiplicativo, soprattutto la sua produzione e riproduzione si fonda necessariamente su circuiti di socializzazione; l'attività di produzione cognitiva per sua natura definisce quindi uno spazio potenzialmente pubblico, all'interno del quale realizzare e valorizzare al meglio i circuiti di produzione e riproduzione tipici del Lc. Oggi però la conoscenza, nel momento in cui diviene essenziale fattore economico e produttivo, non può che essere sottoposta alle dinamiche prodotte dal capitale, tese ad operare incessantemente nella sfera della produzione e della riproduzione-conservazione della vita per "recintare" e privatizzare le nuove forme della cooperazione sociale.

> La conoscenza si differenzia da altri beni in quanto è replicabile senza costi <

Il Lc nasce e si sviluppa in una fase storica di particolare "aggressività" del capitale, di conseguenza viene spinto a rappresentarsi del tutto dentro una logica individualistica e d'impresa; dalla stessa ricerca lres risultano però evidenti i segni della tensione che si genera tra appropriazione del comune, estrazione di valore-ricchezza e produzione sociale di nuovi spazi di cooperazione e condivisione e ciò conferma che il Lc, per sua natura, ha bisogno per prodursi e riprodursi dello sviluppo di processi e percorsi di socializzazione, che riguardano in primo luogo gli stessi soggetti, ma che necessariamente tendono ad investire gli interi spazi, territoriali e sociali, entro i quali opera.

Il Lc è quindi l'interlocutore più interessato allo sviluppo nel territorio di una nuova dimensione pubblica nella quale collocare i *commons*, che sono ad un tempo premessa e risultato del Lc, e che riguardano i "contenuti" reali del lavoro e le relative filiere.

6. Come già detto, il Lc è contrassegnato allo stesso tempo da una forte omogeneità sul piano della soggettività e da forme/condizioni di lavoro molto differenziate (si va dall'imprenditore, alle diverse forme di lavoro autonomo, al lavoro dipendente, dal settore pubblico a quello privato, ai servizi, in un arco assai vasto di settori e professioni). Per questi lavoratori (ma ciò comincia a valere in misura crescente anche per figure tradizionali che incorporano componenti cognitive) risultano poco efficaci le consuete risposte sindacali e questa inadeguatezza sembra esprimersi in modo netto per quanto riguarda i normali meccanismi di reclutamento e adesione, ma anche per l'offerta di

servizi organizzativi elementari, per le forme di tutela contrattuali, per la mappatura degli interessi, ecc. Agli occhi di molti di questi lavoratori il sindacato appare un oggetto sconosciuto, destinatario di giudizi spesso sommari (organizzazione vecchia, con modalità di intervento inefficaci, tendenzialmente statica e arroccata a difesa di privilegi, ecc.); predomina una visione stereotipata che testimonia un'indifferenza rispetto al ruolo svolto dal sindacato nella società e soprattutto una distanza che impedisce vera conoscenza.

La ricerca Ires non è andata a fondo su questi aspetti, sono però emersi spunti e interrogativi, sui quali sarebbe opportuno svolgere ulteriori indagini secondo tre linee di ricerca.

Un contrasto di ruoli? Se il tratto saliente del lavoro cognitivo è la "centralità" assegnata al lavoro, più in particolare ai suoi contenuti e alla possibilità di autorealizzazione, sembrerebbe del tutto naturale il rapporto con un soggetto come il sindacato, che per sua natura assume come centrale il tema del lavoro; paradossalmente però se il sindacato viene vissuto come soggetto che richiede una delega a trattare tutti gli aspetti del proprio lavoro, esso può essere percepito addirittura come responsabile di un'intromissione indebita o addirittura di una sorta di espropriazione. Come emerge dalla ricerca, l'importanza che i lavoratori cognitivi attribuiscono al tema dell'autonomia e dell'autorganizzazione implica il rifiuto di qualsiasi forma di delega; già quindi anche il semplice uso del termine delega, ma per certi versi anche del termine rappresentanza, può far sorgere una sorta di barriera lessicale e culturale di ostacolo al confronto.

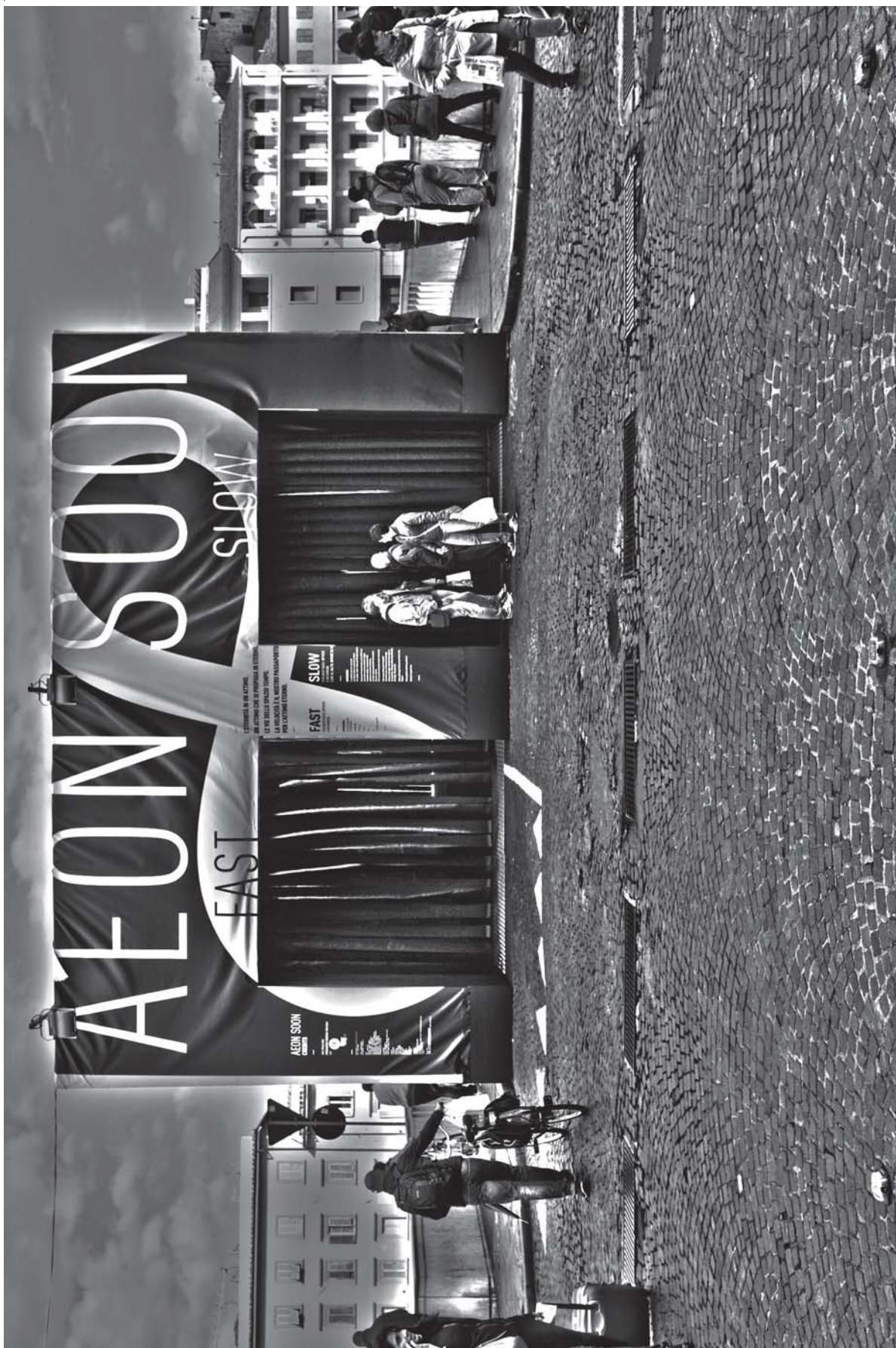
Discrasia sulle tematiche più strettamente sindacali, regolative, di reddito, ecc? Senza dubbio l'aspetto più problematico connesso al lavoro cognitivo è la condizione di grande incertezza che si produce dentro il triangolo saperi-mercato-reddito, aspetto peraltro che non può essere tutto ascrivito sotto il tema della precarizzazione, che pure esiste, in quanto spesso il lavoro cognitivo si realizza in attività che hanno per loro natura una forte variabilità di modi, di tempi, di interlocutori, ecc. Dalla ricerca emerge che il primo soggetto indicato per la soluzione di questi problemi è lo Stato, seguono a distanza sindacato ed amministrazioni locali. Esiste quindi un'aspettativa rispetto a questioni di cui è evidente il risvolto sindacale, seppure in forme che non sono abituali nella pratica sindacale; le questioni regolative e di reddito sono ovviamente centrali, ma esse stesse vengono proposte nell'ottica di integrare tematiche del lavoro e del non lavoro, rivendicazioni economiche, normative e sociali, ma anche servizi, consulenza e sistemi di sostegno (ad esempio per la progettazione).

Mananza di luoghi di incontro? Il lavoro cognitivo, per sua natura,

> L'importanza che i lavoratori cognitivi attribuiscono al tema dell'autostima e dell'autorganizzazione implica il rifiuto di qualsiasi forma di delega <

trova il suo principale riferimento nel territorio, piuttosto che in uno specifico luogo di lavoro; d'altra parte le criticità indicate, anche nell'inchiesta, rispetto all'organizzazione della propria vita lavorativa e non, riguardano principalmente le tematiche afferenti al peso della burocrazia e alla gestione dei tempi di vita e di lavoro; sono evidenti quindi i nessi città-lavoro e welfare-lavoro, tutti terreni però sui quali risulta non certo agevole l'incontro con il sindacato. Il territorio è il luogo per coniugare le attività di formazione, contrattazione e discussione sui temi del lavoro e della vita sociale per rafforzare la cittadinanza stessa, e questo è possibile solo costruendo nuovi luoghi di incontro, pratiche partecipative, con la sperimentazione anche di nuove forme di mutualismo, di cooperazione, di un allargamento del concetto di *commons* che vada a vantaggio dell'intero territorio e che includa una formazione continua capace di creare una reale continuità lavoro-formazione, spazi per il *coworking*, spazi di produzione culturale, ecc.

Da queste considerazioni deriva l'inadeguatezza di una soluzione sindacale centrata su una struttura ad hoc; le soluzioni vanno piuttosto cercate in processi più trasversali in grado di innovare al contempo strategie discorsive, modelli organizzativi, forme di relazione, con soluzioni che attraversino le diverse forme contrattuali, con politiche fortemente incentrate sul contenuto del lavoro, con forme di organizzazione orizzontali, evitando di proporre gerarchie che vadano a comprimere i processi di soggettivazione, costitutivi delle soggettività dei lavoratori cognitivi. Prima ancora, però, serve riflettere sulle modalità concrete con cui entrare in contatto con i lavoratori cognitivi, sul come realizzare contaminazione e cooperazione attraverso rapporti basati sul mutuo riconoscimento e scambio, sul come costruire spazi comunicativi dove si possa discutere e co-progettare percorsi per la valorizzazione delle risorse cognitive, ponendo precisi limiti alle forme di rappresentanza delegata e sviluppando invece modi e forme di autorappresentanza.



GIULIANA
SANGRIGOLIESPERIENZE DI CITTADINANZA ATTIVA
A BOLOGNA

In questi anni caratterizzati da una seria crisi, anche la città mostra di essere in affanno, di non riuscire a garantire standard di vivibilità accettabili: la dimensione che tante speranze aveva alimentato (e, fino a un certo punto, realizzato) con l'industrializzazione e con l'accoglienza di centinaia di migliaia di lavoratori provenienti dalle zone rurali e depresse del nostro paese, sta oggi attraversando una fase di profondo mutamento.

Citando le celebri parole di Zygmunt Bauman, sociologo e filosofo polacco, la nostra è oramai una società *liquida* (Bauman, 1999 e 2000), dell'incertezza. L'uomo ha perso gli ancoraggi, i punti saldi su cui poteva contare fino a qualche decennio fa. È ampiamente conclusa l'epoca delle *grandi narrazioni* (Lyotard, 1979), l'individuo si trova oggi a combattere quotidianamente per stare al passo con la frenesia dei ritmi imposti dalla società, per omologarsi quanto più possibile ai suoi simili e "stare nel gruppo". Per completare il quadro, si aggiunga il fatto che si è diluita significativamente la "fiducia nel prossimo", a causa dell'individualismo sempre più sfrenato che caratterizza la realtà attuale e della paura generalizzata dell'*altro*, sia esso straniero, povero o comunque *diverso* da noi. L'amministrazione pubblica, di certo, ha le sue colpe, così come tutti gli organi istituzionali. C'è stato un progressivo allontanamento del singolo dalla sfera collettiva, è sempre più difficile sentir parlare di un "noi", in qualsiasi situazione ci si trovi.

E dunque, in questa fase nebbiosa e incerta, in cui le città continuano ad espandersi senza controllo, i flussi di immigrati stranieri continuano ad avanzare e in cui veniamo quotidianamente bombardati di "terrorismo mediatico", le periferie sono le prime zone a "rimetterci", con conseguente aumento del degrado e della (percezione di) insicurezza, conseguenti all'abbandono e all'incuria da parte dei cittadini e delle amministrazioni troppo spesso miopi e concentrate solamente sui centri storici e/o nevralgici delle città.

Per fortuna, però, negli ultimi tempi registriamo segnali forti di un inizio di inversione di tendenza. L'uomo è, per sua natura, un *animale sociale*, affermazione di aristotelica memoria che – per fortuna – è anche un dato di fatto e sta (forse) evitando la

degenerazione della situazione appena descritta. La vera novità, che sta investendo tutte le sfere del quotidiano, è la presa di coscienza *dal basso* delle necessità individuali e soprattutto collettive, dimensioni che, come vedremo, combaciano e ben si sposano. I cittadini, la *società civile*, in un lento e progressivo percorso stanno letteralmente (ri)prendendo in mano le strade, i quartieri, la città tutta, sfidando la burocrazia per creare un ambiente bello, fruibile e confortevole. Ovviamente, intraprendere un cammino del genere significa – spesso – scontrarsi con le lungaggini della macchina burocratica se non addirittura con i divieti assoluti della legge. Ma i cittadini non demordono e col tempo sono riusciti a riappropriarsi degli spazi pubblici (specialmente quelli inutilizzati o addirittura abbandonati e/o degradati) facendone dei veri e propri gioiellini urbani. Con una immaginifica e bella locuzione, queste azioni di comunità vengono definite “esperienze generative”, e vi rientrano tutte quelle pratiche che generano valore sociale, economico e culturale.

A Bologna vi sono attualmente due interessanti esempi che vale la pena approfondire: gli orti-giardini condivisi e l’esperienza delle *Social Street*. La scelta di trattare questi due esempi scaturisce innanzi tutto dal fatto che reputo siano tra le rappresentazioni più paradigmatiche di pratiche generative nel territorio bolognese; inoltre, sono impegnata in entrambe le esperienze e questo articolo rappresenta un’ottima occasione per raccontarle.

ORTI E GIARDINI CONDIVISI

Un numero sempre crescente di cittadini esprime una domanda di verde urbano che non sia solo da ammirare e fruire passivamente, ma sul quale sia anche possibile intervenire attivamente, progettando e organizzando attività culturali e iniziative di animazione sociale. La presenza di orti-giardini in città non è del tutto inedita, basti pensare agli orti di guerra realizzati in Italia durante la seconda guerra mondiale, o sempre negli stessi anni ai *Victory gardens* statunitensi che assicuravano il 40% del fabbisogno di frutta e verdura della popolazione nordamericana, o ancora ai *jardin ouvriers* francesi inaugurati a fine Ottocento. Tuttavia, gli orti-giardini contemporanei presentano tratti del tutto specifici: pur non escludendo a priori l’esigenza primaria di soddisfare un bisogno alimentare, tendono in prima istanza a privilegiare la costruzione di relazioni tra gli abitanti del quartiere che ne fruisce. Al contempo, tali esperienze mostrano che gli attori intendono riconsegnare alla città porzioni di suolo urbano dismesse, abbandonate o in attesa di una nuova destinazione d’uso.

Come per i *community gardens* di New York dei primi anni

> Gli orti-giardini contemporanei presentano tratti del tutto specifici: pur non escludendo a priori l’esigenza primaria di soddisfare un bisogno alimentare, tendono in prima istanza a privilegiare la costruzione di relazioni tra gli abitanti del quartiere che ne fruisce <

**> Ulteriore tratto
che accomuna le
diverse esperienze
di orti-giardini
condivisi è la povertà
dei mezzi impiegati,
spesso materiale di
recupero utilizzato
sia in funzione
decorativa che per
esigenze funzionali <**

Settanta, gli orti-giardini condivisi di tutto il mondo oggi si concentrano prevalentemente in quartieri periferici, evidenziandone le potenzialità spesso non adeguatamente ponderate dalle politiche pubbliche (come già accennato), o in spazi non ancora investiti da operazioni immobiliari o in attesa di altra destinazione. Queste pratiche si configurano come micro-processi locali che fanno emergere nuove forme di urbanità a partire dal coinvolgimento attivo dell'abitante come soggetto politico, nonché una sua responsabilizzazione nella gestione di questi spazi "liberati". L'abitante si trasforma così in un *co-produttore* dello spazio pubblico, a partire da un'auto-organizzazione dal basso in forma cooperativa e partecipata.

A New York, come a Parigi, i primi orti-giardini condivisi nascono con l'occupazione "illegale" di terreni pubblici o privati da parte di un gruppo di abitanti, per contrastare operazioni di riqualificazione del quartiere o per sottrarre tali aree all'abbandono cui erano destinate da decenni. Dal 2001, con l'elezione a sindaco di Bertrand Delanoë, il Comune di Parigi ha sostenuto e favorito queste esperienze di valorizzazione di lotti in disuso o in attesa di nuove progettualità, trasformando tali aree in orti-giardini dove si strutturano progetti condivisi di gestione dello spazio urbano, contrastando una logica di mercato fondata sul consumo di suolo e sull'uso dissennato delle risorse territoriali. In altri casi, come quello di Detroit, ex-capitale dell'industria automobilistica e in anni recenti assunta quale luogo simbolo del degrado urbano, l'agricoltura urbana è diventata elemento centrale di rilancio della città.

Queste nuove pratiche, partendo dalla riappropriazione collettiva di interstizi urbani per creare spazi di partecipazione, di legame sociale e socialità da parte di popolazioni eterogenee, si configurano come altrettante strategie urbane, nell'accezione proposta da Michel De Certeau (2001), in quanto nell'invenzione del quotidiano generano, dal nulla, spazi vissuti definiti dalla *convivialità* e dal *valore di legame* nel sistema di relazioni che si genera. Tali esperienze testimoniano, da questo punto di vista, la capacità degli abitanti di operare come agenti innovativi del cambiamento urbano, ricoprendo un ruolo pionieristico nel recupero di aree della città non (ancora) incluse all'interno dei piani urbanistici, riqualificandole e riconsegnandole alla comunità di quartiere, all'incontro faccia a faccia e all'interazione diretta, generando nuove geografie urbane.

Ulteriore tratto che accomuna le diverse esperienze di orti-giardini condivisi è la povertà dei mezzi impiegati, spesso materiale di recupero utilizzato sia in funzione decorativa che per esigenze funzionali. Tale scelta è associata alla critica di una società orientata (quasi) esclusivamente al consumo. Inoltre,

tutte le esperienze e le pratiche che ruotano attorno agli orti-giardini condivisi sottendono un'inedita *domanda di città* e una prospettiva progettuale altra dello spazio urbano, nonché una domanda di condivisione dello spazio-tempo urbano, liberato dal valore di scambio e riconsegnato, grazie alla partecipazione attiva degli abitanti e alla loro opera, al suo valore d'uso.

A Bologna, negli ultimi anni, sono nate diverse esperienze legate all'orticoltura urbana, tutte riconducibili a quanto detto finora. Innanzi tutto, è doveroso citare i numerosi lotti di orti comunali sparsi per la città, concessi ai cittadini (precedentemente solo agli over 65, adesso a tutti i maggiorenni residenti nel Comune) tramite richiesta online e successiva messa in graduatoria.

Un altro esempio che trovo magnifico sono gli orti idroponici (o fuori suolo) sui tetti dei condomini di via Gandusio (quartiere San Donato). Partendo dalla disponibilità dei condomini (ed in collaborazione con l'Università di Bologna – Facoltà di Agraria, l'Associazione Biodiversity, il Ceriss, il Centro Interculturale Zonarelli e il Quartiere San Donato), dal mese di febbraio 2012 sono iniziati i lavori di realizzazione degli orti sui tetti dei civici 6 e 12. Con la partecipazione degli inquilini, si è andati avanti per costruire insieme, oltre all'orto, «relazioni tra gli abitanti e quel senso di appartenenza al luogo che favorisce lo stare bene insieme» (dal sito web). Attualmente, un gruppo di inquilini sta proseguendo nella cura dell'orto, condividendo il raccolto con persone che per età o problemi di salute non vi possono partecipare attivamente. Anche qui, vengono utilizzati materiali di scarto o di recupero (bottiglie di plastica, bancali di legno, ecc). Dunque, una dirompente domanda di verde soprattutto dove non c'è.

Ed infine "Un Quadrilatero fuori porta", progetto di riqualificazione di un'area urbana di edilizia popolare (erp) nel quartiere San Donato (racchiusa tra le vie Melato, Magazzari, Ristori, Andreini), avviato più di un anno fa dall'associazione Architetti di Strada (di cui faccio parte) in collaborazione con il comitato dei residenti (del quadrilatero erp in questione), il Comune di Bologna – quartiere San Donato, Acer¹ e l'Università di Bologna – dipartimento di Scienze Agrarie. L'obiettivo è dare vita ad un processo di riqualificazione condivisa tra i residenti, il Comune, il quartiere e Acer, accentuando gli aspetti legati alla mediazione sociale e alla gestione dei conflitti. È l'avvio di un percorso, articolato in diverse fasi, che comprendono la documentazione e la raccolta dati, l'elaborazione progettuale, l'ascolto e riconoscimento delle esigenze degli abitanti, l'individuazione delle risorse disponibili in termini non solo economici, l'organizzazione di iniziative socializzanti che vedono la partecipazione effettiva dei residenti e di altri soggetti attivi sul territorio e

> Un gruppo di inquilini sta proseguendo nella cura dell'orto, condividendo il raccolto con persone che per età o problemi di salute non vi possono partecipare attivamente <

1. L'Acer (Azienda Casa Emilia-Romagna) gestisce gli alloggi di edilizia residenziale pubblica (erp).

l'organizzazione di piccoli cantieri per le prime realizzazioni, con l'affiancamento e il coinvolgimento di Comune, Quartiere e Acer. L'11 e il 12 maggio 2013 si sono svolte due giornate di festa, nel corso delle quali con l'aiuto dei cittadini, della Scuola di Agraria dell'Unibo, nonché con il sostegno di varie cooperative, è stato realizzato un orto-giardino proprio in uno degli spazi verdi tra i caseggiati: da subito è diventato un punto di ritrovo per i residenti, dai bambini agli anziani, i quali finalmente hanno trovato l'occasione per "uscire di casa" e chiacchierare amabilmente tra un'annaffiatura e una potatura, o semplicemente stando seduti al fresco degli alberi accanto al giardino. Nel corso di quest'anno si sono realizzate varie attività di socializzazione, pranzi e merende, spettacoli di teatro, concerti e feste di strada.

IL FENOMENO SOCIAL STREET

Strettamente connesso al discorso sulla riappropriazione dal basso dei beni comuni e dello spazio pubblico, è il neonato fenomeno *Social Street*. Federico Bastiani, un residente di via Fondazza, pieno centro storico di Bologna, giornalista ed esperto di comunicazione, ha avuto per primo l'idea: dice testualmente di essersi accorto di non conoscere nessuno dei suoi vicini, nonostante abitasse in quella strada già da qualche anno. Così, ha deciso di aprire un gruppo su Facebook e di stampare una cinquantina di volantini per coinvolgere anche chi non fa uso della tecnologia, informando tutti dell'esistenza del gruppo Facebook, invitando ad iscriversi e spiegando a grandi linee il progetto. Tempo qualche giorno e i residenti hanno reso realtà l'economia condivisa mettendosi a disposizione l'uno con l'altro: ad oggi sono più di 1000 gli iscritti al gruppo "Residenti in via Fondazza" e in tutto il mondo si contano ormai più di 300 Social Street (di cui 55 solo a Bologna). Ci si scambia oggetti, si fa *pet sitting*, si organizzano attività ludiche e di intrattenimento. Si esce dall'individualismo e dall'isolamento: perché spesso non si sa più nemmeno chi abita nel proprio palazzo e, peggio, non si ha addirittura voglia di scoprirlo, a causa della diffidenza generalizzata e crescente verso il prossimo. Ma le naturali voglie di socialità e comunità vengono fuori dirompenti. Si recupera così la dimensione sociale della strada, con una vera e propria presa in carico dei beni comuni: difatti, alle attività sopra elencate, si affiancano spesso gestioni partecipate – rigorosamente dal basso – dello spazio pubblico. Tra le Social Street sorte, dopo via Fondazza, quella di via Eleonora Duse (quartiere San Donato, non lontano dal Quadrilatero di cui sopra) è fra le più attive sul territorio. E, a proposito di beni comuni e spazio pubblico, lo scorso settembre l'Associazione Architetti di Strada, insieme alla Social Street di via Duse, ha organizzato due

> **Strettamente connesso al discorso sulla riappropriazione dal basso dei beni comuni e dello spazio pubblico, è il neonato fenomeno Social Street** <

laboratori partecipati, culminati nel weekend conclusivo della Settimana Europea della Mobilità Sostenibile (20 e 21 settembre). Nel primo, si sono incontrati residenti, commercianti della via e alcuni esponenti delle istituzioni per individuare ciò che piace e ciò che non piace della strada. Nel secondo, invece, si è cercato di immaginare insieme alcune soluzioni concrete da sperimentare durante il weekend del 20-21 settembre, oltre ad alcune semplici soluzioni da proporre all'Amministrazione, nei prossimi mesi-anni, per rendere via Duse più vivibile. Il 20 si sono svolti vari laboratori in strada e nel largo centrale, con la realizzazione di fioriere da materiale di recupero (pallet e vecchie sedie), rampe di accesso per i disabili, sedute e tavolini ricavati da cassette della frutta, strisce pedonali e cartelli stradali temporanei. Domenica 21, invece, c'è stata la vera e propria sperimentazione: il largo centrale è stato ripulito dai residenti, il nuovo accesso centrale con le rampe reso finalmente attivo, così come l'attraversamento con strisce pedonali, le 5 nuove fioriere sono state posizionate nel largo centrale, con una area specifica per i bambini e un "punto informativo" cui rivolgersi per ricevere informazioni sul progetto; è stata organizzata anche una Tavola Rotonda sul tema "Cosa vuol dire mobilità?" (con ospiti provenienti da tutta Europa) e, infine, c'è stata l'inaugurazione della Bacheca di strada dei residenti di via Duse, alla presenza del Sindaco Virginio Merola, dell'Assessore Luca Rizzo Nervo e del Presidente del quartiere San Donato Simone Borsari. Quest'ultimo evento è frutto del patto di collaborazione firmato tra il comune di Bologna e la Social Street di via Duse ed è il primo caso in assoluto, in tutta Italia.

IL BES

In conclusione, dopo questa panoramica della realtà bolognese, è naturale pensare a un discorso che fa ormai capolino da un paio d'anni, riguardo ai nuovi indicatori per misurare il benessere della società. Si parla del BES, ovvero il Benessere Equo e Sostenibile, indice sviluppato dall'ISTAT e dal CNEL per valutare il progresso di una società non solo dal punto di vista economico, come ad esempio fa il Pil, ma anche sociale e ambientale, indicatore corredato da misure di disuguaglianza e sostenibilità. Il PIL non è rappresentativo del benessere complessivo della vita ed il progetto congiunto Cnel_Istat si inserisce all'interno di un dibattito di lungo corso, che ha visto coinvolte attivamente negli ultimi decenni le più importanti organizzazioni mondiali. Per diversi ordini di ragioni, tuttavia, il progetto Bes può rappresentare un punto di svolta, che pone l'Italia all'avanguardia nella comprensione e definizione dello sviluppo.

Il Bes viene determinato a partire da 12 indicatori: salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione con i tempi di

vita; benessere economico; relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; benessere soggettivo; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; ricerca e innovazione; qualità dei servizi. Appare evidente come il benessere non possa più essere inteso come dimensione prettamente individuale, ma sia legato alle relazioni che esistono tra ed intorno alle persone, sul territorio. È, perciò, necessario “allargare” la definizione del benessere a dimensioni che tengano conto della fiducia nell’altro (interpersonale e generalizzata) come elemento alla base dei legami tra le persone e di un rapporto leale e proficuo con le istituzioni. Anche all’interno delle scienze sociali “la fiducia” è da tempo considerata prerequisito per lo sviluppo democratico ed economico delle società contemporanee. Sono infatti le “buone” relazioni, fondate sui principi di reciprocità e di gratuità, a costituire il fattore decisivo per la creazione di beni relazionali e, indirettamente, di fiducia interpersonale e generalizzata.

BIBLIOGRAFIA

Bauman Z. (2007), *Homo consumens. Lo sciame inquieto dei consumatori e la miseria degli esclusi*, Trento, Edizioni Erickson.

Bauman Z. (2002), *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza.

Bergamaschi M. (a cura di), *Sociologia Urbana e Rurale. Nuove frontiere dello spazio pubblico urbano: orti e giardini condivisi*, n.98/2012. Milano, Franco Angeli.

Gualaccini GP. e Bruni S. (2012), Dal PIL al Bes: il significato e la misurazione del benessere equo e sostenibile, *Statistica & Società*, Anno 1, N. 3, Statistiche ufficiali.

Nesti L. (2014), Il miracolo delle Social Street, http://www.ansa.it/sito/notizie/magazine/numeri/2014/04/10/il-miracolo-delle-social-street_931484bd-7dc4-4cbe-bdd2-899644fc1c7e.html, 10/04/2014 (ultima cons. 5/11/2014).

Istat (2014), Il benessere equo e sostenibile in Italia. Sintesi 2014, <http://www.istat.it/it/files/2014/06/sintesi-bes2014.pdf>

LAVORO CULTURALE: IL CASO DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA

ELISA
GIOVANNETTI

Il Comune di Forlì nel 2011 ha costituito un gruppo di lavoro volontario, attraverso un bando pubblico, a sostegno della candidatura di Ravenna a capitale europea della cultura. Il gruppo di lavoro di Forlì era in relazione con gli altri comitati delle città della Romagna che sostenevano la candidatura di Ravenna ed era composto, come nelle altre città, da operatori culturali professionisti. Dopo due anni di lavoro nel 2013 sono stati inseriti nel dossier di candidatura di Ravenna i progetti espressi dal gruppo di Forlì con i progetti delle altre città. Nel tentativo di presentare una programmazione condivisa si è inteso attribuire ad ognuna delle città un tema e un progetto pilota, rispetto al quale fosse possibile svolgere un vero coordinamento di tutte le città della Romagna. Il tema proposto da Forlì riguardava il lavoro culturale e la programmazione di infrastrutture efficienti per la sua messa a sistema rispetto ai patrimoni culturali in Romagna.

La Romagna può dirsi un'area tutto sommato autonoma, rispetto al resto della regione, nell'erogazione di servizi culturali di base, nella presenza di istituzioni di coordinamento e nel riconoscimento delle professionalità e del circuito del lavoro culturale, tuttavia non ancora efficiente. L'amministrazione dei territori, che si svolge abitualmente a partire dai confini geografici delle provincie, rappresenta spesso un grave limite nella formazione e nello sviluppo di sistemi di formazione e scambio delle professionalità, in relazione ai bisogni degli enti pubblici, ma anche dei soggetti privati.

Nei territori decentrati e nelle città piccole o di media grandezza normalmente il lavoro culturale non ha una dimensione di riconoscimento e impiego tale da generare un sistema economico efficiente. Generalmente in questi contesti si riscontrano competenze, anche molto specialistiche, che soffrono di un sostanziale isolamento e che operano lontano dal luogo di residenza nei centri urbani più sviluppati. I territori decentrati dunque non sono in grado di mettere a sistema le eccellenze professionali che esprimono e normalmente ne rimangono impermeabili. Se è vero che uno dei fattori di crescita e sviluppo di una comunità sta nella sua capacità di produrre valore culturale, ciò è attuabile prima di tutto a partire dalla reale opportunità di lavoro e quindi di espressione per le professionalità della cultura che lì risiedono.

**> Il sistema
italiano del
lavoro culturale
soffre da sempre
di un problema
di valorizzazione
delle competenze
e di tutela dei
lavoratori <**

1. Legge Nasi n.185 del 12 giugno 1902. La legge istituiva il catalogo unico dei monumenti e delle opere di interesse storico, artistico e archeologico di proprietà statale.

2. Legge Rosadi-Rava n. 364 del 20 giugno 1909.

3. Regolamento applicativo della legge Rosadi-Rava n. 363 del 30 gennaio 1913.

4. Con la legge n. 310 del 26 aprile 1964 viene istituita una "Commissione di indagine per la tutela e la valorizzazione delle cose di interesse storico, archeologico, artistico e del paesaggio".

Il sistema italiano del lavoro culturale soffre da sempre di un problema di valorizzazione delle competenze e di tutela dei lavoratori, testimoniato prima di tutto da uno storico vuoto legislativo sul riconoscimento delle professioni degli operatori dei beni culturali.

Per i primi quarant'anni di Regno nell'Italia unita si mantenne – in forma transitoria – sostanzialmente inalterato il corpus legislativo degli stati preunitari nel campo della tutela dei beni culturali. La prima legge di tutela risale al 1902¹, poi modificata nel 1909², il cui regolamento applicativo era del 1913³ e istituiva un'organizzazione centrale e periferica deputata alla conservazione e alla tutela delle antichità e belle arti, ovvero sovrintendenze ai monumenti e sovrintendenze archeologiche e alle gallerie, ma non formalizzava in nessun modo né le competenze né i ruoli dei lavoratori impiegati in esse.

Il corpo legislativo che è indicato come la più grande riforma del novecento in tema di tutela del patrimonio culturale è la riforma Bottai del 1939, dove per la prima volta viene sancito che il patrimonio e le attività culturali sono il centro attorno a cui si costituisce e si raccoglie l'identità di un popolo. Proprio nel testo della riforma Bottai sono messi a fuoco per la prima volta i principali concetti chiave in materia di tutela del patrimonio, tra cui le disposizioni per la conservazione e l'integrità e la sicurezza dei beni; e il diritto di accessibilità ai beni sia pubblici che privati riconosciuti di pubblico interesse.

Il programma del regime fascista sulla politica culturale realizzò per la prima volta una legislazione organica sulle attività culturali, rispetto alle quali evidentemente si tentò un'azione di definizione e sviluppo di un sistema di professionalità e competenze con azioni di sostegno e promozione, dando forma ai primi strumenti per una razionalizzazione del lavoro culturale in Italia. Nella costituzione della Repubblica tra i principi sanciti c'è anche quello della tutela dei beni culturali (art. 9); tuttavia occorre aspettare quasi vent'anni perché sia promossa una riflessione organica sui beni culturali al cui fine fu istituita, nel 1964, la Commissione Franceschini⁴. Attraverso il lavoro della commissione Franceschini, che impiegò per circa dieci anni giuristi, studiosi dell'arte e intellettuali fu redatto un documento espresso in 84 "dichiarazioni", con le quali si estesero le funzioni e il "lavoro" delle sovrintendenze e fu affermata la dimensione della proprietà pubblica del "valore" culturale di un bene, e del dovere di renderlo "godibile" e catalogarlo.

Il grande lavoro di ricerca e di sensibilizzazione della Commissione Franceschini fece emergere in modo chiaro quanto dovesse essere complesso e esteso l'impegno pubblico nel lavoro di tutela e di accessibilità al "godimento" pubblico dei beni culturali, tale da

indurre il governo centrale a promuovere l'istituzione, nel 1975, del Ministero dei Beni Culturali e Ambientali. Per la prima volta l'espressione "bene culturale" fu introdotta al posto di "Antichità e belle arti", alludendo certamente a una idea di estensione del significato culturale, ma anche a una idea per cui i beni culturali avessero valore patrimoniale in senso stretto, e quindi fossero valutabili economicamente.

Parallelamente alla nascita del Ministero lo Stato delegò alle amministrazioni regionali, appena costituite, le funzioni in materia di "biblioteche ed enti locali" e la competenza in materia di interventi per la protezione della natura, le riserve e i parchi naturali.

Si può affermare che con la costituzione del Ministero dei Beni Culturali e la delega alle amministrazioni regionali e di conseguenza agli enti locali si è dato avvio a un processo di razionalizzazione delle competenze professionali nel settore della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale, e a un allargamento della presenza degli operatori culturali nei vari enti e nelle istituzioni in una dimensione più capillare nei territori, dato che fino ad allora si era limitata alla presenza di operatori riconosciuti nel mero ambito delle sovrintendenze.

In vent'anni presso il Ministero dei Beni Culturali furono attuati numerosi concorsi pubblici cosiddetti di "massa" e contemporaneamente si costituì quella che potremmo definire la comunità professionale impiegata presso le amministrazioni regionali e gli enti locali, composta esclusivamente da lavoratori del pubblico. Attraverso le testimonianze dirette di chi c'era e a partire da una riflessione empirica sull'appartenenza generazionale dei dipendenti pubblici operanti nella tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, è plausibile supporre che il personale assunto a partire dai primi anni '70 non era dotato di specifiche competenze e formazione sul tema della gestione dei beni culturali, e che si formò quasi completamente sul campo.

La politica degli enti locali, con la nascita e lo sviluppo degli assessorati alle politiche culturali, si spostò verso il sostegno ad azioni di promozione culturale e valorizzazione dei patrimoni e l'implementazione dell'offerta genericamente culturale e dei servizi ad essa connessi, inducendo gli enti pubblici all'apertura verso il lavoro cosiddetto privato, che potremmo dire prese a svolgersi in forma sussidiaria e spesso non regolamentata, che si esercitava parallelamente agli operatori del pubblico, attraverso incarichi esterni.

Già a partire dai primi anni '90 l'Europa diede avvio a un processo di promozione e coordinamento delle azioni sul tema della tutela e della valorizzazione del patrimonio, tanto da stimolare una implementazione degli strumenti legislativi per la realizzazione di un aggiornamento delle politiche nazionali su questo tema⁵. Per

5. A partire dai primi anni '90 lo stato italiano è costretto ad adeguarsi alle indicazioni provenienti dall'Europa sulla omogeneizzazione degli strumenti di inventariazione e catalogo e sui progetti di digitalizzazione del patrimonio.

> Negli enti locali la gestione del personale della cultura è stata tradizionalmente oggetto di prassi abbastanza superficiali secondo logiche generiche di efficientamento <

rispondere ai progetti europei che richiedevano competenze aggiornate sui linguaggi e sugli strumenti informatici, furono promosse grandi campagne di catalogazione e digitalizzazione del patrimonio culturale, aumentando relativamente l'investimento economico e generando fenomeni non omogenei di crescita nell'impiego di personale precario.

Nei primi anni '90 presero avvio anche le nuove facoltà universitarie dedicate ai temi del lavoro di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, che quasi immediatamente saturarono il mercato della formazione universitaria e post universitaria con prodotti dedicati alla formazione di profili molto eterogenei e altamente competenti. La prima generazione di giovani laureati che si presentò sul mercato del lavoro offrendosi come personale formato e altamente specializzato, pronto all'impiego nel settore del lavoro culturale, letteralmente non trovò spazio, in quanto il settore pubblico non era più in grado di promuovere grandi campagne di assunzioni, e il personale assunto tra gli anni '70 e '80 non era anagraficamente pronto per un *turn over*. L'esigenza di impiegare laureati e dare credibilità al sistema di formazione universitario nazionale, spinse a rimandare la soluzione del problema istituendo – inserendoli nella offerta formativa – i cosiddetti tirocini. I tirocini e gli stage professionali quasi subito divennero tristemente l'unica prassi attraverso cui le giovani maestranze erano impiegate nelle istituzioni culturali, e a cui di norma poteva seguire un'opportunità per un impiego rigorosamente precario, e solo raramente trasformabile in impiego stabile. In questo contesto i laureati tirocinanti incontrarono i luoghi del lavoro, le dinamiche di relazione con i colleghi dipendenti, che ancora oggi non sono regolamentate, completamente fuori da qualsiasi percorso di tutela o semplice processo di razionalizzazione.

Negli enti locali la gestione del personale della cultura è stata tradizionalmente oggetto di prassi abbastanza superficiali secondo logiche generiche di efficientamento, e raramente si è stati in grado di investire sull'implementazione delle competenze in ambito culturale degli operatori, se non nei servizi bibliotecari. La dinamica del reclutamento dei dipendenti pubblici, correttamente avviene attraverso bando pubblico, ma quasi mai è possibile progettare l'inserimento di una professionalità specialistica le cui competenze non sono riscontrabili frequentemente. Più spesso infatti la selezione di personale avviene internamente, attingendo alle graduatorie di concorsi banditi su competenze generiche. In questo contesto risulta molto difficile impiegare in forma stabile i giovani precari, anche se impegnati da tempo nello svolgimento di funzioni

accessorie per la gestione degli istituti culturali, e sebbene dotati di competenze e formazioni specialistiche.

Negli ultimi vent'anni l'entrata di soggetti giovani e con nuove competenze nel mondo del lavoro culturale è stato caratterizzato dal rapporto rigido e non permeabile con le generazioni precedenti, da disparità nel trattamento salariale e totale mancanza di tutele, oltre che dall'impossibilità di programmare un progetto di ricambio generazionale.

Tuttavia i limiti burocratici della dimensione prevalentemente pubblica del lavoro culturale non sono sufficienti per spiegarne tutte le problematiche e le conseguenze sociali delle sue forme di precariato: la prima questione infatti riguarda il riconoscimento delle professionalità e delle competenze. Il rapporto con la nuova formazione specialistica, oltre che naturalmente la richiesta di professionalità preparate rispetto all'evoluzione dei linguaggi e delle tecnologie, ha posto per prima l'esigenza del riconoscimento delle competenze e di un'identificazione meno ambigua delle forme del lavoro culturale. D'altra parte è proprio il principio di riconoscimento sociale del valore aggiunto della professionalità che permette ai lavoratori di uscire dall'instabilità e dalla precarietà. Tuttavia il fenomeno diffuso e ancora prevalente di impiego attraverso contratti e formule di precariato cosiddetto "stabile" dimostra chiaramente che questo processo di riconoscimento sociale e economico non è mai stato compiuto e il mantenimento del lavoratore del settore culturale in scacco rispetto ai propri diritti è la dimostrazione di una colpevole responsabilità politica.

Nel giugno di quest'anno è stata finalmente approvata la legge, il cui iter era iniziato informalmente già nel 2008, sul riconoscimento delle professioni dei beni culturali. La legge, di cui i firmatari sono Madia, Orfini, e Ghizzoni, prevede sostanzialmente la redazione di un elenco di professioni che sarà depositato presso il Ministero dei Beni culturali, e prevede anche, tra le altre cose, l'assunzione a tempo determinato da parte degli enti pubblici di professionisti della cultura.

Il tema del lavoro culturale dunque ha dovuto attendere oltre cento anni prima di diventare materia di prescrizione legislativa, e poter prevedere finestre di deroga sul regolamento del lavoro pubblico che permettessero di valorizzare le competenze e assegnare incarichi anche per gli enti pubblici. Fino a questo momento infatti la legislazione nazionale in materia si era sempre e solo occupata di definizione delle funzioni e dei doveri della proprietà pubblica in relazione alla valorizzazione e tutela dei beni culturali, dando per scontato che la forma del lavoro dovesse essere esclusivamente pubblica esattamente come la sua finalità.

Qualsiasi ipotesi di nascita, se non addirittura crescita e sviluppo,

> Il tema del lavoro culturale dunque ha dovuto attendere oltre cento anni prima di diventare materia di prescrizione legislativa <

> La natura pubblica del sostegno alla cultura, soprattutto per quanto riguarda la valorizzazione e la tutela dei patrimoni non potrà mai essere superata <

di un sistema economico culturale non potrebbe mai prescindere dall'esistenza di un sistema di offerta e domanda del lavoro culturale che, per essere efficiente, dovrebbe essere in grado di valorizzare gli operatori, in una ottica di implementazione delle infrastrutture dei territori esattamente come qualsiasi altro sistema economico virtuoso.

Dagli anni '70 fino agli ultimi anni prima della crisi attraverso lo sviluppo delle economie di welfare e l'incremento del sostegno pubblico ai servizi è cresciuto e si è strutturato il finanziamento pubblico alla cultura, che naturalmente ha generato una distorsione legata ai condizionamenti legali della gestione del denaro pubblico e alla sostanziale impossibilità di sostenere la crescita delle professioni culturali a libero mercato. L'esito di questo fenomeno è quindi stato il mancato investimento nella implementazione dell'impresa culturale, accompagnato anzi, a partire dalla crisi di questi ultimi anni, dal fenomeno frequente di chiusura degli unici modelli imprenditoriali privati nel settore culturale: le cooperative. La natura pubblica del sostegno alla cultura, soprattutto per quanto riguarda la valorizzazione e la tutela dei patrimoni non potrà mai essere superata, a maggior ragione se il principio dell'accesso ai beni culturali, come sancito dal Trattato di Lisbona del 2003 è per l'Europa un tema politico di garanzia di accesso democratico alla cultura e alla conoscenza, e soprattutto uno strumento prioritario di sviluppo e di crescita dei paesi.

Il metodo di progettazione seguito a partire dal 2011 dal gruppo di lavoro di Forlì, in base alle indicazioni del bando europeo della Capitale della Cultura, ha previsto per l'appunto il coinvolgimento degli operatori culturali del territorio chiamati a partecipare a *focus group* dedicati da cui sono emersi proposte di elaborazione dei temi e articolazioni nell'idea progettuale. Innanzitutto dal *focus group* sono emersi bisogni e esigenze di razionalizzazione rispetto al sistema in cui gli operatori lavorano, primo fra tutti il riconoscimento delle competenze. La proposta che ne è scaturita si riassume nella creazione di un sistema efficiente capace di integrare le competenze e le professionalità nei progetti di valorizzazione e tutela dei patrimoni culturali di proprietà pubblica, intesi non più come giacimenti potenziali di un generico valore economico, ma come strumenti in grado di generare processi per la creazione di opportunità di lavoro.

In questo progetto i patrimoni culturali sono pensati come infrastrutture, sistemi operativi per la creazione di significato, inteso come valore aggiunto e quindi economia, per dare forma a una struttura di produzione del lavoro culturale in Romagna.

Questo progetto nasce dalla constatazione della inesistenza di un sistema efficiente e permeabile per la messa in relazione fra domanda e offerta, e la proposta per un superamento di questa

mananza, mettendo al centro il patrimonio culturale come terreno simbolico di incontro tra domanda e offerta e strumento per la elaborazione di nuove idee per lo sviluppo delle comunità e la creazione di valore aggiunto. L'orizzonte di investimento sulla creazione di un sistema a libero mercato del lavoro culturale può sembrare difficilmente ascrivibile come obiettivo dell'amministrazione di un ente locale e difficilmente attuabile. Tuttavia risulta evidente che debba essere proprio l'amministrazione degli enti locali a porsi il problema nella misura in cui le forme di promozione di attività culturale in relazione ai patrimoni avvengono da sempre esclusivamente, anche se con sempre meno risorse, attraverso le committenze indirette e dirette degli enti locali e territoriali, che in quanto proprietari e detentori di beni culturali hanno precisi obblighi per legge di tutela e valorizzazione.

In questa prospettiva la nuova legge Madia-Orfini sulle professioni culturali offre una sponda prioritaria per costruire su base locale un progetto politico e economico di sistema del lavoro culturale. Il processo dovrebbe prevedere la capacità di identificare e selezionare le competenze riconosciute presenti nei territori in un elenco funzionale gestito su una piattaforma pubblica. Ad essa si dovrebbe far corrispondere un elenco dei patrimoni di natura pubblica e privata bisognosi e disponibili per progetti di valorizzazione e tutela. Nell'incontro, seppur virtuale, degli operatori con i patrimoni culturali di interesse pubblico di una comunità si dovrebbe automaticamente generare un processo virtuoso secondo una logica di efficienza, che metta in relazione domanda e offerta, in cui la domanda è rappresentata dai bisogni dei beni culturali e l'offerta dalle competenze presenti sul territorio. Dall'incontro di domanda e offerta il sistema dovrebbe permettere agli operatori di elaborare ipotesi progettuali e proporle la realizzazione secondo una logica di sostenibilità e efficienza. L'idea di partenza sta nel riconoscimento della funzione di attivazione di questo sistema attraverso l'azione politica, che dovrebbe assumersi il compito di attivarne il processo virtuoso attraverso il contributo in forze e in valore dell'ente pubblico ai progetti che potrebbero essere elaborati e proposti. Dal livello politico di attivazione di questo processo dovrebbe poi quindi prendere avvio e rafforzarsi un sistema unico ibrido tra mercato privato e dimensione pubblica. In questa prospettiva potrebbe essere possibile prefigurare un modello di lavoro culturale capace di incarnare la sintesi tra le finalità pubbliche del lavoro culturale e gli strumenti di natura privata.

Quale cultura per quale città? Questa domanda era il tema di un incontro pubblico, promosso dalla Fondazione Mario Del Monte e voluto con forza dal suo presidente Giuseppe Gavioli, svoltosi il 5 Ottobre del 2006, al quale parteciparono il rettore dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, il Presidente della Fondazione Collegio San Carlo, il presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Modena, e gli assessori provinciale e comunale alle politiche culturali. L'idea alla base era quella di un confronto pubblico sulle politiche culturali della città di Modena, la partecipazione e la risonanza furono tali da rendere necessaria una replica dell'incontro nei giorni successivi. Le considerazioni emerse da questo confronto pubblico non esaurirono l'esigenza, da parte dei suoi promotori, di comprensione della situazione culturale modenese e nel 2007 la Fondazione Mario Del Monte, grazie al finanziamento della Fondazione Cassa di Risparmio di Modena e alla collaborazione del Comune di Modena, avvia un progetto di ricerca sulle politiche culturali: *Il Campo della Cultura a Modena*. Il progetto, una complessa ricerca interdisciplinare, è coordinato da Andrea Borsari, all'epoca docente di storia della filosofia contemporanea, Vando Borghi, sociologo, e Giovanni Leoni, storico dell'architettura, tutti e tre, ora, all'Università di Bologna e coinvolge numerosi collaboratori.

1. IL CAMPO DELLA CULTURA: CRISI, EMERGENZE, REAZIONI

La complessità del mondo contemporaneo in cui siamo immersi non è di facile lettura e decifrazione. Una globalizzazione distorta moltiplica all'infinito le nuove tecnologie e la loro privatizzazione. I meccanismi di disuguaglianza, esclusione ed insicurezza sembrano riprodursi invece che venire smontati o circoscritti, con un conseguente ampliamento, e spesso passiva accettazione, della precarietà e dell'assenza di un futuro per le nuove generazioni. Uno dei motivi propulsori della ricerca è gioco forza la volontà di reagire a quelli che sono gli esiti, forse prevedibili, di questa congiuntura della contemporaneità e di una crisi finanziaria che ha comportato una forte contrazione degli investimenti sia nazionali che locali in materia di cultura. Interrogarsi su quali culture animino la città e l'area modenese, su quale sia la città che si esprime

nelle sue istituzioni culturali e associative e quale sia il tipo di cultura più conveniente e *rassicurante* in un momento di mutazione del reale come questo, è un tentativo di rispondere alla crisi in maniera attiva e dinamica. L'obiettivo è promuovere e supportare la discussione sulla vita culturale in città, focalizzandosi "non tanto sulle tante iniziative culturali in sé, che pure hanno sempre animato la scena culturale locale; quanto piuttosto [...] sul processo decisionale, sui criteri e le modalità attraverso cui prendono corpo quelle scelte e quelle iniziative" (Borghi, Borsari, Leoni 2011: 17). Il senso non è quello di una mera catalogazione delle attività culturali presenti sul territorio, comunque necessaria ai fini della ricerca, ma è un "tentativo di moltiplicare le risorse cognitive a disposizione per una riflessione critica dei modi in cui il campo della cultura rappresenta se stesso e le proprie problematiche". Si tratta di un progetto mutante e multiforme, in perpetua evoluzione, aggiornamento ed autocorrezione, "una ricerca-azione" per usare le parole dei suoi ideatori, "una ricerca cioè che, nel corso stesso della sua realizzazione, si interroga, riflette e retroagisce in relazione alle modifiche e ai perturbamenti che essa stessa induce nell'oggetto/campo su cui esercita la propria analisi" (Borghi, Borsari, Leoni 2011: 18). Ad essere sotto esame sono le *relazioni* degli attori che interagiscono nella sfera culturale locale e i *processi* che tale sistema di relazioni genera. Di qui la scelta di applicare alla cultura il concetto di *campo*, secondo la lezione del filosofo e sociologo francese Pierre Bourdieu: campo inteso come "una rete o una configurazione di relazioni oggettive tra posizioni". Bourdieu era un intellettuale lungimirante e bene percepiva le possibili derive della modernità e i suoi spesso impercettibili meccanismi di separazione ed esclusione: anche la cultura ne era soggetta, diveniva così oggetto di lotta e strumento di dominio, e la "conoscenza di questi meccanismi era ai suoi occhi una condizione per poter arrivare a concepire un'organizzazione della cultura capace di rendere accessibile a tutti un patrimonio che tende troppo spesso a essere il privilegio di pochi" (Boschetti, 2011: 430). Studiare i processi decisionali in ambito di politiche culturali diventa quindi un tentativo di comprensione di queste eventuali dinamiche di esclusione.

> Ad essere sotto esame sono le relazioni degli attori che interagiscono nella sfera culturale locale e i processi che tale sistema di relazioni genera <

2. LA RICERCA FINO AD OGGI: PRIMI ESITI, PREOCCUPAZIONI E NUOVE ESPLORAZIONI

Una riflessione così complessa richiede una strategia di indagine adeguata. La scelta ricade su un'analisi a più livelli, sia spaziale che temporale. La ricerca si sviluppa lungo tre linee principali, ognuna con uno o più gruppi di collaboratori appositamente

> La prima fase vede così la costruzione di un portale web dedicato al mondo della cultura modenese <

costituiti e rispettivamente coordinati dai tre responsabili scientifici: Andrea Borsari per l'area storico-archivistica, Giovanni Leoni per quella urbanistico-architettonica e Vando Borghi per l'area sociologica. Ogni gruppo ha esaminato per il primo anno di ricerca il periodo 1965-1985 e per il secondo l'arco temporale che va dal 1985 ad oggi. Un bilancio di questi primi anni di ricerca viene tracciato nel 2011, con la pubblicazione dell'ampio volume "Il campo della cultura a Modena: storia, luoghi e sfera pubblica", da cui emergono alcune considerazioni che vale la pena riportare. Il concetto di *cultura* appare flebile e viene sempre meno considerato un alimento necessario alla qualità della vita democratica. Si palesa il rischio di una cultura che deve sottostare alle logiche tipiche dei *format* televisivi piuttosto che concentrarsi su una progettualità esplorativa e pedagogica, capace di fungere da catalizzatore delle risorse intellettuali presenti sul territorio. A livello spaziale invece si può notare un rapporto poco equilibrato tra il centro e la periferia, con netta prevalenza del centro storico come spazio culturale percepito dal pubblico. Come rispondere a questo indebolimento diffuso della categoria *cultura*? Una delle soluzioni indicate dagli analisti consiste nel potenziamento di tutte le reti, i sistemi e i circuiti culturali che consentono ai singoli territori di coordinare competenze e risorse, assicurando alle parti un servizio che separatamente non sarebbero più in grado di sostenere. Nel corso della ricerca sul *Campo della cultura*, è emerso come queste soluzioni di potenziamento delle reti fossero già prefissate dalle amministrazioni degli anni Sessanta e Settanta, prima che altre ragioni prendessero il sopravvento. L'emergenza del terremoto del 2012, inoltre, ha reso ancora più urgente l'iniziativa di un soggetto più esteso e articolato di quanto non lo siano le singole amministrazioni, affidando la competenza e il coordinamento delle singole iniziative al livello regionale. Autorevoli personalità del mondo scientifico, nel frattempo, si sono avvicinate al progetto e hanno contribuito alla definizione dei problemi e alla loro discussione, ne hanno amplificato la risonanza e hanno consentito alla ricerca di manifestare il proprio valore esemplare, accreditandola su scala nazionale.

Per perseguire questo intento di potenziamento delle reti quindi, la Fondazione Mario Del Monte amplia la ricerca in due ulteriori fasi, strettamente connesse, con l'obiettivo di creare una possibilità di interazione tra pubblici, interessi e livelli di competenza diversi, prima sulla rete e poi con l'organizzazione parallela e periodica di seminari. La prima fase vede così la costruzione di un portale web dedicato al mondo della cultura modenese, ideato nel 2010 e che dal 13 gennaio 2011 è diventato operativo all'indirizzo internet www.campodellacultura.it.

Portale che va inteso come uno strumento di ricerca esso stesso e che si pone l'obiettivo di approfondire la proposta e l'analisi dei temi che interessano la discussione pubblica sulla vita culturale della città, coinvolgendo i rappresentanti delle istituzioni, i ricercatori e gli utenti che a vario titolo possono concorrere alla qualificazione del dibattito; e che vorrebbe promuovere un rapporto più stretto tra i vari livelli della discussione (politico e tecnico, locale e regionale). Ciò va a beneficio della cittadinanza nel suo complesso, con particolare riferimento agli operatori degli istituti culturali e ai cittadini particolarmente impegnati nella vita culturale della città, dato che la presenza sul web rende potenzialmente accessibile a chiunque il servizio. Per dare veramente valore al progetto è sembrato necessario valutare il rapporto tra la "comunità virtuale" che il portale cerca di creare e la "comunità reale" del mondo culturale modenese. Infatti, essendo tra gli intenti del sito che la prima sia di stimolo e sostegno alla seconda, la Fondazione ha cominciato a incontrare la disponibilità e l'interesse dei principali enti culturali cittadini, partecipando a o organizzando in prima persona presentazioni e incontri pubblici. La seconda fase prevede quindi lo studio del caso di Modena nelle sue relazioni specifiche con il territorio circostante con l'obiettivo di potenziare la capacità collettiva di porre e affrontare i problemi relativi alla cultura, di dividerne la complessità e di vagliarne le soluzioni. Nello specifico, la ricerca intende analizzare la situazione relativa all'attività di alcuni circuiti (il sistema regionale dei teatri, la rete del contemporaneo, il ruolo delle fondazioni nel sistema regionale della cultura) che pur operando a Modena, si configurano come realtà regionali, per estendere successivamente l'analisi ai casi potenziali, laddove non è ancora strutturato un vero circuito ma se ne colgono le premesse o le opportunità di incubazione. Un resoconto pubblico di questa fase è fornito tramite il portale, che ne supporta le fasi, e un calendario di iniziative pubbliche – curate da Pierpaolo Ascari (Università di Bologna) – svoltesi perlopiù in forma di seminario, tra novembre 2013 e aprile 2014, ognuna incentrata sull'esplorazione di una realtà differente, che ora verrà brevemente presentata (per ogni eventuale approfondimento rimando al sito www.campo-dellacultura.it).

> Il successo della street art ha reso più indeterminati i confini tra l'atto vandalico e l'intervento sociale, la libera espressione artistica e i processi di reificazione <

Le vie dell'arte: scrivere e dipingere sui muri della città. Il successo della *street art* ha reso più indeterminati i confini tra l'atto vandalico e l'intervento sociale, la libera espressione artistica e i processi di reificazione. Da fenomeno di guerriglia simbolica e di abusivismo, vissuto perlopiù in clandestinità, l'estetica delle *tag*, degli *stencil*, dei *poster* e delle contraffazioni si è tramutata in una merce,

divampando nella comunicazione pubblicitaria ed entrando al servizio dell'industria culturale. Il seminario propose una discussione sull'esperienza della città che si è definita e si rispecchia nelle forme parassitarie dell'arte abusiva e ha visto gli interventi dei seguenti autori ed operatori culturali: Damir Ivic, Claudio Musso, Mario Bertoni, Massimo Mezzetti, Pietro Rivasi e Lucio Spaziante.

Investire nel contemporaneo? Luci e ombre di una categoria delle politiche culturali. L'idea di partenza è che della categoria del contemporaneo si faccia talvolta un uso pubblico e politico ambiguo. Contemporaneo che diviene un sinonimo di globalizzazione, perché inibendo l'impiego degli strumenti critici tradizionali l'abuso del termine consegna la cultura alle leggi del profitto e del consenso elettorale, che si danno scadenze molto più ravvicinate degli intervalli necessari a una società per corrispondere realmente a se stessa (ed essere dunque contemporanea). Ed è qui, in questi intervalli, che diventa possibile un uso corretto della prospettiva del contemporaneo, inteso come ricerca, sperimentazione e messa a punto. Durante questo seminario sono stati individuati ed analizzati alcuni casi in cui la definizione del contemporaneo opera questo gioco continuo di aperture e chiusure: l'architettura, le arti visive, la fotografia, il cinema e le tendenze della vita quotidiana, tramite gli interventi dei seguenti autori: Andrea Zamboni, Elena Del Drago, Michele Smargiassi e Goffredo Fofi.

Teatri in comune? Le reti teatrali: mappe, modelli, immaginazione. Una prima opportunità che l'indagine della Fondazione Del Monte ha ravvisato nell'attuale fase di sofferenza economica, a titolo di esempio, consiste nel contenimento di un fenomeno abbastanza controverso come quello dei festival teatrali, che si sono spesso diffusi a scapito della qualità e con mezzi inadeguati, favorendo una dispersione alla quale le urgenze di bilancio, adesso, pongono rimedio. In questa prospettiva, allora, è interessante valutare quali sono state le scelte di programmazione, di gestione e di negoziazione delle attività teatrali che le hanno rese oggettivamente insostenibili, rinunciando a qualsiasi argomento di natura mitologica e ripensando il rapporto complessivo che i singoli teatri possono istituire tra di loro e la committenza politica, il pubblico, la scuola, i partner internazionali e la conformazione socioeconomica dei territori nei quali continuano a operare. Il seminario, ha visto la partecipazione tra gli altri di: Ilaria Fabbri (Regione Toscana), Laura Pizzirani e Hossein Taheri (artisti del Teatro Valle Occupato), Oliviero Ponte Di Pino (critico teatrale e presidente dell'Associazione Aeatro), Serge Rangoni (Theatre de Liege), Laura Schmidt (Stadttheater di Klagenfurt), Tancredi Gusman (Theater Neumarkt di Zurigo) e Daria Lippi (Theatre National de Bretagne, Rennes).

Una politica per la musica e per l'altra musica. In Italia esistono ancora una separazione e una differenza di trattamento finanziario tra la cosiddetta musica colta e l'altra musica. Le strutture deputate a favorirne la produzione e il consumo, quindi, proprio per la loro prossimità alle trasformazioni sociali, possono rappresentare un laboratorio per lo sviluppo di tutte le politiche che intervengono nel rapporto tra le istituzioni, la comunità e il mercato. Due seminari hanno voluto analizzare questa situazione, con la partecipazione, tra gli altri, di: Aldo Sisillo (direttore artistico del Teatro Comunale Luciano Pavarotti di Modena), Peter Theiler (Sovrintendente del Teatro di Stato di Norimberga), Gabriele Vacis (direttore artistico della Fondazione Teatri di Reggio Emilia), Enrico Bellei (direttore del festival *Grandezze e Meraviglie*), Alberto Ronchi (assessore politiche culturali della città di Bologna), Andrea Tinti (giornalista), Filippo Aldovini (Node Festival), Francesca Garagnani (Centro Musica, Modena) e Filippo Stanzani (Associazione culturale Stòff).

3. MODENA E LA SUA CULTURA: UNA VOCAZIONE EUROPEA?

A conclusione di questa sintesi sul complesso e innovativo lavoro compiuto dalla Fondazione Mario del Monte con la ricerca *Il Campo della Cultura a Modena*, vale la pena riportare questa domanda, tema di un altro incontro pubblico, tenutosi il 12 aprile 2013, quasi sei anni dopo l'incontro che è stato di stimolo all'avvio della ricerca. L'incontro, che rientrava nel più ampio progetto teatrale *Il Ratto d'Europa*, voleva essere una riflessione sull'esemplarità della città di Modena per l'analisi dei rapporti tra politica e cultura a livello europeo. Il campo della cultura, come già detto, è una ricerca in continua evoluzione e costante autocorrezione ed ambisce ad essere paradigmatica per lo studio delle relazioni tra cultura e città, nonostante la sua complessità e le difficoltà date dalle molteplici sfaccettature dell'oggetto preso in analisi. Perché non dimentichiamo che "sono le missioni impossibili che generano risultati interessanti, nuovi e utili per progredire nella conoscenza, che [...] possono aiutare a procedere in maniera meno cieca, meno approssimativa che se ci si affidasse semplicemente all'intuizione" (Boschetti, 2011: 429).

BIBLIOGRAFIA

Borghi V., Borsari A., Leoni G. (2011), Introduzione, in V. Borghi, A. Borsari, G. Leoni (a cura di), *Il campo della cultura a Modena: storia, luoghi e sfera pubblica*, Milano-Udine, Mimesis.

Boschetti A. (2011), La nozione di campo in Pierre Bourdieu. Cultura, rappresentazione, cambiamento, in Borghi V., Borsari A., Leoni G. (a cura di), *Il campo della cultura a Modena: storia, luoghi e sfera pubblica*, Milano-Udine, Mimesis.



LE SCELTE ETEROGENEE DELLE IMPRESE

**ALESSANDRO
ARRIGHETTI,
AUGUSTO
NINNI**

1. LA TRASFORMAZIONE SILENZIOSA NELL'INDUSTRIA ITALIANA E IL FENOMENO DEL NEODUALISMO

Le forze che in molti paesi hanno modificato il paesaggio manifatturiero nell'ultimo ventennio hanno dato luogo in Italia a trasformazioni e dinamiche inedite, con caratteri e processi originali e talvolta contraddittori¹.

Ad un primo sguardo sembrerebbe che il sistema industriale abbia dovuto fronteggiare il cambiamento partendo da una condizione di evidente svantaggio: la specializzazione in settori tradizionali, la marcata presenza di imprese familiari di dimensione prevalentemente medio-piccola, un basso sforzo innovativo non sono i presupposti ottimali da cui iniziare una trasformazione che richiede imprese con elevate competenze, che devono intervenire in mercati esposti ad una marcata competizione su fattori non di prezzo e che devono disporre di dimensioni elevate per sostenere l'impatto di elevati costi fissi. Se lo osserviamo da questa prospettiva, il sistema produttivo italiano non sembra né adeguatamente equipaggiato né strutturalmente predisposto a essere trascinato nel flusso del cambiamento, né tantomeno in grado di diventarne parte attiva.

Ma questo angolo di lettura, pur dominante nel dibattito economico e nelle interpretazioni correnti, appare parziale e non in grado di dar conto in modo soddisfacente dell'evoluzione del sistema manifatturiero italiano nel suo insieme. Accanto a fattori di debolezza, infatti, l'industria nazionale segnala specifici elementi di forza che risultano in grado di modificare la traiettoria delle trasformazioni in atto, dando al cambiamento una inclinazione meno infausta e un esito sicuramente meno prevedibile.

Quando si considerino, infatti, quelle componenti dell'innovazione che vengono definite non tecnologiche e che hanno avuto una notevole rilevanza nell'aumento di efficienza delle imprese manifatturiere a livello internazionale, troviamo che le imprese italiane siano in condizioni tutt'altro che di svantaggio e spesso in posizioni avanzate. Tale constatazione deriva dal fatto che alcune esperienze sviluppate nell'industria italiana nel recente passato sono risultate allineate alla traiettoria del

1. Il presente saggio è una sintesi della più ampia riflessione sviluppata nell'introduzione al volume curato da Arrighetti, Ninni (2014).

> L'industria italiana ha conosciuto in anticipo e in misura più intensa di altri sistemi soluzioni di deverticalizzazione produttiva <

cambiamento globale. In alcune circostanze hanno addirittura rappresentato una sorta di anticipazione di processi che successivamente si sono concretizzati in forma più generale negli altri paesi. In Italia, infatti, si è sviluppata una estesa esperienza nella valorizzazione della divisione del lavoro tra le imprese e una diffusa cultura nella gestione delle relazioni di scambio tra fornitori e acquirenti. L'industria italiana ha conosciuto in anticipo e in misura più intensa di altri sistemi soluzioni di deverticalizzazione produttiva che hanno impresso, sostanzialmente a tutti i settori del secondario, un indirizzo di accentuata – e talvolta anche di eccessiva – esternalizzazione di fasi di lavorazione e quote significative del processo manifatturiero e dei servizi. Queste tendenze sono state un elemento di differenziazione che per un lungo periodo ha contraddistinto il sistema produttivo italiano rispetto a quello degli altri paesi europei (Arrighetti, 1999), differenziazione che solo recentemente sembra ridimensionarsi in modo significativo (CSC, 2009).

L'adozione di soluzioni marcatamente deverticalizzate ha dato origine a forme organizzative decentrate, multipolari e con connessioni reticolari complesse. A queste si è aggiunta la moltiplicazione di esperienze di cooperazione tra imprese sia sul piano delle relazioni orizzontali che su quello delle transazioni di carattere verticale. L'acquisizione di competenze nella gestione di tali processi è risultata preziosa quando, in tempi più recenti, si è dovuta ampliare l'articolazione delle reti di fornitura e rivederne la loro architettura. Ma è risultata utile anche per favorire l'ingresso delle imprese italiane in filiere manifatturiere internazionali, generando in molti casi significative opportunità di crescita dimensionale e di sviluppo. Tali pratiche in origine sono state attuate in modo prevalente all'interno dei distretti. Ma con il tempo sono divenute competenze manageriali diffuse anche al di fuori di essi e pratiche adottate in diversi contesti territoriali. Queste forme di conoscenza, di valorizzazione della divisione del lavoro, di innalzamento delle economie di specializzazione minimizzando i costi transazionali risultano elementi costitutivi del nuovo modello manifatturiero che si è venuto consolidando negli ultimi decenni: l'averne fatto esperienza anticipatamente, ha permesso alle imprese italiane di assorbire, in modo più immediato e meno costoso di quanto sia accaduto in altri contesti, l'enorme cambiamento nelle relazioni tra organizzazioni che l'evoluzione della concorrenza ha reso necessario.

La specializzazione della struttura produttiva nei settori 'tradizionali' (del tessile, dell'abbigliamento, dell'arredamento e della moda in genere) e in quelli dei beni investimento (meccanica per l'industria) ha accentuato l'esposizione delle imprese alla volatilità dei mercati e alla non prevedibilità della domanda.

Ha rafforzato la reattività dell'impresa al mutamento della congiuntura e l'agilità nel fronteggiare l'inatteso. Ne sono derivate, quindi, pratiche di gestione dell'incertezza che hanno accentuato i margini di flessibilità organizzativa e economica delle unità produttive e aumentato le loro capacità di adattamento alle oscillazioni dei mercati. E anche queste competenze sono ingredienti decisivi della gestione della nuova realtà competitiva che incorpora l'incertezza come asse centrale su cui si dispiega l'attività manifatturiera e ne modella le funzioni organizzative. A queste considerazioni si aggiunge che l'innovazione di prodotto e soprattutto l'aumento della varietà dei beni offerti appaiono come premessa e attitudini generalizzate nell'esperienza imprenditoriale italiana. L'agglomerazione e la concentrazione territoriale di piccole imprese dello stesso settore hanno sollecitato la ricerca di nicchie di differenziazione e promosso l'investimento nell'ampliamento della varietà dell'offerta allo scopo di conseguire benefici competitivi anche minimi rispetto al concorrente più prossimo. Interventi in questa direzione hanno permesso la conservazione delle quote di mercato acquisite o almeno la sopravvivenza dell'impresa in realtà connotate da una esuberante demografia industriale. Prima che diventassero un fenomeno generalizzato in molti settori, quindi, alcuni aspetti dell'iper-concorrenza (proliferazione dei prodotti e la presenza di vantaggi competitivi difficilmente difendibili e quindi transitori) sono esplosi all'interno dei distretti italiani.

Nella stessa direzione è la constatazione che la tradizione artigianale non è mai venuta meno nella realtà del manifatturiero italiano (Micelli, 2011). La serializzazione delle procedure e l'accrescimento dei lotti di produzione non sono stati indirizzi percepiti come priorità dalla maggioranza delle imprese più piccole e spesso nemmeno dalle unità medio grandi. Ne sono derivati frequentemente inefficienze e mancate valorizzazioni di economie di scala, da un lato, ma dall'altro, si è consolidata una profonda attitudine alla gestione simultanea di numerose linee di prodotti e una forte propensione ad adattare il processo alle richieste specifiche del committente, minimizzando il costo della personalizzazione. La 'customizzazione di massa' e le successive varianti della personalizzazione del prodotto che si sono consolidate nella quasi totalità dei mercati negli ultimi decenni del Novecento non sono state valutate come una novità o un imprevisto dalle imprese italiane. Sono state di fatto interpretate come fenomeni assimilabili alle componenti originarie di un modello artigianale mai del tutto abbandonato, divenuto nel tempo strumento competitivo e fattore di differenziazione positiva rispetto a concorrenti appartenenti a sistemi produttivi ben più pesantemente 'industrializzati'.

> La tradizione artigianale non è mai venuta meno nella realtà del manifatturiero italiano <

**> L'accesso al
cambiamento
non è 'meccanico'
e non appare
garantito a tutte
le imprese <**

È quindi realistico immaginare che l'accumulazione di questo insieme di competenze e il consolidarsi di un 'modello nazionale di produzione' con attributi (deverticalizzazione produttiva, proliferazione dei prodotti, reattività alla volatilità dei mercati; disponibilità alla personalizzazione dei beni realizzati), coerenti con i cambiamenti che si stavano concretizzando nei principali mercati, siano stati in grado di controbilanciare sul piano concorrenziale i limiti strutturali e organizzativi iniziali.

In questo schema comunque l'accesso al cambiamento non è 'meccanico' e non appare garantito a tutte le imprese. Solo alcune imprese particolarmente dotate di risorse tecnologiche e imprenditoriali hanno avuto la possibilità o la volontà di valorizzare le opportunità emergenti e di consolidare un posizionamento competitivo sufficientemente robusto, facendo leva sugli elementi di differenziazione descritti. Per le altre, l'alternativa è stata un (più o meno consapevole e programmato) ripiegamento verso segmenti della domanda meno minacciati dalla concorrenza internazionale e dall'innovazione oppure verso mercati di dimensioni troppo piccole e di connotazioni così 'locali' da assicurare comunque una profittabilità minima soddisfacente (almeno prima della crisi finanziaria).

Siamo di fronte, quindi, non ad un rallentamento generalizzato e uniforme del sistema produttivo nazionale, quanto piuttosto all'emergere di una sorta di dinamica dualistica: una parte del sistema si rafforza sulla base di una combinazione originale di ostacoli e di elementi di forza e si avvia verso una traiettoria di crescita non diversa da quella intrapresa dai segmenti più attivi del manifatturiero europeo e l'altra che registra inevitabilmente drastiche riduzioni di efficienza relativa e di competitività. La rappresentazione che si profila è quella di una evoluzione media dell'industria relativamente modesta, che va letta non come la risultante di una generalizzata incapacità di tutte le unità che compongono il sistema, ma come il risultato di un effetto di composizione derivante da esperienze e condotte molto disomogenee, associate, da un lato, ad imprese molto dinamiche e proattive e, dall'altro, ad unità meno orientate all'innovazione, più ripiegate su se stesse e meno disponibili ad accogliere il cambiamento.

1.1 La eterogeneità della industria italiana

Ad una prima lettura le performance dell'industria manifatturiera sui mercati esteri possono essere ricondotte a due ipotesi interpretative: la prima sottolinea come il cambiamento e l'*upgrading* qualitativo delle produzioni sia un fenomeno di intensità modesta ma notevolmente diffuso tra le imprese manifatturiere del nostro paese; la seconda valuta le trasformazioni in atto un processo di

notevole intensità ma che rimane circoscritto a relativamente poche imprese.

Una parte considerevole delle evidenze sembra orientata a confermare la seconda ipotesi.

Arrighetti e Traù (2012) analizzano le caratteristiche evolutive di un gruppo di imprese caratterizzate da particolare dinamismo, spesso leader a livello internazionale.

Secondo l'opinione diretta degli imprenditori il distacco che separa le imprese leader italiane dai principali concorrenti (italiani ma soprattutto esteri) è spiegato, in prima istanza, dal contenuto qualitativo del prodotto.

Inoltre proprio per questo aspetto la forza relativa delle imprese italiane leader è considerata maggiore, in quanto particolarmente elevata è la differenza rispetto al punteggio ottenuto dal concorrente. Pertanto la qualità del prodotto costituisce il punto di forza più rilevante degli esportatori italiani, sia in termini assoluti che relativi. Al secondo posto risulta invece una componente legata direttamente all'organizzazione interna delle imprese (e al loro coordinamento con altre imprese, se operanti in filiera o in distretto), ovvero la flessibilità produttiva. Risultano poi importanti sia il contenuto tecnologico del prodotto che l'immagine-reputazione-marchio.

Al contrario, vengono considerati svantaggi rilevanti e significativi rispetto alla concorrenza il prezzo (soprattutto in termini relativi), il costo del lavoro, la dimensione troppo contenuta dell'impresa, la difficoltà di accedere al credito e i rapporti a valle con l'organizzazione commerciale.

Secondo lo schema adottato dai due autori, le imprese leader attuano come opzione strategica un investimento in conoscenza, il cui risultato è la differenziazione del prodotto o il lancio di un prodotto nuovo, che a sua volta richiede il controllo gerarchico da parte dell'impresa delle attività a monte. Questo porta anche all'arresto della tendenza verso il calo della integrazione verticale. In altre parole, il sistema produttivo italiano è caratterizzato da eterogeneità, cioè da convivenza – in prima istanza nella stessa arena competitiva – di operatori più dinamici e di operatori meno dinamici e dall'adozione diffuse di pratiche manageriali avanzate. Il mercato non ha però capacità selettive particolarmente elevate (Dosi et al., 2011): né vi sono segnali che questa eterogeneità sia caratteristica della sola realtà italiana.

2. L'EREDITÀ PIÙ RILEVANTE: I DISTRETTI

L'esperienza del distretto industriale ha influenzato l'evoluzione del manifatturiero non solo condizionando la dinamica e le opportunità delle imprese localizzate all'interno delle aree distrettuali, ma anche il cambiamento delle imprese al di fuori del distretto. La "trasformazione silenziosa", nella misura in cui

> La qualità del prodotto costituisce il punto di forza più rilevante degli esportatori italiani, sia in termini assoluti che relativi <

**> A fronte
dell'internazio-
nalizzazione, il
distretto sembra
accentuare il
ruolo di una
o più imprese
leader di medie
dimensioni <**

si concretizza nella differenziazione qualitativa del prodotto, ha potuto realizzarsi in Italia, nonostante uno sforzo contenuto nello sviluppo di input innovativi, perché è stata alimentata almeno in parte da saperi inter-organizzativi e risorse 'non tecnologiche' elaborati in contesti ad alta intensità di scambi e di informazione come quelli distrettuali. La ridotta entità dell'attività innovativa "ordinaria", - unita alle manchevolezze nel disegno e nell'attuazione della politica industriale -, è stata (parzialmente) controbilanciata nel nostro paese dalla divisione del lavoro tra le imprese e dal loro attingere ad un serbatoio di conoscenze, di saperi e di abilità, derivanti parzialmente dalla tradizione artigianale, e trasformate in esternalità positive.

Il modificarsi della competizione internazionale valorizza alcune componenti dell'esperienza distrettuale ma diversifica i percorsi evolutivi delle singole realtà locali. Solinas (2006) individuava a suo tempo cinque tipologie di comportamento dei distretti industriali: a) la delocalizzazione all'estero, motivata principalmente dall'obiettivo di ridurre i costi del lavoro (nel caso di prodotti meno sofisticati, in serie lunghe e con produzione programmabile con largo anticipo); b) la "cattura" del distretto da parte di un 'marchio globale' (in questo caso si utilizza solo la componente manifatturiera del distretto, il suo "saper fare" specializzato, mentre le imprese locali "perdono il controllo del design, del contatto diretto con il mercato"); c) la convivenza "pacifica" con le imprese sovranazionali: piccole imprese distrettuali e leader possono convivere nell'ambito dello stesso mercato, con vantaggi reciproci; d) la via dei bassi costi e della standardizzazione di prodotto, con delocalizzazione all'estero di gran parte dell'attività produttiva: è la scelta dei produttori di bassa qualità, e registra molti insuccessi; e) la ricerca dell'alta qualità e la risposta rapida, con produzioni personalizzate (è la via percorsa da molte imprese dei settori della meccanica strumentale, della meccanica generale, delle calzature e del mobile).-

Più di recente, a fronte dell'internazionalizzazione, il distretto sembra accentuare il ruolo di una o più imprese leader di medie dimensioni che riescono a competere sul mercato internazionale con imprese di dimensioni più elevate avvalendosi comunque di una rete di collaborazioni in loco.

L'analisi di Foresti et al. (2009) sottolinea la possibilità che sia la costituzione di catene internazionali del valore a comportare la delocalizzazione all'estero di fasi importanti dal punto di vista occupazionale del processo produttivo, soprattutto (ma non solo) quando le imprese maggiormente vicine alla domanda finale adottino una strategia di contenimento dei costi, in particolare dei costi del lavoro.

Nel complesso si ha l'impressione che il modello distrettuale sia sottoposto a notevoli tensioni che ne modificano in alcuni casi l'assetto di base, ma che continui comunque a svolgere un ruolo di rilievo all'interno del manifatturiero italiano anche come *seedbed* in cui si rafforzano e crescono esperienze imprenditoriali che in altri contesti non incontrerebbero equivalenti opportunità (vedi anche Coltorti, 2012).

3. CONCLUSIONI

Intorno alla metà degli anni Novanta alcuni cambiamenti che si stavano sviluppando da tempo nell'industria manifatturiera secondo dinamiche autonome e percorsi distinti, improvvisamente subiscono una accelerazione e tendono a convergere verso un nuovo modello di produzione. Le caratteristiche essenziali del nuovo paradigma sono l'emergere di un complesso produttivo di natura globale, policentrico sul piano geografico e fortemente interdipendente. Si consolidano, inoltre, forme concorrenziali basate su vantaggi competitivi temporanei che accrescono la volatilità dei mercati e l'instabilità delle traiettorie tecnologiche. Contemporaneamente viene abbandonato un tratto decisivo del precedente modello manifatturiero: si rinuncia alla standardizzazione dei prodotti a favore della ricerca di soluzioni di massima personalizzazione dei prodotti con la conseguenza di ridimensionare l'importanza delle economie di scala in ambito produttivo.

In questo contesto la proliferazione dei prodotti e l'innovazione non garantiscono più la stabilità nel tempo dei vantaggi competitivi con la conseguenza che l'investimento in conoscenza e in ricerca non può assumere carattere intermittente ma diviene impegno continuativo così da consentire all'impresa di disporre di un flusso costante di innovazioni e di aggiornare i vantaggi competitivi nel tempo. Assumere l'incertezza come componente irriducibile della domanda impone il riorientamento dell'impresa verso l'acquisizione di nuovi margini di reattività e di flessibilità. Appare, quindi, un vincolo di coerenza rivedere l'organizzazione a favore del decentramento del sistema informativo, della predisposizione di un meccanismo decisionale più partecipato e dello sviluppo del capitale umano.

Questi elementi e soprattutto la loro combinazione rappresentano le novità di maggior rilievo della trasformazione in corso.

Il quadro che emerge dall'insieme delle evidenze empiriche disponibili rivela come il sistema manifatturiero nazionale non sia rimasto ingessato all'interno di uno schema uniforme. All'opposto i segnali raccolti indicano come le imprese abbiano scelto percorsi evolutivi fortemente differenziati con intensità di cambiamento variabile e strategie diverse. I vincoli iniziali

> L'investimento in conoscenza e in ricerca non può assumere carattere intermittente ma diviene impegno continuativo <

(dimensioni; propensione all'innovazione formale; specializzazione settoriale) sicuramente hanno avuto impatto sulle modalità attraverso cui la realtà competitiva è stata percepita dalle imprese e hanno influenzato la loro modalità di reazione, ma tali condizionamenti non sono stati così stringenti da impedire alle imprese di adottare condotte diversificate e esplorare sentieri evolutivi almeno in parte divergenti. L'aver sperimentato in forte anticipo e in modo diffuso soluzioni di deverticalizzazione produttiva, insieme ad una strutturale vocazione all'estensione della varietà e alla personalizzazione del prodotto hanno facilitato un passaggio delle imprese manifatturiere italiane ad un modello produttivo che sempre più si connota per queste caratteristiche.

Si è potuto notare che la varietà dei percorsi e delle sperimentazioni organizzative, tipica del modello italiano, non è venuta meno nel tempo e che una parte delle conoscenze acquisite nel passato è risultata compatibile e talvolta ha agevolato, l'assorbimento dei nuovi caratteri della produzione manifatturiera. Queste considerazioni qualificano i limiti e le potenzialità del sistema manifatturiero italiano in forma diversa da quanto emerge nel dibattito corrente. Mettono in evidenza soprattutto una preoccupante divaricazione tra un gruppo di imprese che si avvicina a standard di condotte e a performance simili a quelli messi in atto dai concorrenti internazionali con cui si confrontano e un insieme vasto di imprese che ha rinunciato al cambiamento, scegliendo posizioni di attesa. Le valutazioni fin qui espresse comunque non attenuano le preoccupazioni relative al prolungarsi della recessione e dei suoi effetti in particolar modo sulle imprese più proattive e più impegnate nel cambiamento, che risultano essere quelle più esposte sul piano finanziario e più impegnate nella generazione di risorse a sostegno dello sforzo innovativo. Inoltre il consolidarsi di un neodualismo delle imprese che travalica le dimensioni e i settori come convenzionalmente li abbiamo osservati fino ad ora, pone il problema del destino delle componenti meno reattive del sistema industriale italiano e del ridursi dei margini temporali per un loro riassetto organizzativo e tecnologico. Infine emerge con chiarezza che il cambiamento descritto genera nuovi fallimenti del mercato o comunque vincoli alla crescita come l'accesso ai *network*, l'entrata nelle filiere internazionali, la gestione di una sempre più ampia quota di risorse intangibili, la rilevanza dei servizi erogati insieme al prodotto, ecc. Ne deriva l'esigenza di nuove forme di politica industriale, che risultano purtroppo ancora ben lontane dall'essere attuate e spesso anche dall'essere immaginate.

BIBLIOGRAFIA

Arrighetti A. e Ninni A. (2014), Cambiamento dei sistemi manifatturieri e percorsi evolutivi delle imprese italiane, in Arrighetti A. e Ninni A., a cura di, *La trasformazione 'silenziosa': Cambiamento strutturale e strategia d'impresa nell'industria italiana*, Dipartimento di Economia, Parma (Ebook Open Source: link diretto:http://dspace-unipr.cineca.it/bitstream/1889/2565/1/La_trasformazione_silenziosa-A%20Arrighetti_A%20Ninni.pdf).

Arrighetti A. e Traù F. (2012), Far From the Madding Crowd. Sviluppo delle competenze e nuovi percorsi evolutivi delle imprese italiane, *L'industria*, (1):7-60.

Arrighetti A. (1999), Integrazione verticale in Italia e in Europa: tendenze e ipotesi interpretative, in F. Traù, a cura di, *La questione dimensionale nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino.

Csc (2009), Le sfide dei nuovi mercati, tra innovazioni e paesi emergenti, *Scenari Economici*, n. 7.

Coltorti F. (2012), L'industria italiana tra declino e trasformazione: un quadro di riferimento, *QA*, n. 2: 1-44.

Dosi Giovanni, Grazzi Marco, Tomasi Chiara, Zeli Alessandro (2011), L'industria manifatturiera negli ultimi due decenni prima della crisi. Le micro-dinamiche sottostanti ai trend aggregati, *Economia e Politica Industriale*, vol. 38, n. 1: 63-95.

Foresti G., Guelpa F., Trenti S. (2009), Effetto 'distretto': esiste ancora?, *Servizio Studi e Ricerche Intesa San Paolo*, gennaio.

Micelli S. (2011), *Futuro artigiano. L'innovazione nelle mani degli italiani*, Venezia, Marsilio.

Solinas G. (2006), Integrazione dei mercati e riaggiustamento nei settori industriali, *Sinergie*, (69).

L'EVOLUZIONE DELLE RETI DI IMPRESA: QUALI POLITICHE

Il saggio di Arrighetti e Ninni pubblicato in questo numero riporta, tra gli elementi maggiormente caratteristici dell'industria italiana, l'elevato livello di deverticalizzazione produttiva che ha favorito, come dicono gli autori, la "valorizzazione della divisione del lavoro" e una "diffusa cultura nella gestione delle relazioni di scambio". Sempre nelle parole degli autori, "l'adozione di soluzioni marcatamente deverticalizzate ha dato origine a forme organizzative decentrate, multipolari e con connessioni reticolari complesse [...] a cui si è aggiunta la moltiplicazione di esperienze di cooperazione tra imprese sia sul piano delle relazioni orizzontali che su quello delle transazioni di carattere verticale".

Le modalità organizzative reticolari a cui si fa riferimento possono essere evidentemente molto differenti in termini di numero e caratteristiche dei soggetti coinvolti, finalità dell'organizzazione reticolare, grado di formalità e modalità di interazione. Molte di esse hanno avuto un'origine spontanea, mentre altre sono state esplicitamente incentivate da specifiche azioni di policy. Sia per potenziare i vantaggi derivanti dalla gestione della produzione in forma reticolare che per ridurre la fragilità caratteristica delle imprese di piccole dimensione sono stati infatti predisposti, a partire dal livello europeo fino a quello regionale, mirati interventi di policy. Guardando alla regione Emilia-Romagna, l'ultimo Programma regionale attività produttive e Programma regionale per la ricerca industriale, l'innovazione e il trasferimento tecnologico (Prap-Priitt) 2012-2015 (Rer, 2012) contiene misure specificatamente predisposte per incentivare i sistemi produttivi reticolari. Sebbene in questa programmazione il fattore della collaborazione reticolare risulti essere spesso trasversale e dunque presente in numerose misure con diverse finalità, esistono linee di intervento che hanno l'esplicito obiettivo di rafforzare la cooperazione tra imprese in quanto tale.

L'Ires Emilia-Romagna ha condotto recentemente un'attività di ricerca, nell'ambito del settore metalmeccanico, che ha avuto l'obiettivo di valutare in quale misura, con quali caratteristiche e per quali finalità le Pmi di questo settore, particolarmente rilevante per l'economia e il lavoro regionali, stiano adottando conformazioni organizzative reticolari. La ricerca realizzata ha consentito, mediante l'analisi cinque reti d'impresa, di delinearne le caratteristiche organizzative e di studiare le relazioni in essere tra le

imprese coinvolte. L'attività di ricerca realizzata è stata motivata dalla volontà di comprendere meglio quali possano essere gli effettivi modelli organizzativi che vengono implementati con il nome di "rete", in particolare quando questi sono specificatamente incentivati da misure di politica industriale. Riportiamo in questo articolo la sintesi dei principali risultati di ricerca, con l'intenzione di condividere come la trasformazione silenziosa di cui Arrighetti e Ninni parlano possa effettivamente prendere forma sul campo, nell'ambito delle organizzazioni a rete, ovvero di uno dei principali canali del cambiamento che gli autori individuano. I cinque studi di caso sono stati selezionati tra le imprese vincitrici del "Bando reti 2010" della Regione Emilia-Romagna, ovvero la misura contenuta nel Priitt 2012-2015 (seconda attività del Piano operativo 2, Rer 2012, pag. 190) che specificatamente incentiva l'aggregazione delle imprese.

I casi di rete analizzati operano nell'ampio settore della metalmeccanica regionale; tuttavia i loro prodotti si distinguono, in alcuni casi anche in misura marcata sia come tipologia che come clienti, mercato finale e caratteristiche tecnologiche. È importante precisare che distinguiamo in questa sede i prodotti delle singole imprese da quello della rete, essendo quest'ultimo l'elemento di interesse prioritario.

PRODOTTO REALIZZATO E TIPOLOGIA DI IMPRESE APPARTENENTI ALLA RETE

Nel caso della prima rete analizzata (Rete A), questa si trova ancora in fase talmente embrionale che di fatto le aziende appartenenti non hanno ancora condiviso concretamente aspetti rilevanti del loro business ed hanno avviato al momento solo una strategia di marketing: quindi non esiste ancora un prodotto della rete. In prospettiva futura però ci si può attendere che la collaborazione potrà generare prodotti quali componenti e linee per diversi settori produttivi che comprendano il servizio di gestione della catena di fornitura. Negli altri casi il prodotto della rete era più chiaro in quanto già realizzato: macchine per la stampa e il confezionamento nel caso della seconda rete (Rete B); veicoli elettrici nel caso della terza (Rete C); progettazione, fornitura completa di moduli complessi per macchine per settori diversi nel caso della quarta (Rete D); componenti per ascensori nell'ultimo caso (Rete E).

Come previsto dal bando regionale, le imprese in rete sono classificabili come Pmi, ovvero hanno meno di 250 dipendenti ma più frequentemente presentano dimensioni ben più contenute, sotto ai 50 addetti. È importante mettere in evidenza che in tre casi la rete ha avuto tra i principali driver di costituzione quello di unire imprese di produzione e servizio avanzato. La Rete A è stata costituita tra due imprese di cui

> Le imprese in rete sono classificabili come Pmi, ovvero hanno meno di 250 dipendenti ma più frequentemente presentano dimensioni ben più contenute, sotto ai 50 addetti <

una di produzione e l'altra di servizio di gestione delle *supply chain*. Nel secondo caso la produzione, la progettazione e la realizzazione della manualistica sono attività spalmate su tre imprese distinte e specializzate. Nella Rete D una delle tre imprese di produzione aveva un ufficio progettazione interno molto avanzato che si è sostanzialmente cercato di condividere e mettere a sistema potenziando le sinergie. Nelle Reti C ed E le imprese coinvolte sono tutte di produzione e gli obiettivi del progetto rete hanno mirato maggiormente all'efficientamento e sviluppo di prodotti innovativi. In tre casi su cinque è possibile evidenziare quindi come l'organizzazione a rete abbia fornito una possibilità, soprattutto per le imprese di produzione di piccole dimensione, di internalizzare *know-how* e procedere più rapidamente verso la cosiddetta manifattura ibrida, che contiene al suo interno contenuti di conoscenza più tipicamente afferenti al settore dei servizi avanzati.

COMPARTECIPAZIONI SOCIETARIE E LIVELLO DI AUTONOMIA TRA LE IMPRESE

È molto interessante evidenziare che in tre casi su cinque (Reti B, C e D) le imprese appartenevano di fatto ad una rete più ampia ovvero ad un gruppo unito da compartecipazioni societarie. Dal punto di vista delle quote societarie in questi casi le imprese non possono considerarsi del tutto autonome perché erano già prima unite da mutuo interesse e comunque collegate tra loro. È importante quindi mettere in luce che in tali casi le imprese si considerano comunque indipendenti, essendo guidate da amministratori differenti e lungo traiettorie di sviluppo scelte autonomamente. Inoltre le compartecipazioni di gruppo già presenti si erano rivelate inefficaci nel perseguire obiettivi per i quali si è reso necessario formalizzare una nuova modalità reticolare attorno a specifiche finalità condivise. Al contempo la formalizzazione delle relazioni – ovvero l'adozione di forme giuridiche che sono state in quattro casi associazioni temporanee d'impresa (Ati) e in un caso (A) un contratto di rete – risulta prevalentemente un pretesto, ovvero un simbolo dell'avvio del progetto collaborativo. In altre parole, le forme giuridiche scelte sono state viste come un "contenitore" delle relazioni che si desiderava intensificare e qualificare, al quale di per sé è stata data poca importanza.

FINALITÀ DELLA RETE E CONTENUTO DELLE RELAZIONI

Guardando alle finalità della rete è fondamentale distinguere tra finalità di breve e medio termine. Infatti, quattro progetti su cinque (Reti B, C, D e E) sono nati con la finalità a breve termine di migliorare i processi di collaborazione e comunicazione produttiva tra imprese compartecipate, già unite da legami

societari e obiettivi produttivi, anche se tali finalità possono essere viste come un passaggio necessario per raggiungere altri obiettivi ritenuti strategici per la crescita, soprattutto lo scambio di know-how e l'aumento delle sinergie. La rete A rispetto agli altri casi si distingue in quanto ha unito imprese indipendenti anche sul piano societario, avviando quindi un progetto di rete embrionale che è stato lanciato con lo scopo di valutare *in primis* possibili sinergie per aumentare il parco clienti e dunque lo sbocco sul mercato senza transitare, almeno al momento, attraverso operazioni di efficientamento dei flussi di comunicazione.

L'incremento dell'efficienza produttiva e comunicativa è stato realizzato nelle reti B, C, D e E con un ingente investimento in sistemi informatici gestionali che potessero unire e far comunicare con un solo strumento tutte le imprese coinvolte. Questi sistemi consentono di unire la gestione delle imprese in modo tale da renderle assimilabili, in termini di flussi produttivi, comunicativi, logistici, amministrativi e finanziari ad un'unica impresa integrata, ma al contempo permettono loro di gestire in completa autonomia il lavoro non condiviso in rete. Data la pervasività degli strumenti adottati, le funzioni aziendali coinvolte sono quasi tutte: acquisti, gestione magazzino, logistica, amministrazione e finanza, produzione, gestione risorse umane. Contemporaneamente però, al netto dell'adozione di nuovi strumenti gestionali, non in tutti i casi si realizza una "fusione" produttiva, ovvero una collaborazione stretta sulla progettazione e realizzazione della fase produttiva. Questo fenomeno infatti emerge chiaramente nel caso della Rete B e in parte, ma in misura minore, nelle Reti C, D e E mentre è, almeno al momento, completamente assente nel caso della Rete A.

La piena integrazione delle diverse imprese nella fase produttiva può essere vista come uno stadio particolarmente avanzato della collaborazione tra le imprese della rete, che necessita di un livello di coordinamento e interscambio particolarmente forte e fluido, al punto di far assomigliare la rete ad una sola impresa integrata. Al diminuire di questa caratteristica le relazioni tra le imprese divengono progressivamente meno interdipendenti. Al di là delle ipotesi teoriche – ad esempio la possibile evoluzione della rete verso processi di integrazione verticale delle aziende –, in realtà in tutti i casi si conferma che la rete non è vista come un transito verso la fusione o verso un ritorno ad un legame di mercato-commerciale, ma come una modalità organizzativa terza e come tale stabile, possibilmente in ulteriore sviluppo. Questo perché si mira a rafforzare, efficientare e potenziare la collaborazione tra imprese autonome ma senza che il rapporto in essere diventi esclusivo, ovvero consentendo alle imprese partner di beneficiare in termini economici e di accrescimento delle competenze per mezzo di attività esterne al progetto rete.

> La piena integrazione delle diverse imprese nella fase produttiva può essere vista come uno stadio particolarmente avanzato della collaborazione tra le imprese della rete <

GOVERNANCE E CONFORMAZIONE DELLA RETE

Nelle cinque reti d'impresa analizzate il rapporto è di tipo paritetico, dove i progetti di sviluppo vengono proposti, discussi e decisi dalle diverse imprese. Traspare però, nei tre casi dove esiste una maggiore integrazione progettuale e produttiva, la presenza di una figura di leadership, che non possiede deleghe decisionali ma svolge prevalentemente un ruolo di guida. Nel caso della Rete B, uno degli amministratori dell'impresa capofila viene esplicitamente riconosciuto come la figura molto preparata ed "illuminata" che guida le strategie dell'impresa che amministra ma anche della rete stessa. Nel caso C invece, questo ruolo è stato affidato al manager della rete, una figura molto preparata sia sul lato tecnico che commerciale, che ha il compito di guidare l'integrazione delle fasi produttive relative ai progetti comuni nonché di coordinarne la realizzazione. Nella Rete D è l'impresa capofila, con l'aiuto di consulenti esterni, a guidare il coordinamento tra le imprese. Infine nella Rete E la capofila ha un evidente ruolo di leadership che si concretizza in azioni di proposta e guida verso i fornitori, che si comportano come *follower*. Ad eccezione delle reti C e E, che presentano conformazioni moderatamente più verticali, le strutture delle altre reti sono di tipo orizzontale, ossia le fasi produttive che caratterizzano le relazioni non sono unite in logica consequenziale.

> La rete formata da imprese di manifattura e servizi tende a configurarsi come rete orizzontale e in due casi su tre lo scambio di know-how è la finalità principale <

La rete formata da imprese di manifattura e servizi tende a configurarsi come rete orizzontale e in due casi su tre lo scambio di *know-how* è la finalità principale: considerato il contesto produttivo della regione Emilia-Romagna, si tratta di due esperienze importanti di trasformazione verso la cosiddetta manifattura ibrida, dove la modalità organizzativa a rete può rappresentare una strada praticabile per le imprese di piccole dimensione che ambiscono ad abbracciare questo mutamento. Emerge poi che in quattro casi su cinque le finalità principali sono l'aumento delle sinergie al fine di accrescere la quota di mercato e che le reti di imprese unite da compartecipazioni societarie hanno in tutti i casi mirato *in primis* ad incrementare l'efficienza produttiva e comunicativa. Infine è importante mettere in luce come in tutti i casi studiati ci sia l'intenzione di conservare la struttura reticolare, giudicata come valore aggiunto di per sé, e di non avviare processi di fusione o ritorno alla totale indipendenza dei partner.

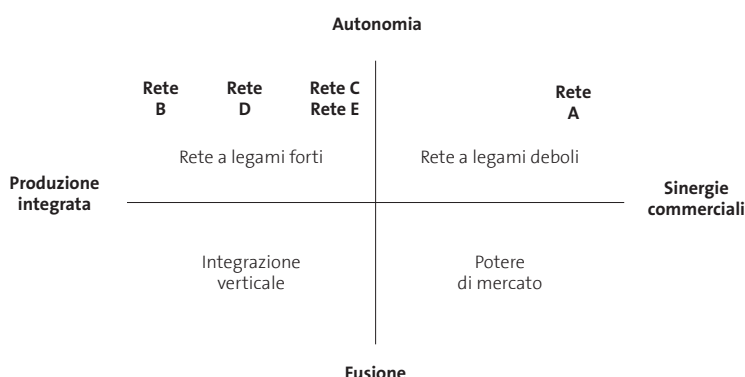
Presentiamo infine, per mezzo della figura seguente, un'elaborazione che indica il posizionamento delle reti studiate in uno spazio misurato, su due assi, dal mantenimento del grado di autonomia delle imprese partner rispetto alla possibile evoluzione verso una fusione e dal livello di integrazione tra le imprese (che può essere molto elevato nel caso coinvolga la produzione, oppure minimo nel caso la partnership sia

motivata prevalentemente dalla ricerca delle sole sinergie commerciali). Nel caso in cui il grado di autonomia tra le imprese partner sia elevato, ci troviamo davanti a organizzazioni reticolari dai legami forti se la produzione è integrata (quadrante in alto a sinistra) oppure deboli se le sinergie sono soprattutto di tipo commerciale (quadrante in alto a destra). Se il livello di autonomia è invece molto basso e la produzione integrata (quadrante in basso a sinistra), si evince la propensione a procedere verso l'integrazione verticale. Nel caso invece che si proceda verso una fusione tra le imprese ma per scopi commerciali (quadrante in basso a destra) il processo di integrazione risulta finalizzato all'aumento del potere di mercato.

Dall'analisi svolta riteniamo di poter posizionare tutti i casi esaminati nella parte alta dello spazio descritto, poiché il livello di indipendenza è molto elevato, così come l'intenzione a mantenerlo tale. L'organizzazione reticolare, come è stato detto, viene ritenuto un obiettivo finale da raggiungere e conservare, non un passaggio intermedio verso una fusione. Diversamente però le reti studiate si differenziano come livello di integrazione produttiva e commerciale, partendo dal caso B dove la produzione è fortemente integrata e arrivando al caso A dove al momento la rete è finalizzata alla ricerca di sinergie commerciali. Di conseguenza, quattro su cinque dei casi da noi studiati possono essere considerati reti a legami forti, mentre uno risulta una rete a legami deboli.

> L'organizzazione reticolare, come è stato detto, viene ritenuto un obiettivo finale da raggiungere e conservare, non un passaggio intermedio verso una fusione <

Fig. 1 - Autonomia o fusione, produzione integrata o sinergie commerciale, la posizione dei casi analizzati



Rete A: Non compartecipazioni, azioni comuni di marketing e comunicazione e scambio ad hoc di competenze
 Rete B: Compartecipazioni societarie, autonomia su obiettivi di sviluppo e gestione, co-progettazione e produzione integrata
 Rete C: Compartecipazioni societarie, autonomia su obiettivi di sviluppo e gestione, produzione separata in parte convergente con il coordinamento del manager di rete
 Rete D: Compartecipazioni societarie, autonomia su obiettivi di sviluppo e gestione, co-progettazione e produzione integrata su alcuni prodotti, attività destinata a crescere
 Rete E: Non compartecipazioni societarie, autonomia su obiettivi di sviluppo e gestione, produzione separata in parte convergente con il coordinamento dell'impresa capofila

CONCLUSIONI

In linea conclusiva, la ricerca ha messo in luce come, dietro al nome di “rete”, possano celarsi organizzazioni completamente differenti rispetto alle caratteristiche strutturali, alla governance, alla qualità e tipologia delle relazioni, alla conformazione della rete stessa, alle finalità di breve e medio periodo, alla tipologia delle imprese aderenti. Innanzitutto nel settore metalmeccanico della regione Emilia-Romagna le reti d'impresa sembrano essere più diffuse tra imprese specializzate, talvolta appartenenti a gruppi di estensione regionale, che occupano i livelli a minore complessità della catena di fornitura. L'organizzazione reticolare sembra rappresentare una modalità per queste imprese, di natura potenzialmente fragile, per rafforzarsi, risalire la catena del valore ed estendere le quote di mercato. Questi mutamenti, eventualmente uniti ad altre azioni di cambiamento sul lato organizzativo, hanno comportato trasformazioni profonde che hanno reso necessario un importante impegno da parte delle imprese partecipanti.

L'organizzazione reticolare si è rivelata un utile strumento non solo per imprese completamente autonome, ma anche per imprese compartecipate appartenenti ad un gruppo. È emerso infatti come in alcuni casi sia necessario avvalersi di una sovrastruttura reticolare per favorire il raggiungimento di determinati obiettivi di sviluppo, evidenziando quindi che le compartecipazioni societarie da sole possono non rappresentare relazioni sufficientemente forti a garantire il perseguimento di obiettivi di crescita. Inoltre, è emerso come l'organizzazione reticolare venga ritenuta l'obiettivo da raggiungere e conservare, non un passaggio intermedio verso un processo di integrazione verticale. Abbiamo rilevato anche che tra le finalità più esplicite delle reti analizzate ci può essere l'incremento dell'efficienza produttiva e comunicativa, ma facilmente questi obiettivi immediati nascondono progetti di sviluppo di più ampia portata, tra i quali il passaggio verso una maggiore integrazione tra manifattura e servizi, centrale per le imprese metalmeccaniche dell'Emilia-Romagna.

> L'organizzazione reticolare si è rivelata un utile strumento non solo per imprese completamente autonome, ma anche per imprese compartecipate appartenenti ad un gruppo <

Nella maggior parte dei casi analizzati, che riguardano in prevalenza produttori di beni finiti o moduli complessi, le reti sono di natura orizzontale ossia tra imprese che non solo realizzano prodotti complementari ma che soprattutto detengono conoscenze complementari. In questi casi, mediante la rete, si tenta tra tali conoscenze un avvicinamento, mutuo interscambio e, laddove possibile, integrazione. In questo modo, soprattutto nelle reti che vedono coinvolte imprese manifatturiere e di servizi, si realizza il passaggio verso la cosiddetta manifattura ibrida e dunque l'upgrading tecnologico dei prodotti della metalmeccanica regionale.

Infine è necessario sottolineare come, nell'ambito di queste dinamiche, l'aspetto formale dell'aggregazione sia tenuto in

pochissimo conto: è l'obiettivo ultimo e la qualità dell'interscambio a dominare l'interesse delle imprese in rete, mentre la scelta della formalizzazione della collaborazione segue a lunga distanza nella lista della priorità. Di conseguenza non risulta di significativa importanza che la collaborazione venga formalizzata in Ati o in contratto di rete.

Di fronte a queste linee riteniamo importante, nelle future fasi di evoluzioni delle *policy* a sostegno delle reti, mettere in luce i seguenti aspetti. Partendo dall'ultimo punto, l'attenzione istituzionale può diminuire in relazione alla predisposizione di nuove modalità formali per agevolare la cooperazione: quelle esistenti, non solo quelle più nuove come il contratto di rete, risultano adeguate. In seconda battuta, visto l'emergere di alcune differenziazioni chiare tra le caratteristiche e gli obiettivi delle reti, potrebbe essere desiderabile in futuro ipotizzare interventi differenziati e maggiormente mirati alle specifiche esigenze. A seconda infatti di come la rete si caratterizza e dell'obiettivo che si pone, gli investimenti necessari possono essere di natura completamente diversa. In sostanza, si rende a nostro avviso necessario un ulteriore percorso di analisi delle caratteristiche delle reti di imprese data la loro eterogeneità, nonché del monitoraggio della loro evoluzione data la loro dinamicità, al fine di progettare in misura più puntuale gli interventi di *policy* a sostegno del rafforzamento di questo fondamentale percorso evolutivo della manifattura.

BIBLIOGRAFIA

Regione Emilia-Romagna (2012), Programma Regionale Attività Produttive e PRRIIT 2012-2015, http://imprese.regione.emilia-romagna.it/programma-attivita-produttive-2012-2013/PRAP_PRRIT_201215_web.pdf/view?searchterm=prap_prrit

Il saggio di Arrighetti e Ninni, dal titolo “Cambiamenti dei sistemi manifatturieri e percorsi evolutivi delle imprese italiane”¹, rappresenta un contributo significativo non solo in termini analitici, ma anche per metter sul binario giusto la discussione sulle politiche industriali in Italia.

Il saggio è diviso in due parti: la prima sulle trasformazioni industriali internazionali avutesi negli anni Novanta, la seconda sull’Italia; le due parti sono collegate non solo dal tema generale della trasformazione ma dalla notazione più specifica dell’eterogeneità delle imprese e dell’affermarsi, specificatamente in Italia, di un nuovo dualismo industriale.

Nella prima parte si tratteggiano la logica della manifattura di massa moderna e il ruolo fondamentale delle istituzioni e della regolazione macroeconomica. Si pone l’accento su come solo grazie a quello specifico quadro istituzionale e regolativo un sistema siffatto, cioè ad alta incertezza, potesse funzionare. Di qui nasce il suo radicamento in Europa, Giappone e Stati Uniti, dove fino agli inizi degli anni 2000 era realizzata la larga maggioranza della produzione manifatturiera. Si analizza, quindi, il processo di cambiamento basato sulla proliferazione dei prodotti identificando due principali elementi: la diminuzione della dimensione media delle nicchie di mercato, con la conseguente costosa strategia di innovazione e personalizzazione continua, e l’aumento della concorrenzialità tra imprese, accentuata dal nuovo quadro istituzionale e regolativo, cosiddetto neoliberista (Mirowski, 2012; Bellofiore, 2013). Questi due aspetti sono, dal mio punto di vista, essenziali; per questa via, infatti, si arriva all’iperconcorrenza e a investimenti in capacità produttiva del tutto insostenibili nel medio periodo con la conseguente crescita della sovrapproduzione su scala globale. Questo processo, inoltre, porta a una crescente trasformazione dei prodotti in *commodity* (Garibaldo *et al.*, 2012). Il processo di mercificazione (*commodification*) porta a un ricorso crescente all’incorporazione della conoscenza nel prodotto dando così vita a quella che una parte della letteratura definisce come *hybrid manufacturing* (Bryson, 2010, p. 27; Garibaldo, 2014).

A livello dell’impresa queste trasformazioni spingono verso un’estrema flessibilizzazione che si traduce in nuove architetture di prodotti – la modularizzazione – nuove tecniche di

1. È il capitolo introduttivo del volume Arrighetti A., Ninni A., a cura di (2014): in questo numero di *ERE* ne viene pubblicata una versione sintetizzata.

automazione, ecc. A livello del sistema industriale l'esigenza di flessibilizzazione, di gestione dell'incertezza e di contenimento dei costi porta verso l'impresa virtuale o a rete o estesa, con la nascita delle nuove catene del valore. Il saggio si sofferma poi sulle conseguenze relative alla *governance* complessiva di processi con elementi controvarianti.

“Quella formidabile alluvione di mutamenti” (Arrighetti, Ninni 2014, p. 24), per usare la loro espressione, porta in primo piano le variabili a livello di impresa rispetto a quelle a livello di settore.

Questo è un passaggio chiave sul quale l'Ipl (Istituto per il Lavoro) ha molto lavorato nella fase finale della sua attività (Bardi, Bertini 2005), trovandone ampia conferma. Se si vuole comprendere le dinamiche industriali oggi, il riferimento al settore non ha quasi potere esplicativo, analogamente il livello nazionale perde parte del suo potere esplicativo. L'unità di analisi industriale significativa è l'impresa e quelle territoriali sono, in Europa, l'Ue e l'Eurozona. Di qui la perdita di rilevanza analitica dei distretti industriali (Garibaldo, 2013).

Se le variabili a livello di impresa divengono sempre più rilevanti e sempre più costose e complesse da gestire è facile comprendere che si aprono scenari caratterizzati da un'ipercompetitività e da una rilevante eterogeneità delle performance d'impresa. Ecco, quindi, che “si viene in tal modo a determinare una frattura tra una quota minoritaria ma numericamente consistente – *a kind of a club*, secondo Coriat (2001) – di imprese innovative e dinamiche (...), da un lato e, dall'altro, la gran parte delle imprese, più resistenti all'avvio della transizione e che hanno adottato condotte caratterizzate da prudenza e da una marcata preferenza verso la minimizzazione di costi, investimenti e rischi.” (Arrighetti, Ninni 2014: 20).

Nella seconda parte del saggio viene in primo piano il caso italiano. La situazione italiana è, contrariamente a molti stereotipi, non in un ritardo generalizzato e diffuso rispetto ai nuovi processi sintetizzati nella prima parte del saggio. Al contrario alcuni processi – ad esempio la deverticalizzazione produttiva – sono stati anticipati dalle imprese italiane, anche per necessità derivanti dalle loro dimensioni e specializzazione produttiva. Si può quindi parlare “di un “modello nazionale di produzione” con attributi (devverticalizzazione produttiva, proliferazione dei prodotti, reattività alla volatilità dei mercati; disponibilità alla personalizzazione dei beni realizzati), coerenti con i cambiamenti che si stavano concretizzando nei principali mercati (ibidem, p. 30). Se quindi non c'è stata un'arretratezza diffusa non si può parlare di una situazione positiva generalizzata, al contrario si è in presenza “dell'emergere di una sorta di dinamica dualistica”

**> L'esigenza di
flessibilizzazione,
di gestione
dell'incertezza e di
contenimento dei
costi porta verso
l'impresa virtuale
o a rete o estesa <**

> Il percorso di upgrading qualitativo ha avuto un ruolo cruciale tra il diffondersi delle catene globali del valore <

2. Nella ricerca IPL curata da Bardi e Bertini, già citata, si stimava che solo un 20% delle imprese della regione Emilia Romagna fosse su un sentiero innovativo; questo prima della crisi.

con lo sviluppo “di strategie evolutive molto differenziate” (ibidem: 32).

Come si comportata l'industria italiana nella crisi? Come si sa le esportazioni manifatturiere hanno tenuto ma nel periodo 2008-2012 vi è stato un lieve peggioramento delle quote di mercato in particolar modo in alcuni settori rispetto al quinquennio 2003-2007 in un quadro di upgrading qualitativo. La tesi del saggio, per altro ben documentata, è che i dati positivi vanno considerati non come dipendenti da una situazione diffusa ma dalle performance di un numero ristretto di imprese. Questa polarizzazione ha destrutturato i distretti pur mantenendo, secondo gli autori: “Un ruolo di rilievo all'interno del manifatturiero italiano anche come *seedbed* in cui si rafforzano e crescono esperienze imprenditoriali che in altri contesti non incontrerebbero equivalenti opportunità” (ibidem: 44). Nella ricerca dell'Ipl del 2005 sull'industria regionale (Bardi, Bertini, 2005), prima quindi della crisi, si arrivava a conclusioni analoghe; forse un po' più radicali sul livello di destrutturazione di distretti.

Il percorso di upgrading qualitativo ha avuto un ruolo cruciale tra il diffondersi delle catene globali del valore. Parti significative dell'industria italiana, infatti, sono inserite in tali catene e il loro livello di performance è dipeso dalla capacità o meno di realizzare tale *upgrading*. Il saggio entra in dettagli su questo tema cruciale. Si può aggiungere alle loro considerazioni il fatto che la capacità o meno di un'impresa, se parte intermedia di una catena internazionale del valore, di evolvere verso la fornitura di moduli con servizi complessi, e la capacità di proporre su tali prodotti-servizi innovazioni; questa è l'unica strada in grado di contrastare fenomeni di “impoverimento della matrice produttiva” del paese (Simonazzi et al., 2013).

Il capitolo di Arrighetti e Ninni è introduttivo al volume e fa riferimento a saggi, presenti in quel volume, che confermano la differenziazione di performance, in termini di redditività, tra le imprese che hanno utilizzato la strategia dell'*upgrading* rispetto alle altre.

La constatazione e documentazione del dualismo (Garibaldo, in corso di pubblicazione) non può nascondere il fatto che l'industria italiana nella sua parte maggioritaria² registra un gap competitivo con gli altri paesi concorrenti, e che ciò dipende largamente da un ritardo innovativo. Il volume ospita un altro saggio da cui i due autori ricavano i fattori fondamentali di tale ritardo. La tesi qui riportata è di grande interesse per le conseguenze che se ne possono trarre in termini di politica industriale. Si fa riferimento, infatti, alle dimensioni e alla struttura proprietaria delle imprese, analisi ormai pluridecennale, e alla qualità della forza lavoro e delle pratiche gestionali

che lasciano “poco spazio alla delega e all’autonomia decisionale” (Arrighetti, Ninni 2014: 47). Ecco quindi che sia i sussidi sia le pratiche di flessibilizzazione continua dei rapporti di lavoro sono di scarsa se non nulla efficacia. Sui sussidi e le politiche pubbliche di creazione di un ambiente favorevole agli investimenti privati, aggiungo io, le considerazioni recenti di Mazzucato (Mazzucato, 2013; Av. Vv., in corso di pubblicazione) sono conclusive, in termini politici; in termini di verifica empirica si dovrà pure trarre qualche conclusione dal fatto che dopo decenni di tali politiche siamo in presenza di uno sciopero degli investimenti privati, specificatamente di tipo innovativo, in tutta Europa.

Il punto sulla qualità della forza lavoro è, secondo altri saggi di quel volume, da loro citati, un punto cruciale perché se si vuole sviluppare una strategia di upgrading allora, come dimostrano molte ricerche italiane (Ires Emilia-Romagna, 2011), bisogna investire non sulla flessibilità della forza lavoro ma sulla sua crescita professionale e sulla motivazione data dall’affidamento di crescenti deleghe operative e funzionali.

Da questo quadro analitico emerge quindi l’esigenza inderogabile di una svolta radicale nelle politiche industriali.

Da parte mia ho sintetizzato i caratteri fondamentali di una tale alternativa (Garibaldo, 2014) in questo modo: sarebbe necessario un approccio completamente nuovo al concetto di crescita economica e quindi di una nuova agenda. Che oltre a rispondere ai requisiti di cambiare il rapporto tra investimenti privati, consumi e reddito, e realizzare il pieno impiego, sia anche ambientalmente sostenibile. In sintesi il nuovo approccio potrebbe essere così sintetizzato:

1) Affrontare l’alto livello di disoccupazione, specialmente giovanile, attraverso investimenti nelle infrastrutture sociali per dare una risposta ai bisogni sociali, anche, ma non esclusivamente, attraverso programmi pubblici mirati per la creazione di lavoro, e in programmi per attività sociali e ambientali. Questi programmi devono essere progettati per un orizzonte temporale a medio termine, per facilitare la transizione dei giovani disoccupati dalla disoccupazione a un lavoro regolare. I criteri di selezione e assunzione devono essere basati, il più possibile, sulle esperienze e i livelli di istruzione di ciascuno per favorire uno sviluppo professionale personale.

2) Definire a livello europeo degli standard minimi e comuni per la qualità del lavoro, e definire un livello minimo per salari e stipendi, a partire dalle specifiche situazioni nazionali.

3) Sostenere, con il contributo dei “capitali pazienti” e iniziative a lungo termine di uno “Stato imprenditore”, l’innovazione della sfera produttiva, nella direzione prima indicata, con l’obiettivo

> Bisogna investire non sulla flessibilità della forza lavoro ma sulla sua crescita professionale <

specifico, e le limitazioni conseguenti, della de-carbonizzazione delle nostre economie.

4) Definire come criterio prioritario, per ogni misura di sostegno pubblico a investimenti privati, un'alta intensità di lavoro. Il sostegno pubblico nella forma di sussidi alla domanda deve essere fortemente ridotto e ristretto solo al sostegno di nuovi e avanzati prodotti e/o servizi che sostengano il processo di de-carbonizzazione, come lo sviluppo di nuove modelli di mobilità (servizi e veicoli).

5) In conclusione la sfera economica sarà fatta di due settori e modi di produzione: uno ad alta intensità di lavoro, grazie a specifici investimenti e politiche pubbliche, e uno ad alta intensità di capitale, sostenuto dagli investimenti privati ma con specifiche regolazioni sociali e ambientali.

BIBLIOGRAFIA

Aa. Vv. (in corso di pubblicazione), Lo stato innovatore: una discussione, *Economia & Lavoro*, vol. 3.

Arrighetti A., Ninni A., a cura di (2014), *La Trasformazione 'silenziosa'. Cambiamento strutturale e strategie d'impresa nell'industria italiana*, http://dspace-unipr.cineca.it/bitstream/1889/2565/1/La_trasformazione_silenziosa,A%20Arrighetti_A%20Ninni.pdf.

Bardi A., Bertini S., a cura di (2005), *Dinamiche Territoriali e nuova industria. Dai distretti alle filiere – V Rapporto della Fondazione Istituto per il Lavoro*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore.

Bellofiore R. (2013), Two or three things I know about her: Europe in the global crisis and heterodox economics, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37: 497-512.

Bryson J. R. (2010), Hybrid Manufacturing Systems and Hybrid Products: Services, Production and Industrialisation, *Studies for innovation in a modern working environment – Intenational Monitoring*, Aachen University, IMA/ZLW & IFU, vol. 3.

Coriat B. (2001), Organizational Innovation in Europe Firms: a Critical Overview of the Survey Evidence, in Archibugi D., Lundvall B. A., a cura di, *The Globalizing Learning Economy*, Oxford, Oxford University Press.

Garibaldi F., Freddi D., Gallo S., Romaniello L. (2012), *Quanto ci costa la corsa al low cost. Rapporto Federconsumatori*, <http://www.federconsumatori.it/sede-regionale/diritti-dei-consumatori-1/quanto-ci-costa-la-corsa-al-low-cost-il-rapporto-di-federconsumatori-er>.

Garibaldi F. (2014), Industria, il presente e il futuro, <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/Industria-il-presente-e-il-futuro-23144>.

Garibaldi F. (2013), The evolving features of the automotive industry, in Stocchetti A., Trombini G., Zirpoli F., a cura di, *Automotive in transition. Challenges for strategy and policy*, Venezia, Edizioni Cà Foscari.

Garibaldi F. (in corso di pubblicazione), Il Made in Italy come organizzazione industriale, *Allegoria*, terza serie, a. XXV, n. 68.

Ires Emilia-Romagna (2011), INNOLAP-Innovazione, Organizzazione del Lavoro e Partecipazione, http://www.ireser.it/administrator/components/com_jresearch/files/publications/Innolap.pdf.

Mazzucato M. (2014), *Lo stato innovatore*, Roma, Laterza.

Mirowski P. (2013), *Never let a serious crisis go to waste*, New York, Verso.

Simonazzi A., Ginzburg A., Nocella G. (2013), Economic relations between Germany and southern Europe, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37: 653-675.



PREMESSA

Questo dossier della rivista riprende i risultati di un seminario svoltosi il 28 ottobre 2014, presso il Centro congressi Ca' Vecchia di Sasso Marconi (BO), per iniziativa dei tre Ires di Emilia-Romagna, Veneto e Toscana. A partire da tre relazioni tenute dagli storici Carlo De Maria, Stefano Gallo e Gilda Zazzara – che qui pubblichiamo in una versione appositamente rivista per ERE, con l'aggiunta di un quarto contributo di Eloisa Betti – la giornata ha visto svilupparsi un confronto tra ricercatori e sindacalisti, alla presenza di Franco Martini della segreteria nazionale della Cgil. L'obiettivo è stato posto sugli anni '70 e sulla "scoperta" della piccola impresa. Nel sindacato si aprì allora la discussione sul "decentramento produttivo", accompagnata e proseguita da importanti ricerche sociali ed economiche sui sistemi territoriali "a economia diffusa" della cosiddetta Terza Italia. La storiografia sul movimento operaio si è confrontata solo episodicamente con questa dimensione, focalizzando l'interesse sulla grande impresa e lasciando gli operai "periferici" sullo sfondo, silenziosi o assenti. Eppure la Terza Italia conobbe, a ridosso di quegli anni, importanti esperienze di organizzazione di nuovi strati operai – donne, apprendisti, domicilianti, "metalmezzadri" – e di mobilitazione collettiva sul territorio. Ciò pose nuove sfide all'azione sindacale, sia sul piano organizzativo che della proposta politica e culturale; stimolò le prime elaborazioni del concetto di lavoro flessibile e precario; sviluppò la questione del decentramento contrattuale e delle politiche pubbliche locali. Esperienze e proposte come i consigli unitari di zona, i corsi di 150 ore, la contrattazione territoriale, la tutela di salute e ambiente, la riforma organizzativa delle Camere del lavoro e la regionalizzazione del sindacato assunsero un significato peculiare in relazione alla rappresentanza e alla tutela del lavoro nei contesti di piccola impresa.

OPERAI SENZA STORIA? IL CASO VENETO

GILDA
ZAZZARA

Il titolo del seminario organizzato dagli Ires Emilia Romagna, Toscana e Veneto – *Operai senza storia? Lavoro e sindacato nelle piccole imprese* – ha preso spunto da un intervento del sindacalista della Cgil Neno Coldagelli. Romano, formatosi nella Fiom nazionale, dove Bruno Trentin lo chiamò a occuparsi di tecnici ed impiegati, Coldagelli fu inviato a dirigere la Camera del lavoro di Vicenza nel 1967. Sarebbe rimasto in Veneto per tutti gli anni Settanta, passando già nel 1971 a Venezia, il che significava, allora, soprattutto Porto Marghera e le sue grandi fabbriche. La breve esperienza vicentina lasciò un segno in Coldagelli, che vi conobbe una realtà sconosciuta: una provincia pienamente industriale e altrettanto “bianca”, attraversata in quegli anni da ampi fermenti di protesta operaia. A Vicenza si trovò a dialogare con la Chiesa guidata da un vescovo rinnovatore, Arnoldo Onisto; scoprì la sinistra comunista di Romano Carotti, che all’epoca dirigeva la Federazione provinciale del Pci, e incontrò la straordinaria figura di Tina Merlin (Lotto, 2011). A lei, cronista-partecipante nel 1971 di una lunga vertenza dei ceramisti del “distretto” di Nove, un paese nei pressi di Bassano del Grappa (Merlin, 1982), Coldagelli ha riconosciuto il merito di aver dato voce a un mondo operaio che sino ad allora era apparso, almeno agli occhi della sinistra, un «deserto sociale abitato da una classe operaia senza storia» (Coldagelli, 2005: 96). In un’altra testimonianza Coldagelli ha ricordato, ancora, il proprio stupore di fronte a una “impressionante esplosione di soggettività operaia” nelle piccole imprese vicentine dopo la storica lotta del grande Lanificio Marzotto di Valdagno del 1968-69 (Coldagelli, 2002: 9).

A Nove una classe operaia giovanissima, composta in gran numero da apprendisti e donne, impiegati in piccole imprese e ditte artigiane disseminate su tutto il territorio (circa 5 mila addetti per 200 aziende, senza contare il lavoro a domicilio), si era lanciata in una lotta durissima per rinnovare l’accordo integrativo provinciale, sulla base di una piattaforma che a tipici contenuti rivendicativi dell’“autunno caldo” (aumenti uguali per tutti e contrattazione delle condizioni ambientali) associava le richieste di regolamentazione del lavoro a domicilio e di parificazione del contratto degli artigiani a quello d’industria. Lavoratori di decine di “fabbrichette” in cui non erano mai esistite forme di rappresentanza si diedero una solida e capillare

> Lavoratori di decine di “fabbrichette” in cui non erano mai esistite forme di rappresentanza si diedero una solida e capillare organizzazione dal basso <

**> La storiografia
sul lavoro e sul
movimento operaio
in età repubblicana
si è concentrata
prevalentemente
sulla grande
fabbrica <**

organizzazione dal basso, tramite delegati la cui legittimità andava oltre la dimensione aziendale, e aprirono un aspro conflitto con la schiera inizialmente compatta dei proprietari, riuscendo infine a spezzarne il fronte. Agli scioperi accompagnarono forme di mobilitazione su scala paesana che fanno pensare alle pratiche del *community organizing* americano su cui la Cgil si è recentemente interrogata come esperienza di “organizzazione dei non organizzati” (Cgil, 2013).

Gli indizi affioranti dalle memorie di un sindacalista come Coldagelli (che purtroppo ha scritto molto poco) hanno aperto una breccia sulla strada delle mie ricerche sulla storia del movimento operaio in Veneto. D’un tratto, immersa negli accordi sui delegati di reparto conquistati alla Zoppas o al Petrolchimico, mi ha assalita una domanda spiazzante: che ruolo avevano avuto i lavoratori delle imprese minori nelle lotte operaie, nelle discussioni sindacali e più in generale nelle trasformazioni del lavoro a cavallo del “boom economico”, che in questo lembo d’Italia si era manifestato in forme e tempi peculiari?

Per lo storico si pone prima di tutto un problema di documenti. La storiografia sul lavoro e sul movimento operaio in età repubblicana si è concentrata prevalentemente sulla grande fabbrica, in particolare del “triangolo industriale”. Questo è avvenuto – penso nello specifico al contributo della storiografia di sinistra, soprattutto se influenzata dalle interpretazioni della “sinistra sindacale” – non solo per effetto di una “torsione ideologica” sulla centralità del conflitto tra capitale e lavoro dispiegatosi a quel livello, ma anche in virtù di una notevole disponibilità di fonti e letteratura. Le grandi imprese hanno creato fondazioni apposite per conservare i propri archivi storici; gli studiosi d’impresa ne hanno ricostruito le origini remote; le loro vicende sono al centro della documentazione sindacale; alcuni consigli di fabbrica sono riusciti a ordinare e tramandare le proprie carte; tracce importanti delle lotte di cui sono state teatro si conservano negli archivi di questure e prefetture. I libri-matricola, una delle ultime fonti a entrare nella cassetta degli attrezzi dello storico del lavoro, hanno dato fondamento empirico allo studio del *farsi* della classe operaia di grande impresa dal punto di vista dei suoi processi di mobilità.

Ma soprattutto le grandi fabbriche hanno rinnovato i vertici del sindacato nato dai successi degli anni Settanta, hanno forgiato gli uomini disposti, poi, a scrivere le proprie memorie, o a consegnarle agli storici orali delle generazioni successive. La mole di questa memoria “centrale” ha oscurato, quando non cancellato, la presenza degli operai delle imprese minori dai movimenti e dai conflitti di quell’epoca. Tramite processi culturali forse non del tutto diversi da quelli che hanno oscurato il lavoro femminile

(mobile e frammentato) attraverso la costruzione della condizione di casalinga, e che hanno espulso il lavoro domestico (non professionale e non qualificato) dal lavoro che “dà accesso ai diritti” (Sarti, 2013).

Dove trovare, dunque, le fonti per la storia degli operai di piccola impresa? Probabilmente occorre tornare negli archivi sindacali con un altro occhio, attenti agli scarti e ai dettagli, rivolgere il microfono a voci mai ascoltate che ancora sono presenti nelle periferie delle organizzazioni, osservare con attenzione il peculiare paesaggio della “campagna urbanizzata” e far parlare libretti di lavoro che restituiscono il ritmo di una mobilità (aziendale, professionale e di categoria) tra fabbriche che probabilmente non esistono più, o hanno cambiato nome. Prima ancora, allo storico tocca fare un salto fuori dalle mura di casa, nei campi dell’economia e della sociologia. Non certo nell’economia aziendale, che studia le PMI sezionandole per soglie dimensionali, bilancio e fatturato; piuttosto in una vivace stagione di studi economico-sociali degli anni Ottanta, facente capo, per fare solo i nomi più noti, a Bruno Anastasia, Arnaldo Bagnasco, Giacomo Becattini, Sebastiano Brusco, Enzo Rullani, Carlo Trigilia, Massimo Paci. A loro si devono le riflessioni sulla «Terza Italia» (Bagnasco, 1977) e sul modello di «industrializzazione diffusa», in cui il successo economico (e la tenuta) della piccola impresa veniva legato a doppio filo alle strutture sociali sottostanti, molto risalenti nel tempo.

Semplificando le tesi principali di queste ricerche, la presenza di rapporti di produzione autonomi nelle campagne e la risorsa rurale della pluriattività avrebbero predisposto l’*humus* delle risorse imprenditoriali; le strutture familiari allargate e coese, invece, garantito le risorse di manodopera, fornendo lavoratori flessibili e a basso costo, perché non ancora interamente dipendenti dal salario d’industria. Le “subculture politiche territoriali”, impiantatesi alla fine dell’Ottocento nelle linee di frattura del processo di costruzione nazionale, tanto nella variante “rossa” che in quella “bianca”, avrebbero strutturato infine gli orientamenti valoriali dell’etica del lavoro e del produttivismo, oltre che indirizzato in senso conciliatorio l’azione dei governi locali, a loro volta omogenei al contesto sociale. Il modello della “transizione dolce” alla società industriale, applicato allo sviluppo dei grandi complessi lanieri dell’Alto Vicentino alla fine dell’Ottocento (Franzina, 1990), si è proiettato, senza essere verificato sino in fondo, sui cento anni successivi.

Delle regioni della Terza Italia, in particolare del Veneto, si è spesso sottolineata la minore conflittualità operaia (sempre rispetto al Nordovest), lo scarso *appeal* del sindacalismo classista o anticapitalista, la prevalenza di culture sindacali

> Il “sindacato dei consigli” trovò una sua forma specifica anche nella piccola impresa <

partecipative e cooperative, quando non subalterne e persino tradizionaliste. A mondi operai interamente autoctoni, come nel caso del Veneto, il sindacato non avrebbe potuto offrire nemmeno la risorsa dell'integrazione sociale, essendo dato per scontato che essa esistesse già, e fosse attivamente rafforzata da istituti come i partiti, la Chiesa, le amministrazioni locali. L'elemento della coesione sociale è stato esteso all'interno dei luoghi di lavoro, dove l'omogeneità culturale tra padroni e operai – rafforzata dai rilevanti processi di mobilità da una condizione all'altra – è stato proposto come un vincolo al ricorso all'organizzazione collettiva e al conflitto di lavoro.

In base a questo schema la rilevante crescita dei tassi di sindacalizzazione delle regioni della Terza Italia negli anni Settanta va vista come un'estensione “dal grande al piccolo” e “dall'alto al basso” dei successi di un sindacato-movimento rapidamente trasformatosi in sindacato-istituzione, orientata dal “conformismo ambientale” tipico delle zone di subcultura politica territoriale, con l'operaio toscano che si iscrive alla Cgil e quello veneto alla Cisl “per tradizione”. Accanto a questi condizionamenti di contesto è necessario riconoscere il ruolo attivo dei lavoratori delle piccole fabbriche – quella “soggettività operaia minore” evocata da Coldagelli – che si esprime anche in forme conflittuali.

Il fatto che in Veneto la presenza industriale della Cisl fosse stata sino alla metà degli anni Settanta minoritaria e che il recupero di consensi più significativo fosse ottenuto dalla Cgil segnala che la riscossa sindacale era espressione di culture operaie nuove, sino ad allora non rappresentate all'interno delle organizzazioni. L'industrializzazione diffusa e accelerata aveva aperto uno spazio di rottura del patto sociale che aveva governato le relazioni di lavoro sino ad allora, che per gli operai, soprattutto se di piccola impresa, aveva comportato salari più bassi che nella grande e condizioni di vita quasi di sussistenza, ancora gravate dall'esperienza dell'emigrazione, da situazioni abitative precarie, da forme di autoconsumo. Ciò che la lotta dei ceramisti del distretto di Nove dimostrava, forse, era che quel patto non era più adeguato nemmeno ai bisogni e alle attese di mutamento degli operai “periferici”.

Essi incontrarono l'offerta organizzativa una leva di sindacalisti locali “d'assalto” forgiatisi negli “anni duri” (non meno duri in Veneto che in Piemonte) e si convinsero per un tratto che l'azione collettiva e la solidarietà organizzata avrebbero portato a dei miglioramenti concreti. Il “sindacato dei consigli” trovò una sua forma specifica anche nella piccola impresa, dove la figura del delegato non era tanto espressione del gruppo omogeneo o di una condizione di lavoro massificata, quanto un leader di

comunità investito da una delega assembleare dei compagni. Un delegato tanto più unitario quanto più estraneo alla guerra ideologica dei decenni precedenti e all'esperienza nelle vecchie commissioni interne. I delegati svolsero un ruolo di mediazione culturale tra le organizzazioni "esterne" e strati operai che per la loro composizione sociale spingevano il sindacato ad operare sul terreno delle disuguaglianze orizzontali tra settori, tra uomini e donne, tra giovani e anziani. I valori solidaristici ed egualitari diversamente presenti nelle tradizioni del cattolicesimo sociale e del socialismo rurale, oltre alla comparsa di focolai paesani di "nuova sinistra", fornirono una cornice politica e ideale alle pulsioni acquisitive di famiglie lavoratrici escluse dai beni culturali e sociali come da quelli di consumo.

I conflitti che si accesero nelle piccole imprese – per un accordo aziendale o per il rispetto del contratto nazionale e delle leggi sul lavoro – non furono meno duri per il fatto di avvenire in contesti di prevalente cultura cattolica, di moderatismo politico, di vischiosità e informalità delle relazioni sociali. Engels, nella sua celebre inchiesta del 1845, aveva notato che «quanto più grande era uno stabilimento industriale, quanto più numerosi i suoi operai, tanto maggiori erano il danno e il disagio che arrecava agli affari ogni conflitto con i lavoratori», e perciò i padroni si erano dovuti rassegnare «all'esistenza e alla forza delle Trade Union» (Engels, 1972: 29). Nella piccola impresa veneta gli operai si scontrarono con imprenditori niente affatto convinti di dover accettare forme di mediazione e regolazione del proprio indiscutibile comando, prevalentemente estranei a esperienze associative, che opposero all'organizzazione dal basso (persino nella forma di gruppo Acli di fabbrica) una risposta intransigente, quando non violenta. Nel 1970 il "profondo Veneto" della piccola impresa finì sulle pagine nazionali dell'«Unità» per il ferimento da arma da fuoco, da parte dei proprietari, di alcuni sindacalisti, durante un picchetto davanti a una filatura (Passi, 1970).

Il sindacato unitario "nazionale" riconobbe queste tensioni, ma faticò a tenerne il passo e rimase imbrigliato nell'analisi schematica del fenomeno della piccola impresa come mero "decentramento produttivo" e risposta padronale alle conquiste operaie (assolutamente inadatto, ad esempio, a spiegare il caso di Nove e di altre realtà di tipo distrettuale). Una risposta ai bisogni dei lavoratori delle aree di piccola impresa fu tentata con il progetto dei consigli di zona, che in Veneto furono sperimentati soprattutto nelle aree di recente industrializzazione, come strumento di estensione del consenso oltre i confini della fabbrica e di contrattazione territoriale e sociale. In molte aree distrettuali e di piccola impresa i delegati parteciparono attivamente alla

> Una risposta ai bisogni dei lavoratori delle aree di piccola impresa fu tentata con il progetto dei consigli di zona <

lotta per nuovi servizi sociali, a cominciare dai trasporti pubblici, dalla medicina preventiva e dal diritto allo studio.

Negli anni Ottanta, con il riflusso della partecipazione e il naufragio dell'esperienza unitaria, la dimensione del conflitto è stata espulsa dalla storia dell'impresa minore, tanto dagli apologeti delle sue performance economiche all'insegna della collaborazione tra produttori, sia dagli "orfani del fordismo", che avevano sempre faticato a riconoscerla (Trentin, 1997: 52). Forse, però, sui conflitti operai di piccola impresa occorre provare a ragionare, non tanto per rinverdire il mito della classe operaia come fronte compatto, combattivo e magari antagonista, quanto per riconoscerci il segno di un profondo mutamento delle mentalità collettive che avveniva proprio quando gli scienziati sociali lo espellevano tramite un modello interpretativo già superato nella realtà. Occorre chiedersi quale sia stata la risposta politica e sindacale a quei segnali di partecipazione e a quelle aspettative, quali le forme di composizione tra strategie collettive e individuali, quali gli stili di regolazione formale e informale che ne sono sortiti a livello di settori. Si tratta di un tassello importante per non vedere riapparire questi lavoratori senza epica e senza memoria solo vent'anni dopo, nella veste di padroncini grezzi e individualisti, transfughi da ambienti operai poveri di cultura, che votavano le *lighe* come molti dei loro dipendenti, rinverdendo così la narrativa discutibile dell'omogeneità sociale.

BIBLIOGRAFIA

Bagnasco A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologna, il Mulino.

Cgil (2013), *Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, suppl. a *Rassegna Sindacale*, n. 12.

Coldagelli N. (2005), Tina Merlin testimone e cronista delle lotte operaie nel Vicentino, in Segà M.T., a cura di, *Tina Merlin. Partigiana, giornalista, scrittrice*, Portogruaro, Nuova Dimensione.

Coldagelli N. (2002), testimonianza in *La Cgil vicentina nelle testimonianze dei suoi segretari*, con una nota introduttiva di G. Pupillo, suppl. a *Materiali di storia*, n. 23: 7-18.

Engels F. (1972), *La situazione della classe operaia in Inghilterra. In base a osservazioni dirette e fonti autentiche*, introduzione di E. J. Hobsbawm, Roma, Editori Riuniti.

Franzina E. (1990), *La transizione dolce. Storie del Veneto tra '800 e '900*, Verona, Cierre.

Lotto A. (2011), *Quella del Vajont. Tina Merlin, una donna contro*, Verona, Cierre.

Merlin T. (1982), *Siamo tutti una famiglia. Cronache di lotta operaia nel paese della ceramica: le Nove di Bassano aprile-luglio 1971*, prefazione di C. Chinello, Vicenza, Odeonlibri.

Passi M., Due padroni sparano sugli operai. Dieci feriti. Uno perde un occhio, *l'Unità*, 12 marzo 1970.

Sarti R. (2013), Promesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti, in Verrocchio A., Vezzosi E., a cura di, *Il lavoro cambia*, Trieste, Eut.

Trentin B. (1997), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Milano, Feltrinelli.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEI DISTRETTI DELLA TOSCANA¹

STEFANO
GALLO

1. INTRODUZIONE

Può essere utile iniziare dal termine “nuovo”, usato nel testo di presentazione di questa giornata. Per gli anni '70 si parla nel volantino di “importanti esperienze di organizzazione di *nuovi* strati operai – donne, apprendisti, domicilianti, “metalmezzadri” – e di mobilitazione collettiva sul territorio. Ciò ha posto *nuove* sfide all'azione sindacale” (i corsivi sono miei). A ben vedere però le categorie citate non sono nuove, ma – eccezion fatta per i metalmezzadri – vantano una lunga storia. Non è nuovo neanche il loro inquadramento nel sindacato: il tesseramento della Cgil nell'immediato dopoguerra avveniva anche sulla base dell'adesione politica e includeva figure non riconosciute professionalmente, come appunto le donne, gli apprendisti o i domicilianti. Il sindacato rappresentava una componente culturale comunitaria fondamentale anche al di là del mero inquadramento lavorativo, oltre che un'organizzazione sociale dalla forza mobilitatrice di primaria importanza.

Ciò che probabilmente c'è di nuovo negli anni '70 è da un lato il riconoscimento da parte dell'opinione pubblica dell'importanza delle realtà distrettuali, che si ritagliano un posto di rilievo nelle analisi economiche e sociologiche a partire proprio dal caso toscano (per un'analisi critica: Brusco e Paba, 1997), dall'altro la conferma in questi territori di un'adesione sindacale estesa e compatta, che reggerà negli anni successivi, in un contesto di calo generalizzato dei tesseramenti che colpisce soprattutto le aree industriali tradizionali.

Ciò che c'è di nuovo sono senza dubbio le modalità di espressione in queste zone dei temi affermati a partire dal biennio '68-'69 (organizzazione del lavoro, salute, istruzione, rapporto con gli enti pubblici, ecc.). Si tratta di elementi di novità per l'intero contesto nazionale, che investono pesantemente le aree di distretto, dove assumono un'importanza ancora da valutare a pieno: la grande attenzione posta sul lavoro a domicilio, ad esempio, o il successo delle 150 ore, per cui alcuni studi hanno constatato la gran quantità di fonti a stampa prodotte nelle aree toscane di piccola impresa (Causarano, 2007). Soprattutto la grande novità portata dall'autunno caldo fu l'affermazione della contrattazione territoriale, che ben si sposava con alcuni tratti tipici delle zone distrettuali (Gregori, 2006).

1. Questo contributo si è avvalso di importanti osservazioni e annotazioni di Pietro Causarano.

Invece non è ‘nuova’, purtroppo, la letteratura disponibile sul tema: il presente contributo si limita a porre sul tavolo alcune questioni, facendo riferimento soprattutto a studi sui distretti toscani di taglio sociologico e storico risalenti ad alcuni anni fa.

2. ALCUNI ELEMENTI DI INSIEME

Nonostante le aree della Terza Italia siano quelle dove la sindacalizzazione ha i tassi più alti a livello nazionale tra anni '70 e '80, molte sono le sintesi sul caso toscano che non spendono una parola sul sindacato. Soprattutto negli ultimi anni, il tema dell'azione sindacale in queste aree sembra essere stato rimosso, dimenticato. Partiamo da alcune considerazioni d'insieme.

A livello geografico, sono state segnalate per la Toscana delle differenze significative a livello di assetti produttivi e di relazioni industriali tra due aree distinte, visibili sin dall'immediato dopoguerra ma affermate pienamente a partire dagli anni '60: da una parte le grandi imprese e l'industria pesante ed estrattiva, concentrate lungo la costa e nella provincia di Firenze, dall'altra le aree ad economia diffusa della Toscana centrale, con diramazioni lungo le valli laterali destinate ad ampliarsi nei decenni '70 e '80. Quindi una divisione abbastanza netta, con alcune aree di sovrapposizione tra cui la zona urbana fiorentina, che vanta una fortissima tradizione artigiana (Pellegrino, 2012).

È possibile anche proporre una periodizzazione schematica per il secondo dopoguerra:

– Anni '40 - '50: forza iniziale ('44-'47) e declino del sindacato in un contesto di forti lotte contrattuali e politiche, concentrate nel quinquennio '48-'53. Negli anni '50 si registrano grandi difficoltà per le organizzazioni sindacali, costrette a conflitti difensivi.

– Anni '60 - '80: recupero su basi nuove della forza sindacale, con una scansione che è utile riportare:

'60: consolidamento del sistema produttivo distrettuale e di specifici modelli di relazioni industriali: “conflittualità senza sviluppo” nelle aree di grande azienda, “flessibilità contrattata” nei distretti (Pescarolo e Trigilia, 1991: 83-84); rafforzamento numerico degli iscritti al sindacato;

'70: affermazione della contrattazione territoriale e degli accordi di zona, che spesso coinvolgono anche il lavoro a domicilio; picco nella conflittualità, caratterizzata da una partecipazione elevata ma con un numero relativamente basso di ore di sciopero (Pescarolo 1989: 180).

'80: il censimento del 1981 registra un picco negli occupati, nella prima metà del decennio si hanno dati elevati di fatturazione ed esportazioni, contro una maggiore difficoltà registrata dalle aree industriali tradizionali; in alcune aree tuttavia la crisi si inizia a far sentire soprattutto con un calo consistente della forza lavoro.

> Il censimento del 1981 registra un picco negli occupati, nella prima metà del decennio si hanno dati elevati di fatturazione ed esportazioni, contro una maggiore difficoltà registrata dalle aree industriali tradizionali <

– Anni '90 - 2000: da una parte la svalutazione del '92-'94 dà fiato alle esportazioni, dall'altro la competizione internazionale porta a una differenziazione delle aziende in base alla qualità del prodotto e alle capacità di muoversi sui mercati globali. In alcune aree di distretto si registra una drastica selezione delle aziende e l'espulsione di intere fasi del ciclo produttivo verso il Meridione o all'estero (Berretti, s.d.: 9-10). Il risultato è una forte contrazione nel numero degli addetti. Al tempo stesso si consolida un rapporto stretto con le istituzioni locali, legate sia alle ristrutturazioni aziendali che alla riorganizzazione complessiva del tessuto produttivo (a partire dal riconoscimento normativo dei distretti: l. 317/1991). Il sistema della contrattazione territoriale regge, anche sotto forma di accordo plurimo aziendale: quello che cambia è il livello del conflitto, che si riduce drasticamente.

– Metà 2000: ulteriore apertura dei mercati globali e avvio di un pesante ciclo di crisi. L'impressione è quella di una ulteriore diversificazione dei casi nelle aree di distretto: si reagisce in maniera differente e risulta più complesso trovare una ricomposizione se non su base di programmazione territoriale. È la fase della concertazione regionale.

3. CARATTERI DELL'AZIONE SINDACALE NEL COSIDDETTO "MODELLO DISTRETTUALE"

Concentriamo l'attenzione su quattro fattori che hanno caratterizzato la linea di azione sindacale nei distretti toscani, provando per ognuno di essi a individuare il suo cambiamento nel tempo. Affronteremo il problema della omogeneità sociale delle aree di economia diffusa (le cui denominazioni, siano "distretti" o "isole" rimandano sempre a una dimensione di compattezza e diversità rispetto all'esterno²), la vicinanza fisica e culturale tra operai e datori di lavoro (vicinanza che spesso rimanda a un'origine comune e che ha un grande rilievo sia per la contrattazione che per la aspettative di mobilità sociale), le tipologie di relazioni industriali effettivamente messe in campo (aspetto centrale nelle analisi sui distretti), infine il ruolo degli enti locali, che appare sempre più rilevante in anni recenti.

A) Omogeneità dei sistemi distrettuali

La verifica di una situazione di somiglianza e coesione tra le diverse realtà aziendali ha delle conseguenze significative sulla contrattazione e sull'azione sindacale nelle aree di distretto. L'immagine di forte e necessaria coesione del tessuto aziendale non deve però nascondere l'esistenza di notevoli differenze interne. Studiando il caso della Valdelsa, Carlo Trigilia ha sottolineato l'esistenza di un "dualismo delle relazioni industriali" nelle aree di distretto, dato dalla presenza di "un'area di imprese e di

2. Si vedano le considerazioni, avanzate per il caso di Santa Croce sull'Arno ma utili in via generale, in Sonetti, 2006a: 83-84.



lavoratori che attraverso i legami di decentramento e di subfornitura rappresentano un elemento non secondario di riduzione dei costi delle imprese industriali” (Trigilia, 1986: 245). Anche Alessandra Pescarolo ha notato come “forme di dualismo si ripropongano discriminando all’interno delle piccole imprese la fascia dimensionale minore (soprattutto le imprese artigiane)” (Pescarolo, 1989: 186). Nelle aziende minori il sindacato era meno presente e maggiori erano le quote di lavoratori giovani e di lavoratrici, con livelli salariali più bassi.

Si propone quindi un’ulteriore divisione all’interno delle aziende, tra i lavoratori. A Santa Croce sull’Arno la Camera del Lavoro notava già dalla fine degli anni ’70 “il rifiuto diffuso dei giovani ad occuparsi stabilmente a causa delle condizioni di lavoro, soprattutto ambientali, di tempo di lavoro e di bassa professionalità media, nettamente al di sotto delle conquiste culturali e di civiltà conseguite dalla lotta operaia nel nostro paese” (Sonetti, 2006b: 533). Viene spontaneo chiedersi come si sia modificata la situazione con l’arrivo dei lavoratori stranieri e il loro collocarsi nella fascia non protetta e a minor retribuzione. In questo caso le differenze di trattamento non si basano più su di una ‘legittimazione familiare’, come poteva essere in passato per il caso di donne e giovani.

Un ulteriore elemento di divisione, di frattura dell’unità a livello tra le aziende pare imporsi negli anni più recenti, in cui si avverte come la risposta delle imprese ai processi di apertura dei mercati internazionali abbia portato a una forte differenziazione nel profilo delle stesse (Trigilia, Dei Ottati e Burrone, 2008).

> Per il caso di Prato, i grandi licenziamenti dei primi anni '50 sono stati ritenuti all'origine del fenomeno di decentramento <

b) Prossimità sociale tra operai e imprenditori

Per il caso di Prato, i grandi licenziamenti dei primi anni '50 sono stati ritenuti all’origine del fenomeno di decentramento che ha determinato l’assetto distrettuale moderno, con un ruolo centrale degli ex operai nel creare nuove piccole imprese facendo ricorso alla tradizione delle aziende terziste e degli impannatori (Trigilia, 1989: 289). Ciò ha favorito anche l’esistenza di rapporti fiduciari tra le aziende committenti e le terziste. Il sindacato, che aveva fortemente osteggiato questo processo, pagò tale scelta in termini di emarginazione e radicamento, quest’ultimo mitigato dalla forza della subcultura comunista. Ci potremmo chiedere se non ci sia stata anche una circolazione di stili e modelli di mentalità industriale a contesti micro-imprenditoriali non necessariamente industriali, ma piuttosto artigianali.

Per altre località, come il distretto conciario di Santa Croce, questo discorso non vale, poiché l’origine risulta precedente. Rimane una realtà di vicinanza tra operai e imprenditori, di cui è interessante proporre delle espressioni concrete. Un racconto



relativo all'inizio degli anni '70 riporta le conseguenze di questa situazione nelle situazioni di conflitto: "Nella trattativa... lo sai cosa gli disse il delegato: 'Ascoltaci, o qui si fa l'accordo se no domani si va a caccia'. Fin qui normale, 'Bene allora vengo anch'io'. 'No! Noi si va a caccia e te con noi non ci vieni!' [...] Era abitudine andare a caccia insieme, quindi quando dicevano: 'a caccia' intendevano il titolare e l'operaio. [...] C'era un rapporto sempre un po' patriarcale e questo 'Vedrai si va a caccia e lui non ci si porta... vedrai che poi firma'" (Sonetti, 2006a: 101-102).

Questa continuità tra operai e padroni era anche un orizzonte mentale di prospettiva che condizionava i comportamenti sul posto di lavoro. Per Prato è stata notata a partire dagli anni '70 «l'estensione del lavoro autonomo e le elevate aspettative di passaggio a tale ruolo da parte del lavoro dipendente», fattore che porta alla "tendenza a lavorare molto, collegata alla forte aspirazione a mettersi in proprio" (Triglia, 1989: 298). La pesantezza del lavoro (tempi lunghi, impieghi faticosi) viene quindi promossa e accettata come 'strumento di mobilità sociale', per passare al lavoro autonomo oppure ad aziende migliori o a mansioni più elevate nella stessa azienda.

Questo meccanismo ha continuato a funzionare anche in anni recenti? La domanda è stata così posta da Franco Bortolotti: se la flessibilità del modello toscano "può essere vista come connessa, storicamente, allo scambio implicito con la (possibilità di) mobilità sociale" e "la mobilità sociale tradizionale tende però oggi a bloccarsi", questa "può essere sostituita da una mobilità professionale più interna alle imprese, e da canali di comunicazione fra (mercato del lavoro delle) imprese leader e (mercato del lavoro delle) imprese marginali?" (Bortolotti, 2002: 21).

**> La
consapevolezza
del sindacato del
modello di relazioni
industriali nelle
aree distrettuali
appare molto
lucida, almeno fin
dagli anni '70 <**

c) Modelli di relazioni industriali

La consapevolezza del sindacato del modello di relazioni industriali nelle aree distrettuali appare molto lucida, almeno fin dagli anni '70. In una relazione del 1979 della Camera del Lavoro di Santa Croce sull'Arno si affermava che "il sistema si fonda su una elasticità e disponibilità della forza-lavoro quasi senza limiti per quanto riguarda gli orari, la mobilità interna ed esterna, la disponibilità di manodopera sul mercato" (Sonetti, 2006b: 533). Qualche anno più tardi Trigilia avrebbe parlato per Prato di una "flessibilità compensata", ovvero della monetizzazione della disponibilità dei lavoratori a subire modifiche discrezionali su orari e organizzazione del lavoro: fino ai primi anni '80 la strategia del sindacato "si basa su una contrattazione che ha il suo fulcro a livello territoriale e punta in tal modo a generalizzare benefici di carattere prevalentemente economico-salariale, inizialmente ottenuti in alcune aziende", strategia che "consente il

> Gli elementi di criticità che emergono dai cambiamenti introdotti negli anni '80-'90 riguardano l'integrazione nei mercati globali e la diminuzione del numero degli addetti <

radicamento nel settore industriale e determina un consistente incremento delle retribuzioni” (Trigilia, 1989: 315).

Oltre alla contrattazione della flessibilità con i caratteri che abbiamo visto, un altro elemento fondamentale è l'offerta di servizi per gli iscritti: uffici sindacali, patronato Inca per le pratiche Inps, Inail e varie. Dunque, il sindacato si occupava della redistribuzione salariale e della consulenza, l'amministrazione locale metteva a disposizione servizi sociali a basso costo o gratuiti, mentre l'organizzazione della flessibilità era lasciata al rapporto individuale tra lavoratore e imprenditore. Questo sistema va in crisi con gli anni '80.

Gli elementi di criticità che emergono dai cambiamenti introdotti negli anni '80-'90 riguardano l'integrazione nei mercati globali e la diminuzione del numero degli addetti, in un continuo di fasi di contrazione e di recupero che implica una profonda trasformazione dell'organizzazione produttiva, il cambiamento nella composizione della forza lavoro disponibile, e infine l'emergere del problema del consumo di suolo e dell'utilizzo della risorsa ambiente (diseconomie sociali): tutti elementi che mettono fortemente alla prova il modello sopra delineato.

d) Forme di istituzionalizzazione

Il ruolo crescente delle politiche attive del lavoro negli ultimi 20 anni ha spostato il centro dell'attenzione al di fuori dei luoghi di produzione, soprattutto in Toscana (Burroni, 1999; Ramella, 2005) dove si è puntato dalla seconda metà degli anni '90 sulla “programmazione negoziata”: il rilievo maggiore viene dato alla dimensione amministrativa e istituzionale. Gli enti locali in realtà hanno tradizionalmente dato un contributo sostanziale all'affermazione del sistema distrettuale, attraverso la fornitura di servizi sociali per consentire economie alle imprese e ai lavoratori. La novità del periodo '90-2000 sta nel passaggio dalla riduzione dei “costi sociali alla riproduzione sociale” a un intervento diretto di “sostegno allo sviluppo” (Bortolotti, 2002: 129). Rimane il fatto che la qualità, l'innovazione e la formazione diventano centrali in questa fase per cui risulta necessario intervenire con soggetti specializzati più grandi delle singole imprese. Sembra evidente che dagli anni '90 si avvia quindi un processo di formalizzazione delle relazioni sociali e delle strutture organizzative dei distretti, proprio intorno ai temi dell'innovazione e dello sviluppo. Come è entrato il sindacato in questi processi?

A questo si deve aggiungere che con l'aumento della quota di lavoro individuale, è diminuita la rappresentatività delle organizzazioni sindacali. “Si ha [...] l'impressione che a volte la frammentazione del tessuto produttivo sia considerata un'opportunità per un rapporto diretto tra istituzioni e piccole

imprese che “salti” il ruolo delle organizzazioni di categoria” (Trigilia, 1986: 347): questa affermazione, riferita alle associazioni imprenditoriali viste con diffidenza dal Pci, non potrebbe essersi rivelata valida anche per i sindacati? Non c'è il rischio che un'enfasi eccessiva portata sulle istituzioni marginalizzi il sindacato, invece di fornire strumenti nuovi di contrattazione?

4. CONCLUSIONI

Oltre ai tre elementi sottolineati sopra, è importante sottolineare la centralità del rapporto con il 'mondo grande e terribile', radicalmente cambiata negli ultimi 20 anni: non è solo l'esportazione il canale di collegamento con il livello globale, ma anche la delocalizzazione produttiva e l'importazione di manodopera. Si tratta di elementi che complicano notevolmente il quadro, ma se non se ne tiene conto ogni analisi sull'azione sindacale rischia di risultare monca.

BIBLIOGRAFIA

- Berretti L. (s.d.), *La contrattazione territoriale nel calzaturiero della Valdinievole: 1977-1998*, pdf.
- Bortolotti F. (2002), La regolazione del lavoro in Toscana: fra tradizione e innovazione, *Ires Toscana. Quaderni di Analisi e Programmazione dello Sviluppo Regionale e Locale*, n. 33: 1-289
- Brusco S. e Paba S. (1997), Per una storia dei distretti industriali italiani dal secondo dopoguerra agli anni novanta, in Barca F., a cura di, *Storia del capitalismo italiano dal dopoguerra a oggi*, Roma, Donzelli.
- Burroni L. (1999), Regolazione locale nelle regioni della Terza Italia. Una comparazione tra Veneto e Toscana, *Sviluppo Locale*, vol. 6, n. 12: 5-43.
- Causarano P. (2007), Lavorare, studiare, lottare: fonti sull'esperienza delle “150 ore” negli anni '70, www.historied.net, n. 1, marzo.
- Gregori G. (2006), La centralità dei lavoratori periferici: i tessili pratesi, in Causarano P., Falossi L., Giovannini P., a cura di, *Mondi operai, culture del lavoro e identità sindacali. Il Novecento italiano*, Roma, Ediesse.
- Pellegrino A. (2012), *La città più artigiana d'Italia. Firenze 1861-1929*, Milano, FrancoAngeli
- Pescarolo A. e Trigilia C. (1991), Insediamento sindacale e relazioni industriali (1944-1962), in Ballini P.L., Lotti L. e Rossi M.G., a cura di, *La Toscana nel secondo dopoguerra*, Milano, FrancoAngeli.
- Pescarolo A. (1989), Per un'analisi territoriale dei modelli di relazioni industriali in Toscana, in Irpet, *Materiali per un'interpretazione dello sviluppo economico della Toscana*, Firenze, Giuntina.
- Ramella F. (2005), *Cuore rosso? Viaggio politico nell'Italia di mezzo*, Roma, Donzelli.
- Sonetti C. (2006a), *Dentro la mutazione. La complessità nelle storie del sindacato in provincia di Pisa*, Torino, Einaudi.
- Sonetti C. (2006b), La rottura: lavoro e società nella provincia di Pisa, 1960-1980, in Dinucci G., a cura di, *La Camera del Lavoro di Pisa (1896-1980). Storia di un caso*, Pisa, Ets.
- Trigilia C. (1986), *Grandi partiti e piccole imprese. Comunisti e democristiani nelle regioni a economia diffusa*, Bologna, il Mulino.
- Trigilia C. (1989), Il distretto industriale di Prato, in Regini M. e Sabel C.F., a cura di, *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bologna, il Mulino.
- Trigilia C., Dei Ottati G. e Burroni L. (2008), *Innovazione nella continuità. Meccanismi di cambiamento nelle aree distrettuali della Toscana*, Pisa, Plus.

IL CONFLITTO NELLE AZIENDE METALMECCANICHE BOLOGNESI

La condizione della classe operaia nelle piccole imprese metalmeccaniche fu oggetto di indagini mirate nei primissimi anni Settanta da parte della Fiom bolognese, in stretta correlazione con la forte espansione del fenomeno del decentramento produttivo, che stava in quel periodo portando alla crescita numerica di queste stesse aziende. Nel 1971, in occasione del *Convegno sulle piccole e medie aziende metalmeccaniche* (Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil Emilia-Romagna 1972), vennero condotte inchieste nelle fabbriche metalmeccaniche tra i 20 e i 100 addetti e nelle aziende artigiane con almeno 4 dipendenti, inchieste che portarono alla raccolta di dati quantitativi e qualitativi molto significativi per comprendere le condizioni di lavoro, l'organizzazione della produzione e il rapporto con il sindacato degli operai delle piccole imprese. Nel 1975, poi, ad opera della Flm di Bologna e, in particolare, dei Consigli di fabbrica, con il supporto di studenti e docenti delle facoltà di Scienze politiche, Magistero, Medicina ed Ingegneria, vennero promosse indagini in tutte le fabbriche metalmeccaniche con più di 20 dipendenti, indagini che coinvolsero ben 631 imprese per un totale di oltre 45.000 addetti (Flm Bologna, 1975).

Queste inchieste rivestirono un ruolo importante nella strategia sindacale della Fiom bolognese (poi Flm) della prima metà degli anni Settanta poiché, svelando il legame esistente tra “sotto-condizioni” operaie nelle piccole imprese e decentramento produttivo, spinsero alcuni leader sindacali, a partire da Claudio Sabattini, a elaborare una nuova politica rivendicativa che includeva a pieno titolo anche gli operai delle piccole imprese. Va sottolineato che la condizione operaia nelle piccole imprese era generalmente peggiore di quella degli operai delle imprese più grandi e caratterizzata da un salario inferiore, un'elevata quota di lavoro straordinario, peggiori condizioni di lavoro, livelli più bassi di sindacalizzazione, elemento che si traduceva in una minor frequenza di vertenze e scioperi. Inoltre, il sistema delle qualifiche appariva spesso arbitrario, senza una relazione diretta tra salario e qualifica, con la conseguenza che spesso nella stessa azienda vi erano «tanti salari quanti erano i lavoratori», elemento che tendeva chiaramente a dividere i lavoratori. La condizione degli apprendisti era poi indubbiamente la peggiore: nella maggioranza dei casi svolgevano mansioni lavorative analoghe a quelle degli operai, ma venivano mantenuti nella condizione di apprendistato fino al termine del periodo

consentito per legge (e, a volte, anche oltre) per risparmiare sul costo del lavoro. Tutti questi elementi rendevano particolarmente appetibile decentrare parti della produzione nelle piccole imprese e nelle aziende artigiane, con effetti negativi sull'occupazione nelle fabbriche metalmeccaniche più grandi: aumento della disoccupazione *tout court*, decurtazione dell'orario di lavoro e, di conseguenza, del salario da loro percepito.

Le inchieste della Fiom e della Flm rivelano, inoltre, l'esistenza di ampie fasce di lavoratori, soprattutto immigrati e donne, oggetto di vere e proprie discriminazioni che si traducevano in una mobilità professionale più limitata rispetto agli altri lavoratori, con ricadute negative sull'organizzazione del lavoro e sulla divisione del lavoro tra le maestranze. Le donne apparivano, poi, discriminate da vari punti di vista. Da un lato, si concentravano nei comparti meno qualificati (giocattolo, elettromeccanica a bassa qualifica, ciclo e motociclo, accessori per l'arredamento), dall'altro, anche in queste fabbriche, erano comunque relegate nelle qualifiche più basse e nei compiti più esecutivi (a parità di qualifica). A tutto ciò era strettamente collegato il fatto che le donne, anche in una regione ad alto tasso di attività femminile come l'Emilia-Romagna, avevano maggiori difficoltà a trovare un'occupazione regolare in fabbrica e, molto frequentemente, ripiegavano sul lavoro a domicilio, che conobbe un'ulteriore espansione per effetto del decentramento produttivo suddetto (Bergonzini, 1973; Frey, 1975; Tommasetta, 1979).

Il Convegno realizzato nel 1971 ebbe un ruolo centrale nel promuovere un rinnovamento della strategia sindacale della Fiom bolognese, poi Flm, rispetto agli operai delle piccole imprese. Claudio Sabattini, in quegli anni impegnato prima nell'Ufficio sindacale della Camera del lavoro e poi dal 1970 come segretario generale della Fiom bolognese (Betti, 2010; Gallo, 2010; Cerusici, 2013), diede un contributo fondamentale all'ideazione e organizzazione del convegno. Nel suo intervento d'apertura, Sabattini mise in evidenza quanto le condizioni di lavoro presenti nelle aziende di piccole e piccolissime dimensioni fossero diverse e peggiori di quelle che sperimentavano i lavoratori delle imprese più grandi. L'analisi da lui effettuata denotava la sua profonda comprensione del carattere peculiare del tessuto economico-produttivo bolognese e della particolarità della classe operaia in esso presente, comprensione maturata grazie, non secondariamente, all'indagine da lui promossa nelle fabbriche metalmeccaniche della provincia di Bologna (Sabattini, 1972).

Il sindacalista bolognese aveva una concezione ampia sia della classe operaia che della condizione operaia. Nell'ottica di Sabattini la classe operaia doveva configurarsi come un soggetto politico unitario, al di là della sua composizione sociale

> Le inchieste della Fiom e della Flm rivelano, inoltre, l'esistenza di ampie fasce di lavoratori, soprattutto immigrati e donne, oggetto di vere e proprie discriminazioni <

eterogenea. L'unità politica poteva essere raggiunta proprio attraverso l'unificazione sociale della classe operaia «costruibile sulla base di lotte rivendicative attorno a piattaforme organiche che raggiungano comuni condizioni di salario e di potere e di esperienze di lotta dei diversi settori della classe operaia all'interno della categoria e tra le categorie» (Sabattini, 1972). Analogamente, Sabattini, nella sua elaborazione teorica sulle condizioni di lavoro e nelle sue molteplici iniziative per il miglioramento delle stesse, mostrava di avere una concezione organica della condizione operaia che può essere riassunta nella formula «dentro e fuori della fabbrica». Ed era proprio la «difesa globale della condizione operaia fino alla liquidazione dello sfruttamento» associata alla «valorizzazione massima del prezzo della forza lavoro» a costituire il fulcro della sua azione sindacale.

L'interesse di Sabattini per la condizione complessiva del lavoratore, peraltro affrontata dal dibattito sindacale di quegli anni e divenuta parte integrante della stessa strategia sindacale della Cgil nazionale, non si esauriva in mere dichiarazioni d'intenti e nemmeno nell'azione sindacale a carattere rivendicativo tradizionale. Uno degli aspetti più innovativi dell'azione di Claudio Sabattini, per quanto riguarda la condizione operaia, fu proprio l'intreccio costante tra l'elaborazione teorica, la ricerca e l'indagine sulle condizioni materiali dei lavoratori, in fabbrica e fuori della fabbrica, e l'elaborazione di strategie rivendicative innovative e di esperienze alternative di lotta. Questo intreccio si concretizzò in numerose esperienze promosse o ispirate da Sabattini, esperienze che riguardavano vari aspetti della condizione operaia.

Dal punto di vista della strategia sindacale, Sabattini, proprio perché assertore della necessità dell'unificazione sociale e politica della classe operaia, riteneva che tale obiettivo in questo specifico contesto potesse essere raggiunto «solo con un'iniziativa rivendicativa che generalizzi oggi nella piccola impresa le conquiste e le esperienze fatte nella grande e media e che porti ad una ricca iniziativa di lotte articolate i lavoratori artigiani» (Sabattini, 1972). Solo in questo modo, secondo Sabattini, era possibile evitare che il padronato traesse vantaggio dalla separazione fra grandi e piccole fabbriche e dalla creazione di una sorta di zona franca, attraverso la quale:

[...] può manovrare sull'occupazione nella piccola e nella grande fabbrica contemporaneamente, decentrando o concentrando; può utilizzare le condizioni di costo più favorevoli in questo settore per evitare un certo tipo di investimenti nella grande, e facendo pesare tutto ciò contemporaneamente nella grande con forme di ristrutturazione e razionalizzazione, e nelle piccole con l'intensificazione dei ritmi e degli straordinari.

L'attenzione mostrata da Sabattini verso la condizione operaia nelle piccole e medie imprese e la volontà di migliorarla con la lotta, per trasferire a questi lavoratori le conquiste raggiunte dal movimento operaio nelle grandi imprese, si poneva chiaramente in antitesi alla strategia delle alleanze portata avanti dal Pci in Emilia fin dagli anni Cinquanta e ribadita nei decenni successivi (Togliatti, 1972; Giordani, 2014). La posizione di Sabattini sulle piccole imprese è stata efficacemente sintetizzata da Capecchi:

Claudio Sabattini non ci pensava proprio a fare sconti alle piccole imprese in tema di salari, orari e condizioni di lavoro (anche se le piccole imprese aderivano alla CNA e i titolari di queste imprese erano iscritti al PCI); fare «sconti» era troppo in contrasto con la sua militanza sindacale (Capecchi, 2009).

L'esemplificazione del contrasto fra la posizione di Sabattini e quella del Pci emiliano può essere ravvisata nel Convegno economico regionale del Pci del 1972, nel quale, di fatto, veniva riproposta la strategia delle alleanze con il ceto medio produttivo (Giordani, 2014). Fin dalla presentazione venne, infatti, ribadito l'intento del convegno:

Lo scopo è quello dichiarato di promuovere oggi un rinnovato impegno, che sia adeguato alle esigenze dei tempi nuovi e alle possibilità che la situazione consente, al fine di rafforzare ed estendere lo schieramento delle alleanze attorno alla classe operaia e al mondo contadino. [...] Al tempo stesso si afferma il ruolo insostituibile affidato alla piccola e media impresa, il cui rilancio, rafforzamento e sviluppo sono considerati, nella visione economica dei comunisti, una delle condizioni essenziali per il rilancio e lo sviluppo dell'economia regionale e nazionale (PCI, 1973).

La posizione sostenuta da Sabattini sulla necessità di indagare e contrattare le condizioni di lavoro anche all'interno delle realtà produttive artigianali e cooperative, indipendentemente dal fatto che esse gravitassero nell'orbita politica del Pci, poneva, di fatto, in discussione le fondamenta stesse del rapporto sindacato-partito in Emilia-Romagna. In queste realtà, infatti, fino ad allora era generalmente il partito e non l'azienda a porsi come controparte, in realtà come mediatore, delle istanze sindacali. Il nodo cruciale, al centro di questo scontro, era una delle questioni dirimenti nel dibattito sindacale di quegli anni: l'autonomia del sindacato dal partito.

Tuttavia, anche in seno allo stesso sindacato dei metalmeccanici esistevano posizioni diverse sulla strategia delle alleanze. Trentin, allora segretario generale della Fiom, nel suo intervento al convegno sulle piccole e medie imprese metalmeccaniche, sottolineava l'importanza di «un confronto con le organizzazioni artigiane e con le associazioni della piccola e media impresa

> Anche in seno allo stesso sindacato dei metalmeccanici esistevano posizioni diverse sulla strategia delle alleanze <

emiliana» e ribadiva la sua disponibilità ad offrire «alla piccola industria la possibilità di sopportare meno scioperi e di pagare con un ritardo di 6 mesi rispetto alla Confindustria» (Trentin, 1972). Tutto ciò al fine di non spingere le piccole imprese ad allearsi con i grandi gruppi industriali e di non precludersi la possibilità di future alleanze.

Pochi anni più tardi Sabattini sintetizzò efficacemente la sua posizione sul rapporto tra classe operaia, sindacato e piccole e medie imprese, ovvero, in ultima analisi, la sua personale concezione delle alleanze:

Noi siamo contro la politica degli sconti, siamo per un'unificazione complessiva dei lavoratori, siamo per un'unità complessiva di classe, sia per ciò che riguarda la piccola impresa che la grande, sia ovviamente per i lavoratori che vivono nella piccola impresa come nella grande. Ma detto questo noi [...] siamo per puntare su una linea di politica economica, finanziaria, di ricerca scientifica, tale che permetta alla piccola impresa di potersi sviluppare non utilizzando necessariamente il supersfruttamento operaio, il peggioramento delle condizioni economiche della classe operaia [...]. Ed è contemporaneamente problema di alleanze sociali, cioè di costruzione di un progetto che tenga conto anche di questi ceti non facendo loro degli sconti [...]. La nostra linea è unità di classe e contemporaneamente sistema di alleanze; occorre perciò avere degli strumenti decisivi a questa linea e quindi non solo allora i consigli di fabbrica ma anche, e soprattutto in questa logica, i consigli di zona, e non solo consigli di zona, ma aggregazioni dirette da parte del sindacato, coinvolgimento di strati sociali apparentemente diversi (Cgil Lombardia, 1976).

BIBLIOGRAFIA

Bergonzini L. (1973), *Professionalità femminile e lavoro a domicilio: questioni generali ed esiti di un'indagine statistica in alcuni comuni dell'Emilia-Romagna*, Statistica, n. 4: 491-596.

Betti E. (2010), *Assetti produttivi, condizioni di lavoro e contrattazione aziendale nell'industria bolognese in Baldissara L., Pepe A. (a cura di), Operai e sindacato a Bologna. L'esperienza di Claudio Sabattini (1968-1872)*, Roma, Ediesse.

Capecchi V. (2009), *La ricerca sociologica negli anni Settanta dentro e fuori l'università*, in De Bernardi A., Romitelli V., Cretella C., *Gli anni Settanta. Tra crisi mondiale e movimenti collettivi*, Bologna, Archetipolibri.

Cerusici T. (2013), *Perché la tesi di laurea sulla figura di Claudio Sabattini*, Inchiestaonline, 12 dicembre 2013.

CGIL Lombardia - Seminari per il gruppo dirigente (settembre 1976), *Relazione di Claudio Sabattini, Unità sindacale e alleanze sociali*, Milano, Archivio Fondazione C. Sabattini, Carte sciolte.

FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL Emilia-Romagna (1972), *Atti del convegno piccole e medie aziende metalmeccaniche industriali ed artigiane*, Bologna.

FLM Bologna (1975), *Ristrutturazione e organizzazione del lavoro: inchiesta nelle fabbriche metalmeccaniche della provincia di Bologna*, voll. I-II, Roma, SEUSI.

Frey L., a cura di (1975), *Lavoro a domicilio e decentramento dell'attività produttiva nei settori tessile e dell'abbigliamento in Italia*, Milano, Franco Angeli.

Giordani S. (2014), *Tra rinnovamento e continuità. La politica delle alleanze sociali negli archivi del Pci emiliano-romagnolo (1972-79)*, in De Maria C. (a cura di), *Il "modello emiliano" nella storia d'Italia. Tra culture politiche e pratiche di governo locale*, Bologna, BraDyPus.

Gallo S. (2010), *Operai e sindacato tra autonomia negoziale e rappresentanza degli interessi*, in Baldissara L., Pepe A. (a cura di), *Operai e sindacato a Bologna. L'esperienza di Claudio Sabattini (1968-1872)*, Roma, Ediesse..

Partito Comunista Italiano (1973), *I comunisti e l'economia dell'Emilia-Romagna, Relazioni, dibattito, conclusioni al convegno economico regionale del PCI: Parma, 11-12 dicembre 1972*, Bologna, Centro Editoriale Emilia.

Sabattini C. (1972), *Relazione introduttiva svolta dal compagno Claudio Sabattini segretario responsabile della FIOM di Bologna* in FIM-CISL, FIOM-CGIL, UIL-UILM Emilia-Romagna, *Atti del convegno piccole e medie aziende metalmeccaniche industriali ed artigiane*, Bologna.

Togliatti P. (1974), *Politica nazionale e Emilia rossa*, Roma, Editori Riuniti.

Tomasetta L. (1979), *Struttura produttiva e composizione di classe dell'artigianato in Emilia-Romagna*, Bologna, Clueb.

Trentin B. (1972), Intervento di Bruno Trentin, in FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL Emilia-Romagna, *Atti del convegno piccole e medie aziende metalmeccaniche industriali ed artigiane*, Bologna.

DECENTRAMENTO ISTITUZIONALE E LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA

Parlando di decentramento e sindacato negli anni Settanta, non sembra superfluo notare, a premessa di questo intervento, che una leva significativa di dirigenti entrati in Cgil durante quel decennio si avvia oggi alla pensione. Si tratta di un patrimonio di conoscenza ed esperienza che sta concludendo il suo percorso interno all'organizzazione. Anche questo elemento generazionale invita a una riflessione a tutto campo sulla storia del lavoro e del sindacato in quel periodo.

Tra anni Sessanta e Settanta, si affacciarono nel discorso sindacale, in quello politico e nella vita delle istituzioni una serie di nuove questioni, che in alcuni casi si sarebbero rivelate dei veri e propri nodi irrisolti. La riforma regionale del 1970 e l'intenso dibattito pubblico che la accompagnò rappresentarono, per tanti versi, uno spartiacque nella storia del nostro paese. In quel frangente, decentramento politico e amministrativo, decentramento sindacale e decentramento produttivo si intrecciarono in un grumo di novità, delineando una vera e propria "sfida" del decentramento.

La storia stessa della Cgil Emilia-Romagna affonda le sue radici in quel passaggio storico, e più precisamente nella seconda metà degli Sessanta, quando, a seguito delle deliberazioni del VI Congresso nazionale e della Conferenza di organizzazione, il Congresso costitutivo del Comitato regionale della Cgil ne sancì la nascita. Siamo nell'aprile 1966. A partire dagli anni Settanta, dopo l'istituzione dell'ente Regione, il Comitato regionale assunse via via una connotazione più delineata e con il congresso del 1973 venne formalizzata a tutti gli effetti la struttura che oggi conosciamo come Cgil Emilia-Romagna (avviata, dunque, nel 2016 a raggiungere il suo cinquantésimo anniversario). Esiste una evidente similitudine con quanto accadeva negli stessi anni all'interno del Partito comunista italiano. Il lungo e serrato confronto politico sulla riforma regionale ebbe anche l'effetto di mettere in discussione il tradizionale modo di essere dei partiti. La posta in gioco divenne ben presto chiara: una piena attuazione del regionalismo avrebbe presupposto una ristrutturazione della forma partito all'insegna di una maggiore autonomia delle espressioni territoriali. Il Pci se ne dimostrò consapevole già durante i lavori del IX congresso (1960), dove si mise in rilievo la necessità di porre mano a organi regionali di direzione e di iniziativa politica.

Le spinte politiche più significative in questa direzione provennero dall'Emilia-Romagna. Un primato nazionale esplicitamente rivendicato, nel 1968, dal segretario regionale, il ravennate Sergio Cavina, che sottolineava come fosse l'organizzazione comunista emiliano-romagnolo a lavorare e sperimentare maggiormente sul tema del decentramento interno (De Maria, 2013a). Occorreva, in sostanza, accentuare il ruolo delle sezioni locali e dei comitati regionali, al posto del vecchio rapporto gerarchico tra la direzione nazionale e le federazioni provinciali. Ma questo avvenne solo in piccola misura.

Non erano mancati momenti di tensione tra Bologna e Roma. Basti ricordare che nel 1962 il comitato regionale emiliano-romagnolo aveva approvato una proposta di riforma organizzativa del partito all'insegna di "un regionalismo spinto ai limiti, si direbbe oggi, di un partito federativo" (Fanti, Ferri, 2001: 113). La proposta proveniente da Bologna circolò brevemente nel dibattito nazionale fino alla conclusione del X congresso, quando risultò nettamente perdente di fronte alle resistenze centralistiche dominanti nella direzione comunista. Mancava ai vertici del Pci, come ai gruppi dirigenti delle altre formazioni politiche, una autentica visione regionalista. Del resto, sarebbe stato sorprendente il contrario. Per decenni, infatti, l'organizzazione dei partiti si era perfettamente sovrapposta – in maniera quasi naturale – al tradizionale centralismo amministrativo dello Stato unitario.

Il cortocircuito tra l'elaborazione innovativa dei comunisti dell'Emilia-Romagna e il freno rappresentato dai vertici nazionali del partito trovava più di una conferma (Cruciani, 2014). La preoccupazione di non attestarsi su posizioni conservatrici, e l'attitudine di aprirsi invece ai cambiamenti economici e sociali, il Pci emiliano-romagnolo la confermò sui temi dello sviluppo locale, in una regione dove la presenza di un vasto strato di piccole imprese rappresentava, fin dagli anni Cinquanta, un tratto caratterizzante del panorama produttivo. Secondo l'analisi condotta da Alberto Rinaldi (2014), a una prima fase nella quale la piccola impresa era vista, all'interno del partito, come marginale e arretrata, e destinata a crescere o a soccombere, fece seguito il dibattito sul decentramento produttivo (in cui ancora all'impresa minore era attribuito un ruolo subalterno rispetto alle strategie della grande impresa) e, infine, la tempestiva "scoperta" da parte dei comunisti emiliano-romagnoli dei distretti industriali, che consentì di comprendere come anche le piccole imprese, se altamente specializzate e legate fra loro da un fitto reticolo di scambi e di relazioni, potessero essere efficienti.

Nel frattempo, come si è visto, la sfida del decentramento investiva in pieno anche il corpo organizzativo della Cgil, che soprattutto in

> Mancava ai vertici del Pci, come ai gruppi dirigenti delle altre formazioni politiche, una autentica visione regionalista <



virtù della storica importanza degli istituti camerali – elemento di forte e fondamentale originalità del sindacato italiano (Ferraris 2011) –, dimostrò di avere gli strumenti per affrontarla. Dopo il varo della struttura regionale del sindacato, nella seconda metà degli anni Settanta venne riorganizzato profondamente il rapporto fra sindacato e territorio, secondo le direttive del IX Congresso nazionale della Cgil, tenutosi a Rimini nel giugno 1977. Si scelse di spingere verso il decentramento e, per rispondere a questa esigenza, le Camere del Lavoro modificarono prontamente l'articolazione delle proprie strutture (Troilo, 2013).

Se, dunque, una vasta letteratura ci mostra che i concetti intorno ai quali si è più frequentemente organizzata l'analisi sul sindacato italiano degli anni Settanta sono due: “conflittualità” e “partecipazione” (Regini, 1981), si ritiene qui opportuno aggiungere una terza chiave di lettura, quella rappresentata dal termine “territorio”. Questa esigenza interpretativa si mostra con particolare evidenza nel contesto emiliano-romagnolo, tanto da tratteggiare una peculiarità di questo scenario regionale.

**> È proprio qui,
sul nesso tra diritti
sociali e territorio,
che si stabiliva un
collegamento chiaro
tra il sindacato e il
cosiddetto “modello
emiliano” <**

In Emilia-Romagna, cioè, assume una vera e propria centralità il territorio, inteso come laboratorio dove poter sperimentare, certamente, riforme organizzative, ma non solo. In questa chiave vanno interpretati i continui richiami al tema della casa e al tema dei trasporti che contraddistinsero, ad esempio, il discorso sindacale bolognese di quel periodo (Maccaferri, 2010). A essere sollevata era la questione dei consumi sociali, nella misura in cui essa era in grado di incidere oltre il singolo segmento industriale, diventando benessere sociale. È proprio qui, sul nesso tra diritti sociali e territorio, che si stabiliva un collegamento chiaro tra il sindacato e il cosiddetto “modello emiliano”.

Il nesso fra fabbrica e territorio si declinava all'interno delle singole vertenze, nelle quali le rivendicazioni salariali si legavano spesso a una contrattazione per il miglioramento degli standard di vita e della condizione sociale dei lavoratori. In un recente approfondimento sulla Camera del Lavoro di Bologna, Marzia Maccaferri (2013) ha citato un documento unitario del 31 marzo 1970, dove si rimarcava: “L'esigenza di dare al sindacato un nuovo posto nella società, abbinando sempre più strettamente le lotte per i miglioramenti tipicamente contrattuali ad una lotta per la realizzazione delle riforme sociali che sole possono consolidare le conquiste contrattuali: la casa, la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria, la scuola” (p. 181). Da un lato, dunque, lo spettro dei temi affrontati dalla contrattazione aziendale si ampliò considerevolmente, andando a includere aspetti importanti quali le questioni dell'ambiente e dell'orario di lavoro, il tema delle qualifiche (compresa la regolamentazione



dell'apprendistato) e degli oneri sociali, le varie forme di tutela e agevolazioni per i lavoratori-studenti e il diritto allo studio con il programma delle 150 ore. Dall'altro, la questione del lavoro uscì dalle fabbriche: la casa, i trasporti, la salute e i servizi sociali, con particolare attenzione agli asili nido, si presentavano come tanti capitoli di un programma complessivo di mobilitazione che rivalutava la funzione rappresentativa della Camera del Lavoro. Questioni sulle quali il sindacato trovò nella neonata istituzione regionale, allora fortemente impegnata sui temi della programmazione, una sensibile arena di ascolto (Regione Emilia-Romagna, 1975).

All'interno del "modello emiliano" si andò costruendo, anche per questa via, una nuova identità del territorio, e perfino una retorica del territorio, non più inteso come una entità di tipo meramente geografico, bensì come un vero e proprio tessuto istituzionale e di servizi. Questa identità trovò probabilmente il suo momento genetico nella nascita dei quartieri, a Bologna, nei primi anni Sessanta, e riconobbe negli anni Settanta un momento altrettanto significativo nell'esperienza dei comprensori.

L'innovazione istituzionale che caratterizzò maggiormente la fase costituente delle regioni a statuto ordinario fu, infatti, la nascita dei comprensori: un nuovo livello intermedio di governo, posto tra i Comuni e la Regione, che avrebbe dovuto implicare un ragionamento – in realtà, rimasto incompiuto – anche sul ruolo e sul destino delle Province. L'esperienza comprensoriale iniziò ufficialmente nel 1974 in Emilia-Romagna con la prima legge regionale in materia; provvedimento che fu ripreso negli anni successivi da quasi tutte le altre regioni. La parabola dei comprensori fu molto breve; non durarono neppure dieci anni, dal momento che vennero soppressi con legge regionale del 1982. Tuttavia, la loro vicenda non è priva di significato, se è vero che un interprete di primo piano del riformismo emiliano, Giuseppe Gavioli (2010), a distanza di circa trent'anni, tornò a riflettere sull'esperienza comprensoriale, rivalutandone l'intuizione e la sperimentazione come esempio di coordinamento per aree territoriali integrate e omogenee.

Concretamente, i comprensori dovevano occuparsi della programmazione a scala sub-regionale con l'obiettivo di rispondere a tre tipi di necessità: l'aggregazione sovracomunale rispetto a interventi e servizi che a livello comunale risultavano scarsamente significativi o convenienti; una migliore articolazione della programmazione regionale sul territorio e nello stesso tempo un antidoto al centralismo regionale; infine, il superamento delle province: i comprensori, infatti, erano più circoscritti e omogenei (dal punto di vista territoriale ed economico,

> L'innovazione istituzionale che caratterizzò maggiormente la fase costituente delle regioni a statuto ordinario fu, infatti, la nascita dei comprensori <



e per quanto riguardava i poli di urbanizzazione e comunicazione) rispetto al disegno, molto ampio, delle province.

Innovazione istituzionale e programmazione decentrata sembravano destinate a passare attraverso l'esperienza comprensoriale. Ai comprensori si legò, insomma, l'impostazione anti-burocratica e anticentralistica del regionalismo dei primi anni Settanta. Una fase che, però, si chiuse bruscamente nel 1976.

Con il governo Andreotti di solidarietà nazionale si spostò decisamente al "centro", al livello nazionale, l'asse dell'iniziativa politica (Cammelli, 1980). Le trasformazioni vennero prevalentemente giocate a livello romano. Il risultato fu quello di snaturare il ruolo costituzionale delle regioni, non più considerate come enti di governo (un apparato leggero, essenzialmente di programmazione, caratterizzato da un forte coordinamento con gli enti locali, secondo il dettato costituzionale), per portarle a divenire enti burocratici di gestione amministrativa. Le regioni senza il regionalismo (Pastori, 1980).

Si continuò ad attendere una riforma degli ordinamenti locali, che fornisse delle direttive circa la riorganizzazione territoriale, con particolare riferimento allo spazio sub-regionale e sovracomunale, ma essa non arrivò. Rimanendo intatte le province, l'innovazione rappresentata dai comprensori sembrò ai più insostenibile. All'abolizione, dunque, dei comprensori corrispose la rivincita della provincia, come maglia tradizionale dell'organizzazione statale (prefettura, questura, intendenza di finanza, provveditorato agli studi, ecc.) sulla quale si era venuta modellando fin dalla fine dell'Ottocento la vita politica e sociale del paese. Le province, inoltre, erano sostanzialmente gradite ai partiti perché garantivano un raccordo immediato con momenti dell'organizzazione politica, sociale ed economica tradizionalmente coincidenti con questa area.

L'interruzione lungo il percorso di completa attuazione dello Stato regionale non poteva essere imputato solo alla crisi della politica di "solidarietà nazionale" (come facevano in genere i vertici nazionali del Pci), ma questa diagnosi doveva essere arricchita e problematizzata mettendo in rilievo – come puntualizzava Renato Zangheri, con riferimento a «un certo attendismo» nel suo partito – la mancanza della necessaria determinazione da parte dei comunisti sui problemi relativi all'area delle autonomie (De Maria, 2013a).

Nel corso degli anni Ottanta, le sezioni dei partiti cominciarono a veder calare i loro iscritti, soprattutto tra i giovani. Per la prima volta nella storia dell'Italia repubblicana il sistema dei partiti si trovò di fronte al problema posto dal declino della partecipazione politica. Un fenomeno che era da ricondurre alla caduta di tensione, al riflusso, che si percepiva nei processi di

> Si continuò ad attendere una riforma degli ordinamenti locali, che fornisse delle direttive circa la riorganizzazione territoriale, con particolare riferimento allo spazio sub-regionale e sovracomunale, ma essa non arrivò <



trasformazione della società e dello Stato: crisi delle istituzioni e crisi del sociale procedevano e si condizionavano vicendevolmente. Nuove forme di attivismo e intervento sociale nascevano e si sviluppavano, scegliendo però di dirigersi in altre direzioni, sostanzialmente fuori dalla società politica e dal mondo dei partiti: volontariato, cooperazione sociale, la galassia di associazioni raccolte in quel contenitore denominato “terzo settore”. Lungo gli anni Ottanta e Novanta si assistette in Italia al declino dell’idea stessa di programmazione e spesso a una subalternità, a sinistra, rispetto alle politiche economiche dominanti, tanto da delineare per certi versi, anche nel contesto del “modello emiliano”, una transizione dall’economia sociale di mercato al liberismo (Bonora, 2005).

CONCLUSIONE

La sfida del decentramento portata dagli anni Settanta ha lasciato in eredità questioni che ancora oggi, benché con curvature diverse rispetto ad allora, risultano vive e urgenti: il rinnovamento delle strategie di insediamento del sindacato, la crisi della forma partito, la riorganizzazione delle autonomie e l’esigenza di riscoprire una programmazione decentrata e partecipata.

Una centralità, quella del territorio, oggi quanto mai evidente, in una situazione nella quale buona parte del mondo del lavoro è fuoriuscito dalla sfera dell’azione sindacale e si pone, dunque, il problema di ricomprenderlo. Il rinnovato interesse per il ruolo delle Camere del Lavoro (Trentin, 1996) e per il tema di una nuova confederalità (Minghini, Chicchi, 2011), che si è manifestato a partire dagli anni Novanta, è inerente a questi problemi e indica una possibile via di uscita. Diversamente, le tante difficoltà del contesto odierno potrebbero suggerire al sindacato una strada diversa, ma sbagliata: quella che porta a processi interni di burocratizzazione e di isolamento, cioè di sostanziale arroccamento.

BIBLIOGRAFIA

Bonora P. (2005), *Orfana e claudicante. L’Emilia “post-comunista” e l’eclissi del modello territoriale*, Bologna, Baskerville.

Cammelli M. (1980), Regione e poteri locali oggi: premesse e modalità di un rapporto attuale, *Regione e governo locale*, vol. 1, n. 1: 23-29. Cruciani S. (2014), Il modello emiliano dall’Italia repubblicana all’Unione europea, in De Maria C., a cura di, *Il “modello emiliano” nella storia d’Italia. Tra culture politiche e pratiche di governo locale*, Bologna, Bradypus: 243-260.

De Maria C. (2011), L’evoluzione del Terzo settore dal Novecento a oggi (1915-2011), in Rossi E., Zamagni S., a cura di, *Il Terzo settore nell’Italia unita*, Bologna, Il Mulino: 83-127.

De Maria C. (2013a), *La questione regionale tra anni Settanta e Ottanta dalla prospettiva dell’Emilia Romagna. Lineamenti di un dibattito comparato*, in Carrattieri M. e De Maria C., a cura di, *La crisi dei partiti in Emilia-Romagna negli anni ’70/’80*, dossier monografico

di E-Review. *Rivista degli Istituti storici dell'Emilia Romagna in rete*, vol. 1, n. 1, www.e-review.it.

De Maria C. (2013b), a cura di, *Le Camere del Lavoro in Emilia-Romagna: ieri e domani*, Bologna, Editrice Socialmente.

De Maria C. (2014), a cura di, *Il "modello emiliano" nella storia d'Italia. Tra culture politiche e pratiche di governo locale*, Bologna, Bradypus.

Fanti G., Ferri G.C. (2001), *Cronache dall'Emilia rossa. L'impossibile riformismo del Pci*, prefazione di L. Pedrazzi, Bologna, Pendragon.

Ferraris P. (2011), *Ieri e domani. Storia critica del movimento operaio e socialista ed emancipazione dal presente*, Roma, Edizioni dell'Asino.

Gavioli G. (2010), *Contributo per gli Stati generali della città: "Effetto Modena"*, 21 settembre 2010, <http://www.mariodelmonte.it/attivita/convegni/giuseppe-gavioli-e-la-cultura-del-riformismo/>

Maccaferri M. (2010), "Spostare avanti la soglia dei diritti". Contrattazione, conflittualità e cittadinanza nell'esperienza sindacale di Claudio Sabattini, in Baldissara L., Pepe A., a cura di, *Operai e sindacato a Bologna. L'esperienza di Claudio Sabattini (1968-1974)*, Roma, Ediesse: 349-407.

Maccaferri M. (2013), Camera del Lavoro e sindacato bolognese fra anni Sessanta e Settanta: declino o rinnovamento?, De Maria C., a cura di, *Le Camere del Lavoro in Emilia-Romagna: ieri e domani*, Bologna, Editrice Socialmente: 171-188.

Minghini C., Chicchi F. (2011), *Quali alleanze? Giovani e sindacato di fronte alla frantumazione del lavoro*, introduzione di V. Borghi, Roma, Ediesse.

Pastori G. (1980), Le regioni senza regionalismo, *Il Mulino*, vol. 29, n. 2: 204-216.

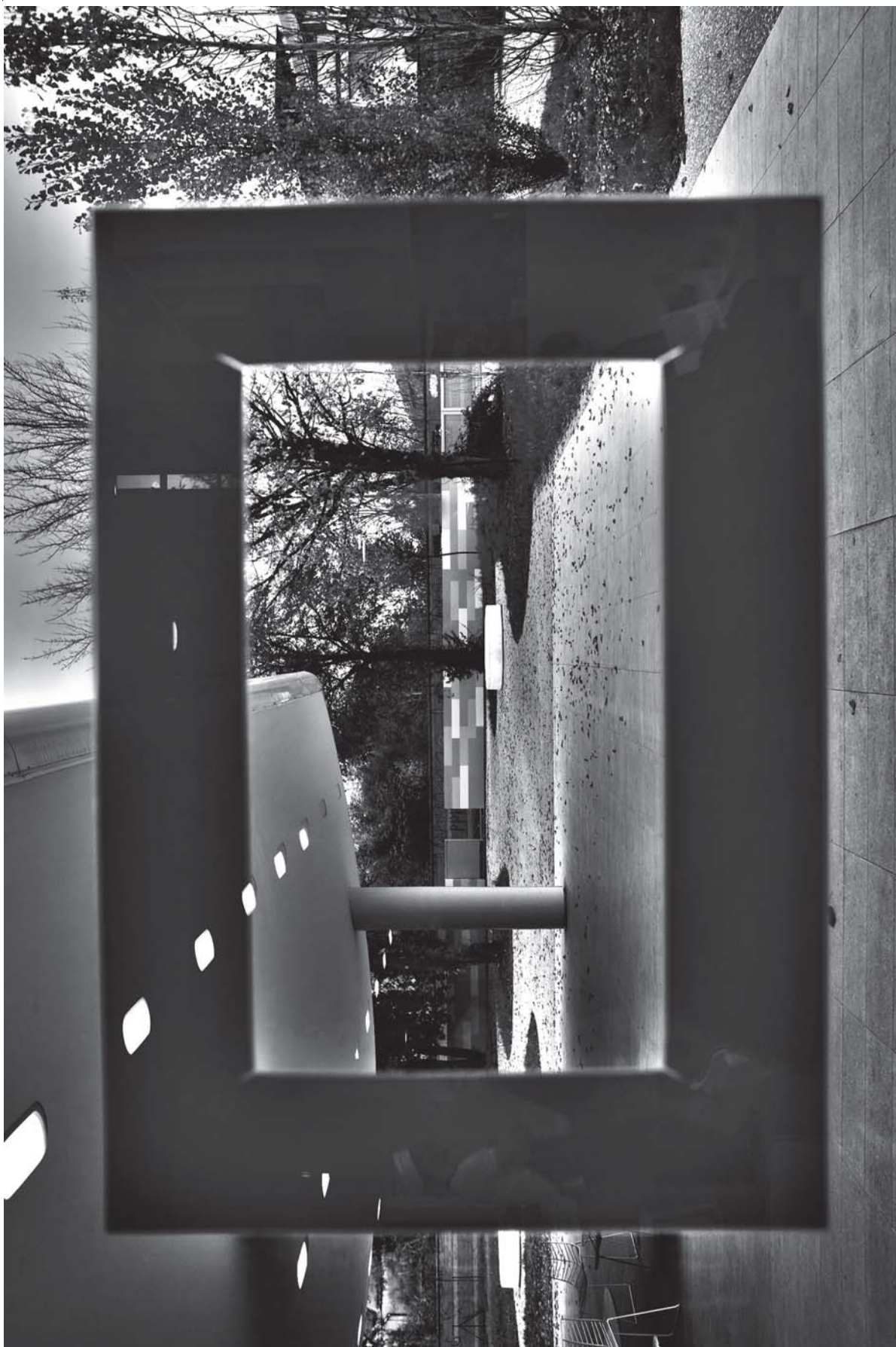
Regini M. (1981), *I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni Settanta e Ottanta*, Bologna, Il Mulino.

Regione Emilia-Romagna (1975), *Casa e territorio. Atti della Conferenza nazionale*, Bologna 1975.

Rinaldi A. (2014), Il sistema delle piccole imprese, in De Maria C., a cura di, *Il "modello emiliano" nella storia d'Italia. Tra culture politiche e pratiche di governo locale*, Bologna, Bradypus: 207-226.

Trentin B. (1996), Le Camere del Lavoro di fronte a nuove forme di mediazione sociale e di contrattazione territoriale, in Aa.Vv., *Per ripensare le Camere del Lavoro. L'emancipazione civica nell'esperienza camerale*, Roma, Ediesse: 63 e ss.

Troilo M. (2013), Le Camere del Lavoro di Forlì e di Cesena dal XX al XXI secolo, in De Maria C., a cura di, *Le Camere del Lavoro in Emilia-Romagna: ieri e domani*, Bologna, Editrice Socialmente: 99-131.



CORPI INTERMEDI

1. *Ascesa e declino dei corpi intermedi.* Negli anni democratici del secondo dopoguerra – i “trenta gloriosi” che vanno dalla metà degli anni Quaranta a quella degli anni Settanta – nessun attivista o quadro sindacale, nessuno impegnato in un comitato di quartiere o in una associazione di beneficenza, nessun frequentatore di un circolo Arci o di una bocciofila, nessun militante in una associazione giovanile o femminile, avrebbe definito la propria organizzazione di riferimento un “corpo intermedio”. Era troppo vicino il ricordo delle corporazioni fasciste, troppo contestata la dottrina sociale della Chiesa, mentre era invece condiviso, su fronti opposti, il paradigma del conflitto tra modelli di società. Questo paradigma veniva espresso, con terminologia anch’essa condivisa dagli opposti schieramenti, in termini di società rispettivamente capitaliste e socialiste o, con terminologia invece ideologica, in termini di società democratiche e totalitarie. Che la dinamica dello scontro venisse ricondotta al conflitto di classe o a quello dei valori, “corpo intermedio” nel linguaggio della sinistra aveva un’accezione negativa, nel linguaggio della destra veniva usato con cautela. L’impegno in queste organizzazioni – tramite le quali si strutturava la presenza sociale dei grandi partiti di massa in Italia (Brunelli e Manoukian, 1969) tanto che si parlava di organizzazioni “collaterali” – veniva considerato più o meno equivalente all’impegno politico: i passaggi tra partiti e associazioni erano frequenti nei quadri e nella leadership, e le appartenenze e militanze multiple erano la norma. Tutto ciò avveniva quando “politico” non era sinonimo di “partitico”, perché si supposeva che la politica non perseguisse solo gli interessi di una parte ma quella della *polis* tutta.

Ed infatti, non è nella *polis* antica ma nella *civitas* medievale che i “corpi intermedi” hanno le proprie radici, e precisamente nel sistema di potere dualistico dei liberi comuni in cui il principe da un lato, i ceti dall’altro, si confrontano in assemblee in cui sono presenti i signori feudali, il clero, i gruppi cetuali di artigiani e commercianti. I ceti e le corporazioni – corpi di arti e mestieri, associazioni professionali, università, sodalizi studenteschi – sono infatti l’elemento caratteristico della vita delle città e di

quel sistema intermedio tra il feudalesimo e l'assolutismo che va sotto il nome di "stato dei ceti" (Poggi, 1978). Questi gruppi stanno in un vero rapporto di divisione del potere con il principe che da essi dipende per le risorse finanziarie. Solo quando il sovrano riesce ad avocare a sé il monopolio del potere legittimo – e nasce così la prima forma di stato moderno unitario, lo stato assolutista – ceti e corporazioni diventano "corpi intermedi" tra il sovrano e i sudditi. Assumono allora, secondo la dottrina dei corpi intermedi di Montesquieu, la funzione di organi che hanno lo scopo di proteggere le leggi fondamentali del regno dal potere del re e di limitare la potestà assoluta del sovrano. Sono corpi intermedi i "parlamenti" (tribunali), gli stati generali, le autonomie delle città e delle province, tutti espressione della società in quanto non nominati direttamente dal sovrano.

I corpi intermedi sono tipici del modello francese di assolutismo. L'assolutismo inglese, dove il potere del sovrano era stato limitato assai più precocemente da solenni documenti come la Magna Charta e da rivolte di popolo con relative decapitazioni di monarchi, conosce invece una "società civile" che non esprime soltanto una rappresentanza di interessi ma anche un diritto all'autogoverno in nome di valori condivisi. L'evoluzione dei due modelli sarà dunque alquanto diversa. In Francia la fine dell'*Ancien Régime* rappresenta la fine dei corpi intermedi. Nel 1791 la legge Le Chapelier abolisce tutte le associazioni – di mestiere, operaie, religiose – in base all'assunto di Rousseau che tra stato e cittadini non dovessero esistere coalizioni potenzialmente sediziose o aggregazioni portatrici di riconoscimenti specifici, cioè di privilegi. La legge permise tanto di sciogliere le istituzioni caritatevoli della Chiesa quanto di vietare le mutue operaie e i sindacati e solo all'inizio del Novecento si ebbe una legge sulle associazioni (legge Waldeck-Rousseau del 1901) che le riconosce e le regola in modo organico.

La liquidazione dei corpi intermedi, cioè delle corporazioni di origine feudale, sia pure con modalità diverse, si estese in tutta l'Europa continentale, sia pure in tempi e forme diverse, e le riforme napoleoniche in particolare ebbero un ruolo importante. Le organizzazioni tipiche degli stati liberali ottocenteschi sono tutt'altra cosa. I sindacati nazionali e i partiti politici di massa derivano da logiche di aggregazione e modelli di solidarietà molto diversi da quelli dei corpi intermedi. Si tratta infatti di organizzazioni basate su adesioni individuali, raccolte e incanalate attraverso processi di mobilitazione collettiva, in funzione al contempo di una razionalità di scopo (la difesa e la promozione degli interessi del gruppo di riferimento) e di una razionalità di valore (il perseguimento di un modello sociale). A differenza dei corpi intermedi in queste nuove forme di

> I sindacati nazionali e i partiti politici di massa derivano da logiche di aggregazione e modelli di solidarietà molto diversi da quelli dei corpi intermedi <

aggregazione la definizione della propria posizione sociale (la coscienza di classe) e l'organizzazione quale strumento di potere (la solidarietà tra lavoratori e la disciplina di partito) sono caratteristiche essenziali.

Al contrario il modello inglese di relazioni tra stato e società, con forti radici nelle sette protestanti, si sviluppò nel pluralismo associativo della democrazia americana descritta da Tocqueville, passando poi per le organizzazioni della società civile che nei paesi del socialismo reale si contrapponevano a quel sistema di potere e al partito unico, penetrando in Europa continentale via i modi di finanziamento dei programmi europei che prescrivevano percorsi inclusivi, e ramificando nei paesi in via di sviluppo via i modi di finanziamento della Banca mondiale e altri donatori internazionali che produssero una pletora di ong.

**> Oggi parliamo di
"corpi intermedi"
dimenticandoci
stranamente, o
facendo finta di
non notare che
"corpo intermedio"
e "corporazione"
non hanno solo
una radice comune:
sono praticamente
la stessa cosa <**

2. *Il ritorno dei corpi intermedi.* E tuttavia oggi parliamo di "corpi intermedi" dimenticandoci stranamente, o facendo finta di non notare che "corpo intermedio" e "corporazione" non hanno solo una radice comune: sono praticamente la stessa cosa, sicché parlare di corpi intermedi significa implicitamente sposare l'autorevole filone analitico che parla di assetto neocorporativo della società contemporanea (Lehmbruch, 1982). Questo filone, in contrapposizione a quello che vede nel pluralismo associativo una garanzia del processo democratico, riconduce le associazioni a "gruppi di interesse" e mostra come un certo numero di queste possiedono caratteristiche non dissimili da quelle di un "corpo intermedio", sia che si pensi alle corporazioni medievali, sia che si pensi a quelle moderne degli stati totalitari. Sono tali i gruppi di grandi dimensioni, a carattere mono o oligopolistico, con un forte controllo sui membri e debole *accountability*¹ dei leaders, che partecipano istituzionalmente ad attività di governo (Mattina, 2010), sia attraverso la concertazione, sia in virtù dell'affidamento di funzioni di natura pubblicistica, perlopiù in regime di monopolio e talvolta con l'obbligatorietà dell'iscrizione. Possiedono un certo numero di queste caratteristiche da un lato gli ordini professionali, che discendono in linea retta dalle corporazioni medievali, dall'altro i sindacati dei lavoratori che sono il prodotto della dissoluzione di queste. Se gli effetti negativi degli assetti neocorporativi sui processi democratici sono stati da più parti denunciati, oggi secondo molti essi sono in via di scomparsa, spazzati via non da un ritorno della politica ma dalle esigenze del mercato globale il quale, come lo stato liberale, non tollera aggregazioni ma solo individui (Zorzoli, 2014).

1. *Accountability* si può rendere in italiano con "obbligo di rendere conto del proprio operato".

Oggi chi insiste invece sulla funzione positiva dei corpi intermedi si guarda bene dal chiamarli tali. In una nuova posizione intermedia, non più tra lo stato e i cittadini ma tra lo stato e il mercato, troviamo nuove aggregazioni che pretendono ed ottengono legittimazione, arrivando a forme di istituzionalizzazione, in nome del carattere etico degli interessi e delle tutele di cui si fanno carico. Queste formazioni vengono ricondotte ora alla teoria delle associazioni (Donati, 1991), ora a quella della società civile (Ranci, 1999). Hanno radici nella dottrina sociale della Chiesa, ma ramificano nel nuovo ambito del Terzo settore. Questa grande recente categoria ha la capacità di nobilitare tutto ciò che ne fa parte e che riceve, di conseguenza, nuove denominazioni accattivanti: cooperative sociali, organizzazioni non lucrative di utilità sociale, volontariato, non-profit, associazioni – insomma la “società civile” tutta che basa le sue rivendicazioni sull’interpretazione in senso orizzontale del principio di sussidiarietà (il pubblico non faccia ciò che i privati possono fare meglio).

In questo contesto, che i sindacati siano diventati, senza che ciò ponga loro particolari problemi, dei “corpi intermedi”, e che non esitino essi stessi a definirsi tali la dice lunga sulla loro trasformazione. Quando una associazione libera con orientamento di valore e non solo di scopo accetta di farsi chiamare “corpo intermedio” ha già abdicato alla propria funzione antagonista, così come quando accetta di farsi chiamare “società civile” ha già abdicato alla propria funzione politica.

3. *Nuovi modelli di solidarietà.* Questa dissoluzione dell’antagonismo proprio del politico è l’approdo di una lunga storia. La modernità è stata un cammino costante verso la società degli individui. La rottura dei vincoli di solidarietà ascritta – famiglia, comunità – o imposta dall’ordine sociale – mestiere, religione – è stata concepita come presupposto indispensabile di libertà e di eguaglianza. A quelle forme tuttavia si sono sostituite altre forme di solidarietà, basate sulla libera adesione individuale, articolate precipuamente nelle organizzazioni di massa di partiti e sindacati, finalizzate a difendere l’individuo dal potere di chi detiene il monopolio della violenza fisica legittima così come da quello di chi possiede i mezzi di produzione.

La fase che oggi chiamiamo della “post-modernità” e della “post-democrazia”, e che sarebbe forse corretto anche definire del post-capitalismo, ha visto lo smantellamento sistematico di queste forme di solidarietà tipiche della modernità, e della democrazia, e del modo di produzione capitalistico. L’organizzazione del lavoro in questa fase post-tutto ha sostituito la classe lavoratrice con il lavoratore singolo al contempo isolato

> Quando una associazione libera con orientamento di valore e non solo di scopo accetta di farsi chiamare “corpo intermedio” ha già abdicato alla propria funzione antagonista <

e vincolato quanto il medievale servo della gleba (vi sono state rivolte di schiavi e di contadini ma non di servi). L'organizzazione sociale ha sostituito i riferimenti alla classe (e, non sia mai, alla coscienza di classe), con quelli arcaici del sesso e dell'età. L'organizzazione politica ha sostituito il partito di massa e il partito di quadri con il partito personale, forma feudale di organizzazione di gruppi e sodalizi interessati all'occupazione delle cariche, la distribuzione degli impieghi e delle risorse.

A quanti vengono dissuasi mediante narrative non innocenti dall'entrare in uno spazio politico che sarebbe tutto riconducibile al sistema dei partiti personali viene offerta da taluni la prospettiva di una "società civile", versione aggiornata dei corpi intermedi, in grado di "sviluppare un'iniziativa politica a tutto campo" (Ranci, 1999). Ma tutto ciò pare avere come riferimento esclusivo il "benessere", cioè un nuovo welfare sul quale mobilitare le energie sociali. Così il "benessere" diventa fine ultimo e a sé stesso del vivere insieme, cosa che non era certo negli intenti dei promotori socialdemocratici del *welfare state*, per i quali il mantenimento di un livello minimo di protezione dal bisogno e di eguaglianza tra i membri di una comunità era la base indispensabile perché una comunità potesse definire e perseguire i propri destini. Di fronte alle contraddizioni di una società dove i bisogni primari sono ampiamente soddisfatti e che tuttavia ha come scopo primario la garanzia del "benessere" inteso non come "vita buona" ma come "standard minimo" di soddisfacimento dei bisogni, forse non dobbiamo stupirci del fatto che altri scopi – l'accumulo di ricchezze o la conquista del potere – vengano perseguiti con una violenza e spietatezza che sembrano evocare la ricerca di una dimensione grandiosa nell'assenza di limiti.

BIBLIOGRAFIA

- Brunelli L., Manoukian A. (1969), *La presenza sociale del PCI e della DC*, Bologna, Il Mulino.
- Donati P.P. (1991), Associazione in *Enciclopedia delle scienze sociali*, Roma, Treccani.
- Lehmbruch G. (1982), Introduzione. Il neocorporativismo in una prospettiva comparata in G. Lehmbruch e P.C. Schmitter, *La politica degli interessi nei paesi industrializzati*, Bologna, Il Mulino.
- Mattina L. (2010), *I gruppi di interesse*, Bologna, Il Mulino.
- Poggi G. (1978), *La vicenda dello stato moderno*, Bologna, Il Mulino.
- Ranci C. (1999), *Oltre il welfare state. Terzo settore, nuove solidarietà e trasformazioni del welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Zorzoli G.B. (2014), <http://www.alfabeta2.it/2014/06/21/i-corpi-intermedi-renzi/>

FONDI STRUTTURALI EUROPEI: UN FOCUS PER L'EMILIA-ROMAGNA

CRISTINA
BRASIL
DIEGO
GANDOLFO

1. FONDI STRUTTURALI EUROPEI IN ITALIA: A CHE PUNTO SIAMO?

Alla vigilia della programmazione 2014-2020, che segnerà gli investimenti per lo sviluppo regionale dei prossimi nove anni, l'Italia si trova ancora una volta in una situazione critica, a cavallo tra l'urgenza di chiudere il programma precedente ancora in piena attuazione e la lentezza nell'avvio del nuovo ciclo.

Dopo quasi un anno di trattative, solo da poche settimane è stato approvato il nuovo Accordo di partenariato 2014-2020, negoziato tra la Commissione Europea e l'Italia, che rappresenta il documento strategico con le priorità d'investimento per il ciclo di programmazione 2014-2020 dei Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE). Esso prevede circa 44 miliardi di euro suddivisi tra il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (20,6 miliardi), il Fondo Sociale Europeo (10,4 miliardi), il Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (10,4 miliardi), il Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (0,537 miliardi), la Cooperazione territoriale europea (1,1 miliardi) e l'iniziativa in favore dell'occupazione giovanile "*Youth Employment Initiative*" (0,567 miliardi). Per l'Italia si tratta della più rilevante dotazione finanziaria tra gli Stati Membri, seconda soltanto a quella della Polonia. La nuova programmazione porterà con sé alcune consistenti novità, come l'articolazione in Obiettivi tematici, la necessità di soddisfare alcune fondamentali "condizionalità ex ante" prima di potere usufruire dei Fondi, l'introduzione dei Piani di Rafforzamento amministrativo a garanzia di una migliore gestione delle procedure, l'integrazione tra i Fondi e l'approccio strategico allo sviluppo integrato territoriale.

Nonostante stia per scoccare l'ora d'inizio del nuovo ciclo di investimenti, la spesa dei Fondi Strutturali 2007-2013 risulta ancora fortemente in ritardo, soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno. Per non rischiare il cosiddetto "disimpegno automatico", severa regola europea che – a fronte di un ritardo nella spesa rispetto alle scadenze prefissate – comporta la perdita di una parte consistente della dotazione, le regioni e i Ministeri titolari di Programmi operativi dovranno certificare le spese e completare gli interventi entro il 31 dicembre 2015. I tempi

> A inizio di novembre il Governo, a fronte di una sostanziale inerzia, ha sottratto circa 3,5 miliardi al Piano di Azione Coesione <

sono dunque strettissimi e gli osservatori più attenti considerano l'ipotesi di perdere delle risorse molto più che un semplice rischio.

Il ritardo, che possiamo definire strutturale, affonda le proprie radici storiche nei cicli precedenti della politica di coesione, dominate anche da incapacità progettuale, politica e amministrativa. Questa volta siamo, però, di fronte ad un ritardo senza precedenti, ai problemi "strutturali" si aggiunge la contingenza di oltre cinque anni di crisi, e per giunta l'Italia non potrà contare su alcuna proroga, così come, invece, si era verificato nelle programmazioni precedenti.

I dati ufficiali del Dipartimento per le politiche di sviluppo (DPS) per il 2007-2013, aggiornati al 31 ottobre 2014, segnano una spesa di 29,1 miliardi di euro a fronte di una dotazione totale che oggi risulta di 46,7 miliardi, ma che sconta le riduzioni avvenute nel corso della programmazione: più di 10 miliardi di euro di taglio del cofinanziamento nazionale attraverso il Piano Azione Coesione (PAC), strumento di intervento in favore dello sviluppo del Mezzogiorno concepito per accelerare la spesa dei Fondi ma ad oggi ancora in alto mare in termini di attuazione. Basti pensare che a inizio di novembre il Governo, a fronte di una sostanziale inerzia, ha sottratto circa 3,5 miliardi al Piano di Azione Coesione, dirottandoli su sgravi fiscali alle imprese per i neoassunti non concentrati sul solo Mezzogiorno ma spalmati a livello nazionale.

L'Italia, a ragione di tale avanzamento finanziario, e nonostante la forte accelerazione della spesa registrata nell'ultimo anno, risulta ancora tra i paesi con la performance più bassa in Europa, con una percentuale di spesa del 62,2% sulla dotazione totale a 14 mesi dal termine ultimo.

La ragione di tale ritardo va ricercata principalmente, ma non esclusivamente, nelle regioni del Sud, quelle del cosiddetto obiettivo "Convergenza". In totale, Sicilia, Calabria, Campania, Puglia e Basilicata, che da sole assorbono 31,6 miliardi dell'intera dotazione nazionale, hanno speso solo il 57,8% dei fondi disponibili, mentre la performance delle regioni del Nord, il cosiddetto gruppo "Competitività", segna una spesa del 71,9%. In totale l'Italia dovrà riuscire a raggiungere il target 2014 di 7,5 miliardi di spesa annuale: questo significa che nei prossimi due mesi dovranno essere certificati a Bruxelles circa 3 miliardi, mentre ulteriori 17,6 miliardi saranno da spendere entro il 31 dicembre 2015.

I Programmi più critici, che non hanno superato il target nazionale intermedio previsto per il 31 ottobre di ogni anno, sono 12. Tra questi spiccano i Programmi finanziati con il FESR, ossia il Fondo per lo Sviluppo Regionale, concepito per il finanziamento

di investimenti produttivi principalmente a vantaggio delle PMI, infrastrutture e strumenti di “sviluppo di potenziale endogeno”. Oltre al Programma Operativo Fesr Campania, che pur avendo superato il target ha ancora una percentuale di spesa del 39,2%, in allarme risultano i Programmi Fesr di Sicilia, Lazio e Sardegna, i Programmi Interregionali POIN “Attrattori” ed “Energie”, il PON Sicurezza.

Tra i 12 Programmi in ritardo rispetto ai target previsti, tuttavia, troviamo anche alcuni programmi finanziati con il Fondo Sociale Europeo (FSE), che notoriamente viaggia ad una velocità di spesa superiore rispetto al Fesr, essendo orientato a intervenire sul miglioramento dell'occupazione, mercato del lavoro, inclusione sociale, capitale umano e capacità amministrativa, cioè operazioni prevalentemente immateriali. Nell'ambito del Fse le regioni che il Dps indica come in difficoltà sono Basilicata, Calabria, Provincia di Bolzano e Valle d'Aosta, che presentano però dotazioni molto diversificate.

Al di là del dettaglio dei singoli Programmi, è necessario evidenziare che l'Italia non è riuscita a gestire nel migliore dei modi, e peggio degli altri paesi membri, un'opportunità di sviluppo unica in un periodo prolungato di profonda crisi economica come quello attuale. Per quale motivo? Un mix complesso di fattori, finanziari, politici e amministrativi, ha letteralmente paralizzato la spesa italiana dei Fondi strutturali concentrandosi soprattutto, ma come abbiamo visto non esclusivamente, nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza. Esiste un insieme di cause del ritardo italiano che accomuna le regioni Convergenza e le regioni Competitività, costituito dai vincoli del Patto di Stabilità, dagli effetti della crisi finanziaria sul bilancio delle amministrazioni e sulla propensione delle imprese a investire, dalla farraginosità delle procedure amministrative. Tuttavia a pesare in modo decisivo è stata la disastrosa performance delle regioni del Mezzogiorno, soprattutto per via di un'imponente dotazione finanziaria, un elevato tasso di cofinanziamento nazionale dei Programmi, una scarsa capacità istituzionale e amministrativa e un influente ruolo della politica regionale, che ha determinato una minore stabilità delle Autorità di gestione.

> L'Italia non è riuscita a gestire nel migliore dei modi, e peggio degli altri paesi membri, un'opportunità di sviluppo unica in un periodo prolungato di profonda crisi economica come quello attuale <

2. IN EMILIA-ROMAGNA?

In un contesto italiano decisamente critico, l'Emilia-Romagna, beneficiaria di circa 1,2 miliardi di Fondi strutturali (in termini percentuali circa il 2,6% della dotazione complessiva), ha saputo senza dubbio distinguersi per efficienza nella spesa. A ciò hanno contribuito, indubbiamente, una maggiore capacità amministrativa e qualità istituzionale, una strategia maggiormente focalizzata su un *range* limitato di obiettivi a

fronte, comunque, di una dotazione finanziaria molto ridotta rispetto alle regioni del Mezzogiorno.

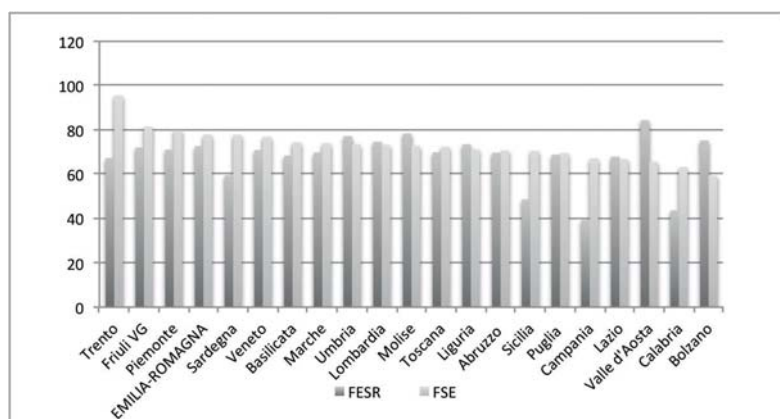
Lo stato di avanzamento del Fesr al 31 ottobre 2014, evidenzia che l'Emilia-Romagna ha speso in sette anni il 72,6% delle risorse: 278 milioni di euro spesi su 383 disponibili, di cui 142,7 messi a disposizione dalla Commissione Europea e il restante 62,8% di cofinanziamento nazionale (Tab. 1). Un processo di spesa del Fesr gestito agevolmente nonostante le difficoltà: i vincoli di spesa dovuti al patto di stabilità, la crisi economica, che ha indebolito la propensione agli investimenti in ricerca e in generale l'intero sistema produttivo regionale, e l'emergenza post-sisma, che ha reso necessaria un'integrazione alle risorse finanziarie oltre che un notevole sforzo amministrativo al fine di avviare la spesa nei territori colpiti. Al 31 maggio 2014 era già stato centrato il target di spesa dell'intero anno 2014. La strategia di investimento del Programma operativo Fesr Emilia-Romagna prendeva le mosse da un contesto socioeconomico già di grande competitività, caratterizzato da un elevato livello di sviluppo e tessuto industriale, un'ottima presenza di servizi a supporto dello sviluppo e un importante dinamismo imprenditoriale. Tale strategia mirava dunque a collocare la regione all'interno dell'area di eccellenza europea e a questo fine era articolata in 4 Assi principali: la ricerca industriale e il trasferimento tecnologico; lo sviluppo innovativo delle imprese; la qualificazione energetica e ambientale e lo sviluppo sostenibile; la valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale. Una strategia fortemente concentrata su ricerca e imprese, come dimostra la destinazione ai primi due Assi di quasi il 60% delle risorse previste (circa 220 milioni). Tecnopoli, progetti di ricerca collaborativa tra Pmi e centri di ricerca, incentivi alle start-up di imprese innovative, ma anche all'introduzione di Information and Communication technology (ICT) nelle imprese, sostegno a reti di imprese nel settore tecnologico e finanziario hanno rappresentato il cuore del Programma Fesr.

Quali specifici progetti sono stati approvati? Si va dai grossi investimenti come quelli destinati al Dipartimento Ricerca Innovazione e Tecnologia dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna (20 milioni di euro), al Centro di Ricerca "Intermech MO.RE" di Modena e Reggio Emilia (13 milioni) o al Laboratorio delle tecnologie per le terapie avanzate del Tecnopolo di Ferrara (5,5 milioni), fino agli incentivi per le *start up* (dai 25.000 euro ai 300.000 euro) attraverso il Fondo rotativo di finanza agevolata. Seppure il Fesr abbia rappresentato una parte ridotta dell'economia regionale, non si può fare a meno di constatare come in molti casi abbia fatto la differenza, tanto per i Comuni quanto per le imprese. E tanto più esso sarà imprescindibile nei prossimi

sette anni, in cui i fondi comunitari si riveleranno una fonte importante di entrate per la regione a fronte di una maggiore scarsità di risorse.

La parte sostanziale dei Fondi Strutturali europei in Emilia-Romagna è rappresentata dal Fse, la cui entità è di 806 milioni di euro. Destinato a sostenere l'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane, esso registra una delle più alte performance di spesa tra le regioni italiane.

Tab. 1 Avanzamento finanziario nelle regioni italiane al 31 ottobre 2014 – FESR e FSE



Fonte: elaborazione su dati DPS 2014

> La parte sostanziale dei Fondi Strutturali europei in Emilia-Romagna, però, è rappresentata dal FSE <

Ad oggi, lo stato di avanzamento finanziario segnala una spesa di 660 milioni di euro, pari al 77,8% del totale finanziario a disposizione. La strategia di investimento, organizzata attorno ai cinque obiettivi di adattabilità, occupabilità, inclusione sociale, capitale umano e transnazionalità ha permesso di finanziare, attraverso più di 30.000 operazioni (di cui 25.000 già terminate), percorsi di formazione continua, di miglioramento dell'organizzazione del lavoro nelle aziende e delle istituzioni delle politiche del lavoro, con particolare riferimento alle donne, agli over 45, ai migranti e ai soggetti svantaggiati, di partecipazione all'apprendimento e alla conoscenza, di costruzione di reti tra università, centri di ricerca e imprese, raggiungendo quasi 400.000 destinatari (di cui 233.000 già raggiunti, il 45,5% donne).

> Non può tacersi una certa tendenza alla frammentazione degli interventi che generalmente contraddistingue la spesa dei fondi comunitari nelle regioni italiane <

3. LA FRAMMENTAZIONE DEGLI INTERVENTI E DELLA SPESA

L'Emilia-Romagna, grazie ad una forte continuità amministrativa nella gestione dei Programmi Operativi, ad un'adeguata *governance* che ha coinvolto tutti i livelli istituzionali e ad un continuo scambio con il partenariato socio-economico, composto dagli stakeholder territoriali (come le organizzazioni imprenditoriali, sindacali e terzo settore), ha saputo ben capitalizzare le opportunità fornite da circa un miliardo di euro di investimenti.

Ciononostante, non può tacersi una certa tendenza alla frammentazione degli interventi che generalmente contraddistingue la spesa dei fondi comunitari nelle regioni italiane, tanto nel Mezzogiorno quanto nel Centro-Nord. La frammentazione è spesso specchio di una diffusa politicizzazione locale della gestione dei Fondi Strutturali, ma anche di una legittima scelta strategica, che talvolta sovraccarica le Amministrazioni centrali e regionali. Anche l'Emilia-Romagna non è stata immune da tale inclinazione e i dati contenuti nel portale "Opencoesione" lo mettono in evidenza, seppure con le debite cautele interpretative dovute all'eterogeneità dei dati forniti. Al 31 dicembre 2013 l'Emilia-Romagna aveva finanziato 16.773 progetti, di cui 9.000 realizzazioni di servizi, 2.500 contributi a persone, 5.000 incentivi alle imprese, 80 infrastrutture. Sul totale dei progetti, 3.341 erano relativi al solo FESR, e avevano una dimensione media di circa 150 mila euro. Un numero di progetti molto elevato, secondo soltanto a quello registrato in Piemonte e in Veneto (Tab. 2).

Tab. 2 Numero di progetti e dimensione media nei PO FESR 2007-2013

Regione	N.Progetti	Totale finanziamento	Dimensione media
Puglia	9.121	4.645.835.234	509.356
Sicilia	6.349	5.107.538.435	804.463
Campania	6.195	6.417.460.379	1.035.910
Calabria	4.970	2.136.530.374	429.885
Basilicata	1.293	676.378.574	523.108
TOTALE	27.928	18.983.742.996	679.739
Piemonte	4.484	1.058.216.686	235.998
Veneto	3.445	610.500.193	177.213
Emilia Romagna	3.341	499.903.088	149.627
Toscana	3.281	1.302.457.682	396.970
Umbria	3.117	383.694.667	123.097
Liguria	3.005	577.155.071	192.065
Marche	1.896	324.746.821	171.280
Abruzzo	1.784	252.470.983	141.520
Sardegna	1.726	1.448.726.688	839.355
Lazio	1.700	793.115.358	466.538
Friuli VG	1.330	252.743.192	190.032
Lombardia	1.301	515.227.308	396.024
Trento-Bolzano	852	154.339.815	181.150
Molise	533	146.531.570	274.919
Valle d'Aosta	260	73.795.656	283.829
TOTALE	32.055	8.393.624.778	261.851

Fonte: Tesi di dottorato, Diego Gandolfo (2014)

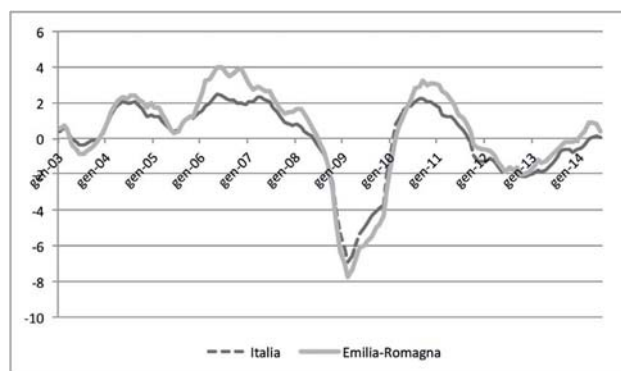
4. UNO SGUARDO SULLA PROGRAMMAZIONE 2014-2020

In quali condizioni l'Emilia-Romagna avvia il nuovo ciclo?

La programmazione 2014-2020 in Emilia-Romagna è contestualizzata in una situazione economica di debolissima crescita (intorno allo 0,4%), dato migliore del corrispondente a livello nazionale, stagnante e intorno allo zero nel giugno 2014 (Fig.1). L'andamento debolmente positivo dell'economia dell'Emilia-Romagna nel secondo trimestre del 2014 è dovuto principalmente ad una ripresa del commercio estero e a dati debolmente crescenti (eccetto per l'occupazione nell'industriale) delle variabili occupazionali. Questo lo scenario economico di partenza per l'Emilia-Romagna (ben descritto nel Por Fesr 2014-2020), che si distingue nel panorama regionale per una spiccata internazionalizzazione e capacità innovativa (misurata in termini brevettuali). Il periodo di programmazione 2014-2020 non può, quindi, che perseguire con forza la Strategia Europea 2020 secondo le linee di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, in materia di occupazione, di innovazione, istruzione, integrazione sociale e clima/energia. La strategia di intervento del Por Fesr per il 2014- 2020 si concentrerà sui temi della ricerca e innovazione, della competitività delle imprese, dello sviluppo dell'Ict e della transizione verso la *low carbony economy*, a cui si aggiungeranno i progetti dell'Agenda Urbana. Una valorizzazione delle vocazioni territoriali e delle specializzazioni produttive della regione in una logica di integrazione tra Fondo Sociale Europeo e Fondo Europeo Agricolo di Sviluppo Rurale. Attenzione particolare sarà data anche alle risorse artistiche, culturali ed ambientali. La strategia del Por dell'Emilia-Romagna si focalizza su sei assi prioritari integrati e connessi (a cui va aggiunta l'assistenza tecnica), che riprendono gli Obiettivi Tematici (Regolamento UE n. 1303/2013) per l'attuazione della Strategia Europa 2020. Le risorse complessivamente destinate per l'attuazione del Programma ammontano a 481.895.272 euro e rispondono, superandoli, ai tetti della concentrazione tematica prevista: Ricerca e innovazione 30% (con riferimento all'Obiettivo tematico 1); Sviluppo dell'Ict e attuazione dell'Agenda Digitale 5% (con riferimento all'Obiettivo tematico 2); Competitività ed attrattività del sistema produttivo 25% (con riferimento all'Obiettivo tematico 3); Promozione della *low carbon economy* nei territori e nel sistema produttivo 20% (con riferimento all'Obiettivo tematico 4); Valorizzazione delle risorse artistiche, culturali ed ambientali 10% (con riferimento all'Obiettivo tematico 6); Città intelligenti, sostenibili ed attrattive 6% (in attuazione dell'Agenda Urbana e con riferimento agli Obiettivi tematici 2, 4 e 6) e Assistenza tecnica 4%.

**> La
programmazione
2014-2020
in Emilia-
Romagna è
contestualizzata
in una situazione
economica
di debolissima
crescita <**

Fig. 1 Indicatori di attività economica di Italia ed Emilia-Romagna (Gennaio 2003-Giugno 2014)



Fonte: RegiosS

BIBLIOGRAFIA

Accordo di Partenariato 2014-2020 Italia, adottato il 29 ottobre 2014.

Brasili C., Aiello V., Benni F., Gandolfo D. (2013), La Politica di Coesione e la qualità istituzionale, Working paper presentato al V workshop Unicredit-RegiosS *Le regioni italiane: ciclo economico e dati strutturali. Il benessere delle regioni*.

Gandolfo D. (2014), *I Fondi strutturali europei in Italia: un'analisi delle criticità*, Tesi di Dottorato, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, disponibile su <http://amsdottorato.unibo.it/6717/>.

Nannariello G. (2014), Fondi strutturali, spesa frammentata non solo al Sud, pubblicato su *LaVoce.info* il 12 settembre 2014.

Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo FESR 2007-2013 Emilia-Romagna*.

Regione Emilia-Romagna, *Programma Operativo FSE 2007-2013 Emilia-Romagna*.

Regione Emilia-Romagna, *Rapporto Annuale di Esecuzione PO FESR 2007-2013 Emilia-Romagna*.

Regione Emilia-Romagna, *Rapporto Annuale di Esecuzione PO FSE 2007-2013 Emilia-Romagna*.

Regione Emilia-Romagna, Sintesi del Programma Operativo per i cittadini, <http://fesr.regione.emilia-romagna.it/2014-2020/por-fesr>.

Regione Emilia-Romagna, *Verbale del Comitato di Sorveglianza PO FESR 2007-2013 Emilia-Romagna*, giugno 2014.

Regione Emilia-Romagna, *Verbale del Comitato di Sorveglianza PO FSE 2007-2013 Emilia-Romagna*, giugno 2014.

Viesti, G., Luongo, P. (2014), I fondi strutturali europei: otto lezioni dall'esperienza italiana, *Strumenti RES – Rivista online della Fondazione RES*, febbraio 2014.

JOBS ACT: QUEL CHE DICE E QUEL CHE TACE L'INGLESE DI RENZI

FEDERICO
MARTELLONI

1. LA DELEGA SUL LAVORO: INVENTARIO DI QUESTIONI

Il *Jobs Act* del Governo Renzi è, oramai, ai nastri di partenza, benché non sia ancora affatto chiaro quale debba essere il traguardo. Il Senato della Repubblica, nella seduta del 9 ottobre 2014, ha, infatti, approvato, con voto di fiducia sul c.d. “maxiemendamento”, il disegno di legge d’iniziativa del governo (d.d.l. n. 1428, ora AC n. 2660), e non si sa ancora se il testo della Delega potrà essere oggetto o meno di discussione e modifiche alla Camera, posto che la velocità è la sola chiara cifra riassuntiva degli atti dell’odierno Esecutivo.

Le *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, concentrate in unico articolo con 14 commi, si presentano tanto ambiziose quanto generiche: la prima parte della legge (art. 1, commi 1-4) promette un’ampia riforma del sistema degli ammortizzatori nel senso della loro “universalizzazione”, ma è, all’oggi, priva di copertura finanziaria, per esplicita ammissione dei suoi stessi proponenti. La terza parte (commi 8-9), al fine di “garantire adeguato sostegno alla genitorialità”, si limita ad assicurare tutele ora marginali ora puramente virtuali alla maternità, con insistenza essenzialmente retorica sulla conciliazione tra esercizio delle responsabilità genitoriali e attività lavorativa: del primo segno, la garanzia delle prestazioni sociali per le lavoratrici madri parasubordinate, notoriamente già previste dalla legge (D.M. del 12 luglio 2007, sostitutivo del D.M. 4.4.2002), ma da estendere anche ai limitati casi di “mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro” (comma 9, lett. b); del secondo segno, la non meglio precisata “incentivazione degli accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell’orario...al fine di favorire la conciliazione” tra vita e lavoro (comma 9, lett. d), o la previsione di una “integrazione dell’offerta di servizi per l’infanzia” (comma 9, lett. f), di difficile concretizzazione posto che – come precisa il comma 12 – “dall’attuazione delle deleghe... non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.



La parte centrale della delega (commi 5-7) è la più dirompente e controversa: “allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione razionalizzazione”, il legislatore si propone, addirittura, il complessivo “riordino della disciplina dei rapporti di lavoro”, senza tuttavia individuarne il verso e il segno. Si tratta, indubbiamente, delle norme che hanno suscitato le maggiori perplessità in sede giuridica e politica: innanzitutto la delega appare in contrasto con l’art. 76 della Costituzione il quale, a presidio delle fondamentali prerogative parlamentari, impone che siano fissati nella legge delega i criteri direttivi cui l’Esecutivo deve attenersi nella predisposizione della decretazione delegata, pena l’indebita sovrapposizione del Governo al Parlamento, tanto più grave nel caso di funzioni normative esercitate su materie delicate come la legislazione del lavoro. In secondo luogo, è in questa parte della Delega che albergano le insidie maggiori: qui si nasconde, silente e innominata, l’annunciata modifica delle tutele previste contro i licenziamenti illegittimi, nell’ambito di applicazione dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori (St. lav.) (§ 3.), ed è qui che compaiono altre rilevanti ipotesi di modifica alla disciplina introdotta dallo *Statuto dei lavoratori* in tema di “mansioni” e “controlli a distanza” (comma 7, rispettivamente lett. *d* ed *e*) (§ 4.).

> L’art. 18 St. lav. non è mai nominato nel testo della legge che, in tal materia, assume indubbiamente i contorni impropri, e per molti versi odiosi, di “delega in bianco” <

Sempre al medesimo comma 7 figurano, inoltre, due disposizioni che annunciano inediti istituti di grande rilevanza: il c.d. *contratto a tutele crescenti* per i nuovi assunti previsto alla lett. *c* (§ 5.) e il c.d. *salario minimo legale* (§ 6.), la cui introduzione, “eventualmente anche in via sperimentale”, è contemplata alla lettera *f*.

Su questa parte centrale della delega si appunteranno le brevi considerazioni che seguono.

2. LA MATRICE CULTURALE DEL JOBS ACT: “MODERNIZZARE” IL DIRITTO DEL LAVORO, DANDO CERTEZZA ALL’IMPRESA

Come accennato, l’art. 18 St. lav. non è mai nominato nel testo della legge che, in tal materia, assume indubbiamente i contorni impropri, e per molti versi odiosi, di “delega in bianco” (Alleva 2014; Mariucci 2014). Le modifiche al regime di tutela “forte” contro i licenziamenti illegittimi potrebbero, così, transitare sul fragile ponte della “semplificazione” nella “gestione dei rapporti di lavoro”, da attuarsi “anche mediante l’abrogazione di norme” o, più probabilmente, passare attraverso l’incerta cornice della “eliminazione e semplificazione...delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi” (comma 6, lett. *a* e *b*). L’indebolimento dei rimedi posti a garanzia della stabilità dell’impiego, si lega, poi, per paradosso solo apparente, alla promozione, “in coerenza con le indicazioni europee, del *contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro*” (da rendere, all’uopo, “più conveniente”, in termini “diretti e indiretti”),



nonché all'introduzione del famigerato *contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, previsto per i nuovi assunti.

Per comprendere meglio tali connessioni e indovinare il “verso” dell'imminente riforma, è utile riflettere sulla sua matrice, quale emerge, assai distintamente, dai lavori parlamentari e dalle dichiarazioni pubbliche di esponenti del Governo.

Alle spalle del Jobs Act vi sono, in particolare, due motivi di fondo.

1) Il primo, contenuto nel Libro Verde della Commissione Europea del novembre 2006, risiede nella prioritaria esigenza di superare il carattere duale del mercato del lavoro (*insiders v. outsiders*): obiettivo da perseguire attraverso il contenimento della “flessibilità marginale” e l'introduzione di massicce dosi di flessibilità nel mondo dei garantiti. Esplicitamente, nel Libro Verde del 2006, si manifesta, infatti, l'esigenza di “*rivedere il grado di flessibilità previsto nei contratti standard*”, proprio a partire dalla disciplina dei licenziamenti. La revisione *in pejus* di tale disciplina sarebbe “compensata” – secondo i tecnici della Commissione europea – da “*un'intensificazione delle misure attive del mercato del lavoro, un notevole investimento nella formazione e sussidi di disoccupazione generosi*” sul modello danese. Un moderno modello di *flexsecurity* richiederebbe, insomma, tre componenti essenziali: il ridimensionamento, almeno relativo, delle forme d'impiego non standard; la riduzione delle tutele nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato; un più robusto sistema di protezioni nel mercato del lavoro, tale da facilitare le “transizioni professionali” da un impiego all'altro.

2) Il secondo motivo di fondo, teorizzato nei rapporti redatti per il Governo francese nel biennio 2003-2004 da alcuni importanti economisti (Blanchard, Tirole 2003; Cahuc, Kramarz 2004), si appunta sull'esigenza, altrettanto prioritaria, specie in un'economia globalizzata e altamente concorrenziale, di ridurre l'incertezza degli attori economici. Per Blanchard e Tirole – il secondo dei quali è appena stato insignito del premio Nobel per l'economia – il diritto del lavoro, e più precisamente la sua applicazione giudiziale, costituisce un fattore d'incertezza, e conseguentemente, d'indebito *turbamento del calcolo d'anticipazione razionale degli agenti economici*. In questa prospettiva, la critica degli economisti non colpisce tanto l'eccesso di tutela assicurato dalla norma lavoristica (la c.d. rigidità del mercato del lavoro); essa si dirige, piuttosto, nei confronti del giudice, le cui modalità d'intervento sono tali da non rendere prevedibile, con sufficiente grado di certezza, le conseguenze di una determinata scelta economico-organizzativa, a partire dalle conseguenze di un licenziamento. Bersaglio della critica è, dunque, l'imprevedibilità, incarnata dal giudice del lavoro, le cui aleatorie decisioni, soprattutto in materia di licenziamento per

> Bersaglio della critica è, dunque, l'imprevedibilità, incarnata dal giudice del lavoro <

motivi economici, sarebbero alla base della ritrosia dei datori di lavoro ad assumere nuovo personale.

Al fine di favorire l'occupazione, gli economisti suggeriscono, dunque, di circoscrivere e possibilmente escludere l'intervento del giudice, immaginando tecniche di tutela alternative che consentano alle parti di conoscere in anticipo il costo economico di provvedimenti che incidono sul rapporto di lavoro, con particolare riguardo alla sua estinzione.

Poste queste premesse, è più facile ipotizzare i contenuti concreti della "semplificazione" annunciata, preventivando l'effettiva direzione che sarà seguita dai decreti delegati.

3. LA CHIMERA DELLA REINTEGRAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Come anticipato, è in primo luogo da attendersi una nuova manutenzione dell'art. 18 St. Lav., valevole anche per i contratti di lavoro già in essere.

L'art. 18, come noto, prevede il regime di tutela "forte" contro i licenziamenti illegittimi, perché privi di una valida giustificazione soggettiva o oggettiva. Fino all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), tale norma contemplava, quale rimedio generale ai licenziamenti abusivi, la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel proprio posto di lavoro, con possibilità, per quest'ultimo, di optare per un'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità di retribuzione. Oggi, invece, la reintegrazione è applicabile ai casi, tecnicamente residuali, d'illegittimità "qualificata", vigendo nella generalità delle ipotesi, una tutela esclusivamente monetaria (compresa tra 12 e 24 mensilità di retribuzione, fatti salvi i casi di vizio solo formale o procedurale, nel qual caso gli importi sono dimezzati). In concreto, la reintegrazione è ancora prevista, quale che sia il numero dei lavoratori occupati nell'impresa, per il licenziamento affetto da nullità, perché discriminatorio o espressamente vietato dalla legge (come per la lavoratrice madre), mentre è contemplata, nelle imprese con più di 15 addetti, in situazioni eccezionali: nel licenziamento per motivo soggettivo (c.d. disciplinare), quando la condotta rimproverata al lavoratore non sussiste, non gli è imputabile, oppure quando il comportamento è punito, per espressa previsione contrattual-collettiva, con una sanzione meno grave (c.d. sanzioni conservative); nel licenziamento per motivo oggettivo, quando la causa economico-organizzativa risulta del tutto fantasiosa e/o pretestuosa, essendo accertata in giudizio la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" (art. 18, co. 7).

L'inedita diversificazione di regimi di tutela applicabile e l'infelice

**> L'inedita
diversificazione
di regimi di tutela
applicabile e
l'infelice redazione
tecnica delle
norme modificate
– com'era
ampiamente
prevedibile –
hanno dato
luogo a contrasti
giurisprudenziali <**

redazione tecnica delle norme modificate – com'era ampiamente prevedibile – hanno dato luogo a contrasti giurisprudenziali: ad esempio, nel caso del licenziamento disciplinare, alcuni giudici hanno ordinato la reintegrazione di lavoratori rei di aver posto in essere condotte non contemplate dai contratti collettivi ancorché meno gravi di altri comportamenti espressamente previsti e puniti con sanzioni “solo” conservative. Altrettante incertezze si sono verificate nel campo dei licenziamenti economici, laddove l'avverbio “manifestamente” non ha potuto che suscitare le divergenze d'opinioni già riscontrate in dottrina: se alcuni giudici hanno ragionevolmente osservato che non è possibile graduare la sussistenza o insussistenza di un fatto giuridico (quello che integra il giustificato motivo oggettivo di licenziamento) altri hanno ritenuto di dovervi ritagliare un più circoscritto “fatto materiale”, la cui assoluta mancanza consente la reintegrazione. Per esser chiari, nel caso di un licenziamento motivato da una rilevante contrazione delle commesse pari al 40%, la reintegrazione va esclusa anche se, in concreto, la contrazione è di molto inferiore, attestandosi al 5%.

C'è, dunque, da aspettarsi che l'annunciata manutenzione di “norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi” investa anche l'art. 18 post-riforma Fornero, magari con interventi finalizzati non già a semplificare la normativa, quanto a confinare il rimedio reintegratorio a casi puramente di scuola: ciò che avverrebbe se – come risulta dalle sedute della Commissione lavoro della camera – si escludesse aprioristicamente la reintegra in tutti i casi di licenziamenti per motivi oggettivi (anche privi di ogni fondamento), limitandola a “specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato”, magari tassative e abnormi, come quello motivato da una condotta penalmente rilevante del lavoratore, dimostratasi poi insussistente. Se così fosse, ogni licenziamento, ancorché illegittimo, sarebbe comunque “sicuro”, e cioè in ogni caso idoneo a sciogliere per sempre il vincolo contrattuale (fatta salva la prova “diabolica” della discriminazione), e avremmo, nei fatti, definitivamente congedato la *restituito in integrum*, il “ripristino della situazione precedente” che pure rappresenta, com'è stato autorevolmente affermato “il più antico ed efficace rimedio contro gli abusi” (Napoli, 2010).

> Se l'art. 18 protegge il “lavoro che si ha”, la disciplina delle mansioni (art. 13, St. lav., modificativo dell'art. 2103 c.c.) tutela il “lavoro che si fa” <

4. MANSIONI E CONTROLLI A DISTANZA:

IL DIRITTO DEL LAVORO NELLA MACCHINA DEL TEMPO

Le norme sulle mansioni e sui controlli a distanza rischiano di archiviare principi essenziali dello Statuto dei lavoratori, intimamente legati alla tutela della dignità del lavoro. Se l'art. 18 protegge il “lavoro che si ha”, la disciplina delle mansioni (art.

> Il primo atto del Jobs Act (d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014), ha sostanzialmente liberalizzato l'impiego del contratto a termine e della somministrazione di lavoro a tempo determinato <

13, St. lav., modificativo dell'art. 2103 c.c.) tutela il "lavoro che si fa": si tratta, fuor di metafora, di una disciplina orientata a proteggere il bene giuridico della *professionalità*, la cui rilevanza costituzionale è univocamente attestata da una lunga tradizione giurisprudenziale sul riconoscimento del c.d. danno da demansionamento. Ove fossero in futuro autorizzati i "patti di demansionamento", realisticamente inevitabili in un contesto economico segnato dalla crisi ed in uno scenario normativo che abbandona la tutela reale del posto di lavoro, si tornerebbe alle prassi in vigore negli anni '50 e '60, quando l'ordinamento era regolato dai soli principi del codice civile del '42. Un contesto che il legislatore del 1970 superò sigillando la nuova disciplina delle mansioni con l'unica disposizione che potesse assicurarle efficacia: "ogni patto contrario è nullo".

Se stupisce, nel post-fordismo, un tal modo di affrontare il tema della professionalità, che andrebbe semmai valorizzato al massimo grado, per promuovere una competizione sana, improntata alla qualità e all'innovazione di prodotto e processo, addirittura inquieta l'iniziativa assunta in ordine ai controlli a distanza. In questo campo, una "revisione della disciplina" che tenga conto "dell'evoluzione tecnologica" dovrebbe confermare e irrobustire divieti e precauzioni che furono assunti, oltre 40 anni or sono, da un legislatore che conosceva limitati strumenti di videosorveglianza. Si annuncia invece, proprio al cospetto delle sofisticate reti intranet che innervano le moderne strutture aziendali, un alleggerimento dei vincoli e delle garanzie a presidio della dignità e della riservatezza dei lavoratori, con il fondato rischio di veder riemergere, nelle imprese post-industriali, quel *panopticon* benthamiano, stigmatizzato da Michel Foucault (1975) quale cifra delle moderne istituzioni totali, e scongiurato, nell'impresa fordista, proprio grazie all'art. 4 dello Statuto.

5. IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Sul contratto a tutele crescenti è difficile formulare previsioni ed esprimere giudizi. Ogni valutazione non può che dipendere, oltre che dalle sue futuribili caratteristiche, anche dal rapporto che esso intratterrà con altri istituti che gli sono, in vario modo, legati: dal licenziamento fino al lavoro a tempo determinato.

Un tempo, il contratto a tutele crescenti era, infatti, presentato come *contratto unico* (Boeri, Garibaldi 2008) sicché era lecito attendersi che la sua introduzione preludesse all'eliminazione o, quantomeno, al vigoroso ridimensionamento della pletora di contratti flessibili cui le imprese fanno ricorso, in modo più o meno disinvolto, anche in presenza di esigenze produttive ordinarie. Tuttavia, il primo atto del Jobs Act (d.l. n. 34/2014,

convertito in l. n. 78/2014), ha sostanzialmente liberalizzato l'impiego del contratto a termine e della somministrazione di lavoro a tempo determinato, eliminando, in entrambi i casi, l'obbligo di giustificare il ricorso a tali istituti con un'esigenza oggettiva e verificabile. Il venir meno delle "esigenze di carattere tecnico, produttivo e organizzativo" quale presupposto giustificativo dell'assunzione temporanea, hanno certo perseguito l'esplicito obiettivo – più volte ribadito dal Ministro in carica – di liberare il datore di lavoro da ogni "incertezza" derivanti dal controllo giudiziale sulla sussistenza delle causali, ma si combinano assai poco con l'idea di rimpiazzare le molte forme di contratti precari con un contratto unico, a tempo indeterminato e tutele crescenti. Che si tratti di una nuova figura aggiuntiva si desume, del resto – com'è stato giustamente osservato (Mariucci, 2014) – "dallo stesso contenuto del d.d.l. in esame: infatti, per quanto il testo faccia riferimento a "interventi di semplificazione, modifica o superamento delle...tipologie contrattuali" (cfr. lett.a) del medesimo comma) altrove lo stesso disegno prevede addirittura una estensione del c.d. "lavoro accessorio" o con voucher (cfr. lett.g) del medesimo comma) e il mantenimento della controversa figura dei co.co.co., come si evince dal riferimento della estensione a questi del trattamento dell'Aspi (cfr. comma 2, lett. b)".

Il contratto a tutele crescenti sembra dunque profilarsi, purtroppo, come l'ennesima forma di impiego incerto, posto che, almeno nella prima fase, che rischia di durare alcuni anni, dovrebbe condividere con i contratti precari, l'assenza di ogni carattere di stabilità. Anche in questo caso, sembra prioritaria, nelle intenzioni del Governo, l'esigenza di escludere il sindacato giudiziale sul recesso unilaterale del datore di lavoro, sostituendo al controllo del giudice sui licenziamenti specialmente economici, un sistema indennitario automatico, tarato sull'anzianità di servizio.

Il contratto a tutele crescenti, in definitiva, riproporrebbe il modello sperimentato in Francia nel biennio 2005-2006, quando furono poste a battesimo, invero senza troppa fortuna, due diverse tipologie contrattuali, il *Contrat Première Embauches* (CPE) pensato per gli under 26 e il *Contrat Nouvelles Embauches* (CNE) applicabile alle piccole imprese, accomunate dalla esclusione del controllo giudiziale sui licenziamenti economici per il primo biennio. Il Cpe, come noto, non entrò mai in vigore per via di un'ampia mobilitazione sociale, specialmente giovanile; il Cne, finalizzato a facilitare le assunzioni nelle imprese con meno di 20 dipendenti, fu ritenuto illegittimo dalla Suprema Corte francese, perché contrastante con i principi di giustificazione del licenziamento richiesti, addirittura, da una Convenzione internazionale (Conv. OIL n. 158) ratificata dalla Francia (ma non dall'Italia).

Oltre ai probabili profili di illegittimità per contrasto con vincolanti disposizioni interne e sovranazionali che assicurano tutela giurisdizionale contro i licenziamenti illegittimi (art. 24 Cost. e art. 24 Carta sociale europea), sul piano della politica del diritto, vi è il fondato rischio che il contratto a tutele crescenti italiano finisca per rappresentare un indiretto incentivo a licenziare lavoratori (oggi assai meno) stabili “per sostituirli con lavoratori assunti con il nuovo contratto ovvero per essere riassunti, altrove, con il medesimo nuovo contratto, il quale – e questo è un punto cruciale – non è limitato a una fascia di età, ma si applica a tutti a prescindere dal requisito anagrafico” (Mariucci 2014).

6. IL SALARIO MINIMO LEGALE ALIAS

LA DE-COSTITUZIONALIZZAZIONE DEL SALARIO CONVENZIONALE

Tra le novità proposte con il Jobs Act ve n'è una che, con qualche rara quanto opportuna eccezione (Bavaro 2014), è passata sotto silenzio pur avendo portata potenzialmente dirompente. Si tratta della “introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo...nei settori non regolati dai contratti collettivi” prevista dall'art. 1, comma 7, lett. f) del maxiemendamento. La previsione del c.d. salario minimo legale – pur realisticamente inferiore a quello previsto dai contratti collettivi dei sindacati più rappresentativi – potrebbe risultare innocua e persino opportuna in un sistema giuridico che esclude, per via della mancata attuazione dell'art. 39, 2ª parte Cost. l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, i quali, in termini di stretto diritto, hanno applicazione per i soli iscritti ai sindacati ed alle organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti. Innocua perché comunque non comprometterebbe l'applicazione di salari convenzionali più elevati negli ambiti coperti dalla contrattazione collettiva, opportuna perché assicurerebbe un compenso minimo orario ai lavoratori sprovvisti di tale copertura. Tuttavia, come sa bene qualunque studente al secondo anno di una facoltà di giurisprudenza, c'è una parte del contratto collettivo che si applica, nei fatti, a tutti: si tratta proprio delle tabelle salariali dei contratti collettivi, che costituiscono il c.d. minimo costituzionale. Difatti, sin dagli anni '50, i giudici estendono a tutti i salari convenzionali, in attuazione della nota norma costituzionale che riconosce il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e comunque sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.). Com'è stato osservato, “una volta però che il salario minimo orario venga determinato legalmente, è evidente che il riferimento «quantitativo» del principio previsto dall'art. 36 Cost. non sarà più il contratto nazionale ma, appunto, il salario legale”, non potendosi avere “due diverse soglie di limite minimo di sufficienza retributiva di rango costituzionale” (Bavaro, 2014).

> Vi è il fondato rischio che il contratto a tutele crescenti italiano finisca per rappresentare un indiretto incentivo a licenziare lavoratori <

L'effetto largamente prevedibile sarà dunque l'indebolimento dei contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi, perché verrebbe meno il principale incentivo alla non applicazione degli stessi (dettato dalla necessità di applicare *comunque* le tabelle salariali ivi previste) e perché sarebbero definitivamente legittimati i c.d. contratti pirata con retribuzioni inferiori a quelle previste nei contratti collettivi dei sindacati rappresentativi, ma superiori al salario minimo legale.

Anche in questo campo, in definitiva, quel che dice la lingua inglese del governo è assai meno di ciò che tace. Mentre detti e non detti sanno, entrambi, di antico.

BIBLIOGRAFIA

Alleva P. (2014), *La delega in bianco è incostituzionale*, www.dirittisocialie cittadinanza.it, 9 ottobre 2014.

Bavaro V. (2014), *Jobs Act, salario minimo legale e relazioni industriali*, www.ildiaridellavoro.it, 20 ottobre 2014.

Blanchard O. et Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, n° 44, Paris, La documentation française.

Boeri T., Garibaldi P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Milano, Chiarelettere.

Cahuc P., Kramarz F. (2004), *De la Précarité à la Mobilité : Vers une Sécurité Sociale Professionnelle*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, Paris, La documentation française.

Commissione Europea (2006), *Libro Verde: Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*.

Foucault M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard; tr. it. Tarchetti A., a cura di (2008), *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Torino, Einaudi.

Ichino P. (2005), La stabilità del lavoro e il valore dell'uguaglianza, *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, n.1/2005: 7-31.

Mariucci L. (2014), *Contratto a tutele crescenti e disciplina dei licenziamenti: l'oscuro contenuto del d.l. delega n. 2600 del 2014*, Memoria per Audizione Commissione Lavoro Camera dei Deputati, Roma, 27 ottobre 2014, Dirittisocialie cittadinanza.org.

Napoli M. (2010), Lo Statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati, *Lavoro e Diritto*, n. 1: 123-134.

SIMONETTA
PONZI

RIFLETTERE/ARGOMENTI APERTI

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO NELL'ACCORDO DUCATI/LAMBORGHINI

Nell'ambito del convegno "L'internazionalizzazione dell'economia come sfida per le relazioni industriali", che si è tenuto a Bologna il 14 e 15 ottobre, è stato presentato dal segretario regionale della Fiom Emilia Romagna, Bruno Papignani, il progetto DESI (Dual Education Sistem Italy). Si tratta di un accordo innovativo, di cui si è molto parlato anche sulla stampa, siglato a luglio del 2014 tra le organizzazioni sindacali dei metalmeccanici con Automobili Lamborghini SpA e Ducati Motor Holding, imprese bolognesi acquisite dal gruppo tedesco Volkswagen.

Cosa prevede in sostanza l'accordo che le parti stesse definiscono sperimentale?

Innanzitutto, si tratta di un progetto di istruzione e formazione, rivolto a giovani che abbiano già acquisito una qualifica professionale triennale, presso un istituto professionale per industria ed artigianato (Ipia) o presso i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), regolati in questa regione dalla L.R. 5/2011, e che non stiano frequentando alcun corso di istruzione.

Viene definito un numero massimo di 48 persone, di età non superiore ai 25 anni, selezionate attraverso un bando pubblico, che frequenteranno percorsi di "istruzione per gli adulti di secondo livello" per conseguire, al termine del biennio e superato l'esame di stato, il diploma di maturità professionale. Trattandosi di un titolo di istruzione secondaria di secondo grado, tale diploma consente, tra l'altro, di accedere all'università, cosa non garantita invece dal percorso di apprendistato tedesco.

Il percorso formativo prevede l'alternarsi di lezioni che si terranno presso gli istituti scolastici coinvolti (Belluzzi Fioravanti e Aldini Valeriani Sirani), secondo quanto previsto dal piano formativo individuale, e periodi di apprendimento in situazione – non in ambiente – produttiva. Automobili Lamborghini e Ducati Motor Holding si impegnano infatti a mettere a disposizione attrezzature e locali specifici, separati dalle aree di produzione, e tutor aziendali formati e qualificati per seguire gli alunni presso i "Training Center". I giovani che parteciperanno al progetto, riceveranno mensilmente una "borsa di studio-lavoro" di importo pari a 600 euro netti e avranno momenti di formazione, sia in materia di salute e

sicurezza sul lavoro che di diritto del lavoro, che saranno concordati con le rappresentanze sindacali.

Forse ad una prima lettura l'impianto costruito può apparire semplice, tuttavia non mi risulta che un'esperienza con queste specifiche caratteristiche sia stata finora messa in campo né nella nostra regione né fuori di essa. In questo senso si può definire un'esperienza unica e da seguire quindi con grande attenzione perché cerca di dare alcune parziali ma concrete risposte a discussioni teoriche almeno ventennali. Ne voglio segnalare alcune che dialogano con i contenuti dell'accordo: l'innalzamento del livello di istruzione nel nostro paese; il rapporto tra scuola, lavoro e impresa; il valore della didattica laboratoriale, praticamente azzerato dalla "riforma Gelmini"; la funzione della formazione professionale; l'impresa come luogo formativo in sé; l'istruzione tecnico professionale, elemento storicamente strutturale dello sviluppo di questa regione, anche questa messa in grave difficoltà a partire dalla "riforma Moratti".

Proprio perché è questo il contesto più generale in cui l'esperienza si colloca, occorre dire che l'intesa ha alle spalle un lungo e laborioso lavoro di relazioni sia di ambito istituzionale che sindacale. La Fiom dell'Emilia Romagna ha costruito nel tempo strette relazioni con l'Ig Metall di Wolfsburg che sono sfociate in un accordo di cooperazione tra le due strutture sindacali. È in questo ambito quindi che si è ragionato a lungo sulla possibile esportazione in Ducati e Lamborghini di una forma di "apprendistato alla tedesca" che, come si sa, non ha nulla a che vedere con le varie forme di apprendistato che esistono in Italia. Per quanto riguarda gli aspetti istituzionali, non a caso nella premessa dell'accordo si fa riferimento al Memorandum di Intesa siglato nel 2012 tra il Ministero del lavoro e il Ministero dell'Istruzione, università e ricerca italiani con gli equivalenti Ministeri tedeschi, da cui nasce l'ispirazione ad un modello duale di istruzione/formazione professionale e lavoro. Si dichiara inoltre di operare "all'interno di un quadro attivo di relazioni stabili con le istituzioni scolastiche statali, con la Regione Emilia Romagna-assessorato formazione e lavoro e con il Ministero istruzione, università e ricerca". Ed è in questo quadro quindi che si colloca, in data successiva all'accordo sindacale, l'intesa fra Ufficio scolastico regionale per l'Emilia-Romagna, Assessorato alla scuola, formazione professionale, università e ricerca, lavoro della Regione Emilia-Romagna, Ducati e Lamborghini per la realizzazione del Progetto DESI, ed il "Bando di ammissione" convenuto tra i presidi degli istituti scolastici e le due imprese coinvolte nel progetto. Qui io trovo un particolare ed importante elemento di valore, in quanto si assegna alla scuola pubblica italiana, tanto vituperata e tartassata dai vari governi che si sono succeduti, un ruolo di primo piano, rispettoso della sua autonomia e della sua funzione; infatti i giovani selezionati devono essere iscritti e frequentare un percorso

> Si può definire un'esperienza unica e da seguire quindi con grande attenzione perché cerca di dare alcune parziali ma concrete risposte a discussioni teoriche almeno ventennali <

> In questi ultimi anni, si è iniziato a definire in Emilia-Romagna un più strutturato sistema regionale di istruzione e formazione professionale <

di istruzione professionale (secondo e terzo periodo didattico, equivalenti al quarto e quinto anno) che termina con il diploma di maturità. E ciò avviene nell'ambito di un progetto sperimentale teso a sviluppare "nuove modalità di relazione tra l'istruzione professionale e le imprese maggiormente significative nel territorio regionale".

L'altro elemento di grande valore che vedo è la consapevolezza condivisa che l'apprendimento "in situazione", per essere tale, non può svolgersi in un ambiente produttivo ma necessita di un luogo separato, strutturato e dedicato, con attrezzature e tutor qualificati in grado di trasmettere conoscenze e competenze specifiche. In questo caso, l'apprendimento in situazione è utile allo sviluppo di una didattica di laboratorio e diviene parte integrante del programma scolastico; è quindi nella definizione di questo nesso, oltre che nella qualità della formazione prevista, che si trova credo la parte più innovativa dell'esperienza.

È ovvio che per definire questo impianto si è lavorato a lungo in stretta relazione con l'Ufficio scolastico regionale, la dirigenza degli istituti scolastici coinvolti e con la Regione stessa. Questa sinergia ha consentito di individuare una soluzione possibile ai molteplici problemi presenti; si tratterà naturalmente nel corso del tempo di verificare l'attuazione concreta.

Occorre però anche dire che in questi ultimi anni, si è iniziato a definire in Emilia-Romagna un più strutturato sistema regionale di istruzione e formazione professionale che penso abbia determinato un *background* favorevole alla realizzazione di questa sperimentazione e delle sue positive caratteristiche. Non a caso uso la parola sistema, perché questo si è cercato di costruire, nonostante molte volte si sia trattato di dare attuazione ad una legislazione nazionale spesso frammentata o addirittura contraddittoria in sé e frequentemente mutevole. Grazie ad un confronto lungo e approfondito tra Regione e parti sociali, avvenuto soprattutto nell'ambito della Commissione regionale tripartita – che sulla base di una legge regionale del 2012 deve esprimere parere su tutti i provvedimenti regionali relativi a lavoro, istruzione e formazione – l'attuazione è avvenuta nel rispetto di alcuni principi che hanno consentito di dare coerenza all'insieme degli interventi, di natura amministrativa o legislativa. Questo ha consentito di definire in chiave di sistema il raccordo "istruzione, formazione e lavoro" rappresentato figurativamente dall'albero Educazione Ricerca (ER), infrastruttura educativa che ha come finalità l'inclusione sociale¹.

Il primo tassello è rappresentato proprio dal sistema degli IeFP sopra citati, una proposta educativa che permette ai ragazzi in uscita dalla scuola secondaria di primo grado di conseguire, in un percorso di tre anni, una qualifica professionale, sulla base

1. Si veda a tale proposito il volume *Scuola, formazione e lavoro: elementi di un sistema*, a cura di Cattini C., Ponzi S., Zabbini S., Bologna, Editrice Socialmente, 2013.

di una progettazione e realizzazione congiunta, *tra e di*, enti di formazione accreditati dalla Regione e istituti professionali. Il sistema di leFP regionale è stato costituito perseguendo due obiettivi di fondo: tradurre l'obbligo di istruzione in diritto reale; mantenere in vita l'istruzione professionale statale, quale contributo essenziale allo sviluppo di una cultura tecnico scientifica, scelta in controtendenza anche rispetto a quella compiuta da altre Regioni. Non a caso quindi l'accordo Ducati Lamborghini prevede che anche i ragazzi usciti da questo percorso possano partecipare al progetto DESI.

Quando si è poi trattato di dare attuazione al Decreto Legislativo 167 del 2011 di sacconiana memoria – che prevede, tra l'altro, la possibilità di assolvere l'obbligo di istruzione attraverso un contratto di apprendistato – si è convenuto in questa Regione che per i giovani compresi nella fascia di età tra i 15 e i 18 anni, l'offerta formativa messa a disposizione sia quella prevista per il sistema di leFP, che significa in sostanza 1000 ore all'anno di formazione "formale", di cui almeno 650 in aula. Si è cercato insomma di porre rimedio ad una previsione normativa in forte contrasto con l'obiettivo europeo di innalzare l'obbligo di istruzione e anche di chiarire la differenza tra l'idea che il lavoro può avere valenza formativa e l'idea che l'impresa in se è il luogo formativo per eccellenza.

In maniera analoga si è proceduto quando si è trattato di ri-regolare la preesistente normativa regionale sui tirocini. Anche in questo caso l'attuazione in Emilia-Romagna di Linee guida nazionali, fortemente criticate dalla Cgil, si è tradotta in una legge regionale (L.R. 7/2013) che rappresenta un *unicum* rispetto a quelle approvate in altre regioni, in quanto risponde a due principi sostanziali. Il primo è relativo alla definizione del tirocinio come una metodologia didattica non costituente rapporto di lavoro; il tirocinio assume quindi la funzione di strumento finalizzato a sostenere le scelte professionali ed a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro nell'ambito di un percorso formativo.

Il secondo principio punta a disincentivare l'uso improprio del tirocinio, cosa che può accadere in particolare per i tirocini di inserimento e reinserimento, per i quali si prevede uno specifico progetto formativo personalizzato, con la previsione di attività didattiche aggiuntive rispetto all'apprendimento "in situazione", realizzate da un soggetto formativo accreditato, che assuma la responsabilità della qualità, della certificazione e della regolarità della formazione. È nell'ambito di questo quadro regionale concettualmente chiaro che nell'accordo si fa riferimento ai tirocini come strumento didattico in relazione all'apprendimento in situazione nell'ambito di percorsi di istruzione.

Un secondo tassello dell'infrastruttura ER è rappresentato dalla cosiddetta Rete politecnica regionale che ha la finalità di raccordare, rafforzare ed ampliare l'offerta regionale di formazione superiore. Rete necessaria per dare continuità a quanto sviluppato nell'istruzione e formazione professionale (IeFP). Obiettivo della Rete è offrire una pluralità di proposte formative fondate sulla valorizzazione della cultura professionale, tecnica, tecnologica e scientifica. Caratteristica dei percorsi che la costituiscono è l'integrazione tra i diversi soggetti formativi (istituzioni scolastiche, enti di formazione professionale accreditati dalla Regione, università, centri di ricerca) e le imprese, impegnati a collaborare sulla base delle proprie esperienze e competenze alla progettazione e alla realizzazione delle attività.

L'offerta della Rete politecnica è programmata dalla Regione Emilia-Romagna attraverso risorse comunitarie del Fondo sociale europeo, risorse nazionali e regionali ed è costituita da tre tipologie di percorsi:

- percorsi realizzati da Istituti tecnici superiori (ITS);
- percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS);
- percorsi di Formazione Superiore.

In questa parte specifica del sistema permangono punti critici che vanno chiariti e risolti anche attraverso l'operato della Regione, come ad esempio: la mancata indicazione del contratto nazionale applicato ai docenti/esperti, la mancanza di organi collegiali che tutelino la libertà di insegnamento, l'assenza di indicatori chiari e definiti della qualità e dell'efficacia della formazione, i rapporti tra imprese e soggetti formativi lasciati senza regolazione.

La Rete politecnica costituisce così uno dei quattro segmenti del sistema regionale: IeFP, Rete politecnica, Alta formazione e ricerca e mobilità internazionale, Lavoro e competenze. Un'offerta alle persone (dai ragazzi impegnati nell'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione ai dottori di ricerca, dai giovani in ingresso nel mercato del lavoro agli occupati) di opportunità per acquisire competenze professionali ampie e innovative, esprimere potenzialità, intelligenza, creatività e talento e crescere in una dimensione europea.

L'Accordo Ducati/Lamborghini si colloca in questo sistema e contribuisce ad una sua valorizzazione; in particolare, può rappresentare una positiva evoluzione dell'alternanza scuola lavoro ed assegnare nuovamente al sindacato un ruolo importante nella sua definizione contrattuale.

Nel corso degli anni le città sono cambiate in modo radicale e oggi più della metà della popolazione mondiale vive in aree urbane, con tutte le criticità che ne derivano. Un'Agenda urbana nazionale ed europea deve dunque affrontare la complessità del presente, consapevole delle trasformazioni che sono avvenute in questi anni e di quelle che avverranno in futuro, presumibilmente con una velocità maggiore rispetto al passato.

L'Unione Europea ha stabilito che, in vista del nuovo ciclo di programmazione dei Fondi strutturali 2014-2020 ("Europa 2020"), tutti gli stati membri devono dotarsi di "un'ambiziosa agenda urbana", e destinare almeno il 5% delle risorse assegnate a livello nazionale ad Azioni integrate per lo sviluppo urbano sostenibile delegate alle città. Gli obiettivi di "Europa 2020" in materia di occupazione, ricerca e sviluppo, cambiamenti climatici e sostenibilità energetica, istruzione, lotta alla povertà e all'emarginazione, richiamano la necessità di concentrarsi sulla situazione delle città, al fine di intervenire sulle criticità e sulla valorizzazione delle buone pratiche. A tal fine si avverte la necessità di disporre di "descrizioni dense" (Geertz, 1987; Pasqui, 2005) composte da tutti gli elementi rilevanti di un territorio come gli aspetti sociali, economici, storici, fisici, infrastrutturali, simbolici, istituzionali e ambientali, al fine di comprendere l'identità specifica del luogo, gli elementi di conflittualità e il potenziale di sviluppo.

Agenda urbana nazionale ed europea, i temi delle trasformazioni urbane, di "Europa 2020", di governance urbana: sono stati questi alcuni degli ambiti tematici oggetto del convegno, tenutosi a Bologna il 14 ottobre, dal titolo "Verso l'Agenda urbana. Il contributo di Urban@it" (cfr.: urbanit2014.wordpress.com), evento che ospitò l'inaugurazione formale del Centro Nazionale di Studi per le Politiche Urbane.

La costituzione del Centro, con sede a Bologna, promosso dall'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna e il Politecnico di Milano, con il contributo di Laboratorio Urbano, è stata stimolata dalle riflessioni di Walter Vitali (ex sindaco di Bologna, ex senatore; Vitali, 2014) sui temi della città e da un gruppo di esperti in politiche e sviluppo urbano riunito da Giovanni Leoni



(Università di Bologna, Dipartimento di Architettura). Urban@it nasce con lo scopo di valorizzare la molteplicità di competenze presenti nel mondo della ricerca e di mettere tali saperi a disposizione delle istituzioni, del mondo produttivo e dei cittadini. Il Centro Nazionale di Studi per le Politiche Urbane si propone dunque di coniugare l'attività di ricerca con l'ideazione e l'implementazione di una nuova stagione di programmazione di politiche urbane.

L'ambizione di Urban@it di essere un centro di ricerca di rilievo nazionale è sostenuta dal Comitato promotore, che riunisce le competenze maturate da studiosi afferenti a diversi Atenei¹. La rete che anima l'attività di ricerca del centro prevede, inoltre, la partecipazione di organizzazioni che si occupano di tematiche urbane come Laboratorio Urbano, Anci, Rete città strategiche, Consiglio italiano per le scienze sociali, Istituto Nazionale di Urbanistica e Società Italiana degli Urbanisti.

Il percorso intrapreso da Urban@it si iscrive nella rinnovata attenzione a livello internazionale verso il tema delle politiche urbane. La conferenza Habitat III, infatti, promossa dall'Organizzazione delle Nazioni Unite e in agenda per il 2016, sarà incentrata sui temi dello sviluppo economico e della crisi ambientale, mentre nel 1976 era stato affrontato il tema del diritto ad avere un'abitazione dignitosa, e nel 1996 quello della sostenibilità degli insediamenti umani.

In Italia la riflessione sulle politiche urbane si sta sviluppando intorno al tema della città metropolitana. La legge Delrio (n. 56/2014) rappresenta infatti una tappa fondamentale nel percorso intrapreso con la legge sull'ordinamento locale n. 142 del 1990, che ha introdotto le aree metropolitane. L'istituzione delle città metropolitane, con la conseguente riorganizzazione delle competenze delle diverse aree urbane, dà spazio alla ridefinizione dei meccanismi di governo e alla costruzione di nuove strategie territoriali per le città italiane, anche se restano alcune questioni ancora aperte.

Nel corso del Convegno è emerso come nel dibattito esistente non vi sia una sola definizione di area metropolitana, data l'eterogeneità presente tra le diverse aree definite tali. I confini delle città, infatti, non possono essere rintracciati nei confini amministrativi, data la diffusione e la dispersione della forma urbana. A tal proposito è stata messa in luce la necessità di definire le funzioni attribuite e attribuibili alle città metropolitane.

Ulteriore tema è il cambiamento della scala di osservazione con cui si analizzano i fenomeni urbani. È stata posta l'esigenza di interrogarsi circa la riconfigurazione dei problemi legati alle città, come l'esclusione e la vulnerabilità sociale, alla luce della nuova forma metropolitana. Allo stesso modo si avverte

> Urban@it nasce con lo scopo di valorizzare la molteplicità di competenze presenti nel mondo della ricerca e di mettere tali saperi a disposizione delle istituzioni, del mondo produttivo e dei cittadini <

1. Università di Bologna, Politecnico di Milano, Università IUAV di Venezia, Politecnico di Torino, Università di Firenze, Università Roma, Università La Sapienza di Roma, Università di Napoli Federico II e Dottorato in Studi Urbani del GSSI – Gran Sasso Science Institute.



l'urgenza di studiare la complessità delle città di piccola e media dimensione, attraversate da criticità e opportunità non più prerogative esclusive delle grandi città: si veda ad esempio il tema dei flussi migratori.

Come emerso dagli interventi dei relatori durante la presentazione di Urban@it, la costituzione dell'Agenda urbana deve necessariamente considerare le specificità caratterizzanti il territorio nazionale. Il carattere policentrico dell'urbano italiano è lontano dalla forma della *megacity* nordamericana ed asiatica (agglomerazioni urbane con almeno dieci milioni di abitanti) e, allo stesso tempo, permangono differenze sia tra le diverse regioni che tra i territori all'interno delle stesse. Una riflessione sulle città metropolitane dovrà pertanto essere integrata da un'analisi sui contesti di appartenenza delle stesse (comuni, province non metropolitane, regioni) e sulle interazioni tra i diversi enti, considerato che nel territorio italiano circa due terzi della popolazione vive in aree non metropolitane e queste ultime concorrono per il 50% allo sviluppo del paese.

Oltre all'eterogeneità del territorio italiano, l'Agenda urbana nazionale dovrà essere articolata in base a differenti e molteplici ambiti tematici. In primo luogo si sottolineano temi già costitutivi del dibattito sulle politiche urbane ma che impongono di essere studiati con modalità innovative e sperimentali, come ad esempio il caso della città diffusa. Le politiche devono essere indirizzate verso la valorizzazione della città compatta e la riqualificazione di spazi già esistenti, per limitare al massimo il consumo di suolo e lo *sprawl* urbano, con conseguenze positive non solo dal punto di vista ambientale ma anche per la socialità e la qualità dell'abitare. Contemporaneamente bisogna elaborare politiche per la salvaguardia dei territori rurali, della produzione agricola e per la tutela del quadro paesaggistico. Le differenze in termini di mobilità e accessibilità e la valorizzazione di una mobilità sostenibile devono essere temi costitutivi della futura Agenda urbana, così come politiche urbane volte a favorire la coesione sociale e a contrastare l'emarginazione e le discriminazioni. In tal senso riveste un ruolo importante il tema dell'edilizia sociale, in una fase socioeconomica dove flussi migratori, peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro sono tematiche urgenti verso cui attirare l'attenzione e l'azione di una politica volta a risolvere la condizione di disagio sociale che attraversa le città.

Allo stesso tempo bisogna confrontarsi con concettualizzazioni inedite come il metabolismo urbano, incentrato sui flussi e sugli scambi di energia, e il riciclaggio, inteso come rimessa in gioco della risorsa urbana, rigenerazione e riqualificazione del sistema territoriale. Le città, infatti, possono essere promotrici

> La costituzione dell'Agenda urbana deve necessariamente considerare le specificità caratterizzanti il territorio nazionale <

di uno sviluppo sostenibile, che valorizzi la qualità della vita, la relazione sociale e il mutuo aiuto, come è stato illustrato durante il Convegno con la presentazione dell'esperienza delle Social street. Ad oggi sono oltre trecento i gruppi che si rifanno ai principi e alla modalità di azione della prima social street di Via Fondazza, situata nel centro storico di Bologna. Questa esperienza nasce dal bisogno di socialità e di essere parte di un processo partecipativo che si interroga e fa proposte su tematiche attinenti alla città e alla qualità della vita.

La partecipazione attiva alla definizione delle questioni urbane e alla costruzione della matrice delle decisioni è il presupposto fondamentale che alimenta la democrazia urbana. Il rapporto tra cittadini, ricercatori e politici deve basarsi su un rapporto di mutuo scambio e di mutuo apprendimento. Alla valorizzazione della conoscenza tecnica deve necessariamente corrispondere anche la valorizzazione della conoscenza tacita-contestuale, che emerge e si riproduce nel contesto osservato, nel quale convivono pratiche sociali ed elementi ambientali in interazione tra loro. La costruzione dell'Agenda urbana dovrà pertanto includere il punto di vista di chi vive e abita gli spazi urbani, come costitutivo dell'ideazione e dell'implementazione delle politiche urbane.

Fondamentale importanza riveste il concetto di governance, più volte citato nel corso del Convegno. Le politiche urbane dovranno infatti considerare il campo degli attori mobilitati e potenzialmente mobilitabili, portatori di istanze e di visioni di sviluppo diverse. La democrazia urbana (Borghi, Sebastiani 2014), per essere tale, deve alimentare quel processo che rende possibile l'espressione della capacità di aspirare (Appadurai, 2011), capacità dei cittadini di immaginarsi un futuro diverso, migliore. Come ricorda Arjun Appadurai, la capacità di aspirare può fiorire e sopravvivere solo se può essere praticata attraverso l'elaborazione di ipotesi e di contestazioni. Appare dunque fondamentale il concetto di *voice* (Hirschman, 1982), che non è riducibile alla "protesta" ma implica l'ascolto da parte della controparte, dunque l'instaurazione di una relazione basata sul mutuo riconoscimento, sul confronto e sulla negoziazione.

Il livello di democrazia urbana delle future metropoli verrà dunque valutato anche dalla capacità e dal modo in cui si rapporteranno al conflitto, costitutivo delle città, e in particolare delle istanze che provengono dal mondo universitario e che propongono contenuti riguardo spazi urbani e culturali, le quali andrebbero valorizzate in un'ottica di reciproco scambio e di coprogettazione della città, e non marginalizzate.

In conclusione, la molteplicità e il carattere multidisciplinare dei temi emersi dalla presentazione di Urban@it restituisce

l'immagine di un dibattito in corso nell'ambito delle politiche urbane. L'attività del Centro Nazionale di Studi per le Politiche Urbane, che propone di mettere le proprie conoscenze a servizio della cittadinanza, del mondo produttivo e della pubblica amministrazione, appare dunque un elemento di importanza a livello nazionale, che convoglia differenti metodi di ricerca e punti di vista sullo scenario urbano contemporaneo.

BIBLIOGRAFIA

- Appadurai A. (2011), *Le aspirazioni nutrono la democrazia*, Milano, Et al.
- Borghi V., Sebastiani C. (2014), La democrazia urbana, pratica ordinaria di governo, in Vitali W., a cura di, *Un'agenda per le città. Nuove visioni per lo sviluppo urbano*, Bologna, Il Mulino.
- Geertz C. (1987), *Interpretazione di culture*, Bologna, Il Mulino.
- Hirschman A. (1982), *Lealtà, defezione, protesta*, Milano, Bompiani.
- Pasqui G. (2005), *Territori: progettare lo sviluppo. Teorie, strumenti, esperienze*, Roma, Carocci.
- Vitali W., a cura di (2014), *Un'agenda per le città. Nuove visioni per lo sviluppo urbano*, Bologna, Il Mulino.

ANNA
SALFIELEZIONI IN TUNISIA:
RINASCE LA SPERANZA

Le riflessioni che danno luogo a questo scritto riprendono anche una conversazione avuta con una giovane ricercatrice tunisina, particolarmente impegnata nei movimenti sociali che preferisce non apparire direttamente, pur riconoscendosi in toto nello scritto. La chiameremo convenzionalmente Amina.

1. Tale definizione sta a conferire una dimensione più ampia di quella nota come area del "Medio-Oriente" per indicare l'ampliarsi dell'area di instabilità geopolitica come conseguenza dell'inizio della "guerra globale contro il terrorismo" dichiarata dagli USA.

2. Instance Supérieure Indépendante pour les Élections.

L'istanza Superiore Indipendente per le Elezioni è una Istituzione pubblica dotata di personalità giuridica ed autonomia finanziaria ed amministrativa costituita nel 2011 con la missione principale di supervisionare le elezioni dell'Assemblea nazionale costituente e per assicurare che le elezioni tunisine siano "democratiche, pluraliste, oneste e trasparenti".

La Tunisia, che è stato il primo dei paesi del Nord-Africa a dar vita alla cosiddetta Primavera araba, è andata al voto il 23 ottobre 2014 e i risultati emersi dalle urne sembrano confermare la volontà del popolo tunisino di riprendere la testa del processo che si era avviato verso l'evoluzione democratica di quell'area definita propriamente da alcuni del "Grande Medio-Oriente"¹.

Amina: "Abbiamo tanto aspettato queste elezioni, per scegliere la Tunisia che vogliamo, quella Tunisia che accetta le differenze e che mantiene ottimi rapporti con il resto del globo. La rivoluzione è nata da una grande voglia di vivere in dignità e in libertà e, di conseguenza, necessita di un governo che rispetti i diritti umani e la volontà del popolo".

In Tunisia gli islamisti perdono così il primo turno delle elezioni e arretrano di molti punti percentuali, ma sia il partito di Ennahda che il vecchio regime non escono del tutto di scena e restano un soggetto di rilievo, pur nella netta sconfitta.

Nonostante alcuni pericolosi episodi di violenza che ci sono stati, tutto sommato, può dirsi che l'esercizio del voto si è svolto in maniera ordinata registrando un'affluenza importante. L'organismo indipendente preposto all'organizzazione delle elezioni – ISIE² – ha registrato una affluenza superiore al 60% degli aventi diritto. La partecipazione al voto, seppure in calo rispetto alle precedenti elezioni del 2011 non ha visto aumentare in maniera preoccupante l'astensionismo, cosa che in molti temevano e, considerando il fatto che gli aventi diritto al voto si attestavano su circa 5 milioni e mezzo di cittadini, la percentuale raggiunta rappresenta un buon risultato in questa giovane democrazia.

"Il giorno delle elezioni – ci racconta Amina – si respirava un'aria

eccitata quasi di festa e lunghe file si vedevano davanti ai seggi. Il numero delle persone che sono andate a votare, soprattutto a Tunisi, ha raggiunto la percentuale del 77%, un fatto che rivela quella grande voglia che avevamo di cambiare le cose ed insieme la coscienza che le urne sono l'unica vera arma che abbiamo a disposizione per mettere fine al pericolo terrorista”.

Per garantire il buon svolgimento delle elezioni si è realizzato l'impegno congiunto del Ministero degli interni e della Difesa. Entrambi hanno assicurato la sicurezza e la serenità nei vari uffici, nei vari centri ed infine nello spostamento delle urne. L'isie si è profuso in uno sforzo significativo per ben organizzare tutte le attività necessarie per una libera espressione del voto e ha collaborato costantemente con una grande rete di supervisori nazionali e internazionali tra i quali sia l'Unione Europea che gli Stati Uniti d'America. Ne è risultato un clima di sostanziale serenità nel quale si sono svolte le elezioni e che ha permesso a tanti di andare a votare.

Nell'opinione di Amina: “Le elezioni hanno generato un clima di eccitazione, quasi di festa. Per un'intera settimana non si è parlato d'altro, ovunque, nei caffè, per le strade, nei mercati, sui *social network* e nei canali televisivi, insomma tutti ne parlavano, grandi e piccoli. È stata un'esperienza entusiasmante e collettiva in cui si è ritrovata una fiducia che sembrava appannata. Ci siamo ritrovati figli di Bourghiba o almeno della visione laica che lui incarnava, riprendendo a credere nella Repubblica, nella sovranità della legge e in tutta quella storia che sta lì a testimoniare quanto la Tunisia abbia nelle sue corde più antiche la compatibilità con l'islam moderato e tollerante. E, se ci pensiamo, già lo stesso impero ottomano si configurava come statualità indipendente nel quale era il Bey che governava”.

Certo è vero che parlare di democrazia matura oggi potrebbe sembrare prematuro e che questi sono i primi passi, ma i due anni trascorsi sotto il governo di quella che è stata chiamata spregiativamente la “Troika” tunisina, hanno insegnato molto a tutti. Sicuramente, per l'entrata in scena del partito laico-conservatore di Nidaa Tounes guidato da Beji Caid Essebsi (34,9% dei voti e 80 seggi su 217) che è un esperto politico e di altri nuovi partiti come AFEK Tounes composto da giovani determinati le cose possono cambiare davvero verso il meglio. E l'entusiasmo dei giorni seguenti il voto ne è una buona premessa. Essebsi non ha ottenuto una maggioranza assoluta nell'Assemblea Nazionale e pertanto dovrà tessere ancora molto per poter costruire le condizioni di governo.

La Tunisia avrà presto un'occasione di confermare o smentire le speranze riposte dagli elettori. Già alla fine dell'anno – il secondo turno delle elezioni si dovrebbe tenere il 21 dicembre

> Le elezioni hanno generato un clima di eccitazione, quasi di festa. Per un'intera settimana non si è parlato d'altro <

prossimo – metterà Beji Caid Essebsi a confronto con il Presidente uscente Moncef Marzouki eletto nel 2011, del Partito del Congresso per la Repubblica. Si annuncia, quindi, una sfida aperta per la carica del nuovo Presidente che detiene anche le competenze del Ministero della Difesa e degli Affari Esteri nonostante il potere principale sia nelle mani proprie del Primo Ministro e il ricordo dei danni generati dalla concentrazione di potere conosciuta all'epoca di Ben Ali sta lì a suggerire di non ripeterne l'esperienza.

La nuova formazione politica emergente di Nidaa Tounes esprime una coalizione antiislamista ed ha staccato di ben 9 punti percentuali il partito di Rached Giannouchi leader di Ennahda il quale resta, tuttavia, il secondo partito ed ottiene 67 seggi su 217 nell'Assemblea Nazionale nonostante durante i due anni di governo abbia rivelato una grave incapacità nella guida politica del Paese. Si è anche dimostrata fallimentare l'esperienza della "Troika", ovvero dell'alleanza a tre con i partiti "non islamici".

Ennahda non è stato in grado di mantenere l'ordine e di proteggere il paese dal terrorismo interno ed esterno, ma neanche di promuovere maggior benessere né di incoraggiare investimenti esteri. Ha dimostrato una grande incapacità politica e, al contempo, tollerato che si generasse un clima soffocante e opprimente nel quale il Paese ha vissuto dalle precedenti elezioni sino ad oggi. L'economia tunisina versa oggi in ben gravi difficoltà con un alto tasso di disoccupazione, senza grandi prospettive per le giovani generazioni e il clamore e la memoria degli omicidi politici a partire da quello di Chokri Belaid, sono ancora vivi.

Di questo gli stessi islamisti ne erano consapevoli, tanto da presentarsi all'elettorato con molti volti nuovi per le candidature e puntando su di un linguaggio molto moderato nella comunicazione politica. Ma ciò non è bastato e non ha portato gli elettori a confermare i risultati delle elezioni del 2011 che li avevano visti vincitori con un 40% di consensi. Di certo Ennahda ha perso l'occasione di poter ergersi a guida dell'Islam nord-africano una volta alla prova del governo del Paese e nonostante la coalizione a tre.

È emerso un nuovo partito, guidato da un politico di grande esperienza ed eccellente oratore, Beji Caid Essebsi, il quale ha saputo conquistare l'appoggio di tanti altri esponenti politici dell'area democratica.

L'ottuagenario Beji Caid Essebsi non molto tempo fa, appena prima delle elezioni del 2011 aveva già rivestito la carica di Premier dimostrando nella fase di transizione verso le libere elezioni una particolare abilità nel condurre il Paese nonostante la delicatezza della situazione. In lui molti tunisini rivedono l'opportunità di ritrovarsi in un paese di cui si sono sentiti orgogliosi.

> Di certo Ennahda ha perso l'occasione di poter ergersi a guida dell'Islam nord-africano <

Beji Caid Essebsi che, sfruttando le debolezze di Ennahda ha puntato il suo programma su economia e sicurezza, ma anche diritti civili e di libertà e parità di genere, per molti può rappresentare il risorgere del mito della grande Tunisia che nell'immaginario collettivo non appare ancora scomparso.

Fiducia nel futuro e orgoglio del passato sono stati i messaggi principali che Beji Caid Essebsi ha saputo risuscitare. L'orgoglio percepito durante il potere del Presidente Bourghiba oggi si presenta come un sogno che sono in tanti a percepire come appartenente al proprio Dna, quello di una Tunisia "moderna e democratica, fiera ed orgogliosa". Un piccolo paese con una popolazione certamente non numerosa, priva di particolari risorse, ma in grado di fare del proprio Paese un Paese moderno come nel corso della storia ha dimostrato di saper essere e come sembra voler dimostrare ancora.

Nidaa Tounes, che in arabo vuol dire "Il richiamo della Tunisia" ha fatto appello alla formazione laica affinché le speranze riposte nella Rivoluzione del 2011 riprendessero il volo. Tuttavia, restano aperti ancora alcuni nodi da sciogliere di non secondaria importanza. La vittoria di Nidaa Tounes non è oggi sufficiente per una maggioranza parlamentare e, di conseguenza, dovrà cercare alleati per poter governare come si diceva prima. Con indubbia scalrezza politica e prudenza necessaria il Nidaa Tounes, non avendo in mano la certezza di ottenere una maggioranza sufficiente dal responso delle urne e che le elezioni – anche a causa del numero piuttosto alto sia delle liste – ne sono state presentate 27 – che dei candidati, non sarebbero state facili da vincere, ha preferito non parlare subito di alleanze e di rimandare la questione a dopo. Considerato il contesto esistente è stato un modo molto diplomatico di comportarsi che permetterà di ben ponderare la situazione e di non commettere dei passi falsi ed è auspicabile che sia così, ma il gioco gioco difficile ed imprevedibile della politica invita a prepararsi ad ogni evenienza.

Uno dei punti salienti del Programma elettorale che ha raccolto il maggior consenso è stato quello dei diritti civili e primo fra questi quello della parità di genere. Vien da pensare che questa volta le donne abbiano dato un contributo determinante alla vittoria e le donne intervistate su questo aspetto concordano e ne vanno orgogliose.

Le donne tunisine sono state molto presenti in queste elezioni e in molte hanno votato il Nidaa Tounes, contribuendo alla vittoria – seppur parziale – di quel partito che ha candidato candidato la più alta percentuale di donne. Il 46%, forse non è ancora abbastanza, dicono, ma sono entusiaste e, nella speranza che le cose migliorino in futuro, continueranno la loro mobilitazione in vista delle prossime elezioni presidenziali.

> Le donne tunisine sono state molto presenti in queste elezioni <

Già in occasione del Social Forum di Tunisi del 2013 si era reso evidente il ruolo da protagoniste che avevano nel processo di definizione della nuova Costituzione adottata nel gennaio 2014³, un ruolo pari, se non maggiore di quello che oggi hanno avuto definendo la nuova Tunisia che è uscita dalle urne.

L'esempio costituzionale della Tunisia e dei diritti riconosciuti alle donne già nella carta del 1956 è stato da guida per tutta l'area del Mediterraneo arabo ed è proprio a questo ruolo leader in tema di libertà femminile che il dibattito apertosi sulla "complemetarietà" della donna e scatenatosi per volontà delle forze più legate alla regola della *shari'ah* ha attentato più volte.

È da notare, tuttavia, che, mentre la grande partecipazione delle donne alle elezioni nelle aree urbane ha determinato fortemente un orientamento politico più laico ed avanzato, quella nelle zone rurali è stata ancora molto debole per diversi fattori, non ultimi la distanza dai centri abitati e i necessari mezzi economici per muoversi. C'è da augurarsi che anche loro siano ancora più presenti nella prossima tornata delle elezioni presidenziali.

Affermare, tuttavia, che il pericolo rappresentato dall'Islam radicale o che il partito di Ennahda siano stati definitivamente posti ai margini è cosa da non farsi sia perché i movimenti politici e rivoluzionari dei Paesi arabi sono difficilmente riconducibili alle nostre categorie di analisi politiche occidentali, sia perché anche la nuova Tunisia deve anche fare i conti con un numero molto consistente di volontari partiti per ricongiungersi ai militari dello stato islamico.

3. Salfi A. (2013), *Dignità, donne e democrazia al Social Forum di Tunisi*, ERE/Emilia RomagnaEuropa n.14: 100-104

SINDACATI E CONTRATTI MENO INCISIVI IN EUROPA

MARCO
TRENTINI

Due recenti articoli dello *European Journal of Industrial Relations* si occupano della sindacalizzazione e dei modelli contrattuali in Europa. Sono stati scritti da due studiosi inglesi che sono fra i massimi esperti del tema, molto noti almeno in ambito accademico: rispettivamente Jeremy Waddington dell'Università di Manchester che collabora anche con l'Etui (European Trade Union Institute) e Paul Marginson dell'Università di Warwick.

L'articolo di Waddington segue una prospettiva diversa da quelle prevalenti nella letteratura e nelle ricerche sulla sindacalizzazione. Da più di trent'anni, infatti, il dibattito verte su due questioni principali.

La prima riguarda la tendenza al calo della sindacalizzazione che viene spiegato facendo riferimento a vari fattori. Per citarne alcuni, l'andamento del ciclo economico, le trasformazioni nel lavoro sia in termini di organizzazione a livello di impresa che di rapporto di lavoro, i mutamenti valoriali di una società che, come scrive Bauman, diventa sempre più liquida. Inoltre, molti studi evidenziano le specificità nazionali per cui, se la tendenza al calo della sindacalizzazione è diffusa, essa avviene in misura diversa nei vari paesi.

Il secondo tema riguarda le strategie dei sindacati per reagire alla perdita di iscritti. Anche in questo caso vengono considerati più aspetti: la capacità di rappresentare lavoratori che tendono ad essere sottorappresentati come i precari, i giovani, le donne e i migranti; l'erogazione di servizi agli iscritti e la loro qualità, oppure i cambiamenti che vengono sintetizzati con il termine *organizing* e che affermano l'importanza per il sindacato di essere attivo anche a livello sociale e al di fuori dei luoghi di lavoro.

Waddington, invece, affronta un tema meno studiato diversamente da quello che si potrebbe pensare, vale a dire cosa spinge gli iscritti a mantenere la loro affiliazione al sindacato. Senza approfondire in questa sede gli aspetti metodologici, la ricerca si basa su un'indagine campionaria relativa ad iscritti a quattordici sindacati (singole categorie), che complessivamente (a livello di campione, non di singolo paese) rappresentano i lavoratori sia dell'industria che dei servizi. È stata svolta in dodici paesi europei (Austria, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Spagna, Svezia, Ungheria) fra il 2005 e il 2010. Per l'Italia è stato scelto un campione di iscritti alla Uilca (credito, esattorie e assicurazioni).

Sono stati esclusi dal campione degli intervistati gli iscritti che erano disoccupati o in pensione.

La domanda centrale della ricerca è quella nella quale viene chiesto di indicare le due ragioni principali per restare iscritti al sindacato. Le possibili risposte sono piuttosto varie e meritano di essere esplicitate: a) il sostegno nel caso si abbia un problema nel posto di lavoro; b) il miglioramento del salario e delle condizioni di lavoro; c) la capacità del sindacato di influenzare le scelte del governo; d) il credere nell'importanza del sindacato; e) i *benefit* offerti agli iscritti; f) la formazione sindacale; g) il garantire l'accesso alle misure di protezione della disoccupazione (riguarda Danimarca, Finlandia e Svezia dove il sindacato svolge un ruolo centrale nella gestione e nel pagamento dei sussidi di disoccupazione); h) il fatto che molti colleghi siano iscritti. Si tratta di ragioni di diverso tipo. Alcune rinviano all'attività tipica del sindacato: la tutela dei lavoratori (a), la contrattazione collettiva (b) e la sua capacità di intervenire nella formazione delle decisioni politiche (c). Altre (e, f, g) possono essere fatte rientrare fra gli incentivi selettivi, cioè non rivolti genericamente a tutti i lavoratori, ma solo a chi è iscritto al sindacato. Altre ad incentivi collettivi di tipo identitario (d). Infine vi sono ragioni legate all'appartenenza ad un gruppo (h).

Dalla ricerca risulta che la ragione principale per mantenere l'iscrizione al sindacato è il sostegno nel caso si abbia un problema sul posto di lavoro, con valori in tutti i paesi superiori al 55% e che vanno dal 56% degli iscritti alla Uilca e al Kas, un sindacato ungherese che rappresenta i lavoratori del commercio, all'86% dell'Unite, il principale sindacato inglese del settore privato. La seconda ragione per mantenere l'iscrizione al sindacato presenta una maggiore eterogeneità. Quello che varia è l'importanza relativa riconosciuta a tre risposte: il miglioramento del salario (in dieci sindacati è considerato il secondo motivo), il credere nel sindacato (in undici sindacati è il terzo motivo) e i *benefit* offerti dal sindacato.

Per Waddington questi risultati confermano che l'adesione al sindacato è legata a quelle che sono considerate le sue ragioni d'essere, vale a dire la tutela nei luoghi di lavoro e la contrattazione del salario. Importante rimane anche l'adesione su base ideologica, contrariamente a quello che spesso si pensa e che porta a ritenere che l'iscrizione al sindacato sia legata esclusivamente a ragioni strumentali.

A partire da questo quadro generale, l'articolo approfondisce anche le differenze sulla base del genere e dell'età. Anche in questo caso i risultati della ricerca sono decisamente interessanti.

Spesso nella letteratura si afferma che il fatto che le esperienze lavorative siano piuttosto eterogenee a seconda del genere, porti anche a vedere il sindacato in maniera diversa. Dalla ricerca, invece, emerge che le differenze fra uomini e donne sono piuttosto contenute. L'ordine delle ragioni principali per iscriversi al sindacato sono

simili. Le donne, però, rispetto agli uomini tendono a enfatizzare di più l'importanza della tutela nei luoghi di lavoro.

I motivi per mantenere l'iscrizione al sindacato tendono ad essere poco diversificati anche a seconda dell'età. Comunque, i più giovani riconoscono una maggiore importanza alla tutela nel posto di lavoro e sono meno spinti da ragioni ideologiche rispetto ai più anziani. Inoltre, sono meno disponibili ad impegnarsi direttamente nell'attività sindacale. I giovani, quindi, tendono ad avere un atteggiamento maggiormente strumentale nei confronti del sindacato rispetto ai lavoratori più anziani.

Nel complesso, la ricerca di Waddington mostra che l'attività nei posti di lavoro è fondamentale al fine dell'adesione al sindacato. Chiaramente, questo richiede una capacità organizzativa e una presenza nei posti di lavoro che non sempre è facile da conseguire. Il tema del miglioramento del salario, invece, si collega con i cambiamenti nella contrattazione collettiva la cui copertura si sta nel tempo riducendo, per ragioni non certo imputabili al sindacato.

Dei cambiamenti in atto nella contrattazione collettiva si occupa l'articolo di Paul Marginson. Il punto di partenza è la constatazione che la contrattazione collettiva a livello settoriale ha costituito nei paesi dell'Europa occidentale un elemento centrale della regolazione del mercato del lavoro. Oggi tende ad essere considerata, soprattutto sul versante imprenditoriale e politico, un elemento di rigidità. Per questi motivi si sta perseguendo l'obiettivo di indebolire la contrattazione collettiva a livello settoriale a favore di quella aziendale. Il processo di decentramento della contrattazione collettiva, seppur in forma diversa, ha preso avvio nei vari paesi europei a partire dagli anni '80. Sempre più diffusa è la deroga a livello d'impresa da quanto stabilito dai contratti collettivi, ad esempio attraverso le cosiddette clausole di apertura e simili.

L'attuale crisi economica rappresenta un momento critico dal momento che ha accentuato le spinte in direzione del decentramento della contrattazione, il quale secondo Marginson sta seguendo due diversi modelli. In alcuni paesi (ad esempio, la Germania, l'Austria, la Francia, la Slovenia e i paesi scandinavi) i mutamenti nella contrattazione collettiva sono stati negoziati dai sindacati e dalle organizzazioni imprenditoriali. In quelli del Sud Europa, invece, dove c'è stato il salvataggio finanziario da parte delle istituzioni internazionali (Commissione Europea, Banca Centrale Europea e Fondo Monetario Internazionale) o che, comunque, sono soggetti a una maggiore vigilanza per il loro elevato debito pubblico, di fatto i cambiamenti sono stati imposti.

Radicali sono i mutamenti nella contrattazione collettiva avvenuti in Grecia dove, ad esempio, la contrattazione aziendale può derogare da quanto stabilito dai contratti collettivi di livello superiore anche in materia di salario e di orario di lavoro. Nel 2011 è stata modificata la gerarchia fra i livelli contrattuali riconoscendo il primato a quelli

a livello aziendale. Questo è avvenuto anche in Spagna e Romania. Nel caso dell'Italia, il processo di decentramento della contrattazione collettiva che aveva preso avvio con l'accordo del 23 luglio 1993 – che, come noto, aveva definito gli ambiti e le competenze dei due livelli –, ha ricevuto impulso negli ultimi anni con l'accordo separato del 2009, quello interconfederale del 2011 e quello del 2012 (non firmato dalla Cgil). A questo si aggiungono le recenti vicende Fiat e la sua fuoriuscita da Confindustria e, quindi, dal contratto nazionale dei metalmeccanici.

Senza approfondire in questa sede il caso italiano, interessanti sono alcune considerazioni di Marginson. Innanzitutto il fatto che la crisi economica ha ulteriormente accelerato il processo di decentramento della contrattazione collettiva, il quale indebolisce ulteriormente il tentativo di sviluppare un maggior coordinamento della contrattazione collettiva a livello europeo, cosa che sarebbe, invece, auspicabile vista la tendenza al rafforzamento del governo dell'economia a favore di istituzioni sovranazionali che caratterizza l'Europa. D'altra parte, soprattutto sul versante datoriale e politico si ritiene che il decentramento della contrattazione possa favorire l'aggiustamento economico attraverso forme di fatto di svalutazione interna, come quella conseguita attraverso il contenimento dei salari che consegue alla frammentazione dei contratti. Si vogliono, invece, eliminare quelli che possono essere considerati i vincoli benefici che la contrattazione collettiva può porre alle imprese. Infatti, secondo Marginson, la contrattazione collettiva a livello centrale, favorendo un maggior coordinamento in materia di salari e di condizioni di lavoro, dovrebbe spingere le imprese a non agire solo sui salari, ma a migliorare la produttività intervenendo su aspetti come, ad esempio, l'organizzazione del lavoro, la qualificazione dei lavoratori.

Che anche Marginson rientri nella categoria degli arcaici che provano a infilare un gettone nell'i-Phone? Difficile crederlo. Piuttosto, in questo articolo mostra le contraddizioni di quanto sta avvenendo in Europa, dove a fronte di un processo di maggiore integrazione a livello economico, non si persegue un maggior coordinamento della contrattazione collettiva. Inoltre, la crisi economica spinge a seguire strategie di contenimento dei costi che, oltre a indebolire alcuni tratti del modello sociale europeo, non sembrano le migliori per garantire la ripresa.

BIBLIOGRAFIA

Marginson P. (2014), Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?, *European Journal of Industrial Relations*, OnlineFirst, aprile 2014: 1-18.

Waddington J. (2014), Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times, *European Journal of Industrial Relations*, OnlineFirst, giugno 2014: 1-17.

1. Parlare del welfare oggi significa parlare del rimescolarsi dei confini fra pubblico e privato, *non profit* e *for profit*. Poiché le miscele sono differenti da paese a paese, a volte da settore a settore, è abbastanza difficile rendere conto delle dinamiche e dei cambiamenti collegati. La complicazione principale è che il tema del mix pubblico/privato è sovraccarico di assunti, opzioni e ragioni politiche non sempre esplicite. Questo, d'altro canto, rappresenta un motivo in più per occuparsene.

2. Complice la penuria di risorse, i mix pubblico-privato guadagnano vistosamente spazio e consenso, in particolare in alcuni settori. Una formula di cui si discute molto in Italia e che conta realizzazioni significative è quella del welfare aziendale, cui fanno capo servizi a sostegno della conciliazione cura-lavoro (nidi aziendali), prestazioni sanitarie, misure assicurative per il *long-term care*, fondi pensionistici integrativi.

Con il termine "secondo welfare" viene identificata la prospettiva più generale che valorizza il ruolo dei soggetti privati in qualità non solo di erogatori ma anche di finanziatori (Maino, 2012). Un ruolo tutt'altro che residuale in Italia. Nel 2012 le fondazioni di origine bancaria vantavano un patrimonio di circa 42 miliardi di euro e hanno erogato quasi un miliardo di euro per oltre 22.000 interventi, di cui la metà circa è stata destinata a politiche di welfare (Maino, Ferrera, a cura di, 2013).

Va da sé che il contributo offerto dal privato è prezioso e può mitigare alcuni effetti deleteri della contrazione delle risorse pubbliche. Non ne vanno però sottovalutati rischi e controindicazioni. Il limite principale del welfare aziendale, che ha antecedenti importanti in alcune esperienze imprenditoriali illuminate del secolo scorso, è che rischia di rafforzare le segmentazioni e le disuguaglianze esistenti (Pavolini, Ascoli, Mirabile 2013): fra aree territoriali, perché meno sviluppato nel sud Italia rispetto al resto del paese; fra settori economici, perché presente prevalentemente nel terziario avanzato e in quello manifatturiero più forte; fra tipologie di lavoro, in quanto meno accessibile da parte di chi ha un'occupazione atipica; fra settori, perché promosso principalmente dal settore privato, meno da quello pubblico; fra posizioni lavorative, perché a goderne

sono più i lavoratori dipendenti che quelli autonomi (ibidem). Vero è che un numero crescente di progetti locali sulla coesione sociale, sull'abitare, sul lavoro sono possibili solo grazie ai finanziamenti disposti dalle fondazioni (bancarie e di comunità). Ma la natura virtuosa dell'interdipendenza fra pubblico e privato non è affatto scontata. Non si tratta solo della necessità di arginare la "naturale" propensione da parte degli attori privati a perseguire i propri interessi, parziali e particolari, e di contrastare gli intrecci fra la politica e gli interessi privati, robusti oggi non meno che in passato. Come riconoscono anche alcuni sostenitori del secondo welfare, occorre che vi sia un soggetto pubblico in grado di svolgere il proprio ruolo facendo valere gli interessi collettivi e convogliando risorse pubbliche e private in strategie adeguate a fronteggiare rischi e problemi sociali senza derogare ai valori fondativi della cittadinanza sociale, ma al contrario rilanciandoli. Quei valori, nel bene e nel male, fanno appello prima di tutto alle responsabilità pubbliche rispetto alla socializzazione di problemi e rischi inglobati nella sfera delle solidarietà istituzionalizzate. L'alternativa è che l'apporto del privato alimenti logiche al ribasso di deresponsabilizzazione pubblica nei confronti di una cittadinanza sociale che in Italia soffre già di molte fragilità. Oltre che da scongiurare per ragioni di principio, dinamiche di questo tipo renderebbero insostenibile il peso da sempre gravoso delle responsabilità familiari di protezione. In effetti, mix squisitamente nostrani sono proprio quelli che chiamano in causa le famiglie, attori tradizionalmente decisivi per il nostro welfare ma oggi alla corda. Con la crisi, si sono scaricati sulle famiglie gli effetti più problematici della scarsità della protezione nei confronti del lavoro atipico e della perdita del lavoro, una falla antica e persistente della nostra protezione sociale. Inoltre, si è accentuato il registro residuale e di "dispensazione" – anch'esso un tratto tipico – che fa dell'assistenza economica un'e-largizione per i più bisognosi (si pensi alla *social card* soprattutto nella sua prima versione) ed enfatizza una dimensione oblativa della solidarietà. Detto in breve, è diventata ancora più fragile o più remota la cittadinanza sociale.

3. Questo quadro e le sue incognite non chiamano in causa soltanto il ruolo rivestito dal soggetto pubblico. Essi infatti interrogano una dimensione pubblica più generale di quella che normalmente viene associata alla natura pubblico/statuale di enti, sistemi decisionali, settori di intervento.

In prima approssimazione, si può fare riferimento a una nozione di pubblico intesa come orientamento verso la cosa pubblica. La debolezza di questo orientamento in Italia è un problema noto. Il familismo nell'ambito della vita sociale e il clientelismo nell'ambito politico-istituzionale sono i suoi addentellati

principali. Sia la politica sia la società non hanno mai fatto sperare molto rispetto alla nostra capacità di preservare e alimentare una dimensione pubblica. La politica ha pesantemente risentito di una cultura frammentata, parrocchiale e tradizionalista (Ginsborg, 2007). Il clientelismo ha forgiato la società limitando fortemente le solidarietà orizzontali (ivi). Quanto agli orientamenti culturali, Carlo Tullio Altan (2000) è stato fra i primi a mettere a fuoco come tratto specifico la tendenza a interpretare la politica in chiave utilitaristico-individualistica o privatistica. Un tratto a suo parere riconducibile a un tradizionalismo arretrato, che è stato il terreno di coltura sia del ribellismo piccolo-borghese sia del fascismo e che spiega l'assenza di una "religione civile", cioè di un sistema di valori di cittadinanza che funga da base della convivenza sociale.

A questo insieme di problemi, che ha impregnato la nostra vita sociale e politica, si collega la configurazione peculiare del rapporto fra cittadini e istituzioni pubbliche. Le rilevazioni che Ilvo Diamanti (a cura di, 2008, 2009, 2013) conduce sistematicamente da alcuni anni ci dicono che è la sfiducia la cifra prevalente. Salvo che nel 2008, quando a seguito della crisi è cresciuta improvvisamente la domanda di intervento pubblico, in particolare per quanto riguarda l'economia e il mercato. Ma è durata poco. L'ultima rilevazione (per il 2013) registra un'accresciuta richiesta di privato nella gestione dei servizi sanitari e in quelli scolastici mentre, in parallelo, diminuisce il numero di chi chiede che lo Stato potenzi i servizi anziché ridurre le tasse. Come osserva Elena Granaglia (2011), l'insoddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi pubblici e la loro ostilità nei confronti dello Stato rischiano di saldarsi con altri fattori e processi in corso – in particolare, il taglio delle risorse – nell'irrobustire la spinta a liberarsi del welfare pubblico, ritenuto un orpello inutile oltre che insostenibile.

I problemi del pubblico, così inquadrato, non toccano soltanto lo Stato e le sue diverse funzioni e articolazioni. Ota de Leonardis (1998) ha argomentato da tempo la necessità di superare il modo tradizionale di intendere pubblico come sinonimo di statale. Il concetto di pubblico va infatti collegato ai processi attraverso i quali problemi e beni di rilevanza collettiva vengono elaborati, trattati e riconosciuti come tali. Pubblico, più precisamente, rimanda in primo luogo alla "molteplicità prospettica" (Arendt, 1958: 43), cioè alla pluralità delle voci che contribuiscono alla discussione di problemi e soluzioni e al loro riconoscimento come "affari pubblici"; e, in secondo luogo, ai dispositivi istituzionali che regolano i confronti fra gli attori e mediano la composizione di questa pluralità in qualcosa di comune riconoscibile come tale (Bifulco, de Leonardis, 2005). Dunque la

funzione di terzietà delle istituzioni è uno snodo decisivo delle mediazioni e delle regolazioni necessarie perché vi siano una dimensione e una vita pubblica.

Passato al vaglio di questo modo di intendere il pubblico, il welfare viene in luce come una congerie di fenomeni difformi. Vi ritroviamo, infatti, dinamiche che, avvalendosi di modalità di legittimazione democratica dal basso o di spinte solidaristiche della comunità, rivitalizzano le forme sociali del vivere insieme. Ma anche situazioni che accrescono l'arbitrio e il peso di interessi particolari, non sottoposti ai vincoli della mediazione istituzionale (pubblica). Per di più, le situazioni non sono univoche. Per esempio, le opzioni di stampo partecipativo che valorizzano il coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni promettono di rinviare sia la coesione sociale, sia la vita pubblica democratica ma possono mettere nell'ombra situazioni di diseguale accesso alla *voice* o l'esistenza di visioni conflittuali rispetto a cosa possa essere riconosciuto come problema collettivo, prima ancora che rispetto alle sue soluzioni (Fraser, 1997).

Anche il welfare di comunità da questa prospettiva mostra alcune ambiguità. La comunità non è di per sé garanzia di tenuta dei legami sociali dal momento che divisioni e lacerazioni ne costituiscono esperienze ricorrenti al pari di spinte cooperative. Tuttavia di frequente, in ambienti geografici e politici disparati, se ne danno per scontate le virtù, magari in contrapposizione allo Stato e ai limiti che gli vengono attribuiti. Questa tendenza è alimentata dall'attrazione per l'immediatezza e dall'estraneità od ostilità rispetto ai dispositivi della mediazione per definizione: cioè rispetto alle istituzioni (de Leonardis, 1998). Con il risultato che le definizioni dei problemi e delle soluzioni privilegiano categorie di ordine soggettivo e morale più che pubbliche, sociali e politiche. A questa moralizzazione dei legami sociali è collegato il successo registrato dalle visioni organicistiche della comunità, che le rappresentano come mondi irenici, in grado di includere gli individui nella loro totalità, senza frizioni, distanze, conflitti.

4. La dimensione pubblica del welfare, in questi termini, apre molti più interrogativi di quanto si possa affrontarne qui. Per esempio, in merito alla differenza fra concepire il lavoro come un fatto pubblico o viceversa come un fatto privato, tanto per fare riferimento al dibattito in corso sulla riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (Urbinati, 2014).

Comunque sia, del welfare pubblico e della dimensione pubblica del welfare non si può fare a meno.

Perché sul welfare oggi più che mai grava un cumulo di vecchie e nuove disuguaglianze e deprivazioni, vecchie e nuove questioni

di giustizia (de Leonardis, 1998). E le istituzioni pubbliche sono tutto quanto per il momento abbiamo perché vi sia un terzo, indispensabile perché queste questioni possano essere discusse, riconosciute e trattate come questioni di rilevanza collettiva (Bifulco, de Leonardis, 2005).

Perché c'è bisogno di un'offerta pubblica di servizi e beni di cittadinanza in grado di generare e salvaguardare uno spazio pubblico, inteso come uno "spazio di tutti e, come tale, aperto a tutti, dove i diversi si incontrano su una posizione di pari uguaglianza e si formano e si rapportano gli uni agli altri in quanto cittadini" (Granaglia, 2011: 27).

Perché il welfare pubblico in Italia ha una storia costellata di realizzazioni limitate e traguardi mancati. Una sua ulteriore ritirata, nell'attuale contesto, potrebbe avere effetti irreversibili.

BIBLIOGRAFIA

- Altan C.T. (2000), *La nostra Italia*, Milano, Bocconi Editore.
- Arendt H. (1958), *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press (trad. It. *Vita activa*, Milano, Bompiani, 1964).
- Bifulco L., de Leonardis O. (2005), *Sulle tracce dell'azione pubblica*, in Bifulco L., a cura di, *Le politiche sociali. Temi e prospettive emergenti*, Roma, Carocci: 193-221.
- de Leonardis O. (1998), *In un diverso welfare*, Milano, Feltrinelli.
- Diamanti I., a cura di (2009), *Rapporto gli Italiani e lo Stato-2009*, <http://www.demos.it>.
- Diamanti I., a cura di (2008), *Rapporto gli Italiani e lo Stato-2008*, <http://www.demos.it>.
- Diamanti I., a cura di (2013), *Rapporto gli Italiani e lo Stato-2013*, <http://www.demos.it>.
- Fraser N. (1997), *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition*, New York, Routledge.
- Ginsborg P. (2007), *L'Italia del tempo presente*, Torino, Einaudi.
- Granaglia E. (2011), Il welfare mancante. Crisi economica, domande sociali inevase, rischi emergenti, *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2: 13-31.
- Maino F. (2012), Il secondo welfare: contorni teorici ed esperienze esemplificative, *La Rivista delle Politiche Sociali*, 4: 167-182.
- Maino F., Ferrera M., a cura di (2013), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M.L. (2013), *Conclusioni* in E. Pavolini, U. Ascoli, M.L. Mirabile, a cura di, *Tempi moderni*, Bologna, Il Mulino: 241-266.
- Urbinati N. (2014), L'articolo 18 che divide la sinistra, *La Repubblica*, 1 ottobre.

LEGGERE

JEAN BAPTISTE
DEVAUX

LE NOUVEL ESPRIT DU CAPITALISME

LUC BOLTANSKY, EVE CHIAPELLO (1999), PARIS, GALLIMARD
TRADUZIONE ITALIANA : IL NUOVO SPIRITO DEL CAPITALISMO
(2014), SESTO S. GIOVANNI, MIMESIS

L'opera (densa, circa 700 pagine) scritta nel 1999 da due sociologi francesi, Luc Boltanski e Eve Chiapello, potrebbe essere considerata come la risposta a una domanda molto semplice. Ovvero, com'è possibile che ogni giorno, milione di persone si svegliano, vendono la loro forza lavoro e sacrificano il loro tempo per un "sistema assurdo"? È un sistema caratterizzato dal fatto che i lavoratori non trovano nella loro remunerazione quanto dovuto per il lavoro prodotto e dove gli stessi capitalisti sono in realtà alienati, in quanto il processo di accumulazione del capitale è senza fine, totalmente distaccato del consumo materiale, il che crea nella classe possidente una forma di subordinazione (ciò che Marx chiamava ai suoi tempi "feticismo"). Il sistema capitalista è l'espressione "dell'esigenza di accumulazione senza limite del capitale attraverso mezzi pacifici" e dello sviluppo del lavoro dipendente. Questo sistema, che si è configurato come essenziale, necessario in un mondo dove la parola «alternativa» è diventata in trent'anni sinonimo di fantasticherie, richiede, secondo Boltanski e Chiapello, uno spirito, un'ideologia (una somma di credenze condivise, secondo L. Dumont, che "giustifichi l'impegno dei diversi attori nel capitalismo"). Il loro lavoro è il frutto di dieci anni di studio sul cambiamento del capitalismo nella Francia degli anni Novanta. Si basa sullo studio della letteratura sul management e sui lavori storici e teorici prodotti sul capitalismo, sull'analisi di dati economici e soprattutto sulle inchieste sulle condizioni di lavoro in Francia dal dopoguerra alla fine degli anni '90. L'opera dei due sociologi francesi è in continuità con i lavori di Max Weber (in particolare *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, 1904). Secondo Weber, sono necessarie profonde ragioni morali per impegnarsi nel sistema produttivo capitalista. Un altro riferimento importante nel loro lavoro è Albert Hirschman (in particolare *The strategy of Economic development*, 1958). Secondo l'autore americano, il solo richiamo ai motivi personali non basta per spiegare il coinvolgimento di tante persone in un sistema che produce tante disuguaglianze. Occorre anche capire che il capitalismo cerca di legittimarsi per il suo contributo al bene comune. Il mercato, lo sviluppo degli scambi a livello mondiale, la ricerca della soddisfazione degli

interessi personali, sarebbero l'unico modo per raggiungere il bene dell'umanità: "tutto quello che genera un profitto, e che quindi serve al capitalismo è utile alla società" (Heilbroner). Per *preservarsi*, il capitalismo deve integrare tre valori senza i quali il coinvolgimento delle masse diventa impossibile. Innanzitutto, il capitalismo deve permettere al soggetto individuale di rispondere alla sua richiesta di *autonomizzazione*. L'individuo forma la sua propria identità attraverso l'attività che sviluppa nella divisione del lavoro. In secondo luogo, deve rispondere all'esigenza di *sicurezza* espressa dalla comunità coinvolta nel processo produttivo. Infatti, non è possibile che il capitalismo sia soltanto un mezzo per garantire la soddisfazione dei bisogni immediati, ma deve anche essere in grado di dare fiducia per quanto riguarda il futuro dell'individuo e quello della sua famiglia. Infine, deve rispondere all'esigenza di giustificazione in termini di bene comune. Questa predisposizione a *perseverare nel suo essere*, il capitalismo la alimenta attraverso la sua capacità di metabolizzare le critiche ricevute, e di fare in modo che la critica diventi il nuovo motore dell'attività di accumulazione. La forza di questo libro è di dare coerenza a fenomeni troppo spesso considerati come elementi diversi e scollegati. Per farlo, gli autori elaborano dei modelli teorici. Boltansky e Chiapello spiegano che, dalla nascita del capitalismo ai giorni nostri, la critica di questo sistema produttivo è sempre stata divisa in due. Fin dall'Ottocento, si è evidenziato da un lato che il capitalismo produce oppressione e una forma di disincanto del mondo (Weber, 1904 *op. cit.*); dall'altro, che produce sempre più disuguaglianze e sviluppa l'individualismo e l'egoismo. In tempi più recenti, si sviluppa invece la critica "*artistica*" del capitalismo. Questa critica ci spiega che il capitalismo produce omogeneizzazione (standardizzazione del modo di vivere, di consumare, di votare...), una perdita di senso e impone limiti all'autonomia dell'individuo. Nasce del romanticismo dell'Ottocento ed è stata portata avanti dalla voce degli artisti. Alla critica "artistica" si affianca una "*critica sociale*" che è stata interpretata dai movimenti socialisti, marxisti e sindacali. Queste due critiche hanno fatto vacillare il capitalismo, soprattutto nel decennio '68-'78 ma non sono mai state in grado di unirsi, almeno nel movimento sociale francese. Gli operai, espressione della critica sociale, sono sempre stati diffidenti rispetto agli studenti, protagonisti della critica "artistica". Boltanski e Chiapello cercano di mostrare al lettore che questo antagonismo è stato usato dal sistema dominante: consapevoli del posto chiave occupato dai quadri e dai lavoratori del terziario nel sistema produttivo in cambiamento, sensibili alle tematiche di autonomizzazione, i capitalisti hanno integrato

la critica “artistica” al sistema produttivo. Ovviamente, con un costo importante: la richiesta d’autonomia non poteva essere soddisfatta senza contropartite. È nato allora il termine *flessibilità*, la parola *attività* ha sostituito quella di *lavoro* e le strutture tradizionali (famiglia, partito, sindacato) che davano una coscienza di classe ai lavoratori sono sparite. Insomma, la critica sociale e il movimento che sosteneva le rivendicazioni del mondo del lavoro sono stati sostituiti a favore dell’integrazione della critica “artistica” nel modello capitalista. Questo nuovo spirito del capitalismo, nato anche dallo sviluppo della società “connessa”, valorizza ora gli individui in grado di essere abbastanza polivalenti e impiegabili nell’*iper-concorrenza* del mercato del lavoro.

Questo quadro, per gli autori, non è però del tutto fosco. Infatti, il libro è stato scritto nel 1999, un periodo nel quale la critica sociale trovava una forma di espressione, soprattutto attraverso i movimenti altermondialisti. Se hanno riconosciuto nella postfazione scritta nel 2008 che il loro ottimismo del 1999 era una forma di utopia, troviamo comunque nel libro di Luc Boltanski e di Ève Chiapello delle chiavi importanti per capire i cambiamenti occorsi nei discorsi che vengono a giustificare il capitalismo e i suoi corollari: accumulazione, sfruttamento, depauperamento. In altre parole, questo libro dà ai suoi lettori una visione precisa, rigorosa e scientifica della nascita e dell’espressione dell’ideologia che sostiene il sistema dominante attuale.

LEGGERE

LA FABBRICA DEL PANICO

ALBERTO
MATTEI

STEFANO VALENTI (2013), MILANO, FELTRINELLI

Al recensore che legge e cerca di trovare elementi di rilievo non può sfuggire quel senso di profonda vicinanza nei confronti dell'autore di questo libro toccante: Stefano Valenti, traduttore di origine valtellinese, al suo esordio come romanziere con *La fabbrica del panico*.

Dalla dedica, a suo papà, morto di amianto alla Breda Fucine di Sesto San Giovanni, e "a tutti gli operai del reparto aste della Breda fucine" si intuisce già qualcosa.

Vita privata e dimensione pubblica, come due anelli che si congiungono in questo romanzo di esordio. È il viaggio del figlio alla ricerca delle testimonianze, delle storie di coloro che sono sopravvissuti, fino al processo finale. Ma è anche il viaggio intimo, personale, del vedere e sentire il proprio padre che sta male. Tutto ciò si accompagna alla dimensione pubblica: è un racconto in cui si legge la consapevolezza del difficile lavoro operaio.

Ma è certamente un romanzo che "fa male", nel senso che il lettore si trova a leggere gli stati emotivi, e non solo, con cui ha fatto i conti l'autore nel corso degli anni. Con una potente capacità di entrare nei particolari attraverso la scrittura, non lasciando nulla al caso ma descrivendo con minuzia di dettaglio, Valenti fa di una storia privata un racconto collettivo, anche per la dimensione pubblica della propria memoria e della propria rielaborazione personale, rispetto alla vicenda giudiziaria che ha coinvolto il padre di Valenti e gli altri operai.

"Gli operai si ammalano facilmente. Il loro punto debole è la testa. Lo sarebbe per chiunque subisse enormi carichi di lavoro, non parlasse con nessuno per giorni, con la paura, nel caso non riuscisse a rispettare i tempi, di perdere il lavoro, lo sarebbe per chiunque vivesse sopravvivendo, soldato della guerra economica, dice Cesare"; e ancora, nei dialoghi con le altre persone coinvolte, Valenti entra dentro gli stati di salute psico-fisica di chi ha lavorato nelle fabbriche, uomini e donne. La fabbrica come esperienza negativa, un luogo duro (*"esistono gli operai ed esistono gli altri uomini, dice Cesare"*); ma la prosa di Valenti è leggera e delicata, nonostante l'analisi dei dettagli e, nel "fare male", accompagna il lettore.

Angoscia, paura e sofferenza, all'interno di un'opera che entra dentro alla propria intimità e al proprio disagio personale, con

minuziosità nello stile. C'è un senso di spossatezza e di vuoto al termine della lettura, ma anche l'orgoglio che si vede proprio nelle ultime righe del libro con le frasi riprese dal poeta e scrittore Luigi di Ruscio, *Poesie operaie* (Ediesse, Roma, 2007): *“Ai compagni con cui ho lavorato per quasi una vita: / questa notte vi ho sognato tutti / splendidamente vivi / ritornammo a rivedere / tutti gli orrori di quel reparto ridendo / non sono riusciti ad ammazzarci / siamo ancora tutti vivi / nuovi come fossimo risuscitati / non più contaminati dalla sporca morte”*.

RIPRENDERE

LA MOSTRA DI DAVID LYNCH: ARCHEOLOGIA INDUSTRIALE O RITORNO DEL RIMOSSO?

VITTORIO
BOARINI

“La borghesia... per prima ha mostrato che cosa possa l'attività umana. Essa ha creato ben altre meraviglie che le piramidi d'Egitto, gli acquedotti romani e le cattedrali gotiche...” Questa citazione dal *Manifesto del partito comunista*, scritto da Marx ed Engels nel 1848, mi è venuto alla mente visitando *The Factory Photographs*, l'affascinante mostra di David Lynch allestita presso il Mast a Bologna. Come sappiamo, infatti, per gli autori citati le meraviglie che superano le piramidi, gli acquedotti e le cattedrali sono, in primo luogo, le fabbriche industriali, di cui il regista di culto americano ha fotografato, negli anni che vanno dal 1980 al 2000, i reperti desolati in Polonia, a Berlino, Londra, New York, Los Angeles e nel New Jersey.

La mostra costituisce indubbiamente un evento straordinario per vari motivi, non ultimo l'essere del tutto inedita nel nostro paese, ma anche per la riflessione che suggerisce sulla vicenda storica che ha ridotto a rovine le “cattedrali” in cui la potenza del lavoro umano ha trasformato il mondo riproducendolo. Ma andiamo con ordine e vediamo con l'attenzione che meritano le opere esposte che, a differenza di quelle cinematografiche, sono pressoché sconosciute. Intanto va ricordato che l'autore, Palma d'oro a Cannes per *Cuore selvaggio* (1990) e Leone d'oro alla carriera a Venezia nel 2006, per citare unicamente i maggiori riconoscimenti, è anche, ma non solo, pittore e scultore (la sua prima formazione artistica avviene alla Pennsylvania Academy of Fine Arts), musicista, designer e, appunto, fotografo – ora lo possiamo constatare direttamente – di alta qualità espressa attraverso un toccante, quasi struggente, bianco e nero. Gli oltre cento scatti, alcuni di grande formato, esposti con sapienza negli spazi, elegantemente funzionali, ricavati da una fabbrica dismessa, ci descrivono un paesaggio surreal-metafisico di resti archeologici dell'età moderna, un paesaggio che sfuma, anche grazie al grigiore invernale, dalla cruda realtà della sua esistenza materiale nella morbida tonalità

fotografica e psicologica della memoria, senza attenuare, anzi rafforzando, il suo impatto percettivo. Imponenti edifici che non ci sembra adeguato definire diroccati, come diremmo di castelli medioevali, perché la loro decadenza mantiene intatta l'impronta della modernità, rivelando l'inquietante forma arcaica che la fonte stessa della modernità, la rivoluzione industriale, ha già assunto. Quando poi l'obiettivo, attraverso le porte e le finestre slabbrate e smozzicate, penetra all'interno dei muri perimetrali fatiscenti, scopriamo i reperti (cavi, grosse catene, tubature, ferraglie arrugginite) dei grandiosi impianti che costituivano il cuore pulsante di una produzione di ricchezza come non si era mai vista al mondo.

Davanti a queste immagini scopriamo che l'espressione *archeologia industriale*, usata spesso disinvoltamente, è in realtà uno spinoso ossimoro. Infatti, se il Moderno, che nel caso specifico facciamo iniziare con la rivoluzione industriale, arriva fino ai giorni nostri, cioè è anche la nostra contemporaneità, come può esservi un'archeologia del contemporaneo dal momento che l'archeologia appartiene per definizione ad un'epoca storica conclusa? La domanda è insidiosa e non si deve cedere alla tentazione di eluderla seguendo le due modalità più comuni di rimozione del problema. Cioè, in prima istanza, rifugiandoci nella rasserenante neutralità della retorica per sostenere che l'espressione in oggetto è una metafora, con la quale si sottolinea soltanto come le fabbriche, che funzionavano a pieno ritmo fino alla seconda metà del secolo scorso, sono fisiologicamente superate dalle "magnifiche sorti e progressive". In subordine, ricorrendo alla discutibile categoria del post-moderno o post-industriale, come se gli apparati elettronici e gli impianti tecnologicamente sofisticati non fossero più delle industrie, ma delle "realtà virtuali".

Rifiutando la rimozione del problema ci troviamo di fronte a una questione molto complessa, come ci viene confermato se dalle fotografie – delle quali dobbiamo segnalare le trentaquattro esposte al Mast in anteprima mondiale e raccolte in un catalogo – passiamo agli altri elementi che completano la mostra. Una videoinstallazione sonora, che ci perseguita ossessivamente al ritmo cadenzato di colpi di maglio; la selezione dei primi cortometraggi girati da Lynch e noti solo agli specialisti; il video, offerto a chi ha presenziato all'inaugurazione della mostra, sulla performance realizzata nel 1990, dal significativo titolo *Industrial Symphony N.1*, dove si rappresenta *Il sogno del cuore spezzato*, interpretato da Nicolas Cage e Laura Dern. Né possiamo trascurare la proiezione di *The Elephant Man*, un'opera fra le più significative del regista (che ha voluto essere presente per l'occasione), la quale ha consentito di constatare come il tema del lavoro serpeggiasse già in quell'opera del 1980, anno in cui Lynch ha iniziato a fotografare le fabbriche morte.

Tutto ciò è parso a noi confermare il significato della citazione iniziale e cioè che l'elemento fondamentale del Moderno è il lavoro, inteso come creatività umana, attività pratico-sensibile, produzione di ricchezza e trasformazione del mondo. Ma le fabbriche, i monumenti dell'età industriale, che del lavoro sono state e *sono* l'espressione più pregnante, incombono sul nostro presente nel più completo abbandono. Abbiamo ben chiaro che il dispiegarsi dell'Età della tecnica, altra espressione appropriata per definire il Moderno, le ha riconvertite e sostituite spesso con apparati tecnologicamente avanzatissimi: il Mast stesso, inserito in un contesto di imprese altamente innovative, ne costituisce un esempio rilevante. Ma nonostante ciò, quelle rovine angosciose, che la mostra ha avuto il merito di presentarci come un ritorno del rimosso, rivelano – considerate nell'odierno contesto sociale – la patologia del capitalismo contemporaneo, la insanabile contraddizione di un'epoca che, assieme a una straordinaria evoluzione tecnologica, coltiva la tendenza mortifera a eliminare il lavoro. Proprio a partire dagli anni Ottanta, infatti, con l'affermarsi del neo-liberismo, comincia a consolidarsi la propensione funesta a produrre danaro anziché ricchezza, a far prevalere la finanza contro l'economia reale, a investire in borsa anziché nell'industria. Questa perversione che affligge implacabilmente l'essere sociale trova anche connessioni, apparentemente paradossali, con l'alta tecnologia che, attraverso un'automazione oggettivamente utilizzata in funzione antisociale, concorre alla sottrazione di spazio alle forze del lavoro. Ecco perché le fabbriche abbandonate ci appaiono sostanzialmente come simboli della pulsione di morte che attraversa la società in cui viviamo, una pulsione originata dalla tendenza a rimuovere il lavoro, fonte della vita e termine ineliminabile del necessario conflitto sociale.

IL PANE DELLA POESIA

Ci sono stati, ed è confortante, autori che per comprendere veramente una condizione hanno scelto di entrarci dentro. È il caso di Simone Weil, che nel 1934, malgrado le sue origini (è figlia di un medico ebreo alsaziano e sorella del matematico André Weil) decide di lavorare nelle officine Renault di Parigi e registra poi in un *Diario di fabbrica* le sue giornate.

I suoi appunti, le lettere e i saggi scritti tra il 1934 e il 1942, vengono pubblicati postumi dalle edizioni Gallimard in una raccolta che verrà intitolata *“La condizione operaia”*¹. La sua stessa partecipazione alla guerra civile in Spagna nel '36 grazie a un lasciapassare da giornalista, rientra in questo desiderio di sperimentare in prima persona la situazione di miliziani e contadini. Dell'anno di lavoro in fabbrica così la Weil descrive il senso di schiavitù in una lettera inviata all'amica sindacalista Albertine Thevenon: *“La coscienza della mia dignità e il rispetto di me stessa sono state radicalmente spezzate, in due o tre settimane, sotto i colpi di una costrizione brutale e quotidiana. E non credere che ne sia conseguito in me qualche moto di rivolta. No; anzi, al contrario, quel che meno mi aspettavo da me stessa: la docilità. Una docilità di rassegnata bestia da soma. Mi pareva d'esser nata per aspettare, per ricevere, per eseguire ordini – di non aver mai fatto altro che questo. Non sono fiera di confessarlo. È quel genere di sofferenza di cui nessun operaio parla; fa troppo male solo a pensarci”*².

I fattori della schiavitù – dice sempre nella lettera – sono la rapidità dei gesti da compiere che vietano *“non solo la riflessione, ma persino la fantasticheria”* e gli ordini a cui bisogna piegarsi e fanno sì che *“il pensiero si accartocci, si ritragga, come la carne si contrae dinanzi al bisturi”*.

In *Prima condizione di un lavoro non servile* – da cui sono tratte, salvo diversa indicazione, le prossime citazioni – la Weil paragona infatti questo sentire a quello antico in cui schiavi erano i vinti che, avendo atteso il colpo di grazia in battaglia, venivano all'ultimo istante risparmiati, ma a costo di una terribile sopravvivenza. (*“Momenti di orrore in chi, disarmato sotto la spada del vincitore, era risparmiato. In cambio della vita che gli era lasciata, egli doveva consumare da schiavo la sua energia nelle fatiche, per*

1. Si fa riferimento all'edizione SE, Milano, 2003.

2. La lettera è presente nella raccolta *“La condizione operaia”*.

tutto il giorno, tutti i giorni, senza poter sperare nulla se non di non essere ucciso o frustato. Gli antichi dicevano che, quando era stato fatto schiavo, gli era stata tolta la metà dell'anima").

Dell'amarezza incancellabile di questa esperienza, la Weil salverà la possibilità di sperimentare una reale fratellanza: *"Un sorriso, una parola di bontà, un contatto umano hanno più valore delle più devote amicizie fra i privilegiati grandi e piccoli. Solo là si conosce che cos'è la fraternità umana"*.

Approfondendo la riflessione e distaccandosi dalla visione di Marx che, nell'*homo faber*, scorge la possibilità di una condizione appagante di arricchimento del lavoro, la Weil ne sottolinea invece la grande sofferenza e costrizione. A questo stato, ella oppone alcuni rimedi.

Uno degli elementi individuati è la consapevolezza del proprio gesto in relazione all'intero processo produttivo, alla sua utilità, come pure la possibilità critica sul prodotto finale.

L'altro è l'importanza di una visione poetico-simbolica del lavoro che ne trasfiguri il significato. Leggendo i suoi pensieri capiamo di trovarci al cospetto di una verità, giacché senza giri di parole, essi vanno dritti al cuore delle cose. È difficile essere semplici e credo che la verità debba comprendere sempre un lato utopico, giacché la nostra natura non partecipa solo del terrestre, ma di dimensioni più sottili, sicché quando quel lato manca o non è sufficientemente contemplato, s'avverte un senso di cecità, d'angustia e allo stesso tempo la coscienza di non aver liberato la molteplicità dei possibili, di non aver sognato più in grande. Dunque la Weil scrive: *"Questo vuoto pesante fa soffrire. (...) Non fa morire, ma è forse doloroso quanto la fame. Forse anche più. Forse sarebbe letteralmente vero dire che il pane è meno necessario di quanto lo sia un rimedio a questo dolore. (...) E una sola cosa rende sopportabile la monotonia: una luce d'eternità. La bellezza. C'è un solo caso in cui la natura umana sopporta che il desiderio dell'anima si volga non verso quel che potrebbe essere o quel che sarà, ma verso quel che esiste. Questo caso è la bellezza. Tutto quel che è bello è oggetto del desiderio, ma non si desidera che sia diverso, non si desidera mutarvi nulla(...) Si guarda con desiderio il cielo stellato di una notte limpida e si desidera unicamente lo spettacolo che già si possiede. Perché il popolo è costretto a portare tutto il suo desiderio su quel che già possiede, la bellezza è fatta per lui (...) La poesia è un lusso per altre condizioni sociali; il popolo ha bisogno di poesia come di pane. Non già la poesia racchiusa nelle parole (...) ha bisogno che sia poesia la sostanza quotidiana della sua stessa vita"*.

Questo aspetto poetico fa venire in mente la ritualità codificata dell'esperienza zen, in cui la ripetizione precisa di gesti, anziché condurre ad un'alienazione, crea invece un tipo di percezione e

attenzione più complessa e profonda. In questo senso il lavoro aiuterebbe a compiere quella trasfigurazione poetico-simbolica del mondo, proprio attraverso l'interazione tra gesto, azione e realtà. La Weil, infatti, parla di una qualità *riflettente* insita nella materia, essa stessa trascendente senza che si tenti di aggiungerle qualità arbitrarie e, con un esempio che ricorda il buddismo, invita *‘a pulire lo specchio per leggere i simboli che fin dall’eternità sono iscritti nella materia’*.

Lo sfondo a cui si fa qui riferimento è ovviamente mistico e anche in questo la Weil si distacca da Marx di cui in un articolo *“Sulle contraddizioni del marxismo”*³ aveva scritto che egli, il *non conformista*, s’era lasciato andare *“ad un inconsapevole conformismo e alle superstizioni più infondate della sua epoca, cioè il culto della produzione e la credenza cieca nel progresso”*.

L’attenzione che il lavoro dovrebbe sviluppare è quindi spirituale *“La pienezza dell’attenzione non è altro che la preghiera”*. I gesti potrebbero essere esercizio in cui si manifesta appieno la capacità umana di esperire *“quella facoltà trascendente che sola ha valore”*.

L’altro elemento individuato per uscire dalla condizione servile è la formazione, un’educazione cioè che non eserciti soltanto la *mente che ragiona*, ma che formi anche quell’*attenzione intuitiva* a cui si devono *“un’arte perfettamente bella, scoperte scientifiche veramente luminose e nuove, una filosofia che vada verso la saggezza, un amore del prossimo veramente caritatevole”*.

Punto di incontro, infatti, tra il lavoro manuale e quello dell’intelletto è la contemplazione. Sempre parlando di formazione, la Weil indica anche cosa andrebbe evitato. *“Delitto è impedire alla poesia di cristallizzarsi intorno alle sofferenze”*, di eccitare il desiderio del superfluo tra contadini e operai, di sostituire ad un’organizzazione pratica, l’arbitrio del comando. Ma il peggiore delitto è per la Weil uccidere nell’animo *“quella facoltà che fonda la radice di ogni vocazione sovranaturale”*. In questo senso un lavoro taylorizzato in cui la velocità esclude ogni pensiero andrebbe abolito.

La formazione mi sembra uno dei punti importanti e attuali di questa riflessione, in un momento in cui essa troppo spesso viene affidata ad ‘esperti’ di dubbia esperienza sia teorica che pratica, sicché seguirne i corsi diventa un obbligo, sentito dai lavoratori come superfluo, a cui bisogna, seppur di malavoglia, sottoporsi. Accade che in questi corsi (non di rado lautamente finanziati) uno apprenda nozioni così astratte da risultare inutilizzabili e resti solo laddove si tratta davvero di risolvere un problema. Una formazione che non riesca a trasmettere la forza simbolica di un’opera, come in essa si concentrino nel tempo errori e speranze, risulta, nella migliore delle ipotesi, inutile,

3. Ora in *Oppressione e Libertà*, Milano, Edizioni di Comunità, 1956.

laddove tramandare un mestiere dovrebbe essere (nell'ottica che qui ci viene suggerita) trasformazione del quotidiano in destino, bellezza...

La lettura di questi testi è piena di spunti che purtroppo è difficile riassumere tutti in poco spazio. Voglio però far osservare che la Weil conclude il suo saggio con l'immagine della festa. Se scopo della società non è soltanto ridurre le sofferenze, ma puntare ad una gioia, la *poesia sovranaturale* che dovrebbe illuminare la vita di chi lavora andrebbe ogni tanto scandita da "*feste splendide, indispensabili a quell'esistenza come le pietre miliari a chi marcia*".

Questa lettura sarebbe più che mai urgente in tempi di passioni fredde e sogni circoscritti, giacché una politica che si sia mutilata di quella potenza immaginativa, trasfiguratrice, che è sempre stata croce e delizia della nostra razza, si riduce alla fine a bega di condominio, le questioni sono percepite in modo più stretto, più spento, proprio mentre nuove schiavitù prepotentemente s'affermano e manca la vista per tornare a guardare veramente tra le crepe di quanto accade.

Se il sopruso, lo sfruttamento, la disuguaglianza sociale e l'incapacità di uscire dalla trappola dell'individualismo compongono, e forse comporranno sempre, il cuore di tenebra delle nostre società, far sì che a nessuno '*venga tolta la metà dell'anima*' dovrebbe restare il grande sogno di una politica e di un'educazione che non rinuncino ad inseguirlo, barattandone la sfida in cambio di facili tornaconti.

VOLKER
TELLJOHANN

GLOBALIZZAZIONE E COOPERAZIONE FRA SINDACATI A LIVELLO TRANSNAZIONALE

Nell'ambito dell'accordo di cooperazione fra l'IG Metall di Wolfsburg e la Fiom Bologna e Emilia-Romagna il 14/15 ottobre 2014 ha avuto luogo il convegno *L'internazionalizzazione dell'economia come sfida per le relazioni industriali*. Durante il convegno Fiom e IG Metall hanno convenuto che nell'era dell'organizzazione della produzione su scala globale e della libera circolazione dei capitali, che ha comportato frammentazioni senza precedenti nella società moderna, con la conseguente destabilizzazione economica-sociale anche in paesi europei che tradizionalmente hanno ricoperto un ruolo di leader nella produzione manifatturiera, risulta necessario da parte dei sindacati, intraprendere percorsi di collaborazione e cooperazione, che vanno oltre i confini nazionali.

L'obiettivo principale è contrastare la strategia, troppo spesso adottata dalle aziende multinazionali, di mettere in competizione tra loro i lavoratori di stabilimenti situati in diversi paesi, giocando al ribasso in materia di salari e diritti in nome della competizione con i paesi a più basso costo del lavoro. Sulla base di questa riflessione Fiom Bologna e Emilia-Romagna, da un lato, e l'IG-Metall di Wolfsburg, dall'altro lato, hanno deciso di promuovere lo scambio di esperienze tra le organizzazioni sindacali. Il principale punto di partenza per questo scambio è rappresentato dalla cooperazione sindacale già esistente fra la Lamborghini e la Ducati, per la parte italiana, e la sede del gruppo Volkswagen a Wolfsburg, per la parte tedesca.

È da tener presente che Lamborghini e Ducati rappresentano probabilmente le esperienze più avanzate nell'ambito di una presenza tedesca capillarmente diffusa in Emilia-Romagna: su 651 imprese a partecipazione estera sono 144 quelle partecipate da capitali tedeschi. Territorialmente sono concentrate nelle province di Bologna, Modena e Parma. Dal punto di vista della loro attività queste imprese fanno capo soprattutto all'industria automobilistica, al *packaging*, alla meccanica agricola, al biomedicale e all'industria alimentare.

Se oggi soprattutto la Lamborghini è considerata un caso caratterizzato da esperienze di partecipazione che vanno oltre la media regionale e nazionale questo è dovuto anche all'impatto degli Accordi aziendali transnazionali (Aat) firmati con il gruppo Volkswagen.

Dal 2002 ad oggi ne sono stati firmati sei. Nel 2002 il management centrale, il Comitato aziendale mondiale del gruppo e la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM) hanno firmato una *Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali in Volkswagen (Carta Sociale)*. Questa Dichiarazione fa riferimento alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. L'ambito di validità di questo accordo è costituito da tutti i paesi e le regioni rappresentate nel Comitato aziendale mondiale del gruppo Volkswagen. I diritti sociali fondamentali e i principi descritti in questa dichiarazione rappresentano la base della politica aziendale di Volkswagen. Una versione rivista della *Carta Sociale* è stata siglata l'11 maggio 2012: in questa versione si invitano anche le aziende che collaborano con il gruppo a prendere in considerazione la *Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali*. In più nel 2004 è stato siglato un accordo sulla *Politica di Salute e Sicurezza*, seguito nel 2005 da una *Dichiarazione d'intenti relativa alla cooperazione e agli scambi d'informazioni con i rappresentanti dei lavoratori di Volkswagen Cina*.

Nel 2006 fu varata una dichiarazione sui *Requisiti per uno sviluppo sostenibile in rapporto alle relazioni con i partner in affari*: in questo caso l'ambito di riferimento è rappresentato da tutti i fornitori di primo livello del gruppo Volkswagen. L'accordo prevede che i fornitori abbiano l'obbligo di garantire misure adeguate di protezione ambientale e degli standard per quanto riguarda i diritti dei lavoratori. Il contenuto di questi requisiti per i fornitori, relativi a uno sviluppo sostenibile, è basato sulle linee guida interne al gruppo, sulle politiche ambientali e sui conseguenti obiettivi ambientali, sulla politica in materia di salute e sicurezza e sulla dichiarazione sui diritti sociali e le relazioni industriali.

Nel 2009 è stata inoltre siglata la *Carta globale dei Rapporti di Lavoro*, finalizzata allo sviluppo delle relazioni industriali a livello aziendale. Infine, nel 2012 è stato firmato un altro accordo transnazionale sul tema della somministrazione di lavoro all'interno del gruppo.

È importante notare che in generale tutte le negoziazioni avvengono a livello globale e pertanto gli accordi sono siglati dalla Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici e dal 2012 da IndustriALL Global Union. Gli organi di rappresentanza dei lavoratori che siglano gli accordi sono il Comitato aziendale mondiale e il Comitato aziendale europeo.

Visto che il processo di negoziazione a livello transnazionale fra il 2002 il 2012 ha prodotto sei testi possiamo concludere che nel gruppo Volkswagen le negoziazioni transnazionali siano diventate un'attività consolidata. È inoltre necessario sottolineare come il contenuto degli accordi, nel corso degli ultimi dieci anni, sia diventato sempre più specifico. Partendo da una dichiarazione sui diritti sociali fondamentali, gli accordi successivi hanno trattato questioni

più particolari quali la salute e sicurezza dei lavoratori, i rapporti con i partner, la partecipazione e infine la somministrazione di lavoro. Sono infatti questi gli accordi che nel contesto italiano hanno trovato maggiore applicazione.

La *Carta Globale dei Rapporti di Lavoro*, siglata il 29 ottobre 2009 nel gruppo Volkswagen, rappresenta oggi un pilastro importante per le relazioni industriali in varie affiliate del gruppo Volkswagen in Italia, poiché vi si stabiliscono dei diritti di partecipazione di vasta portata per i rappresentanti dei dipendenti. La Carta stabilisce le linee guida della partecipazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori in tutti i singoli stabilimenti dell'intero gruppo. Concordata tra gli organismi di rappresentanza dei dipendenti a livello europeo e globale, il management centrale e la Federazione Internazionale dei Sindacati metalmeccanici è stata siglata nel corso del meeting del Comitato globale del gruppo.

I diritti di partecipazione sono articolati su tre livelli: il diritto a ricevere le informazioni, i diritti di consultazione e i diritti di codeterminazione.

Secondo la Carta il diritto all'*informazione* implica che i rappresentanti locali dei lavoratori hanno diritto a ricevere informazioni esaurienti e tempestive in maniera da essere in grado di comprendere i termini di una data questione e formarsi un'opinione in merito. 'Tempestivamente' significa che le informazioni devono essere fornite all'inizio di un qualsiasi processo di pianificazione, mentre 'esauriente' significa che tutti gli aspetti e i dati rilevanti debbono essere trasmessi in forma comprensibile. Le informazioni, inoltre, debbono essere state fornite preventivamente, vale a dire prima che una qualsiasi misura sia applicata.

Il diritto alla *consultazione* si riferisce alla necessità di un dialogo attivo tra i rappresentanti locali dei lavoratori e il management. Lo scopo della consultazione è di fornire ai rappresentanti dei lavoratori la possibilità di prendere iniziative o di contestare una data questione, argomento o circostanza e, se del caso, discutere su come prevenirne gli effetti negativi. La consultazione deve avvenire prima che una qualsiasi misura sia applicata.

Il diritto alla *codeterminazione* implica che i rappresentanti locali dei lavoratori possono approvare, controllare e prendere delle iniziative nell'ambito di qualsiasi attività decisionale o responsabilità condivisa. L'approvazione deve essere richiesta prima che una qualsiasi misura sia applicata.

Al fine di garantire dei reali processi di partecipazione, l'azienda è tenuta a fornire informazioni regolari e tempestive ai rappresentanti dei lavoratori relativamente a situazione economica, pianificazione delle strategie, singolo prodotto, programmazione a medio termine, prodotti e investimenti.

L'accordo prevede inoltre delle assemblee annuali nelle varie

sedi, dove il management e i rappresentanti dei lavoratori discutono dello sviluppo dello stabilimento in questione rispetto al periodo di programmazione e con particolare riferimento alle prospettive occupazionali. La *Carta Globale dei Rapporti di Lavoro* stabilisce i diritti di partecipazione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori nelle seguenti aree: risorse umane e questioni sociali; organizzazione del lavoro; sistemi salariali; informazione e comunicazione; formazione professionale e corsi di aggiornamento; sicurezza e salute; *controlling*; sostenibilità sociale ed ecologica.

È necessario sottolineare che relativamente ai primi sei punti, in relazione agli argomenti specifici, la Carta prevede altresì diritti di codeterminazione. Solamente per gli ultimi due punti la partecipazione è limitata a diritti di informazione e consultazione. Per garantire dei processi di partecipazione basati su delle competenze, la Carta prevede anche il diritto dei consigli di fabbrica di avvalersi di consulenze esterne. Inoltre garantisce agli organi di rappresentanza dei lavoratori il diritto a tenere delle assemblee con i lavoratori fino a un massimo di quattro volte l'anno. In almeno uno di questi incontri il management è tenuto a informare i lavoratori relativamente alla situazione economica, allo sviluppo del sito in questione e agli sviluppi sui temi delle risorse umane e delle questioni sociali.

Tutte le spese relative all'attuazione e all'applicazione della Carta debbono essere sostenute dall'azienda, inclusi i costi del materiale e delle attrezzature necessarie alle strutture di rappresentanza, compresi i costi di formazione e i servizi di consulenza esterna ai delegati.

Sebbene non ci sia l'intenzione di esportare il modello tedesco di codeterminazione, pare che ci sia almeno l'intenzione di diffonderne lo spirito. La Carta fornisce una struttura vincolante entro la quale sviluppare ulteriormente le relazioni industriali esistenti in uno spirito di gestione collaborativa senza comunque escludere il conflitto.

In quest'ottica si riconoscono e si prendono in considerazione i legittimi interessi di entrambe le parti per stabilire forme di collaborazione fattibili. Questo criterio implica inoltre che entrambe le parti in causa debbano avere un approccio costruttivo con l'obiettivo di perseguire da un lato il successo economico e dall'altro la sicurezza occupazionale e il welfare dei lavoratori.

In Italia il processo di implementazione della Carta ha coinvolto finora la Lamborghini, l'Italdesign Giugiaro e l'organizzazione di vendita, la Volkswagen Group Italia, con sede a Verona. Vale a dire che sono state coinvolte sia le organizzazioni sindacali dei metalmeccanici che quelle del commercio. Nel caso della Ducati

che è stata acquisita dalla Volkswagen solo nel 2012, il processo di implementazione della Carta ha avuto inizio nell'ambito della contrattazione aziendale del 2014.

Se l'implementazione della Carta dei rapporti di lavoro ha avuto un impatto importante sulle relazioni industriali negli stabilimenti delle affiliate del gruppo Volkswagen, in prospettiva anche l'applicazione della dichiarazione del 2006 sui *Requisiti per uno sviluppo sostenibile in rapporto alle relazioni con i partner in affari* dovrebbe trovare maggiore applicazione. Secondo la Fiom di Bologna e dell'Emilia-Romagna e l'IG Metall di Wolfsburg la cooperazione non si può concentrare solo sulle aziende che fanno parte del gruppo Volkswagen, ma si deve invece estendere su tutta la catena del valore dell'industria automobilistica presente sui rispettivi territori. Sarà quindi questo uno dei temi prevalenti da approfondire nell'ambito della cooperazione a partire dal 2015.

GLI AUTORI

ALESSANDRO ARRIGHETTI UNIVERSITÀ DI PARMA
ELOISA BETTI ASSEGNISTA DI RICERCA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
LAVINIA BIFULCO UNIVERSITÀ MILANO BICOCCA
VITTORIO BOARINI DOCENTE DI CINEMA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
VANDO BORGHI UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
CRISTINA BRASILI UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
ROBERTO BUONAMICI RICERCATORE
VINCENZO COLLA SEGRETARIO GENERALE CGIL EMILIA-ROMAGNA
GIANLUCA DE ANGELIS DOTTORANDO, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DAVIDE DAZZI RICERCATORE IRES EMILIA-ROMAGNA
CARLO DE MARIA ASSEGNISTA DI RICERCA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
JEAN BAPTISTE DEVAUX UNIVERSITÀ DI GRENoble
DANIELE DIECI CAMERA DEL LAVORO DI MODENA
CARLO FONTANI RICERCATORE IRES EMILIA-ROMAGNA
DANIELA FREDDI RICERCATRICE IRES EMILIA-ROMAGNA
STEFANO GALLO, ASSEGNISTA DI RICERCA, ISSM-CNR NAPOLI
DIEGO GANDOLFO DOTTORE DI RICERCA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
FRANCESCO GARIBALDO SOCIOLOGO
ELISA GIOVANNETTI ASSESSORA ALLA CULTURA, POLITICHE GIOVANILI, TURISMO, PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE, COMUNE DI FORLÌ
ASSUNTA INGENITO LAUREATA IN SOCIOLOGIA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
LORIS LUGLI DIRETTORE RESPONSABILE ERE/EMILIAROMAGNAEUROPA
MARCO MARRONE DOTTORANDO, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
FEDERICO MARTELLONI UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
ALBERTO MATTEI ASSEGNISTA DI RICERCA, UNIVERSITÀ DI VERONA
GILBERTO MAZZOLI STORICO
CESARE MINGHINI PRESIDENTE IRES EMILIA-ROMAGNA
AUGUSTO NINNI UNIVERSITÀ DI PARMA
SIMONETTA PONZI SEGRETARIA REGIONALE CGIL EMILIA-ROMAGNA
ANNA SALFI SEGRETARIA REGIONALE CGIL EMILIA-ROMAGNA
GIULIANA SANGRIGOLI LAUREATA IN SOCIOLOGIA, UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
CHIARA SEBASTIANI UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
VOLKER TELLJOHANN RICERCATORE IRES EMILIA-ROMAGNA
MARCO TRENTINI UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
TIZIANA MARIA VERDE INSEGNANTE, SCRITTRICE
GILDA ZAZZARA ASSEGNISTA DI RICERCA, UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA



IN
QUESTO
NUMERO

EDITORIALE

**INVESTIRE IN CULTURA:
UN BILANCIO E UN AUSPICIO**

BORGHI, LUGLI, MINGHINI

L'INTERVISTA

VINCENZO COLLA

I TEMI

**LAVORI COGNITIVI E SINDACATO:
RIFLESSIONI DA UNA RICERCA**

BUONAMICI, DAZZI, DE ANGELIS, DIECI, FONTANI, MARRONE

CULTURA NELLE CITTÀ

GIOVANNETTI, MAZZOLI, SANGRIGOLI

**LA TRASFORMAZIONE SILENZIOSA
DELLA MANIFATTURA**

ARRIGHETTI, FREDDI, GARIBALDO, NINNI

**LAVORO, SINDACATO E PICCOLE IMPRESE
NEGLI ANNI '70**

BETTI, DE MARIA, GALLO, ZAZZARA

ARGOMENTI APERTI

INGENITO, MARTELLONI, PONZI, SALFI

RIFLESSIONI

BIFULCO, BRASILI, GANDOLFO, SEBASTIANI, TRENTINI

LE RUBRICHE

BOARINI, DEVAUX, MATTEI, TELLJOHANN, VERDE