

mondoperaio

rivista mensile fondata da pietro nenni

6

10 giugno 1985

maglie > carniti > de michelis > craveri

sindacato ieri e domani

benvenuto > baglioni > treu > morese > sapelli > mattina

buona scuola

benadusi > monaco

pero > bianchi > cazzola > busacca > conti > miniati
sabattini > panzarella > ballistreri > salvatore > romano
rolando > giuliani > covatta

giugno 2015



Direttore Luigi Covatta

Comitato di direzione

Genaro Acquaviva, Alberto Benzoni, Luigi Capogrossi, Simona Colarizi, Antonio Funicello, Pio Marconi, Corrado Ocone, Luciano Pero, Cesare Pinelli, Mario Ricciardi, Stefano Rolando.

Segretaria di redazione Giulia Giuliani

Collaborano a Mondoperaio

Paolo Allegrezza, Salvo Andò, Federigo Argentieri, Domenico Argondizzo, Antonio Badini, Valentino Baldacci, Maurizio Ballistreri, Antonio Banfi, Giovanni Bechelloni, Luciano Benadusi, Felice Besostri, Paolo Borioni, Enrico Buemi, Giampiero Buonomo, Dario A. Caprio, Giuliano Cazzola, Stefano Ceccanti, Luca Cefisi, Enzo Cheli, Zeffiro Ciuffoletti, Luigi Compagna, Carlo Correr, Piero Craveri, Bobo Craxi, Biagio de Giovanni, Edoardo Crisafulli, Gianni De Michelis, Giuseppe De Rita, Mauro Del Bue, Danilo Di Matteo, Emmanuele Emanuele, Marcello Fedele, Aldo Forbice, Federico Fornaro, Francesca Franco, Valerio Francola, Ernesto Galli della Loggia, Vito Gamberale, Tommaso Gazzolo, Marco Gervasoni, Gustavo Ghidini, Ugo Intini, Massimo Lo Cicero, Emanuele Macaluso, Gianpiero Magnani, Bruno Manghi, Michele Marchi, Pietro Merli Brandini, Matteo Lo Presti, Matteo Monaco, Enrico Morando, Riccardo Nencini, Piero Pagnotta, Giuliano Parodi, Gianfranco Pasquino, Claudio Petruccioli, Giovanni Pieraccini, Carmine Pinto, Gianfranco Polillo, Paolo Pombeni, Marco Preioni, Mario Raffaelli, Paolo Raffone, Giorgio Rebuffa, Giuseppe Roma, Gianfranco Sabattini, Giulio Sapelli, Giovanni Scirocco, Luigi Scoppola, Iacopini, Carlo Sorrentino, Celestino Spada, Giuseppe Tamburrano, Giulia Velotti, Tommaso Visone, Bruno Zanardi, Nicola Zoller.

Le immagini di questo numero sono tratte da Roma Moderna e Contemporanea dal Cielo dell'architetto Giuseppe Anfuso

Direzione, redazione, amministrazione, diffusione e pubblicità

00186 Roma - Via di Santa Caterina da Siena, 57
tel. 06/68307666 - fax. 06/68307659
mondoperaio@mondoperaio.net
www.mondoperaio.net

Impaginazione e stampa

Ponte Sisto - Via delle Zoccollette, 25 - 00186 Roma

© Mondoperaio Nuova Editrice Mondoperaio Srl

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Oreste Pastorelli

Riproduzione vietata senza l'autorizzazione dell'editore. Il materiale ricevuto anche se non pubblicato non si restituisce.

Ufficio abbonamenti Roberto Rossi

Abbonamento cartaceo annuale € 50
Abbonamento cartaceo sostenitore € 150
Abbonamento in pdf annuale € 25
Singolo numero in pdf € 5

Per sottoscrivere o rinnovare l'abbonamento con carta di credito o prepagata sul sito: mondoperaio.net

oppure tramite c/c postale n. 87291001 intestato a Nuova Editrice Mondoperaio srl
Via di Santa Caterina da Siena, 57 - 00186 Roma
oppure bonifico bancario codice IBAN IT46 2076 0103 2000 0008 7291 001 intestato a Nuova Editrice Mondoperaio Srl

Aut. Trib. Roma 279/95 del 31/05/95

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 03/06/2015

mondoperaio

rivista mensile fondata da pietro nenni

6

giugno 2015

>>>> sommario

editoriale 3

Luigi Covatta Consenso

sindacato ieri e domani 5

Antonio Maglie Il referendum rimosso

Pierre Carniti Buon senso e pregiudizio

Gianni De Michelis La scala mobile e il resto

Piero Craveri Una sconfitta epocale

sindacato ieri e domani / prospettive 19

Giorgio Benvenuto Le sette piaghe del sindacato

Guido Baglioni Un grande futuro dietro le spalle

Tiziano Treu Oltre il Novecento

Raffaele Morese La coalizione riformista

Giulio Sapelli L'esempio di Lazzaro

Enzo Mattina La stessa protesta per sette riforme

sindacato ieri e domani / contrattazione 41

Luciano Pero Innovazione e contrattazione

Giuseppe Bianchi Modesta proposta per la ripresa

Giuliano Cazzola Il rimedio peggiore del male

sindacato ieri e domani / welfare 53

Bruno Busacca La regia delle politiche attive

Federico Conti Semplificare il sistema

Silvano Miniati Cose da fare e cose da non fare

Gianfranco Sabattini Se il pasto è gratis

Vito Panzarella Un modello che funziona

sindacato ieri e domani / tutele 71

Maurizio Ballistreri Il futuro delle relazioni industriali

Antonio Salvatore Non di solo Jobs Act

sindacato ieri e domani / capitale umano 79

Luciano Benadusi La nave è salpata, la rotta è incerta

Matteo Monaco Fra cielo e terra

aporie 93

Antonio Romano La genesi del cretino

biblioteca/schede di lettura 95

Stefano Rolando La morale del torneo

le immagini di questo numero 96

Laura Moro Giuseppe Anfuso: Fotografie dal cielo

www.mondoperaio.net

Consenso

>>>> Luigi Covatta

L'anno scorso, dopo le elezioni europee, Ernesto Galli della Loggia osservava sul *Corriere della Sera* che “un immediato successo elettorale” non sempre si traduce “in qualcosa di più solido e di più ampio”, e cioè “in un consenso ideologico-culturale”. Con le elezioni regionali di fine maggio se ne è avuta conferma. Non perché abbiano ragione quanti, “per almeno una settimana, andranno avanti con questa tiritera se Renzi ha perso, se è stata una bottarella o un capitombolo e come fare per riscattarsi”, come scrive Mauro Calise sul *Mattino* del 2 giugno: in fondo, con la squadra che schierava, avere incassato un rispettabile 5 a 2 non è da disprezzare. Ma perché Renzi “non ha ancora trovato il bandolo di una propria bandiera” per sfidare “i boiardi ex comunisti ed ex democristiani”, che “di una bandiera ideologica dietro la quale mascherare i loro ripetuti fallimenti” comunque disponevano. *Ciò che Matteo Renzi ancora non ha* era il titolo dell'articolo di Galli della Loggia. Mi ero permesso di chiosare allora che a Renzi mancava innanzitutto un partito: e di auspicare che per costruirlo seguisse davvero l'esempio di Telemaco, valorizzando l'eredità ed il ruolo di quell'Ulisse riformista che - sia pure *per sequir virtute e canoscenza* - in Italia aveva vagato troppo a lungo senza trovare mai un approdo soddisfacente. Ma così finora non è stato, ed anzi non sono mancate le occasioni in cui Telemaco ha ceduto il passo ad un Narciso tanto insofferente al peso dell'eredità quanto sterile nel produrre una discendenza.

Perciò la questione che deve risolvere ora Renzi non è di carattere organizzativo, ma culturale. Ed è questione che non si risolve né con le chiacchiere sul “Partito della Nazione”, né col maldestro mimetismo rappresentato dal santino di Moro e Berlinguer finora esibito per placare il “popolo di sinistra”. Semmai si può risolvere cominciando a citare un altro Berlinguer: quello che è stato ministro della Pubblica Istruzione, e che sul *Corriere* del 31 maggio contesta agli oppositori della riforma di difendere una scuola che “resta comunque di classe”, in quanto - “frammentata nei saperi e nelle materie rigidamente formalizzate” - abbandona a se stessi i più deboli; e deplora che “una parte della sinistra, sostenendo il

vecchio impianto neoidealistico, non ami l'autonomia ed un vero rapporto col lavoro e con la cultura del lavoro”.

Per tappare la bocca a Fassina, forse, questo Berlinguer serve più di quello del santino (e sicuramente serve più dei sondaggi coi quali qualcuno ha finora preteso di surrogare l'esercizio faticoso dell'elaborazione politico-culturale e dell'organizzazione della partecipazione). Così come, per sconsigliare a Landini di perseguire la strategia referendaria che ha annunciato, può servire anche, come facciamo in questo numero della rivista, riflettere su un referendum di trent'anni fa che vide manifestarsi una “coalizione sociale” diversa da quella immaginata da chi lo aveva promosso.

La rievocazione di quell'episodio, del resto, è utile non solo per ricordare a Renzi che il riformismo in Italia non è cominciato con il suo ingresso a palazzo Chigi, ma soprattutto per rivisitare il circuito che collega decisione, riforme e consenso, già accidentato trent'anni fa, e che sicuramente oggi è ancora più complesso: ma che proprio per questo non tollera percorsi semplicistici e non prevede risultati istantanei.

Perciò, nel proporre un confronto sulle politiche sindacali di oggi, abbiamo scelto come termine *a quo* quel decreto sulla scala mobile sul quale il movimento sindacale si spaccò, e che nella vulgata viene deplorato (o celebrato) come esempio di “decisionismo”: senza omettere di segnalare che la vulgata spesso è fallace, perché la “decisione” fu preceduta da duecentoventi ore di trattativa, come ricorda nelle pagine che seguono Gianni De Michelis; e perché, come ricorda Pierre Carniti, il più deciso a decidere non fu Craxi ma Berlinguer: il quale utilizzò il caso “come occasione o pretesto per una resa dei conti politici coi socialisti”. E per segnalare, soprattutto, che alla fine la decisione fu presa non su un *ukase* del governo, ma su una proposta avanzata da sindacati che alle trattative non si presentavano con le mani in mano, ma con una capacità propositiva sostenuta da studiosi come Tarantelli che ne accompagnavano costantemente l'azione.

Chi vinse allora ebbe il merito di aver contribuito ad interrompere la spirale dell'inflazione a due cifre. Ma anche chi perse trasse vantaggio dalla sconfitta. Il sindacato infatti recu-



però quel potere contrattuale in materia salariale che prima aveva di fatto appaltato all'Istat. E ritrovò anche le ragioni della propria autonomia, che negli anni successivi si rivelò preziosa per garantire governabilità ad un paese squassato dalla crisi dei partiti e delle istituzioni.

Ora, a quanto pare, non è più tempo di concertazione. Il governo in carica rivendica il primato della politica, e scommette sulla propria capacità di ottenere consenso seguendo i canoni propri della "società della disintermediazione". Ha sicuramente le sue ragioni, tanto più valide quanto più annose sono le dispute che intende risolvere (e che, nel caso dell'articolo 18, risalgono addirittura alla relazione di Gino Giugni nella conferenza di Rimini del 1982). Ma probabilmente sbaglia anche pedissequamente le procedure allestite dai troppi "esperti di comunicazione" che nella selva oscura della "disintermediazione" si candidano al ruolo di Virgilio. E sbaglia ancora di più a scommettere, nella selezione del ceto politico, sulle virtù salvifiche di elezioni primarie tanto più frequentate quanto meno lo sono le elezioni vere, come dimostrano i dati sull'astensione.

Sbaglia però anche il sindacato a coltivare una inconsolabile nostalgia per i riti e le procedure della concertazione degli anni '90. E sbaglierebbe di più se sfogasse la sua frustrazione cedendo alla tentazione di farsi soggetto politico autosufficiente: chi cercando di costruire coalizioni nelle piazze e chi cercando di scindere partiti nei palazzi. In realtà il sindacato deve effettivamente tornare ad essere soggetto politico, ma *juxta propria principia*. Tanto più che nel nuovo contesto del mercato del lavoro - determinato da un lato dall'evoluzione socio-economica, dall'altro dalla robusta iniziativa del governo - non mancano le opportunità per farlo efficacemente: magari a partire proprio dal *vulnus* subito sull'articolo 18, per

riappropriarsi di un potere contrattuale sulle tutele individuali finora di fatto appaltato alla magistratura del lavoro.

Anche nel mondo del lavoro, infatti, oggi ci sono più cose di quante non ne sappia certa filosofia sindacale (e di quante peraltro non ne possa regolare una legge). Nei luoghi di lavoro, per esempio, ci sono da contrattare le ricadute (salariali e non solo) delle innovazioni tecnologiche e organizzative; e nella vita sociale c'è da intervenire sulla formazione del capitale umano, sul sostegno alla mobilità della forza lavoro, sul rinnovo del patto generazionale. Temi, questi, a partire dai quali è auspicabile che si torni a ragionare anche di unità sindacale: magari rinunciando al gusto di una battuta polemica quando il capo del governo parla di sindacato "unico" invece che "unitario"; e magari ricordando anche, dopo avere celebrato l'anno scorso Bruno Buozzi, che per lui l'idea del sindacato unico non era una bestemmia.

Ora come trent'anni fa tocca alla componente riformista del sindacato fare la prima mossa: ora, anzi, più che trent'anni fa, visto fra l'altro che è soprattutto questa componente ad essere rimasta priva dei propri tradizionali riferimenti politico-partitici, con tutti gli svantaggi (e i vantaggi) che questo comporta. Fra i vantaggi c'è anche quello di dovere esercitare la propria autonomia, se non per amore, almeno per forza, pena l'incipiente irrilevanza. Ed è in questa prospettiva che proponiamo un confronto sulle politiche che il movimento sindacale può mettere in campo per uscire dal vicolo cieco in cui si è cacciato. Nella speranza che, come è capitato spesso nella nostra storia recente, il sindacato sappia riprendere il volo: smettendo ancora una volta quel "paradosso del calabrone" su cui alla fine degli anni '70 ci fecero riflettere Franco Bentivogli e Bruno Manghi, e che invece oggi, senza un nuovo protagonismo del sindacato riformista, rischia di essere confermato.

>>>> **sindacato ieri e domani***10 giugno 1985*

Il referendum rimosso

>>>> **Antonio Maglie**

Il primo sipario, in quella giornata non caldissima ma estremamente umida, lo fecero calare 18.384.788 italiani, cioè il 53,3 per cento dei votanti (in tutto 34.959.404). Il secondo, invece, lo fece venir giù Luigi Lucchini, presidente della Confindustria, che mentre ancora gli ultimi elettori si attardavano a depositare la scheda nell'urna annunciava davanti ai giornalisti frettolosamente riuniti a viale dell'Astronomia a Roma, nella sede dell'associazione degli imprenditori, che aveva provveduto a far recapitare alcune lettere per “comunicare la disdetta dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 per l'unificazione del punto di contingenza”.

Finivano, in quel primo pomeriggio, due storie: quella relativa all'accordo di San Valentino, voluto l'anno prima dal presidente del consiglio Bettino Craxi per frenare gli effetti inflazionistici prodotti dall'aggiornamento automatico dei salari; e quella più antica, cominciata dieci anni prima, quando – con quella che era passata alla storia come l'intesa Lama-Agnelli (ma in realtà, il segretario della Cgil non era un sostenitore della scala mobile in quella forma) – si era provato a “raffreddare” il clima all'interno delle fabbriche accordandosi su un meccanismo che alla lunga, al di là dell'inflazione di cui non era causa ma al limite momento di avvistamento o accelerazione, ebbe conseguenze piuttosto negative sulla dinamica dell'attività sindacale, favorendo l'appiattimento salariale in un mondo produttivo in cui stava progressivamente scomparendo la figura maggioritaria e unificante dell'operaio-massa e restringendo sempre di più gli spazi contrattuali delle organizzazioni dei lavoratori.

Il 10 giugno 1985 il lungo e annoso dibattito sulla scala mobile, attraverso il referendum e quella disdetta, sembrò trovare, se non un epilogo, l'annuncio di un epilogo. In realtà non fu così. L'ultimo accordo sull'argomento arrivò soltanto sette anni dopo, quando Bruno Trentin (Cgil), Sergio D'Antoni (Cisl) e Pietro Larizza (Uil) firmarono nella notte tra il 29 e 30 luglio 1992 un patto che condannò quel meccanismo a una silenziosa eutanasia: suscitando

enormi mal di pancia, con Trentin che presentò le dimissioni dalla carica di segretario generale per ritirarle qualche mese dopo, convinto da un voto all'unanimità del direttivo della Cgil che si svolse ad Ariccia.

Lo scorso anno Giorgio Benvenuto, con la collaborazione dell'estensore di questo articolo, nel trentesimo anniversario del decreto che tagliava quattro punti di contingenza, diede alle stampe un libro che ripercorreva quella vicenda partendo dalle premesse (l'intesa sul punto unico di scala mobile) per arrivare alle conclusioni (il referendum che il 10 giugno 1985 confermò con un voto popolare il provvedimento): in tutto dieci anni di storia italiana su cui è caduto una sorta di oblio finendo per alimentare interpretazioni riduttive o distorte di fatti che Benvenuto visse in prima persona (accanto a Luciano Lama, segretario generale della Cgil, Ottaviano Del Turco, segretario generale aggiunto della stessa Confederazione, e Pierre Carniti, leader della Cisl).

Nonostante il raffreddamento delle passioni, non si è riusciti a trovare nemmeno una definizione univoca di quel che accadde in quei giorni

Il Divorzio di San Valentino. Così la scala mobile divise l'Italia: questo il titolo dell'opera, che raccontava come si giunse a quel confronto sindacale e politico che assunse toni asprissimi (si è parlato, e si parla ancora, di “guerra civile nella sinistra” a proposito dello scontro tra Pci e Psi, tra Enrico Berlinguer e Bettino Craxi). Un anno dopo, per il trentesimo del referendum, abbiamo voluto proporre una seconda edizione, divisa in due volumi perché generosamente ampliata¹. Abbiamo aggiunto due capitoli, e soprattutto un bellissimo saggio che il professor Antonio Agosta, uno tra i più brillanti politologi italiani, realizzò trent'anni fa per

¹ G. BENVENUTO, A. MAGLIE, *Il divorzio di San Valentino Così la scala mobile divise l'Italia. Referendum, un'analisi di Antonio Agosta*, Fondazione Bruno Buozzi, 2015.

l'annuario del Cesos, e che non ha perduto nemmeno un'oncia della sua attualità nel corso di questi trent'anni. Numeri alla mano, in quello scritto Agosta spiega tendenze e comportamenti che poi, nelle successive tornate elettorali e referendarie, hanno trovato ulteriore conferma.

Il lavoro di Agosta parte da una premessa che sintetizza anche la motivazione che ci ha indotti a realizzare questo libro: cioè l'oblio, o, come la definisce il professore, la “rimozione”. Scrive Agosta: “Il referendum ha segnato l'inevitabile termine ad quem di una fase anomala nella evoluzione delle relazioni sindacali, caratterizzata da un ‘primato della politica’ sulla dimensione più propriamente sindacale (decreto del governo; battaglia in Parlamento tra maggioranza e opposizione; richiesta di ricorso al corpo elettorale). Il referendum costituisce, però, anche il momento di partenza (il termine a quo) dei processi attualmente in corso. Il rischio di vanificare del tutto l'autonomia e l'unità delle organizzazioni ha portato, in primo luogo, le componenti sindacali a non approfondire ulteriormente il solco delle divisioni: ed in questo momento si è assistito anche a una rimozione di fatto dell'esito del referendum, scarsamente analizzato in sede sindacale, oltre che in sede politica, ed archiviato sia dall'ala facente parte dello schieramento elettorale vincente che da quella schieratasi sul fronte opposto. La stessa riforma della scala mobile varata nei mesi successivi è in parte conseguenza di questo tentativo di ricomposizione”.

Questa sorta di rifiuto ad analizzare e a spiegare si è prolungato nel tempo, attraversando la bellezza di tre decenni: prima perché il confronto si è sviluppato tra posizioni fortemente cristallizzate, poi perché le vicende dei mesi e degli anni successivi hanno smentito alcune delle ragioni alla base di quelle cristallizzazioni, e chi se ne era fatto portavoce ha scelto la strada più amata nel consolidato costume italico (che non prevede reali rivisitazioni autocritiche): cioè l'oblio, la rimozione.

Nel tempo, nonostante il raffreddamento delle passioni, non si è riusciti a trovare nemmeno una definizione univoca di quel che accadde in quei giorni. Quello di Craxi fu un atto di imperio, come sosteneva Enrico Berlinguer, uno scivolamento verso forme autoritarie di governo? O, al contrario, fu una trattativa che finì in quel modo perché le altre vie – quelle dell'accordo, dello scambio politico, della concertazione perfetta e perfezionata – vennero precluse dall'arroccamento di alcuni su posizioni pregiudiziali?

Persino sui “padri spirituali” del meccanismo utilizzato da Craxi le valutazioni non coincidono. E se la scarsa o inesistente coincidenza riguarda i semplici osservatori esterni, chi legge se

ne può fare anche una ragione; ma se, al contrario, riguarda personaggi che hanno qualcosa a che spartire, seppur indirettamente o per linea familiare con quel che allora accadde, allora il lettore finisce per rimanere un po' stranito.

Un paio di anni fa Luca Tarantelli ha scritto un libro bello, ricco di sentimento e di partecipazione². Il racconto di una vicenda umana drammatica: l'uccisione da parte delle Brigate Rosse del professor Ezio Tarantelli, allievo di Federico Caffè e Franco Modigliani, uomo di studi ma anche di azione, visto che era uno dei grandi consiglieri di Pierre Carniti ed era molto ascoltato da Giorgio Benvenuto. Fu lui a ispirare Craxi avendo messo a punto la proposta della predeterminazione degli scatti? Scriveva Luca: “Anche se alcune di quelle proposte somigliavano ai ‘18 punti’ che mio padre aveva elaborato con la Cisl nel 1981, il decreto di San Valentino, come fu conosciuto, era tutt'altro che il risultato di una concertazione sindacale come auspicava lui. Craxi, infatti, aveva risolto la questione della scala mobile di nuovo con ‘l'accetta’, attribuendosi poteri decisionali unilaterali in un ambito in cui fino ad allora si era cercata una intesa tra tutte le parti interessate”.

“Io non avrei desiderato che la mia proposta passasse per decreto. Ma in quale altro modo sarebbe potuta passare?”

Eppure, le parole pronunciate dal padre Ezio – poco prima di restare vittima della ferocia cieca dei brigatisti che gli scaricarono addosso diciassette colpi con una mitraglietta Skorpion a due passi dall'entrata della facoltà di economia dell'Università romana “La Sapienza” - smentiscono (o confermano solo in parte) l'analisi del figlio: “Io non avrei desiderato che la mia proposta passasse per decreto. Ma in quale altro modo sarebbe potuta passare? Una parte importante della sinistra italiana, purtroppo, non solo ha combattuto il principio della predeterminazione, ma in tre anni di dibattito non è stata in grado di fornire un'alternativa degna di questo nome”.

Nella borsa che il 27 marzo 1985 fu trovata accanto al professor Tarantelli c'era il suo ultimo lascito ideologico: il documento che insieme a Gino Giugni e Piero Craveri aveva messo a punto, e che sarebbe stato firmato da numerosi intellettuali³. Significativo il titolo: “No al referendum, no nel referendum”. Un ultimo, disperato tentativo per evitare una

2 L. TARANTELLI, *Il sogno che uccise mio padre*, Mondadori, 2013.

3 Tra gli altri Luciano Gallino, Carlo Del'Aringa, Valerio Castronovo, Massimo Severo Giannini, Andrea Manzella, Federico Mancini, Luciano Cafagna.

consultazione che, diceva il documento, con “la sola proposizione [...] ha già prodotto conseguenze gravi. Ha distolto le forze politiche e sociali dal proseguire l'azione economica positivamente avviata in seguito all'accordo del 22 gennaio 1983 e al protocollo del 14 febbraio 1984”.

Provarono in tanti a evitare quel referendum: compreso Norberto Bobbio, che con argomentazioni giuridiche spiegò che il tema oggetto della disputa non poteva essere posto al centro di una consultazione popolare: “In un referendum la questione da risolvere non può essere posta ai votanti se non sotto forma di “aut aut” o di “sì o no”. Un tale modo di porre la domanda può valere per le grandi questioni di principio, monarchia o repubblica, matrimonio o divorzio, liceità o illiceità dell'aborto, domani dell'eutanasia. Non vale quando sono in gioco interessi economici contrapposti, che consentono anzi esigono in una democrazia pluralista che si fonda sull'equilibrio, se pure dinamico, delle parti in conflitto, soluzioni di compromesso”.

Il referendum però si tenne, in virtù, come sottolineò Bobbio, di una “decisione discutibile” della Corte Costituzionale. Venne fissato tra le elezioni amministrative (12-13 maggio) e quelle presidenziali (24 giugno). Ancora il 31 marzo, un sondaggio della Swg pubblicato dal settimanale Panorama sottolineava che il 50,2 per cento degli elettori avrebbe votato a favore della cancellazione del decreto; solo il 10,1 si esprimeva per la conferma; il 40 per cento annunciava la propria astensione.

L'esito referendario non fu quello che si attendevano i comunisti, i demoproletari,
i missini, buona parte del paese
e una vasta fetta del mondo imprenditoriale

Furono queste previsioni che convinsero la Confindustria a disdettare la scala mobile mentre le urne si chiudevano? A muovere gli imprenditori fu la convinzione che il voto avrebbe cancellato il provvedimento? La scelta di Lucchini non fu casuale, visto che convocò la giunta alle 8,30 del 10 giugno, e certo non per prendere tutti insieme il caffè. Garanti Lucchini: “La disdetta non ha nulla a che fare con il referendum”. Gli credettero in pochi. Poi si abbandonò a una piccola lezione di sindacalismo: “I sindacati devono tornare a fare il loro mestiere, a contrattare i salari. Se andiamo avanti con le indicizzazioni finisce che disimparano”.

L'esito referendario non fu quello che si attendevano i comunisti, i demoproletari, i missini, buona parte del paese e una vasta fetta

del mondo imprenditoriale. Ma si caratterizzò anche per alcuni aspetti di originalità, primo fra tutti il fatto che nelle aree del Nord produttivamente ed economicamente più avanzate il “no” vinse, mentre il “sì” riuscì a prevalere, oltre che nelle “zone rosse” dell'Italia centrale, in alcune grandi regioni del Sud.

Perché? Come mai il “sì” finisce per prevalere tra i “non garantiti” mentre il “no” sembra essere premiato dai “garantiti”? Alle domande risponde Agosta: “Sì è [...] probabilmente prodotto, nelle due aree, un diverso ‘progetto’ di convivenza con la crisi, all'interno del quale i ‘garantiti’ hanno l'opportunità di sviluppare la propria strategia difensiva in tempi più lunghi, potendosi maggiormente affidare al modello dello scambio politico più che a quello della rivendicazione salariale”. Ma il saggio segnala anche un aspetto curioso che riguarda lo spostamento degli elettori comunisti e socialisti sul fronte avverso, in termini di voto, rispetto a quello indicato dalle segreterie dei due partiti: il 15% degli elettori comunisti non votò per il “sì”, solo il 51,4% di quelli socialisti accettarono l'indicazione del partito e si espressero a favore del “no”.

Questo il senso e anche il contenuto del nostro libro, che fuori dalla memorialistica o da una rassicurante rivisitazione del passato punta proprio a ristabilire una memoria che si trasformi in dinamica capacità d'ascolto e di comprensione dei fenomeni nuovi. Quando alle 19,30 del 7 febbraio 1984 Pierre Carniti chiuse il Direttivo unitario che era stato convocato per il primo pomeriggio del 6, slittando poi al tardo pomeriggio e venendo alla fine rinviato al giorno successivo, con poche e chiarissime parole (“Attenzione, qui è finita la Federazione unitaria: noi siamo cattolici ma non offriamo l'altra guancia”), un mondo (sindacale) sembrò finire. In effetti, la rottura mise fine alla stagione della Flm, portò alla chiusura della sede unitaria di via Gaeta, consigliò per due anni le tre organizzazioni a celebrare separatamente il 1° maggio.

Anche se la via di una unità di azione, seppur più tiepida, venne abbastanza rapidamente ritrovata su temi come il fisco, poi non si è riusciti a trovare un nuovo modo di stare insieme: per giunta mentre il mondo intorno cambiava, fornendo recentemente a Franco Cassano l'occasione per questa analisi: “La globalizzazione non è stata soltanto un gioco a somma-zero tra due avversari, una semplice deviazione del capitalismo dalla sua vocazione produttiva verso i tavoli da gioco di Wall Street, ma un gioco a somma positiva nel quale,

4 F. CASSANO, *Senza il vento della storia. La sinistra nell'era del cambiamento*, Laterza, 2014, pag. 35.

Referendum 1985: risultati nei 18 capoluoghi con popolazione superiore a 200 mila abitanti, confrontati con i risultati degli altri comuni delle rispettive province (percentuali sui voti validi)

Zone geografiche e province	Capoluogo		Altri comuni della provincia		Totale provincia	
	sì	no	sì	no	sì	no
<i>Nord-ovest</i>						
Milano	40,1	59,9	44,6	55,4	42,9	57,1
Torino	49,0	51,0	47,0	53,0	47,9	52,1
Genova	50,9	49,1	42,1	57,9	48,5	51,5
Brescia	35,8	64,1	35,4	64,6	35,5	64,5
<i>Zona bianca</i>						
Venezia	45,5	54,5	41,6	58,4	43,2	56,8
Verona	32,9	67,1	29,9	70,1	30,9	69,1
Trieste	37,2	62,8	53,0	47,0	39,1	60,1
Padova	35,3	64,7	33,7	66,3	34,2	65,8
<i>Zona rossa</i>						
Bologna	52,0	48,0	58,0	42,0	55,1	44,9
Firenze	49,8	50,2	61,2	38,8	57,2	42,8
<i>Sud e Isole</i>						
Roma	47,0	53,0	53,1	46,9	48,5	51,5
Napoli	56,0	44,0	55,1	44,9	55,5	44,5
Palermo	40,7	59,3	43,7	56,3	42,0	58,0
Catania	47,9	52,1	50,3	49,7	49,4	50,6
Bari	45,1	54,9	48,3	51,7	47,5	52,5
Messina	41,1	58,9	46,2	53,8	44,3	55,7
Taranto	55,2	44,8	53,7	46,3	54,4	45,6
Cagliari	46,0	54,0	59,4	40,6	55,3	44,7

anche grazie alla finanza, sono intervenuti nuovi giocatori, la cui ascesa, in concorrenza e in conflitto con i vecchi, ha contribuito a colpire e precarizzare chi pensava come garantite per sempre le conquiste dei decenni precedenti⁷⁴. Complicato trovare un nuovo modo di stare insieme soprattutto in un mondo globalizzato, dove questo stare insieme dovrebbe obbligatoriamente proiettarsi oltre i confini nazionali, globalizzando i diritti per trasformarli in un argine unitario alla travolgente finanziarizzazione dell'economia che si accompagna alla progressiva svalorizzazione del lavoro. Perché se Marx invitava all'unità i proletari di tutto il mondo, adesso è molto più facile per le multinazionali e i grandi finanziari trovare le ragioni di una solidarietà planetaria, consentendo così

a uno come Warren Buffet di poter proclamare: "La lotta di classe è finita e l'ha vinta la mia classe".

La globalizzazione ha spostato nel campo del lavoro e dei lavoratori la concorrenza, rendendola addirittura spietata, come normalmente sono le guerre tra poveri o destinati a esser tali: riesce piuttosto difficile pensare che gli operai brasiliani della zona in cui Marchionne andrà a creare un grande insediamento industriale con la benedizione di Dilma Rousseff, e che vedono schiudersi nuove prospettive di benessere, possano essere solidali con i colleghi di Termini Imerese che hanno assistito, al contrario, al tramonto delle proprie prospettive. Ma è nella soluzione di questo enigma apparentemente irrisolvibile che si gioca il futuro.

>>>> **sindacato ieri e domani***10 giugno 1985*

Buon senso e pregiudizio

>>>> **Pierre Carniti**

Riportiamo di seguito le testimonianze di Pierre Carniti e di Gianni De Michelis ad un convegno che si tenne a Roma il 4 aprile 2003, e che ora sono contenute nel volume curato da Gennaro Acquaviva su “La politica economica italiana negli anni ottanta” (Marsilio, 2005).

Gli anni settanta, con la seconda crisi petrolifera e l’impennata inflazionistica che ne è seguita, erano finiti male. Gli anni ottanta incominciarono addirittura peggio. Terremoto nelle banche (scandalo Italcasse); terremoto a Bologna (strage alla stazione); terremoto in cielo (strage di Ustica); terremoto in politica (franchi tiratori); terremoto a Torino (il 15 settembre Romiti annuncia 15.000 licenziamenti negli stabilimenti torinesi, e a fine settembre ben altro); terremoto in America (Reagan travolge Carter); terremoto nel blocco sovietico (in Polonia inizia lo sgretolamento).

In Italia l’inflazione sale al 22%, cresce il malcontento, e aumenta la sfiducia nel sistema democratico. Il governo Forlani cade alla fine di maggio per lo scandalo della P2. Prima di cadere riesce anche a fare un altro gravissimo danno con una dissennata svalutazione della lira. La svalutazione produce, tra l’altro, un disastro in Borsa (meno 20% in un giorno). La Borsa viene chiusa per sette giorni,

cosa mai successa prima, e quando riapre perde immediatamente un altro 10%. In una settimana va in fumo 1/3 della capitalizzazione finanziaria. Il costo del denaro, *prime rate*, arriva al 25%. In quelle condizioni gli investimenti vengono praticamente azzerati. A maggior ragione sono cancellati quelli per la ricerca e l’innovazione.

L’Italia, insomma, è praticamente al disastro. Il differenziale d’inflazione con gli altri paesi industrializzati (oltre 15 punti rispetto alla Germania) le fa perdere quote di mercato. L’unica cura che viene escogitata e praticata è il placebo di ripetute svalutazioni competitive. Nel sindacato ci si interroga su come tentare di correggere il corso delle cose. È evidente che il differenziale d’inflazione tra l’Italia e gli altri paesi ha cause strutturali. A cominciare da un capitalismo familiare protetto e sussidiato, che ha prodotto un’industrializzazione incontrollata e spesso di rapina.

Che fare? Licenziare i padroni? Ipotesi suggestiva, ma vel-



leitaria. Si può anche credere nell'impossibile, ma non nell'improbabile. Fortunatamente, in quella situazione, il sindacato riesce a evitare almeno le discussioni più eccentriche e inconcludenti. Per fronteggiare un'inflazione che si sta mangiando le buste paga e le pensioni, e rischia di mangiarsi anche la democrazia, alcuni sindacalisti, e io tra questi, propongono di regolarsi come nella cura per il diabete. È noto che le cause del diabete possono essere molte: ma è altrettanto noto che, indipendentemente dalle cause, quando si ha il diabete non bisogna prendere zuccheri. Muovendo da questa considerazione di puro buon senso si decide di intervenire sulle aspettative e sugli automatismi, sperando di riuscire a raffreddare l'inflazione. Gli sviluppi successivi dimostreranno che la speranza non era infondata. Questo approccio pragmatico è alla base dell'accordo di San Valentino.

Fu Berlinguer a utilizzare la vicenda come occasione o pretesto per una resa dei conti politici con i socialisti

La conclusione, deplorabilmente non unitaria, di quell'accordo ha alimentato leggende e interpretazioni fantasiose su «cosa ci fosse dietro». Così un buon numero di fantasiosi interpreti delle dinamiche sociali e politiche ci ha visto il deliberato disegno di Craxi di dividere il sindacato e mettere nell'angolo il Pci. Personalmente posso testimoniare il contrario. Craxi fece il possibile e l'impossibile per consentire una conclusione unitaria, proponendo persino, in limine litis, una soluzione estemporanea e del tutto incongrua, come possono confermare De Michelis e Benvenuto.

Quando poi il Pci promosse il referendum abrogativo del decreto di attuazione dell'accordo, Craxi non esitò a ipotizzare una «gabola» pur di evitarlo. In proposito, al termine di un periodo di involontario soggiorno all'ospedale Umberto I, ebbi con lui uno scambio di opinioni che risultò piuttosto aspro. Al termine, Craxi si rese conto che la soluzione cui aveva pensato era sbagliata e impraticabile. E a quel punto fece una scelta molto netta. Dichiarò, infatti, che l'esito del referendum avrebbe deciso anche il futuro del governo.

Debbo anche aggiungere, per completezza di informazione, che fu invece Berlinguer a utilizzare la vicenda come occasione o pretesto per una resa dei conti politici con i socialisti. Lo posso dire con cognizione di causa, perché in quel periodo, pronubo Tonino Tatò, ho avuto tre incontri, faccia a faccia, con Berlinguer. Ebbene, in quei confronti la ragione del contendere non è mai stata il merito dell'accordo, sul quale io insistivo,

ma la rottura di una pratica consociativa che Berlinguer considerava una sorta di violazione della «costituzione materiale». Costituzione materiale che, secondo l'interpretazione di Berlinguer, avrebbe riconosciuto al Pci un tacito diritto di avallo in ordine alla soluzione da adottare sulle questioni sociali.

In quegli incontri, per parte mia, cercai inutilmente di spiegare a Berlinguer che i suoi richiami alla «costituzione materiale» (formula esoterica per giustificare un accomodamento dell'anomalia politica italiana) esprimevano una concezione dei rapporti società-Stato che finivano in rotta di collisione con i principi della democrazia pluralista: la quale presuppone non solo un pluralismo «nelle» istituzioni, ma soprattutto una pluralità «di» istituzioni, di ordinamenti, di poteri. Presuppone quindi il riconoscimento di un'effettiva autonomia del sindacato, autonomia che verrebbe meno se il sindacato fosse costretto ad agire sulla base di un limite di controllo, di un regime di autorizzazione di questa o quella forza politica. Fosse pure di un partito che si è autoassegnato una funzione pro-labour.

Purtroppo le mie considerazioni si rivelarono totalmente estranee alla cultura politica di Berlinguer. Esprimevamo due modi di concepire il rapporto di dialettica sociale e sintesi politica assolutamente diversi e senza alcuna possibilità di convergenza. Malgrado Moro avesse già arditamente teorizzato le «convergenze parallele», le nostre si rivelarono due concezioni parallele senza possibilità di convergenza. E infatti non si incontrarono. Dal 1984 molte cose sono cambiate. Rivisitare dunque la vicenda dell'accordo di San Valentino e lo scontro referendario dell'anno successivo non credo possa avere lo scopo di trarre insegnamenti sul come affrontare i problemi di oggi. Per quanto retoricamente si tenda a esaltare l'esperienza, personalmente ritengo che l'esperienza abbia la stessa utilità di un biglietto della lotteria dopo che è stata fatta l'estrazione. Ogni generazione cerca infatti di fare a modo suo i conti con i problemi del proprio tempo.

L'unico effetto pratico che può essere dedotto dall'esperienza è che, come diceva mio nonno, chi si è scottato con la minestra calda finisce per soffiare anche sulla minestra fredda. Non credo perciò sia un caso che chi aveva allora contrastato, con particolare vivacità e persino con virulenza, la predeterminazione della scala mobile, pochissimi anni dopo non abbia esitato a decidere che era addirittura meglio sopprimerla. Cosa che, in effetti, è stata fatta senza particolari discussioni e turbamenti. Il che dovrebbe indurre a riflettere sul fatto che, nel sindacato come nella vita, tutto ciò in cui si esagera indebolisce irrimediabilmente.

>>>> **sindacato ieri e domani***10 giugno 1985*

La scala mobile e il resto

>>>> **Gianni De Michelis**

L'accordo di San Valentino è stato, in concreto, l'esempio migliore avuto in Europa di una via d'uscita di tipo riformista all'adattamento delle società dell'Occidente europeo di fronte al mondo che cambiava. La scala mobile è solo un pezzo del discorso. Se, per esempio, si confrontano i tentativi attuali di riforma del mercato del lavoro con quelli messi in campo allora con quell'accordo, e di conseguenza i numeri e i dati che ne derivano, ci si rende conto di quale impatto l'accordo di San Valentino abbia avuto sul sistema italiano.

Il famoso «libretto rosso», poi scomparso dalla scena e cancellato dalle bibliografie dei libri di storia, andrebbe riletto, semplicemente come esempio luminoso di una politica dai forti tratti riformisti: direi il cuore dell'operazione politica craxiana. Con un merito e un risultato in più rispetto al passato. La differenza, per esempio, tra l'accordo fatto da Scotti e quello che facemmo noi, fu che, pur volendo coinvolgere il sindacato, tutto il sindacato, decidemmo alla fine di non accettare le condizioni che venivano dal Pci e dalla Cgil, contrari all'intesa nella forma che noi ritenevamo potesse essere utile al paese. Non accettammo più, in altre parole, la norma non scritta della Costituzione italiana secondo la quale il Partito comunista aveva una sorta di diritto di veto sulle decisioni di politica economica, e che quindi senza il consenso di questo partito intese come quella sulla scala mobile sarebbero state impossibili. Fu una rottura gigantesca, che non può essere sottaciuta.

Lì, in quella vicenda, con il nostro «no» al Pci e alla Cgil, cambiò l'Italia. Voglio dire che in quel momento non sottovalutammo affatto l'aspetto politico che stava dietro quel problema, con tutte le conseguenze che ne sarebbero derivate. Decidemmo – dopo aver capito che un accordo non ci sarebbe mai stato – di andare avanti per la nostra strada. Non fu facile e non fu privo di conseguenze. Tutto questo oggi viene ricordato in maniera sommaria, ma contro quell'accordo, per la ragione politica di cui ho detto, non si mossero solo Berlinguer e il gruppo dirigente del Partito comunista, ma tutta una serie di forze politico-economico-sociali che stavano all'interno della maggioranza, contrarie ai socialisti e a Craxi.

Non dimentichiamoci le posizioni assunte da De Mita e dal gruppo della sinistra democristiana e dai repubblicani di Giorgio La Malfa in sede parlamentare; non dimentichiamoci che quella notte, il lunedì dell'accordo, quando la Confindustria decise di fare l'accordo, Merloni vinse con l'opposizione di persone come Cesare Romiti, Carlo De Benedetti e molti altri. In realtà Merloni riuscì a farcela solo perché, a parte l'appoggio di Mandelli e di altri, ebbe il sostegno di Gianni Agnelli: il quale, pur non essendo membro dell'Esecutivo della Confindustria, venne da Torino proprio per appoggiare quella scelta.

Allora pensai che l'avesse fatto perché aveva una certa responsabilità personale per il punto unico, e quindi riteneva di dover in qualche modo controbilanciare il suo passato assumendo una posizione diversa; e in secondo luogo perché Visentini che, a dif-



ferenza di Spadolini, era a favore di quell'accordo, lo convinse che era utile e che andava pertanto sostenuto. Fu un momento davvero difficile, al quale si accompagnarono rotture politiche devastanti, che spiegano, tra l'altro, quello che successe poi, cioè i quattro mesi di accesissimo dibattito parlamentare e l'impegno di Berlinguer in quella battaglia, che ne minò la salute.

Qui va anche detto che non prendemmo quella decisione senza prima aver tentato in ogni modo di evitare tensioni e difficoltà al paese; di evitare la rottura, che poi ci fu, nel sindacato e nel sistema politico italiano. Craxi, che era uno statista, fu molto esitante in quella vicenda. Non era assolutamente sicuro che il gioco politico valesse la candela. Pierre Carniti ricorderà, così come Giorgio Benvenuto, che il lunedì in cui si approvò il decreto ci fu un ultimo incontro con Lama, durante il quale Craxi si mostrò disposto a ridurre i punti della scala mobile, e dunque a trovare un accordo. Ma Berlinguer vietò a Lama qualunque possibilità di arrivare a un'intesa: anche a quell'accordo, diciamo «al ribasso», che se sottoscritto avrebbe fiaccato completamente la sua efficacia.

Allora facemmo duecentoventi ore di trattative.

Credo non ci sia mai stata una trattativa così intensa, così approfondita

Ricordo che ci fu una riunione con Craxi a palazzo Chigi, alla quale partecipai con Giorgio Benvenuto e Pierre Carniti, nel corso della quale minacciammo le dimissioni se fossero stati messi in discussione i termini dell'accordo. Craxi capì le nostre ragioni e cambiò idea, andando in televisione e facendo una cosa che, onestamente, io non avrei avuto la lucidità politica di fare: chiedere agli italiani di pronunciarsi sul referendum, annunciando che, in caso di sconfitta, avrebbe dato le dimissioni. Mise sul piatto la sua leadership, la continuazione della sua azione di governo: e questo, credo, contribuì non poco al risultato finale, e cioè alla vittoria.

Devo dire che molto dipese anche dall'emozione suscitata, poche settimane prima, dall'uccisione di Ezio Tarantelli. Ritenevo, a ragione, che sarebbe stato impossibile non cogliere il senso dell'impegno di Tarantelli nella direzione da noi auspicata, e quindi ciò che quella vita spezzata avrebbe rappresentato, non solo dal punto di vista umano, per gli italiani.

Allora, ricordiamolo, facemmo duecentoventi ore di trattative. Credo non ci sia mai stata una trattativa così intensa, così approfondita. Il «libretto rosso», di cui ho già parlato, dimostra la vastità delle questioni che trattammo: non solo l'infla-

zione, ma il complesso delle questioni di politica economica e sociale dell'Italia in quel momento. Ritenemmo – e credo che ancora adesso si possa ritenere – che il risultato, dal punto di vista del rapporto tra un governo riformista e un movimento sindacale anch'esso attestato su posizioni riformiste, fosse il più alto possibile. Credo che le stesse controparti comuniste della Cgil lo sapessero, nonostante i tentativi di Trentin e Garavini, che allora erano più di Lama quelli che si opponevano a ogni soluzione, cercando di rendere, se possibile, ancora più difficile e tormentata quella vicenda.

Nell'accordo tentammo di tenere conto di tutte le richieste che Bruno Trentin faceva, ora dopo ora, cercando di dimostrare che le condizioni per arrivare a un'intesa non c'erano. Era evidente la volontà (non solo di quella parte) di far fallire qualsiasi possibilità di mediazione. I tentativi di convincerci a rinunciare furono compiuti in tutte le direzioni.

Il giovedì sera – lunedì facemmo il decreto – fui invitato a una cena alla quale incontrai Spadolini, Scalfari e Rognoni. Credo fosse presente anche De Benedetti. Per tutta la sera tentarono di convincermi a mollare tutto, assicurandomi da un lato che la Confindustria avrebbe cambiato idea, dall'altro che Craxi stesso, alla fine, mi avrebbe lasciato solo.

Risposi che sarei andato avanti comunque, perché credevo che la nostra decisione, come poi è avvenuto, sarebbe risultata utile agli interessi del paese in quella precisa fase (sapevamo che quella operazione andava fatta proprio in quel momento, in cui si profilava una ripresa economica che non potevamo permetterci di non sfruttare: non nel trimestre successivo o quello ancora dopo, visto che il problema non era solo riferito all'inflazione). E sarei andato avanti per la mia strada, dissi ancora, perché politicamente ritenevo che quello fosse l'approccio necessario per cominciare ad affrontare più complessivamente i problemi del paese.

Fu un atteggiamento responsabile, adeguato all'importanza della situazione. Se c'è un'amarezza che mi resta rispetto a quella vicenda è che tutti, a partire da Craxi, non cogliemmo quel momento favorevole per completare l'operazione sul terreno specifico di cui stavo occupandomi, quello della riforma delle pensioni.

Fummo a un passo dal farla, il Consiglio dei ministri aveva dato il via libera: ma Craxi, di fronte alle incertezze della Dc, condizionata dalla pressione comunista, esitò e decise di fermarsi. Sbagliò. Sbagliammo anche noi, forse, a non insistere e a non assumere atteggiamenti più decisi. Come era capace di fare, probabilmente Craxi avrebbe rivisto la sua posizione, e per l'Italia sarebbe stata un'altra cosa.

>>>> **sindacato ieri e domani***10 giugno 1985*

Una sconfitta epocale

>>>> **Piero Craveri**

Nel ricostruire storicamente le vicende che vanno dal secondo dopoguerra ad oggi non bisogna perdere di vista un assunto elementare: che l'Italia fu protagonista di un irresistibile sviluppo socioeconomico dal '48 al '63 (l'anno della sua prima crisi valutaria). Poi riprese con più incertezza, ma il suo sistema politico (istituzionale, sociale ed economico) già avvertì alcuni sintomi di quella crisi strutturale che oggi interamente l'avvolge prima della fine del così detto *golden age*, che convenzionalmente è datata al 1973, con il primo shock petrolifero.

Negli anni '70, contrassegnati dalla profonda crisi del 1975, il tasso di sviluppo nel decennio scese al 3,5 per cento e la disoccupazione prese a risalire. Da allora l'Italia non si è più posta un obiettivo di piena occupazione, mascherandolo con provvedimenti quali l'abnorme e non funzionale crescita dell'apparato pubblico e parapubblico, i sistemi illegali di protezione sociale (come le pensioni di invalidità, soprattutto nel Mezzogiorno), una dissennata politica di investimenti industriali (vedi la chimica e la siderurgia); ed infine gonfiando di industrie fallite il sistema delle Partecipazioni Statali, che era il perno del nostro sistema economico, facendogli perdere quella funzione strumentale di supplenza del sistema produttivo privato che è stato per anni risolutivo per la nostra crescita industriale: fino a quando è stato privatizzato, e di cui oggi, venuti al pettine tutti i limiti del capitalismo italiano, si sente la mancanza.

Dopo la crisi del 1979 ci fu una ripresa: soprattutto nella seconda metà degli anni '80 l'Italia riuscì a riagganciare la congiuntura favorevole a carattere internazionale, sebbene con tassi di sviluppo inferiori a quelli degli altri paesi europei. Furono anni di sviluppo anche industriale, dovuti pure alle penetranti riconversioni produttive della fine degli anni '70, che fecero sensibilmente diminuire l'occupazione nelle grandi imprese e rafforzarono lo sviluppo dei così detti "distretti industriali", in cui si concentrava gran parte della piccola e media industria italiana, ed a cui si accompagnò la tumultuosa crescita del terziario.

Gli anni '80 sono stati definiti gli anni delle "occasioni mancate". Mancate per quanto riguarda le istituzioni (pubblica

amministrazione compresa), il sistema politico, la gestione del pubblico bilancio, la politica industriale. Dare ragione di questo giudizio richiede un'analisi complessa, che non è di queste poche pagine. Di quanto abbiamo affermato sopra le responsabilità sono del resto equamente da dividere tra classe politica e borghesia finanziaria ed industriale (se così la si può chiamare). Naturalmente i sindacati hanno svolto la loro parte, del tutto negativa, fino a nuocere a se stessi.

In fabbrica, poiché tra il '59 e il '62 i salari si erano notevolmente alzati, il padronato per recuperare in produttività strinse le maglie dell'organizzazione del lavoro

La classe politica e la borghesia almeno difendevano se stesse: la prima usando strumenti nocivi di consenso, la seconda cercando di rimanere competitiva sul mercato internazionale (riuscendo solo parzialmente allo scopo, pur adoperando tutte le occasioni improprie che il contesto interno le offriva). Ma i sindacati si sono tirati la zappa sui piedi.

Avevano un problema oggettivo. Alla fine degli anni '60 la conflittualità operaia aveva superato i limiti di guardia e si doveva cercare di ricondurla nell'argine di politiche sindacali. Questa insorgenza così dirompente della conflittualità operaia è responsabilità della classe politica e della borghesia. Il fallimento del progetto riformista del primo centrosinistra ebbe conseguente pesanti. Le centinaia di migliaia di "Rocco e i suoi fratelli" (forza lavoro prevalentemente avulsa culturalmente e socialmente da un'esperienza industriale) trovarono al Nord città inospitali, servizi del tutto insufficienti e condizioni di vita da immigrazione del terzo mondo. In fabbrica, poiché tra il '59 e il '62 i salari si erano notevolmente alzati, il padronato per recuperare in produttività strinse le maglie dell'organizzazione del lavoro.

Per fare un esempio pregnante, cito una testimonianza raccolta da Giuseppe Berta interrogando un dirigente della Fiat: "Si aumentava il tiraggio delle linee, nella ricerca di incre-

menti produttivi che l'aumento della forza lavoro da sola non bastava ad ottenere. Gli operai erano costretti a lavorare di più con una certa brutalità da capi sovrastati a loro volta dall'imperativo di accelerare il passo della produzione. Alla verniciatura di Mirafiori erano frequenti le occasioni di tensione: per rendere più rapido il ciclo, le scocche uscivano ancora calde dai forni, prima che i getti d'aria riuscissero a raffreddarle, con il risultato che gli operai si ustionavano i polpastrelli delle dita e a fine giornata avevano le mani gonfie. Si era andati oltre i livelli di saturazione previsti ed il sistema non era più sotto controllo".

Nell'autunno del 1969 ne nacque una miscela conflittuale dirompente. I sindacati, in una prima fase, la fecero propria. Come si disse, "cavalcarono la tigre", e non potevano fare altro. Con lo Statuto dei lavoratori furono dati loro gli strumenti per gestire con la controparte la situazione così creata. Lo Statuto si rifaceva ad un credo contrattualista: postulava una funzione del sindacato che non era propriamente quella della tradizione del movimento operaio continentale, ma piuttosto quella dei paesi anglosassoni (in particolare si rifaceva ai modelli del New Deal americano).

Uno dei comparti irrimediabilmente danneggiati fu la scuola: e non tanto per gli aumenti salariali, ma per il modo in cui il sindacato entrò nel merito della funzione e dell'esercizio della professione degli insegnanti

Ciò avrebbe richiesto, per l'equilibrio del sistema, che si arrivasse presto a tener conto del vincolo esterno che condiziona la funzione della contrattazione collettiva propria dei sindacati, cioè il vincolo di mercato, dal momento che lo Statuto elevava il ruolo del sindacato ad un alto grado legale di parità rispetto alla controparte, e ne faceva, nel suo ambito, il soggetto primario, tendenzialmente esclusivo, della contrattazione. I sindacati non l'intesero così, facendone uno strumento di lotta di classe. Il vincolo di mercato venne rimosso e sostituito da un'ideologia fortemente anticapitalista, che ebbe nell'idea del controllo operaio la sua leva utopistica.

In un sistema capitalistico il sindacato può essere, per via contrattuale o partecipativa, compartecipe delle decisioni relative alla conduzione delle aziende, e misurare su di esse le condizioni di lavoro necessarie e possibili: ma non rivendicare un sempre più ampio margine di decisioni esclusive come proprie della funzione sindacale. Se non si



fa così - e nel contempo non si opera nessuna "transizione" verso modelli di tipo collettivistico - prima o poi il mercato presenta i suoi conti: e così è stato.

Il sindacato si fece allora patrocinatore di un'ideologia conflittuale senza sbocchi. Fece anche peggio. La estese anche ai settori non industriali. Nello strabocchevole comparto del pubblico impiego, ad esempio, si verificarono due fenomeni: i salari salirono in media più di quelli industriali e terziari, con le conseguenze di rincorsa salariale che ne derivavano; si andò poi estendendo la così detta "giungla retributiva" nei rami alti degli apparati (ma anche parzialmente nei bassi), dando un segnale di rottura di regole egualitarie che veniva proprio in primo luogo dal settore pubblico. E' vero che ci fu la commissione Coppo e altro ancora: ma senza nulla concludere, perché i dirigenti sindacali erano naturalmente complici, essendo anche loro degli *apparatchik*.

Si aggiunga qui per inciso che uno dei comparti irrimediabilmente danneggiati fu la scuola: e non tanto per gli aumenti salariali, ma per il modo in cui il sindacato entrò nel merito della funzione e dell'esercizio della professione degli insegnanti. Come è noto i sindacalisti non sono di professione né umanisti, né scienziati. Ma misero con pesantezza le mani su questioni su cui avrebbero dovuto solo tacere, per dignità loro e degli altri. Ne nacque una bestiale trasformazione del ruolo docente, che poi fu accompagnata dalle pessime leggi di riforma della scuola risalenti ai governi di "solidarietà nazionale", in cui questa divenne una specie di albergo alla portoghese.

Lo si vede del resto ora nella reazione sindacale all'attuale progetto di legge di riforma della scuola, che pure ha aspetti

discutibili, perché non ha veramente saputo andare fino in fondo. Del resto siamo in mano a dei giovani di buona volontà, ma di relativa esperienza e siamo in realtà un paese senza più una classe dirigente all'altezza delle nostre impellenti necessità. Tuttavia la piazza sindacale, con i suoi slogan, fa orrore e sgomento.

Solo nel 1977, con i governi di "solidarietà nazionale", vi fu una controversa frenata sindacale, che in quella congiuntura servì, ma di cui occorre esaminare il dettaglio. Il sindacalismo italiano, come quello di altri paesi europei, aveva stretti legami con alcuni partiti politici e ne influenzava le scelte, piuttosto che subirle. Del resto nella storia del movimento operaio europeo sono nati prima i sindacati e poi i partiti, che spesso ne furono una diretta o indiretta emanazione. Ad invertire il rapporto fu il leninismo.

Il Pci si giovava di quella spinta conflittuale,
che pure si svolgeva fuori dal suo diretto controllo

La "cinghia di trasmissione" tra il Pci e la Cgil nasce sotto questo segno. Con essa il livello dell'autonomia sindacale pur sempre rimane, perché è legato alla possibilità o meno di imprimere un'impronta conflittuale più o meno forte, e ciò dipende dal vincolo di mercato che sempre condiziona l'esito dell'azione sindacale. Ma questa subalternità al partito è stata caratteristica del sindacalismo italiano da quando i comunisti vi assunsero un ruolo preminente. Anche le componenti sindacali non comuniste la subivano, essendo i comunisti la componente maggioritaria. Dovevano così tener conto delle loro strategie conflittuali, e non potevano contrastarle più che tanto, per non perdere il consenso che avevano raccolto.

Estendere e rendere permanente l'azione sindacale e quella politica di massa è stato sempre un presupposto della strategia di penetrazione nel tessuto sociale dei comunisti. Lo consideravano, ed era, il veicolo principale, almeno fino agli anni '70, anche rispetto all'azione parlamentare. Due fattori condussero poi a privilegiare quest'ultima. Dopo il '68 il ruolo politico nelle istituzioni del Pci era cresciuto. Rimaneva la clausola *ad excludendum* dal governo (ch'era clausola di costituzione materiale, perché anche suo limite intrinseco): ma la grande rete consociativa proprio allora prese a prendere forma in Parlamento, negli enti locali, nella stessa lotta sindacale, perché il sindacato cessava allora di essere esterno alla fabbrica, ma entrava in essa con il conflitto e con la copertura legale della Statuto.

D'altra parte la conflittualità aveva assunto configurazione autonoma, e con ciò era uscita dal controllo del partito e del sindacato. La stessa ideologia del controllo operaio, che una parte del sindacato praticava, non era conforme a quella comunista. I consigli operai di Gramsci lo erano, perché pretendevano di costituire un passo verso la "transizione al socialismo", si proponevano cioè come socialismo *in itinere*: ma i consigli di fabbrica creati dopo il '69 dal sindacato erano puri organismi conflittuali, anche se con una forte impronta anticapitalista, e come tali erano teorizzati anche come organismi autonomi di democrazia diretta (anche se poi divennero dipendenze dell'organizzazione sindacale secondo regole spartitorie tra organizzazioni che cancellavano la democrazia sindacale), ponendosi così fuori dalla tradizione comunista e tanto più togliattiana.

Ma il Pci si giovava di quella spinta conflittuale, che pure si svolgeva fuori dal suo diretto controllo. Perfino dinanzi all'insorgenza studentesca del '68 il segretario del Pci Luigi Longo ne lodava il carattere "eversivo" verso il sistema (di contro ad Amendola che preconizzava la "lotta sui due fronti"). Ma proprio sul fronte della conflittualità sindacale e su quello delle nuove forme di conflittualità di massa il Pci si trovò presto dinnanzi ai dilemmi che essi ponevano. Insistere su questa strada portava ad uscire dal sistema ed invertire implicitamente, con rischi sempre più gravi, la rotta scelta fin dal dopoguerra.

Dopo il '73 questo pericolo si faceva sempre più palpabile. Ne nacque la scelta del "compromesso storico". Il suo involucro ideologico fu poco più che un'esercitazione retorica, sebbene Berlinguer credesse veramente di aver fatto, come Lenin, "un passo indietro e due avanti". I comunisti dovevano assumersi sia la responsabilità di contenere la spinta salariale, sia quella del controllo della politica di bilancio: e lo fecero con risultati positivi, perché l'Italia riuscì ad uscire dalla congiuntura più grave del dopoguerra, e senza l'appoggio del Pci ciò non sarebbe stato possibile, dati i rapporti di forza sociali e politici che si erano determinati.

Ma quel passo in avanti non era stato sufficiente per una stabilizzazione definitiva del sistema economico-sociale. Aveva inoltre determinato un'inversione di linea troppo forte per lo stesso partito comunista. I suoi rapporti con l'Urss erano stati in parte lacerati, ma non chiariti. Gli ultimi anni dei '70 e i primi degli '80 non furono di distensione, ma di ripresa della guerra fredda. Con gli anni '80 poi il capitalismo occidentale operava un suo rilancio, riproponendo gli obiettivi tradizionali di maggiore redditività del capitale a scapito di politiche

di redistribuzione del reddito e di piena occupazione. Le fantasie del “compromesso storico” si dileguavano in uno scenario europeo ed internazionale del tutto nuovo.

Furono anni in cui i partiti socialisti europei ebbero un ruolo di primo piano in Francia, Spagna ed Italia. In Inghilterra si stava operando una rivoluzione conservatrice, in Germania finivano gli anni della socialdemocrazia. Nei paesi dove furono al governo i partiti socialisti si proposero di coniugare sviluppo economico ed equità sociale. E in larga parte vi riuscirono. I comunisti francesi scomparvero rapidamente dalla scena politica del loro paese, dopo un cinquantennio in cui l’avevano fortemente condizionata.

In Italia il Pci prese ad invertire quella che dal 1963 al 1976 era parsa un’irresistibile ascesa elettorale. Vedendosi respinto dall’area di governo in cui era entrato nel 1976, Berlinguer pensò di poter riprendere la linea conflittuale degli anni precedenti, come leva per essere riassunto senza condizioni come partner governativo. Non si rese conto che il vento era cambiato, che i presupposti della conflittualità degli anni ’70 erano profondamente mutati.

Quella sconfitta referendaria del Pci segna
un profondo mutamento della sua storia

Questo lo avvertiva anche la dirigenza comunista della Cgil, in particolare il suo segretario generale Luciano Lama. Furono Berlinguer e il partito a mettersi in una strada senza uscite, emblemizzata da due errori capitali. Nel 1980, quando la Fiat prese a ridurre il suo personale incominciando ad espellere i quadri sindacali più vicini all’area dell’autonomia operaia e del terrorismo, la difesa ad oltranza di essi e la vertenza conflittuale che ne seguì provocarono la reazione dei quadri intermedi di fabbrica: e ne nacque, a Torino, la “marcia dei quarantamila”, la prima manifestazione antisindacale di massa dal dopoguerra, dopo che Berlinguer era andato ai cancelli delle Fiat per sostenere l’occupazione degli stabilimenti. Nel 1984 fu lo scontro sulla scala mobile.

La Confindustria aveva disdetto l’accordo sulla scala mobile del 1975 già nel 1982. L’anno seguente la vertenza si riaprì. Ministro del lavoro era il socialista Gianni De Michelis. D’intesa con il presidente del Consiglio, che era Bettino Craxi, riuscì con sagace determinazione a raccogliere le firme, oltre che della Confindustria, della Cisl, della Uil e della componente socialista della Cgil su di un documento che calcolava gli scatti sulla base di una inflazione programmata per l’arco dell’intero anno solare, fatto salvo l’eventuale conguaglio finale.

Raccoglieva un’idea che in ambiente Cisl era stata sostenuta dall’economista Ezio Tarantelli, che poi sarebbe stato assassinato dalle Brigate Rosse.

Sostenevano dunque da subito questa posizione il segretario della Cisl, Pierre Carniti, e quello della Uil, Giorgio Benvenuto. Berlinguer vi si oppose irascibilmente, trascinando su queste posizioni la componente maggioritaria della Cgil. Il documento, convertito in legge dopo una dura opposizione parlamentare, fu sottoposto dal Pci a referendum e non raccolse la maggioranza dei voti per la sua abrogazione. Quella sconfitta referendaria del Pci segna un profondo mutamento della sua storia. Con essa si concludeva in realtà la storia del Pci del secondo dopoguerra, così come Togliatti l’aveva impostata fin dal suo discorso di Salerno nel 1944. Berlinguer non era riuscito ad adeguare la linea del partito ai mutamenti internazionali, politici ed economici intervenuti tra gli anni ’70 ed ’80: anzi, pervicacemente non lo aveva voluto.

Nella sua visuale era inchiodato al mondo stalinista e post-stalinista della sua gioventù e prima maturità. Il partito comunista non doveva diventare una socialdemocrazia: ma non aveva altra idea di che cosa avrebbe dovuto essere, salvo pretendere di mantenere la sua posizione egemonica sulla sinistra. Sempre disponibile ad aderire ad un accordo con la Dc, di cui però non si crearono le condizioni, chiuse il suo partito in un cerchio autoreferenziale, sulla base di una “questione morale” in cui presupponeva che il suo partito non fosse coinvolto in pratiche corruttive (anche se poi, dopo molti anni, divenisse evidente a tutti di come lo fosse al pari degli altri), e in una pregiudiziale di “non agibilità” della democrazia in Italia, teorizzata solo dopo la sua esclusione dal governo.

Berlinguer è stato il liquidatore della tradizione politica del comunismo italiano nella sua versione togliattiana del secondo dopoguerra, con i suoi margini di flessibilità ed attento realismo, doti che a lui mancarono del tutto. Ridusse il suo pensiero ad una vecchia icona, che doveva sbiadire del tutto con gli ulteriori eventi epocali che seguirono. I suoi successori non furono travolti nel 1992 dal crollo della prima Repubblica e ritennero di proseguire su quella strada. Quando, dopo qualche aggiustamento di tiro, arrivarono al governo, non avevano idee né strategie politiche. Si affidarono a Romano Prodi, che fu poi l’unica figura ad avere statura di uomo di Stato che riuscirono a mettere in campo, prima della presidenza di Napolitano. Non ritennero tuttavia di dover fare quello che Berlinguer non aveva saputo fare: ricollocare cioè il loro partito nel nuovo corso della democrazia italiana, modificandone gli indirizzi politici e la visione



politica di fondo. Non furono solo sconfitti dal centrodestra di Berlusconi, ma furono infine travolti dalla loro pervicace insipienza all'interno del loro stesso partito.

L'eclisse del partito comunista dopo il 1983 non fu tuttavia un evento del tutto positivo, perché contribuì a ossificare il sistema politico. Non fu l'unico fattore ad intralciare quel mutamento che si mostrava come necessario: ma certamente ebbe il suo peso. Anche l'universo sindacale rimase immobile. L'esito referendario portò ad una attenuazione dell'indicizzazione salariale che fu provvidenziale nella congiuntura in cui si determinò, ma non sufficiente nel lungo periodo. Del resto quel risultato positivo, più che alle componenti sindacali che se ne fecero carico, lo si deve alla lungimiranza e determinazione del governo Craxi.

Tutti i governi europei già alla metà degli anni '70 avevano posto fine agli istituti di indicizzazione che gravavano sulle loro economie. Nel 1975 in Italia il sistema di indicizzazione era invece stato rafforzato. Lo slogan "la scala mobile non si tocca" divenne allora un articolo di fede. La riforma del 1975 era basata su di un elevato punto unico, che determinava aumenti reali per le due fasce più basse della scala parametrica, ma schiacciava le altre posizioni verso il

basso, stante un saggio di inflazione che nel decennio '73-'83 toccò punte del 20 per cento. Ciò poneva problemi nella contrattazione a tutti i suoi livelli, da quello di categoria a quello aziendale, e favoriva da parte delle imprese gli slittamenti salariali *ad personam* nelle fasce più alte. Svolgeva cioè la funzione perversa di decontrattualizzare aree crescenti di manodopera.

Rimanevano comunque margini più ristretti per aumenti salariali nella contrattazione sindacale: il che già di per sé non poteva non indebolire il sindacato. Nel frattempo incominciava a mutare il sistema produttivo basato sull'organizzazione scientifica del lavoro di tipo taylorista e sulla catena fordista. La rigidità che il sindacato manteneva nella disciplina normativa dei contratti perdeva colpi nella sua incongruenza ideologica, e non impediva il calo dell'occupazione, soprattutto nelle grandi imprese. Così negli anni '80 i sindacati si stavano indebolendo. Era il momento di convertire prassi conflittuali in procedure partecipative, sull'esempio di altri paesi. Non era una partita facile: ma il sindacato aveva allora ancora la forza per cercare di attingere a questo livello. Rimase invece fermo sulle sue pregiudiziali con-



fluttuali, senza far nulla.

Più in generale il problema della crescita salariale si è posta storicamente così: nel 1962 La Malfa, come ministro del Bilancio e della Programmazione, aveva proposto una “politica dei redditi”, quale già si praticava nei paesi scandinavi e si avviava allora in Germania. Si dovette aspettare il 1993 per raggiungere in Italia un accordo di questo genere (con la definitiva abolizione della scala mobile, salvo che per i magistrati). L’accordo del 1993 doveva riparare ad una situazione cronica del nostro sistema economico in regime di piena deflazione, mentre nel 1962 si era al culmine del cosiddetto “miracolo economico” e la natura di un’eventuale accordo avrebbe potuto contare su uno scambio ampio di risorse. Tra queste due date ci sono trent’anni in cui l’economia italiana ha invertito il suo corso: da un impetuoso

processo di crescita ad un drammatico processo di deindustrializzazione e crisi del sistema in tutti i suoi comparti.

La storia del sindacato italiano di questi anni non può evitare di essere messa a confronto di questa drastica inversione di marcia, al fine di segnare le sue responsabilità. Oggi che è crollato il potere contrattuale e l’iniziativa sindacale è volta sempre più a difendere soprattutto vocazioni parassitarie di settori dell’impiego pubblico e parapubblico (e che inoltre di molto è caduto il tasso di iscrizione, ridotti a raccogliere le sottoscrizioni più stabili e durature nell’area dei pensionati), il sindacato, senza analisi e strategie di medio e lungo corso - ma forte ancora economicamente per la delega statale di servizi pubblici come i patronati - conserva una nomenclatura fuori misura. È diventato un dinosauro di plastica.

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***Una strategia per la ripresa*

Le sette piaghe del sindacato

>>>> **Giorgio Benvenuto**

Enrico Deaglio ha scritto un graffiante saggio intitolato *Viale del tramonto, il sindacato non c'è più*. Si aggiunge ad una campagna contro il sindacato che non ha precedenti. E' una moda sbagliata. Il sindacato è un interlocutore fondamentale. Sbeffeggiare il sindacato come qualcosa di superato e di antiquato non facilita il cambiamento del paese, la sua modernizzazione. L'Italia è un paese in bilico che richiede convincimento e consenso. Certo, il sindacato deve aggiornarsi, deve recuperare il tempo e le occasioni perdute. Deve trovare l'unità e la capacità di progettare e di proporre. Non può autoassolversi pensando di avere un grande futuro dietro le spalle.

La storia della crisi delle forze economiche e sociali, i cosiddetti corpi intermedi (Confindustria, sindacati, associazioni, ordini professionali, etc.) non comincia da ieri. Al valico degli anni duemila, in particolare, il sindacato arriva carico di rughe, spento nella progettualità, appesantito dal fardello del passato. In questa storia di decadenza ci sono soprattutto sette punti di crisi. Il primo, il più grave, quello che condiziona tutti gli altri, è il progressivo abbandono del rapporto con i militanti. Nessuno può dimenticare il grande fervore, la grande mobilitazione per le battaglie sociali e civili del Novecento. C'era molta vivacità e discussione. Anche troppa. Era giusto tentare di comporla. Ma si è andati troppo avanti su quella strada. E così sulla grande partecipazione sociale, economica e culturale è sceso a poco a poco un banco di nebbia che ha omologato tutto e tutti. Nel sindacato e tra i sindacati si è smesso di discutere, di scontrarsi, di contarsi. I lavoratori, i giovani in particolare, se ne sono andati, anche perché nel frattempo i modelli di vita erano cambiati, le stagioni dell'impegno sociale e civile non c'erano più. E quelli che sono rimasti non sono stati più dentro il sindacato come associati, ma come consociati.

Il secondo punto di crisi è rappresentato proprio dal consociativismo, questo vizio ricorrente e oscuro, male endemico della politica e del costume italiano, che si è affermato al posto della concertazione, spegnendo la contrattazione. Il terzo punto di crisi sta nel non aver voluto capire la necessità del

rinnovamento: quel rinnovamento in cui alla fine sta la vera essenza della democrazia. Perché non importa che la democrazia sappia assicurare che prevalgano sempre e in ogni caso i migliori; quello che importa è che sappia fornire gli strumenti perché prima o poi i peggiori vengano mandati a casa. Invece il ricambio – in parte degli uomini e in gran parte delle idee – non c'è stato: non solo perché si sono temute le novità, ma anche perché il consociativismo, che presuppone si stia tutti insieme (uomini e idee), buoni e cattivi, migliori e peggiori, è nemico di ogni cambiamento.

Il quarto punto di crisi sta nel non aver voluto vedere che il sistema delle relazioni sociali, come di quelle politiche, aveva bisogno di regole nuove. La fedeltà alle regole e ai modelli del passato è arrivata fino al punto di trasformarsi in rigidità, in una specie di pergamena destinata a rimanere immutabile mentre la società si modificava e la storia accelerava i tempi del cambiamento.

Correggere i fattori di crisi significa ricostruire
il rapporto con i lavoratori

Il quinto punto di crisi sta nel non aver compreso che lo Stato centrale, con il suo apparato elefantico della sicurezza sociale e dei servizi, era diventato strutturalmente ingestibile, anche perché la dissociazione tra centri di entrata e centri di spesa impedisce la trasparenza dei rapporti tra il dare e l'avere e porta irresponsabilità a tutti i vari livelli amministrativi. Il sesto punto di crisi sta nell'aver raccolto in modo troppo episodico, e spesso opportunistico e strumentale, i problemi dell'ambiente, del territorio, delle grandi aree urbane. Il settimo ed ultimo punto della crisi sta nell'aver accettato la commistione tra il giusto ruolo di indirizzo e di guida dei partiti ed il ruolo attivo di gestione, chiudendo gli occhi sulle forme di occupazione del potere politico nelle diverse sedi al centro e alla periferia.

Più che tracciare delle linee precise si devono soprattutto porre degli interrogativi, delle questioni di metodo: indicare alcune cose che si dovrebbero fare e soprattutto quelle che

vanno abbandonate. Dobbiamo innanzitutto sapere che non si esce da questa situazione senza le organizzazioni sindacali che bene o male hanno contribuito e saputo portare l'Italia – certo con molte contraddizioni ed errori – a livelli di benessere e di sviluppo mai raggiunti nella sua storia.

Senza negare gli errori e le responsabilità che pesano sulle spalle delle organizzazioni sindacali, dobbiamo arrivare ad una loro autoriforma. Sono due le direzioni in cui si deve operare. La prima è quella della correzione degli errori. Punto per punto si devono prendere in esame tutti i fattori di crisi in cui ci si è impantanati per trovare le procedure, i metodi, le iniziative per ridurli al massimo, possibilmente fino ad eliminarli. La seconda direzione è quella dell'aggiornamento del sindacato, della rimessa in discussione dei suoi obiettivi e dei suoi referenti in una società così cambiata.

Correggere i fattori di crisi significa ricostruire il rapporto con i lavoratori; saper rifondare un sindacato che non sia solo degli iscritti, degli associati, peggio ancora dei consociati (tanto meno dei dirigenti e degli apparati), ma sia tendenzialmente un sindacato aperto, dialettico, movimentista.

Parlare di sindacati era facile nell'epoca dei bastimenti che partivano carichi di emigranti, della giornata di dodici ore, dello sfruttamento dei bambini e delle donne

Correggere i fattori di crisi significa ridurre gli eccessi delle presenze e del potere. Significa aprirsi al cambiamento. Significa migliorare il sistema di formazione delle leggi. Significa razionalizzare la struttura amministrativa. Correggere i fattori di crisi significa capire che l'efficienza dei servizi e delle istituzioni è un valore di fondo della democrazia, non è un optional che può esserci o non esserci. Significa capire che la seconda Repubblica potrà anche essere diversa, ma non sarà migliore di quella che l'ha preceduta se non risolverà problemi strutturali come quello dell'equità fiscale, dell'occupazione, della vivibilità, ma anche dell'ammodernamento delle aree urbane, e dei modelli di sviluppo territoriale. Tutto questo richiederà un impegno duro dei sindacati: un impegno di autocorrezione ma anche di dibattito, di studio, di ascolto. E richiederà nuovi strumenti di organizzazione, di selezione dei gruppi dirigenti, di confronto, di presenza. Richiederà soprattutto che si riprenda il cammino verso l'unità sindacale. Il compito più difficile è però quello di capire perché e in che modo, si giustifica che debba esistere ancora nella società del

duemila il sindacato. Parlare oggi di sindacato non è facile; molti gli addebitano ingenerosamente e opportunisticamente la responsabilità della crisi. Certo, parlare di sindacati era facile, spontaneo, nell'epoca dei bastimenti che partivano carichi di emigranti, della giornata di dodici ore, dello sfruttamento dei bambini e delle donne. Era facile, era bello, quando scioperare significava rischiare il licenziamento. E il sindacato ha combattuto le sue battaglie più grandi per cancellare questi soprusi, per affermare l'equità sociale, per ricostruire il paese nel secondo dopoguerra, per sconfiggere il terrorismo, per entrare in Europa. Oggi lo spazio per questo tipo di battaglie – che non è vero che non siano più attuali, e che non è giusto che non vengano più fatte – c'è ancora. È uno spazio che deve essere sviluppato, coltivato, ampliato.

Il sindacato deve essere capace di ritornare a stare dalla parte dei deboli e dei più poveri, senza dimenticare le esigenze di chi povero non è e neppure vorrebbe diventarlo. Deve muoversi nella società di oggi e nel mercato che ne fa parte sapendo che le loro rapide mutazioni lasciano delle vittime: senza però rimanere succubi delle loro regole e senza lasciare che si impongano le loro spietate pratiche darwiniane.

Occorre ridefinire il ruolo del sindacato. Reinventare uno scenario ed una immagine coerente con la società postindustriale. Occorre ridefinire una strategia di intervento sul sociale che non trascuri la catena di montaggio laddove esista ancora, ma che tenga conto della grande valenza del terziario, del mondo della finanza, dei fondi pensione. Occorre immaginare nuovi strumenti anche di democrazia economica; nuovi strumenti di partecipazione dei lavoratori, come la codeterminazione alla tedesca, come la gestione dei fondi pensione. Lo Statuto dei lavoratori va valorizzato facendolo diventare lo Statuto dei lavori per realizzare la riunificazione del mondo del lavoro. Tutto questo significa ridefinire le coordinate dell'identità del sindacato. Un sindacato unito, moderno, che non rinnega le sue origini, che aggiorna i suoi obiettivi: ma mantiene l'orgoglio delle sue radici.

Oggi il vero rischio non è quello di una supplenza delle forze sociali (sindacati e imprenditori) alla politica, ma quello di una politica che occupa gli spazi del sindacato. E' quello che sta avvenendo in Italia. Il governo Renzi (gli ottanta euro, il Jobs act, le pensioni, la rappresentanza, i contratti, etc.) non riconosce come interlocutrici le forze intermedie, e tra queste i sindacati. L'obiettivo è la ricerca di un consenso plebiscitario, senza contestazioni e senza contestatori. Come agire? Come reagire? Bisogna sempre negoziare, forti della ragionevolezza delle pro-

prie proposte. Occorre superare il falso dilemma tra chi tratta per paura e chi ha paura di trattare. Keynes nel 1925 ammoniva: “Credo che in futuro, più che mai, le questioni legate alla struttura economica della società saranno problemi politici prioritari”. Ecco perché il sindacato deve valorizzare il suo ruolo, come soggetto politico autonomo capace di unificare e rendere coeso il sociale. Deve fare politica. Non deve essere un partito politico. Il tempo delle cinghie di trasmissione è finito. Per fare politica deve essere capace di ritrovare l’unità e la confederalità. Deve fornire un’idea di futuro. Deve essere attivo, reattivo, unitario, rappresentativo. Deve navigare in mare aperto. Non deve credere, deve pensare. Va affrontato con coraggio il problema della sua rilegittimazione. Meno burocrazia, meno cooptazioni, meno rendite di posizione, meno clientelismo, meno consociativismo. Più proposte. Più conoscenza. Più democrazia. Più idee. Più iniziative.

Emmanuel Mounier ricorda che “quando lo spirito difensivo domina, è segno che l’invenzione è morta, che la preoccupazione di conservare, e di conservare tal quale, ha espulso la preoccupazione di promuovere e di creare”. Giuseppe De Rita ha di recente affermato: “I sindacati una volta erano scuole di moralità. Lo abbiamo visto negli anni bui del terrorismo, quando il sindacato si schierò immediatamente contro. Era un

corpo intermedio che riteneva necessarie e irrinunciabili alcune regole come quelle della fabbrica e della lealtà tra i lavoratori. Oggi tutti i corpi intermedi, dall’associazione degli industriali della più piccole delle province al più grande dei sindacati, non sono più capaci di dettare efficaci norme di comportamento”. Luigi Viviani in un suo recente libro (*Oltre il declino l’unità*) aggiunge: “Nella sostanza il sindacato oggi parla molto ma propone e orienta poco. In genere si limita ad esprimere un parere sulle scelte proposte o attuate da altri, e anche questo contribuisce a ridurre il suo ruolo e la sua influenza [...] Ciò che più impressiona è che questo e altri problemi vengono subito fatalisticamente, senza una discussione interna adeguata e senza mettere in campo conseguenti azioni per modificarla. Manca cioè, in gran parte dei gruppi dirigenti la convinzione secondo cui i costi delle battaglie non combattute sono sempre maggiori anche di quelle perse, perché non determinano alcun fattore di cambiamento”. E Giuseppe Berta spiega: “Per poter stare nella nuova organizzazione industriale, con lo spazio di movimento di un soggetto autonomo, al sindacato è richiesto di esprimere una propria competenza specifica in merito ai problemi del lavoro. Qualcosa per cui non bastano né la logica della contestazione sistematica né quella dell’adattamento subalterno”.



Va superata la paura di proporre. Questo è un sintomo dell'invecchiamento del paese. Si ha paura di tutto ciò che non si comprende, che è estraneo, almeno nell'immediatezza del momento: degli immigrati che parlano altre lingue, della tecnologia che sembra astrusa, della modernità nel suo complesso che mette in discussione certezze radicate e radicali. Sono necessarie le riforme. Ma le riforme non si invocano, si fanno. Non si può sopravvivere nella convinzione che sia possibile qualche piccolo intervento congiunturale per rimettere tutto a posto. Si approvano molte leggi che vengono presentate come risolutive. Invece rinviano i problemi.



Per numero di iscritti il sindacato italiano è ancora il più forte, c'è un tasso di sindacalizzazione elevato; anche la Confindustria riesce a tenere al suo interno tutte le varie espressioni imprenditoriali. Ma a questa forza organizzativa corrisponde una debolezza politica straordinaria: sono soggetti inermi e quindi vulnerabili. Invece bisognerebbe uscire da questo cono di paura, bisognerebbe tornare a volare, tornare a formulare proposte veramente "alte", semmai anche rinunciando a qualche conquista di ieri per soddisfare le necessità di oggi.

Il sindacato deve trovare
nelle viscere della società quella attitudine
al cambiamento che ha sempre avuto

Nel mondo globalizzato non ci sono più luoghi mitici: tutto è frammentato, atomizzato, parcellizzato. Il tempo ha una scansione diversa, i luoghi appaiono instabili. Perciò il sindacato deve ritrovare nelle viscere della società quella attitudine al cambiamento che ha sempre avuto e che dovrà sempre mantenere. E' destinato alla sconfitta se si ostina a pensare che esista uno schema rigido capace di ridurre questa complessità a unità. Non esiste più la società protettiva dei bei tempi, quando al fianco del sindacato scendevano in piazza il vescovo e il sindaco. Poiché l'obiettivo non è più l'annientamento del capitalismo, bisogna percorrere la strada della collaborazione.

Su alcune tematiche la conflittualità resterà, su altre invece no. Sulla ripartizione degli utili le divisioni resteranno patologiche, ma sull'efficienza e la competitività si deve trovare un terreno d'accordo su cui realizzare non solo incrementi salariali ma anche irrobustimenti dei livelli occupazionali. Il sindacato deve puntare oggi a realizzare qualcosa che assomigli a quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione; deve cercare di importare in Italia con i necessari adattamenti, sistemi che hanno funzionato nei paesi del nord Europa, rivendicando, costruendo e partecipando a organismi di controllo che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi per i quali è stata richiesta la collaborazione dei lavoratori. Il sindacato italiano dovrà cambiare marcia abbandonando la convinzione che esista una frattura insanabile tra lavoro e capitale. Per l'IgMetall in Germania e per l'Uaw negli Stati Uniti (o per i sindacati giapponesi) la partnership fra impresa e sindacati fa largamente aggio sul conflitto. Che comunque, quando si manifesta, non è un conflitto sociale ma di interessi, quindi più facilmente conciliabile.

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***Tornare alle radici*

Un grande futuro dietro le spalle

>>>> **Guido Baglioni**

Comincio con una affermazione scontata. È difficile fare previsioni sul futuro del sindacato, dovendo tener conto di tanti fattori, tra i quali dominano la crisi economica, la globalizzazione, l'immigrazione. A me viene più agevole riflettere sulle vicende passate, come ho fatto negli ultimi anni. La conoscenza del passato, comunque, risulta assai utile per capire il presente. Si vedono i passaggi significativi che l'esperienza sindacale ha affrontato.

Per il dopo, non bisogna lasciarsi prendere dalla tentazione di voler proporre un cammino lineare. Il carattere tipico di tale esperienza sembra proprio essere quello di sottrarsi alle speranze o alle preoccupazioni di quanti sono impazienti di decretare il suo destino. Ciò risulta evidente se ricordo che nel nostro paese si possono cogliere tre atteggiamenti diversi rispetto alla riduzione e alla crisi dell'attore sindacale. C'è chi ritiene che l'azione sindacale sia ormai ridotta a poca cosa rispetto ai primi decenni del secondo dopoguerra. C'è chi spera che i gravi problemi dei lavoratori produrranno, prima o poi, una rinascita ideale e pratica del movimento sindacale. C'è chi pensa che l'azione sindacale non darà più grandi risultati, ma con attenti processi di adattamento può continuare a tutelare collettivamente il lavoro dipendente, o almeno una parte di esso.

Chi scrive condivide quest'ultimo atteggiamento. Considerare tali aspetti può servire per mettere a fuoco come valutare le situazioni presenti e il probabile domani. Il sindacato nei paesi democratici non è mai stato obbligatorio: ha avuto momenti di affermazione e di sconfitta, ha manifestato gradi di forza o segni di debolezza anche molto differenti, ha fatto da solo oppure aiutato dalla legge.

Tra le relazioni esterne hanno prevalso quelle con i partiti e le istituzioni politiche, con subordinazione, alleanze, divisione dei ruoli, contrapposizioni. Complessivamente, in Italia e altrove, quelle relazioni sono diventate meno importanti, ma non irrilevanti.

La fisionomia organizzativa e operativa dei sindacati, sia pure con modalità diverse, ha sempre incorporato due elementi: da una parte la composizione professionale, settoriale, aziendale

dei lavoratori; dall'altra la concezione (più ideologica o più pragmatica) della funzione sindacale. Pensiamo alla storia di casa nostra: la Cgil con origini antagonistiche, conflittuale, e con inclinazioni politiche; e la Cisl con fiducia nello sviluppo industriale, meno conflittuale (salvo nel pubblico impiego), con rapporti politico-istituzionali meno impegnativi.

Il lavoro conta molto perché scarso,
conta meno per altri aspetti

Se vogliamo accennare al cammino del secondo dopoguerra, possiamo distinguere tre fasi. La prima, fino agli anni 70, culmina con il ciclo di lotte 68-73: manifestazioni vaste e frequenti di mobilitazione di massa; contratti nazionali e aziendali con risultati inediti; una miscela politico-sindacale-ideologica effervescente. La seconda fase continua il tono sostenuto e forte dell'attore sindacale, con il recupero dell'autorità confederale: i processi di concertazione; miglioramenti salariali più modesti; la costruzione di un generale sistema di Welfare. Questo scenario, però, poggia su un sistema economico che diventa via via stagnante, senza incrementi di produttività, con un crescente e costoso debito pubblico.

La prima fase, sempre ricordata per il grande ciclo di lotte che dura in effetti tre o quattro anni, si configura come un momento eccezionale; poi riprende un andamento più normale, con la novità (che divide le confederazioni) della concertazione: un tentativo (con positivi precedenti in altri paesi europei) di far convivere ampia redistribuzione pubblica, azione sindacale forte (nella sostanza o nell'immagine), economia che gradualmente scende di livello rispetto ai principali paesi europei (seppur con nicchie grandi e piccole di eccellenza).

Se vogliamo scherzare, possiamo dire che l'Italia arriva predisposta alla terza fase, quella della crisi attuale: non prevista, lunga, che frantuma il mercato del lavoro e amplifica la disoccupazione, che produce povertà assoluta e relativa; che, finora, ha peggiorato la distanza fra l'Italia e i paesi europei più dinamici.

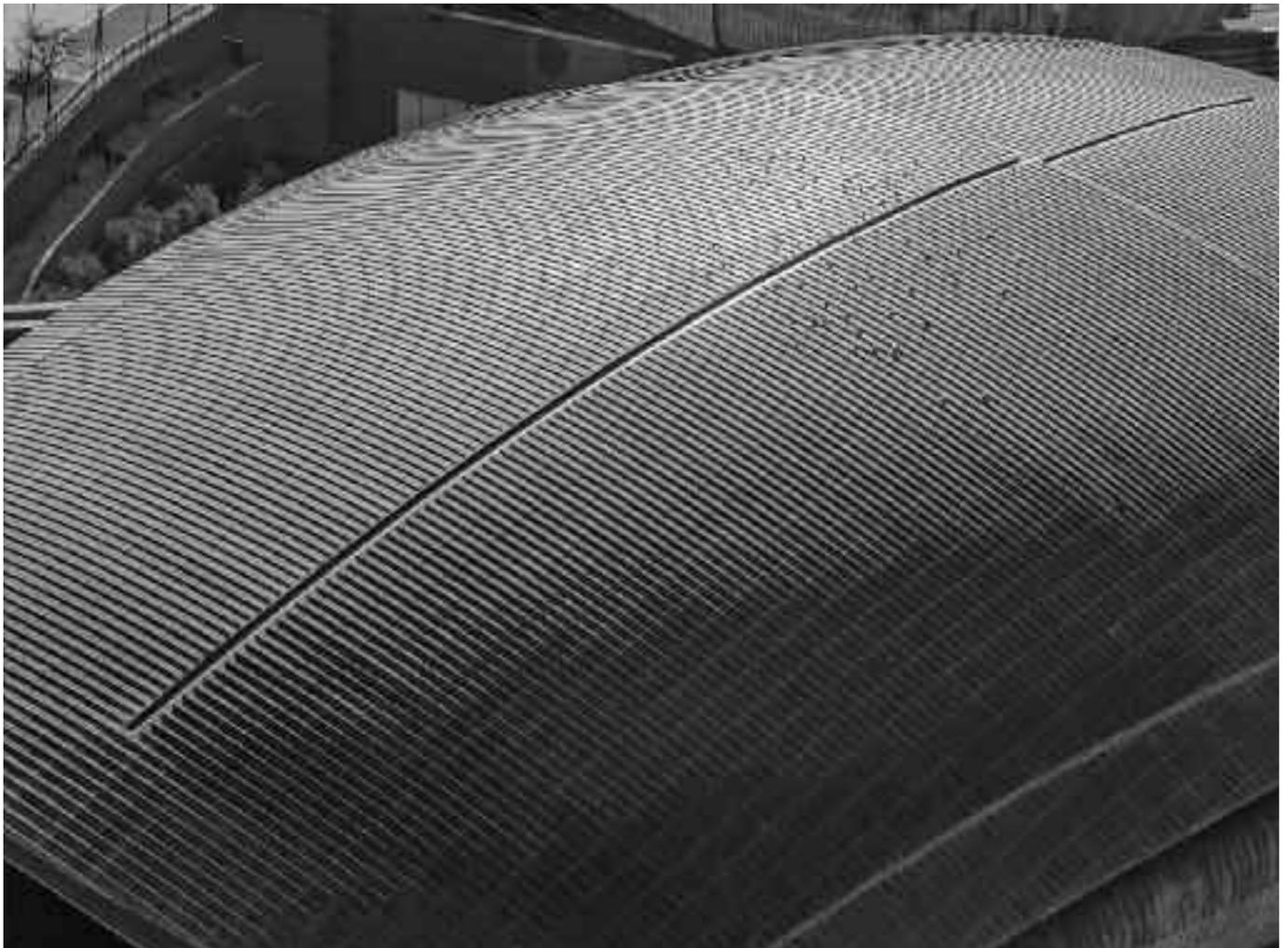
Riprendiamo alcune delle più note e più rilevanti. I lavoratori che il sindacato dovrebbe rappresentare sono molto più eterogenei del passato. Negli anni '50, specie al Nord, con metalmeccanici, tessili e braccianti c'era la sostanza del lavoro salariato. Oggi troviamo meno lavoratori manuali, un emporio di figure poco o molto professionalizzate nei servizi, più occupazione femminile (cosa positiva) e una coda sterminata di pensionati. Il conflitto – non obbligatorio ma connotato all'azione sindacale nel bene (scioperi saggi) e nel male (scioperi inutili) – è in netta diminuzione soprattutto nei settori privati, salvo per la difesa dei posti di lavoro. Lo scontro con gli imprenditori risulta raro; più frequente la collaborazione per gestire “assieme” i costi della crisi.

Sottolineiamo che il lavoro conta molto perché scarso, conta meno per altri aspetti: si lavora meno (poco più di metà giornate dell'anno), si guarda fortemente ai consumi quotidiani

(alimentazione) e durevoli (auto), ci si organizza per un buon utilizzo del tempo libero, siamo più informati e viaggiamo in po' tutti, stiamo di più con figli e nipoti.

Non meno importante è il mutamento della percezione del lavoro salariato come “problema sociale”, che è solo una delle sue componenti. Ebbene, da tempo il lavoro dipendente si confronta e si mescola con altri corposi problemi sociali: quelli della povertà, della disoccupazione, dei bisogni della famiglia e dell'invecchiamento, degli immigrati, dei malati cronici, della solitudine senile.

Gli aspetti considerati possono essere rappresentati con un tracciato che è stato costituito dall'avvento del benessere (per molti e non per tutti) e dalla tensione per la sua erosione (per molti e non per tutti, lavoratori e non). Voglio dire e sottolineare che dagli anni '50 a fine secolo abbiamo avuto in Italia



(come in altri paesi) un grande, articolato ed inedito miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Per gran parte dei lavoratori ha voluto dire passare da una condizione di dignitosa scarsità e sobrietà ad una situazione di discreto benessere: chi nasce non muore bambino, si va a scuola più a lungo, spesso si possiede la propria abitazione, si spende meno per l'alimentazione e si mangia meglio (si beve anche meglio), si accede agli ospedali più facilmente, si va in vacanza diffusamente, cominciando con la 600. La casa (anche se piccola) contiene gli elettrodomestici, le ragazze e le loro madri si vestono meglio e sono più spigliate, c'è ancora uno spazio per il risparmio. C'è sempre stata (più o meno) disoccupazione. Gli occupati erano con netta prevalenza a tempo indeterminato con la crescita della componente femminile. Cresce via via il numero dei pensionati, si vive più a lungo ma l'età della pensione non viene posposta.

Il sindacato non è quasi mai
la variabile indipendente

La sorpresa della crisi e la sua durata riguarda la mancanza o l'insicurezza dell'occupazione, e insieme colpisce (molto o poco) le diverse facce del precedente benessere. La crisi non danneggia tutti: siamo un paese considerato ricco, la disuguaglianza tende ad aumentare se l'economia soffre, la borghesia professionale e quella delle rendite soffre poco o niente, i ceti medi non sono stati travolti, ma, con una quota che ha visto peggiorare la loro condizione, sopravvivono discretamente i lavoratori con un posto abbastanza sicuro, specialmente se sono occupati in due della stessa famiglia.

Il sindacato si trova nella situazione brevemente descritta, senza considerare qui gli aspetti esterni al nostro paese, non di rado determinanti. La linea realistica è quella di andare avanti con serietà e grosso impegno facendo quello che la situazione consente. Il sindacato non è quasi mai la variabile indipendente. Deve affrontare le situazioni con risposte realistiche (e risultati non sempre oggettivamente efficaci), con compromessi dignitosi, riducendo il tempo perso per iniziative extra-sindacali, tenendo rapporti con la sfera politico-istituzionale senza tentazioni squisitamente politiche, producendo negoziati contrattuali adattivi (non c'è l'alternativa di imporre i contratti come li vogliamo noi), investendo volontà e risorse per allargare la rappresentanza.

Queste modalità di comportamento danno l'idea che in tempi di crisi e di emergenze il sindacato debba fare "buona amministrazione". Sembra un paradosso, e in una certa

misura è un paradosso. L'opposto sarebbero grandi manifestazioni, grandi mobilitazioni che hanno poca o nulla incidenza. Attenzione all'illusione di essere a parole dalla parte di chi vuole fare qualche innovazione, e invece di fatto si oppone all'innovazione, come se il nostro presente economico-sociale fosse soddisfacente e tranquillizzante.

In pratica il sindacato italiano, riuscendo a operare con un po' di unità di azione, può impegnarsi nella tutela a livello nazionale (con contratti, leggi, direttive europee, salario minimo); nel secondo livello delle imprese medie e grandi con flessibilità negoziata, senza nascondersi troppo spesso dietro la barriera dei diritti e portando avanti esperienze di partecipazione (produttività e buone condizioni di lavoro nell'impresa); nel produrre aspetti complementari di Welfare sul territorio; nel potenziare e migliorare il livello dei servizi promossi in favore del singolo lavoratore.

Quest'ultimo punto è come un segnale vivo del clima solidaristico e personalistico del mondo sindacale.

Per il pubblico impiego e per i pensionati non ci sarà molto spazio negoziale, dato il peso ancora intoccato del debito pubblico e la quota elevata della spesa per stipendi e pensioni. C'è però il posto di lavoro e un reddito a fine lavoro. Non è poco, oggi. Sarebbe poi auspicabile che il sindacato, soprattutto la Cisl, percorresse il sentiero della partecipazione, per l'efficienza di quella parte del settore pubblico che funziona maluccio o male.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- A. ACCORNERO, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, 1992.
 G. BAGLIONI, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, 2008.
 G. BAGLIONI, *Un racconto del lavoro salariato*, Il Mulino, 2014.
 G. BERTA, *L'Italia delle fabbriche. Genealogia ed esperienze dell'industrialismo del Novecento*, Il Mulino, 2001.
 M. CARRIERI, *I sindacati*, Il Mulino, 2012.
 G. P. CELLA, *Il sindacato*, Laterza, 1999.
 G.P. CELLA e T. TREU, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, 2009.
 B. MANGHI, *Declinare crescendo. Note critiche dall'interno del sindacato*, Il Mulino, 1977.
 S. MUSSO, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità ad oggi*, Marsilio, 2011.
 M. ROMANI, *Appunti sull'evoluzione del sindacato*, Edizioni Lavoro, 1951.

La società giusta

Oltre la crisi

quaderni
di mondoperaio
2/2015



Formato 15x23 - 244 pagine - 10,90 euro

a cura di Gianpiero Magnani

Questo quaderno raccoglie alcuni saggi sulla crisi economica e finanziaria che sono stati pubblicati dalla rivista Mondoperaio nel periodo che va dal 2009 al 2014. Nonostante il titolo, non è una raccolta a tesi, e non offre ricette miracolose per 'creare la società giusta'. E' però una riflessione a più voci sui vincoli che la crisi impone, ma anche sui criteri con cui essa può essere governata in un'ottica che non releghi la politica ad un ruolo ancillare.

luigi covatta > gianpiero magnani > riccardo nencini > giuliano amato
guy verhofstadt > enrique baron crespo > michel rocard > jorge sampaio
mario soares > pierre carniti > giulio sapelli > luciano cafagna
vito gamberale > giorgio ruffolo > alessandro roncaglia
gianfranco sabattini > salvatore biasco > alberto benzoni > paolo borioni
enrico morando > giuliano cazzola > raffaele morese > franco reviglio
paolo raffone > davide antonioli > paolo pini > riccardo perissich
maurizio ballistreri > tommaso gazzolo > giacchino albanese

Il libro si può acquistare su www.mondoperaio.net

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***Strategie per il nuovo secolo*

Oltre il Novecento

>>>> **Tiziano Treu**

Il dibattito sul ruolo delle associazioni e degli enti intermedi nella società, da tempo coltivato in sordina fra gli esperti, si è acceso negli ultimi anni: sotto i colpi della crisi, ma in realtà per motivi strutturali (cfr. in generale Carrieri-Treu, 2013). Non manca chi prevede, o auspica, la crisi irreversibile specie del sindacato. Ma anche chi rifugge da simili profezie è lungi dall'esprimere la stessa fiducia nel ruolo dei gruppi intermedi che era prevalente nelle epoche del pluralismo in ascesa.

I motivi delle difficoltà derivano da fattori che investono altre organizzazioni collettive di interesse, e che minacciano la stabilità degli assetti sociali ricevuti dal secolo scorso: a cominciare dalla diversificazione (o dalla vera e propria "frammentazione") delle strutture economico produttive – imprese e lavoro – e delle condizioni sociali dei soggetti coinvolti, che ha sostituito il monolitico sistema fordista. Tale diversificazione è esaltata da fenomeni quali la globalizzazione e le nuove tecnologie che sconvolgono i mercati, a cominciare da quelli del lavoro.

La crisi presenta aspetti diversi nei vari paesi, ma investe anche sindacati tradizionalmente radicati come quello italiano, che mostrano di mantenere una buona tenuta organizzativa, come si vede dal numero degli iscritti. Questa capacità di resistenza tuttavia non è da sola garanzia di efficacia: tanto più che essa nasconde forti squilibri. Sono pochi gli iscritti fra i giovani e nei settori e lavori nuovi, mentre abbondano fra i pensionati; il che mostra la capacità dei sindacati più di

difendere le posizioni e i diritti acquisiti che di incidere nelle nuove professioni e nei settori del futuro.

Anche il tasso di copertura dei contratti collettivi nazionali è rimasto alto. Ciò si spiega in larga parte per il sostegno pubblico della normativa e della giurisprudenza ex art. 36 Cost.

La possibilità di rilanciare l'azione del sindacato richiede, più che innovazioni organizzative e motivazionali, un riorientamento strategico degli obiettivi

Ma la funzione storica del contratto di categoria – togliere le condizioni di lavoro dalla concorrenza – si è indebolita nella misura in cui i mercati dei prodotti si sono integrati a livello sovranazionale e si è ridotto l'interesse delle imprese, specie quelle più esposte alla pressione competitiva, a seguire regole comuni in ambito nazionale. I contenuti del contratto collettivo nazionale hanno perso peso e sono diventati per lo più difensivi. La spinta innovativa si è spostata sempre più nella contrattazione decentrata, specie aziendale, che però tende a sfuggire al controllo sindacale, e talora a negoziare al ribasso. Se le diagnosi sui "mali" del sindacato sono in larga parte convergenti, le indicazioni sulle reazioni possibili, e quindi sul futuro, sono incerte. Niente garantisce che la capacità di galleggiamento finora dimostrata dal sistema italiano delle relazioni industriali possa sopravvivere agli sconvolgimenti



dei sistemi economici e sociali, ai quali le relazioni industriali sono legate e da cui sono sempre più dipendenti. Né tanto meno è detto che la crisi favorisca una rivitalizzazione dei sindacati sotto la spinta di una mobilitazione sociale di massa. Tra le varie ipotesi avanzate da analisti e simpatizzanti condivide quelle che indicano la necessità di combinare diverse strategie di reazione operanti su due piani: quelle che mirano alla rivitalizzazione interna del movimento sindacale e quelle che promuovono politiche istituzionali di sostegno ai sindacati e alla mobilitazione sociale.

Sul primo piano le esperienze comparate (*European Foundation*, 2010) mostrano non poche pratiche innovative utili a migliorare i metodi di reclutamento, specie nei confronti di gruppi di lavoratori non toccati dalle attività tradizionali. Esse fanno leva su due dimensioni principali: per un verso si basano sulla importanza, anche per questi gruppi, della tutela collettiva delle condizioni di lavoro e di welfare, valorizzando quindi motivazioni tradizionali di gruppo; d'altra parte si dirigono in modo personalizzato a stimolare, anche con campagne personalizzate di informazione e di *awareness raising*, il coinvolgimento dei singoli in attività di social network che costituiscono esse stesse un incentivo ad associarsi, e non un costo. Le innovazioni più utili non sono solo di carattere organizzativo, ma implicano un riorientamento dell'azione sindacale capace di attivare incentivi coerenti con le nuove identità e aspettative dei vari tipi di lavoratori. Sulla base di considerazioni simili si è argomentato che una risposta efficace alle nuove realtà personali e collettive di lavoro richiederebbe l'adozione di metodi organizzativi e di tutela più vicini all'azione dei sindacati "professionali" e di mestiere proprie delle origini, che non alla contrattazione standardizzata e alle campagne di mobilitazione di massa proprie del sindacalismo industriale (Cella, 2007). Il che confermerebbe le opinioni di chi ritiene insufficiente far leva sulle risorse interne del sindacato – e in genere su incentivi motivazionali anche personalizzati – per invertire la tendenza al declino della sindacalizzazione.

In effetti anche le pratiche più innovative che fanno leva sulla identità professionale dei nuovi lavoratori possono essere appropriate per gruppi fortemente consapevoli di tale identità, e che per la loro educazione e posizione professionale possono esercitare forme significative di controllo sul mercato del lavoro o su segmenti di questo (come facevano le *craft unions* delle origini). Difficilmente sono applicabili con successo a quei lavoratori precari e parasubordinati provvisti di qualificazione incerta e di ancora più debole autonomia contrattuale sul mercato.

Per questo la possibilità di rilanciare l'azione del sindacato

richiede, più che innovazioni organizzative e motivazionali, un riorientamento strategico degli obiettivi che faccia leva sulla "crescita di domanda di tutela e diritti che attraversa il mondo del lavoro post fordista, tutt'altro che pacificamente risolto", e che assuma la centralità dei lavori ridefiniti. Queste sono indicazioni talora ancora generiche, che sembrano evocare una nuova stagione del "sindacato dei diritti". Esse postulano un allargamento degli orizzonti dell'azione sindacale e il ricorso a risorse ulteriori rispetto a quelle interne dell'organizzazione: da una parte risorse giuridico/istituzionali, dall'altra forme di interlocuzione e di alleanza con altre organizzazioni sociali e politiche.

Secondo alcuni l'attenzione del sindacato dovrebbe andare oltre le organizzazioni frequentate nel '900 e rivolgersi a organizzazioni rappresentative di interessi diversi da quelli economico-lavoristici, originati dal di fuori dei luoghi di lavoro e radicati in identità personali e sociali di razza, sesso, etnia, disabilità, orientamento sessuale, e lontane da quelle su cui hanno fatto leva i sindacati del '900 (Piore - Safford, 2006).

Il nostro sistema è debole nella tutela di beni
pubblici sociali, in particolare
nelle misure di welfare di tipo inclusivo

Le dimensioni sociali, non solo strettamente contrattualistiche, sono sempre state presenti nei sindacati italiani (ed europei), come è reso evidente anche dalle pratiche concertative e dai rapporti con le istituzioni e con la politica. Ma il rilievo di questi rapporti, in sé variabili a seconda delle congiunture socio-politiche, è oggi messo in discussione dai cambiamenti economico-sociali che incidono sugli equilibri di potere in senso restrittivo degli spazi di azione dei sindacati. Ne è conferma, fra l'altro, la minore pregnanza delle pratiche concertative, non solo in Italia interrotte o derubricate a dialogo sociale.

Nel caso italiano la perdurante divisione sindacale ha messo in dubbio il potere di interdizione, se non di veto, in passato detenuto dalle confederazioni; e in ogni caso riduce la possibilità di queste di ottenere contropartite adeguate ai sacrifici spesso richiesti al mondo del lavoro. D'altra parte il nostro sistema si è privato di due sostegni istituzionali vicini alla base tradizionale delle relazioni industriali: cioè la sanzione legislativa di rappresentanze generali dei lavoratori in azienda (come i consigli di altri paesi), e il sostegno a forme di partecipazione dei lavoratori nell'impresa utili ad arricchire l'offerta sindacale verso i lavoratori e verso l'impresa tramite patti di produttività condivisa.

Inoltre il nostro sistema è debole nella tutela di beni pubblici sociali, in particolare nelle misure di welfare di tipo inclusivo. L'Italia è l'unico paese privo di reddito minimo di inserimento, di ammortizzatori sociali universali e di un salario minimo. L'ottenimento di queste misure non è stato fra le priorità del nostro sindacato, che ha perso così un'importante strumento per allargare la propria offerta sociale e l'attrattività verso le giovani generazioni.

Un fattore importante di resistenza e di influenza del nostro sindacato è la sua partecipazione ad una rete di istituzioni operanti sul mercato del lavoro e ad una serie di enti bilaterali cogestiti con i datori di lavoro, che amministrano diversi servizi e attività sul territorio: dalla formazione professionale agli ammortizzatori sociali ed a varie forme di previdenza e di welfare integrativi. Si è detto (Guerrieri, 2011) che il sistema così costruito rappresenta una versione italica di quelle forme istituzionali di sostegno alle attività sindacali di servizio pubblico e privato che hanno fatto un'ultradecennale esperienza nei sistemi nordici (il cosiddetto *Sistema di Ghent*).

Ma la nostra bilateralità è una versione debole e parziale di questo sistema, perché non ha assunto (ancora) carattere esplicitamente obbligatorio – né in tutto né in parte sostitutivo – dell'amministrazione pubblica del welfare. In particolare non si è esteso, come in quei paesi, allo svolgimento delle funzioni di intermediazione della manodopera nel mercato del lavoro e di amministrazione dell'indennità di disoccupazione.

Una scelta in tale direzione è frenata dai dissensi esistenti al riguardo fra i sindacati. D'altra parte ha operato una certa esitazione a devolvere alle parti sociali funzioni gestionali così rilevanti, in assenza di consolidate tradizioni in materia e a fronte di scarse capacità di controllo pubblico (carenze riscontrate già nell'amministrazione delle attuali funzioni).

In definitiva si è rimasti “a metà del guado”. Pur con questi limiti è indubbio che lo sviluppo di questi enti bilaterali ha costituito un importante strumento per estendere l'area di influenza sociale, finanziaria e anche associativa nel nostro sindacato.

Secondo alcuni il rilancio dell'azione sindacale dovrebbe ridare priorità di attenzione e di risorse all'arena delle relazioni industriali, puntando in primis proprio sull'offerta dei servizi, anche come strumento di recupero associativo, e in secondo luogo sull'azione contrattuale, ridimensionando invece il peso delle “arene politiche”. Questo approccio, che ha implicazioni più vaste ispirate a un modello di tipo *new unionism*, conferma la multidimensionalità delle azioni sindacali, ma ridefinisce il peso delle principali attività tipiche in

modo diverso dal modello della *social coalition*. Quest'ultimo lega il futuro del sindacato anzitutto ai suoi rapporti con i sistemi politici. La proposta di *new unionism* invece riconferma la fiducia nella capacità del sindacato di rafforzare le sue basi associative fornendo tutele, sia pure innovando in particolare nell'area dell'offerta dei servizi (Feltrin, 2008).

Il bilanciamento fra queste diverse aree di azione è da sempre una scelta difficile per il sindacato. Oggi richiederebbe equilibrio e insieme capacità di scelta maggiori che in passato, per l'incertezza del contesto (e quindi della “resa” degli investimenti nei vari settori). In realtà il sindacato italiano non sembra intenzionato a scegliere, e tende a combinare (o a giustapporre) le varie direzioni di iniziativa. Sono peraltro visibili le diverse inclinazioni delle tre confederazioni: in particolare fra Cisl e Uil (che promuovono molto gli enti bilaterali), e la Cgil che frena.

L'impegno del sindacato sul fronte istituzionale
risulta esposto ai variabili orientamenti
e partigianerie dei partiti politici

In particolare il rapporto fra iniziative del sindacato sul suo terreno proprio (delle relazioni industriali e della tutela sociale) e le scelte politiche presenta una tensione non risolta. Si è rilevata la difficoltà del sindacato di invertire le tendenze negative in atto facendo leva solo su risorse proprie, e invece l'importanza della ricerca di un appoggio istituzionale. Ma questo non cancella la precarietà di un legame con un quadro politico che è mutevole e ora sfavorevole al mondo del lavoro.

La contraddizione è tanto più grave quando, come nel caso italiano, il sindacato non possa contare su istituzioni stabili, relativamente autonome dalle contingenze politiche, e quindi capaci di scelte anche normative durevoli, come lo sono quelle di altri paesi. Cosicché anche l'impegno del sindacato sul fronte istituzionale risulta esposto ai variabili orientamenti e partigianerie dei partiti politici con cui deve di volta in volta rapportarsi.

In passato la forza autonoma dei sindacati è stata sostenuta, in vario modo, da una legislazione di sostegno che ha riconosciuto diritti importanti alle organizzazioni sindacali e all'azione collettiva sia nei luoghi di lavoro sia nelle istituzioni pubbliche. Il sindacato italiano ne ha beneficiato solo in parte; ha ritenuto non necessaria, anzi ha rifiutato, una legislazione specifica che desse riconoscimento e stabilità alle forme di rappresentanza nei luoghi di lavoro, come è in altri paesi.

Se questo astensionismo legislativo, peraltro unico nel pano-



rama comparato, poteva essere utile nei tempi del pluralismo in ascesa, è ora sempre meno giustificato. L'opportunità di dare seguito a una normativa legale in questa materia è ora sostenuta da settori sempre più ampi della cultura giuridica (anche di quella finora allineata sulle tesi astensionistiche). Certo è decisiva la qualità dell'intervento legislativo; e quindi la cautela è d'obbligo. Personalmente mi sono più volte espresso a favore di un intervento ispirato alla logica della legislazione di sostegno, quella rappresentata emblematicamente dallo Statuto dei lavoratori. Oggi una simile normativa dovrebbe essere diretta soprattutto a consolidare ed estendere le regole concordate fra le maggiori confederazioni e la Confindustria, e confluite, dopo lunghe trattative nel TU del gennaio 2014. Penso che dovrebbe concentrarsi sulla parte che riguarda la misura della rappresentatività sindacale, con un rinvio essenziale al TU: così si darebbe un contributo anche alla presenza sindacale in azienda, che è essenziale tanto più dopo la sentenza 231 del 2013 della Corte Costituzionale, che ha "amputato" l'art. 19 dello Statuto. Più rischioso sarebbe che il legislatore, specie quello attuale, si avventurasse nello stabilire norme sulla contrattazione collettiva e sulla sua efficacia, perché questi temi presentano molte incognite anche sul piano costituzionale (l'art. 39 Cost. è un ostacolo non facilmente aggirabile).

La legge potrebbe contribuire ulteriormente a rafforzare la presenza sindacale in azienda, che è il punto di maggiore tensione delle relazioni Industriali, se riconoscesse alle Rsu poteri di controllo sulla organizzazione del lavoro, sul tipo di quelli

della codeterminazione tedesca. Questi poteri possono rafforzare la autorevolezza delle rappresentanze verso i datori di lavoro e verso gli stessi lavoratori più di quanto possa fare la presenza (che è minoritaria) negli organi di gestione della società. Con un simile intervento nelle nostre relazioni industriali si darebbe sostegno allo sviluppo di una cultura partecipativa di cui c'è molto bisogno. Negli altri paesi europei le pratiche partecipative si sono appoggiate per lo più sulla presenza di due canali di rappresentanza: uno strettamente sindacale e uno eletto direttamente dai dipendenti dell'impresa (i consigli di azienda). Il rifiuto del sindacato italiano di accettare tale doppio canale di rappresentanza risale ai tempi delle Commissioni interne (anni '50), ed è motivato per la già ricordata ostilità all'intervento della legge nei meccanismi di rappresentanza collettiva, e per la rivendicazione, specie della Cisl, della preminenza del canale associativo su quello elettivo.

Tale pretesa di egemonia, quale che ne sia il fondamento storico, ha sempre meno ragion d'essere nell'attuale contesto di alta dispersione aziendale e dei lavori, e di resistenza alle rappresentanze collettive. Riflette un pregiudizio verso l'intervento legislativo che risulta sempre più in perdita, perché priva il sindacato di uno strumento di penetrazione in territori altrimenti non raggiungibili. Nei paesi centro europei si è dimostrato che la attribuzione legale di poteri di codeterminazione è stata più facilmente accettata (sopportata) dai datori di lavoro in quanto riferita a rappresentanze non strettamente sindacali ma elettive, come i consigli.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Verso nuove relazioni industriali*, a cura di M. Carrieri e T. Treu, il Mulino, 2013.
- G.P. CELLA, *The representation of non standard workers through collective bargaining. Back to the Past?*, Paper presented to the Manchester Congress of the European Industrial Relations Association, 2007
- Industrial Relation development in Europe*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2009, cap. 3, p. 56 ss.
- P. FELTRIN, *Gli iscritti ai sindacati negli ultimi vent'anni: bilancio in chiaroscuro*, Italiani Europei, 2008, 219 ss.
- M. PIORE, S. SAFFORD, *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization and the Challenge to Industrial Relations Theory*, in "Industrial Relations", n. 3, 2006.

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***La ricomposizione del lavoro*

La coalizione riformista

>>>> **Raffaele Morese**

Per poter esprimere un'opinione sulle prospettive del sindacato bisogna sgombrare il campo da alcune discussioni che pure hanno cittadinanza nel dibattito del momento. E' l'unico modo per arrivare al nocciolo di quelle questioni che sono vitali per il futuro del sindacato.

Non è in gioco, se non marginalmente, un *redde rationem* tra primato della politica e primato del sociale. Il primo resta nelle velleità dei partiti, grandi e piccoli, specie della sinistra. Ma questi sono – purtroppo da tanto tempo – ancora troppo sprovveduti culturalmente, strategicamente e persino passionatamente per potersi imporre come punto di riferimento prioritario nei confronti dell'opinione pubblica. Si sono impoveriti per molte ragioni, ma principalmente per l'avvento dei partiti personali o quanto meno leaderistici. Il loro snaturamento non è affatto appannato dal declino del berlusconismo. E la disaffezione al voto sta diventando cronica.

La vera difficoltà consiste nel fatto che la capacità di lettura e di governo dei cambiamenti non poggia quasi mai su solide basi di valutazione, su efficaci processi decisionali. Spesso l'immagine partitica si fa forte dell'abilità del leader di turno di imporre all'attenzione dell'opinione pubblica questo o quell'argomento. Con l'inevitabile scivolamento verso la demagogia e la prospettiva breve.

A fronte di questa oggettiva debolezza, il primato del sociale potrebbe imporsi qualora i corpi intermedi della società italiana fossero carichi di stabile e diffusa legittimazione. Le scomposizioni delle professioni, dei mestieri, delle competenze e degli interessi – che la crisi economica ha soltanto accentuato e accelerato, ma che preesistevano già ad essa – hanno sparpagliato le identità, facendole ripiegare su se stesse e spesso rendendole finanche invisibili. Di conseguenza soprattutto i corpi intermedi a base associativa hanno in larga parte assunto atteggiamenti sostanzialmente difensivi, se non neo-corporativi.

Il fenomeno riguarda tutti, e la deriva rappresentativa della Confindustria ne è un esempio. Ma il soggetto più esposto, il sindacato confederale, ha messo in mostra un indeboli-

mento serio: sia riducendo la sua capacità mobilitativa, sia scompaginando l'unità tra le confederazioni, sia non contrastando a sufficienza l'invasione legislativa sulle questioni lavoristiche; e per giunta assistendo con sufficienza, se non distrazione, al proliferare di forme contrattuali fasulle.

Se nel 2011 i Ccnl depositati al Cnel per obbligo di legge erano 509, alla fine del 2014 erano diventati ben 708. Associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori, quasi sempre non certificati sul piano della loro rappresentatività, hanno firmato uno o più contratti fotocopia e hanno costruito attorno ad essi un'organizzazione (centri servizi, patronati, Caaf, formazione, presenze istituzionali): in definitiva, si sono assicurati la possibilità di essere sul "mercato" a prescindere dalla consistenza rappresentativa. In queste condizioni l'accusa al sindacato di voler esercitare un primato del sociale è priva di un ragionevole fondamento, e chi alimenta questa contesa lo fa più per screditarlo che per denunciare un reale squilibrio tra la politica e il sociale.

Il problema non è il tavolo di confronto,
ma cosa, come e entro quando
decidere per andare avanti

Non è in gioco neanche una resa dei conti tra decisionismo e partecipazionismo. Il pendolo, in questi ultimi anni, purtroppo non ha oscillato tra questi due poli, ma è rimasto drammaticamente fermo nella zona di nessuno della toppa, dell'aggiustamento, del rinvio, del veto incrociato, del dialogo ridotto a rito. Né ora si può confondere per decisionismo la voglia della gente di assumere innanzitutto delle decisioni definitive e preferibilmente sensate.

Il tempo dell'indecisione volge al termine. La crisi è sempre più dura, l'Europa incalza, le persone diventano sempre più intolleranti verso soluzioni blande e inefficaci. Certo, ci vuole partecipazione, e se il premier si rifiuta di ricevere il sindacato non è segno di corrette relazioni. Ma il problema non è il tavolo di confronto, ma cosa, come e entro quando

decidere per andare avanti. Chi punta a non cambiare niente dell'esistente, a decidere di non decidere, rischia impopolarità. Ma soprattutto vuol dire che a prevalere non è il senso di responsabilità, ma scansarsi dalla durezza delle questioni. Questo ripiegamento lo si paga caro, sia in termini di sviluppo che di consenso. Nessuno prende a modello la Cina, dove, quando il Pil va male, cresce del 6/7% l'anno. Questo risultato è conseguenza di un'arretratezza che si intende lasciare alle spalle a tappe forzate. Ma queste sono realizzate al prezzo di un decisionismo della sua classe dirigente che tuttora nega un notevole pacchetto di diritti e di libertà. Non vale neanche l'opposto, e cioè che lo sviluppo si garantisce indipendentemente dall'assunzione di scelte, che specie nelle fasi di forte cambiamento sono inevitabilmente selettive e talvolta divisive.

Decidere in tempi rapidi e costruire un consenso il più vasto possibile sono due esigenze che devono per forza trovare le condizioni per convivere. La partecipazione non è un rito, ma un processo di coinvolgimento necessario, anche se con scadenze che consentano di non perdere il treno in corsa. Tutti i protagonisti dovrebbero convenire su questo equilibrio e trovare le modalità per renderlo efficace, senza rinfacciarsi volontà di prevaricazione.

Non è infine in discussione se a prevalere deve essere il conservatorismo o il riformismo. Prendiamo a parametro l'articolo 18. Renzi ha calcato la mano su questa contrapposizione, ma era evidente la strumentalità. In sé e per sé cancellare l'articolo 18 non è progresso, come difenderlo non è conservazione. Soltanto in un secondo tempo il governo ha delineato una strategia di allargamento della platea dei tutelati in cambio del ridimensionamento del reintegro per i licenziati nelle aziende con oltre i 15 dipendenti. E va detto che la proposta di scambio suona come un evento storico. Svuotare l'area della "cattiva" flessibilità si sta dimostrando una scelta di una certa efficacia, senza che sia stata intaccata la possibilità per il sindacato di esercitare la propria iniziativa contrattuale a difesa di quanti possono perdere il proprio posto di lavoro, come hanno fatto i bancari nel recente rinnovo contrattuale.

D'altra parte specie il sindacalismo confederale ha dimostrato sempre di non essere ideologico, di non voler fare battaglie dottrinarie: ma di credere in alcuni fondanti valori sì, sapendo che essi vanno coniugati in rapporto alla realtà concreta. L'essenza del riformismo sta nella capacità, appunto, di dare senso valoriale alle scelte che meglio fanno evolvere la società in modo democratico. Stando su

questo solco, le derive estremistiche o i tentativi di mettere nell'angolo corporativo il sindacato possono essere meglio evitati. Ma occorre capacità di elaborazione e costruzione di una opinione diffusa che semmai anticipino e non subiscano gli eventi. Tarantelli aiutò tantissimo il sindacato ad affrontare con tempismo e sicurezza la drammaticità dell'alta inflazione e a costruire un nuovo sistema di relazioni sindacali. In un contesto del tutto diverso – ma altrettanto difficile, com'è quello attuale – saper scegliere cosa conservare e cosa cambiare è il miglior modo per non essere sopraffatti dalle circostanze.

Bisogna dare atto al Jobs Act di aver proposto,
per la prima volta dopo molti anni,
un cambiamento di sistema

In gioco, a mio parere, c'è la questione della ricomposizione del lavoro e conseguentemente della rappresentanza del sindacato. Rispetto all'Europa con cui ci confrontiamo (Germania e Francia, principalmente) registriamo l'accentuazione di un dato che preesisteva alla crisi economica: quello di avere il mercato del lavoro dipendente più duale e l'area di lavoro autonomo più estesa. Ma la dilatazione non è soltanto una questione quantitativa: ha implicazioni anche qualitative. Non è soltanto una questione economica, ma anche politica. L'esperienza ha dimostrato che porre rimedio allo sventagliamento di posizioni contrattuali – e quindi salariali, e quindi di diritti individuali e previdenziali – ipotizzando un puro e semplice adeguamento di quelle alle posizioni dei lavoratori standard non era realizzabile, ma anzi esasperava le differenze. Bisogna dare atto al Jobs Act di aver proposto, per la prima volta dopo molti anni, un cambiamento di sistema. Si può non essere d'accordo: ma sta di fatto che fino alla sua introduzione si era viaggiato a vista.

Il Jobs Act, anche se non si dispone ancora di tutti i decreti delegati, ha l'ambizione di incorporare nel contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti il grosso delle flessibilità finora assicurate da una pletora di altri strumenti contrattuali. La riconferma di alcuni di questi contratti, a partire da quello a tempo determinato, non deve far gridare all'inganno. Man mano che entrerà in funzione il nuovo contratto – e si consolideranno gli sgravi contributivi che l'accompagnano – si capirà come (ma non se) potranno andare in soffitta gli altri tipi di contratto sopravvissuti.

Di certo, l'assetto precedente muore senza che nessuno ci pianga sopra. La difesa a oltranza del contratto a tempo



indeterminato e del correlato articolo 18 aveva creato tipologie contrattuali di flessibilità più cattiva che buona, un'abnorme giungla di fattispecie destinata a un numero crescente di persone, soprattutto giovani, senza tutele e senza rappresentanza. Il nuovo che avanza poteva essere confezionato meglio (penso alla normativa per i licenziamenti collettivi, penso alla mancata centralità del contratto di solidarietà nel governo delle crisi aziendali): ma non siamo alla riedizione

del passato più antico, per il semplice motivo che l'antagonismo di classe che portò allo Statuto dei lavoratori non ha fans né tra i lavoratori, né tra gli imprenditori.

Oggi la discussione è ben oltre, tanto nelle piccole come nelle grandi aziende. Il segno più evidente? L'introduzione della Cig in deroga all'inizio della crisi. Le imprese non chiesero a gran voce di licenziare, ma di inventare qualcosa che consentisse di tenere legate a sé i lavoratori quanto più possibile.

Per un errore di valutazione della profondità della crisi da parte del governo Berlusconi, si sbagliò strumento. Si doveva partire subito con il sostegno generalizzato alla ripartizione del tempo di lavoro – come fecero all’inizio del 2000 i tedeschi – piuttosto che mettersi sulla scia della Cigs a zero ore esistente soltanto per una parte dei lavoratori, quelli industriali. Ma tant’è. Le imprese che si stanno impegnando per uscire indenni dalla crisi e quelle che stanno emergendo nella crisi puntano su forti innovazioni tecnologiche e organizzative per le quali la qualità del lavoro è condizione fondamentale e non facilmente fungibile. Anzi, scelgono con convinzione la strada della partecipazione dei lavoratori al miglioramento e alla gestione del lavoro quotidiano. Certo, ci saranno e faranno notizia imprenditori che strumentalizzeranno il nuovo tipo di contratto per condizionare i giovani ad accettare situazioni estreme di lavoro e disciplina ferrea, pena il ricorso al licenziamento facilitato dalla nuova normativa. Ma le condizioni oggettive post fordiste del lavoro, proprie dell’economia della conoscenza, allontanano lo spettro del ritorno al licenziamento *ad nutum*. Le ragioni della cooperazione sono decisamente più consistenti e radicate di quelle del rozzo sfruttamento.

E’ stato sempre nella “nottata”, e non quando le cose andavano bene per l’economia e per l’occupazione, che il sindacalismo confederale ha dato il meglio di sé

Ovviamente, tutto ciò deve essere sottoposto alla verifica dei fatti. E qui entra in gioco il ruolo del sindacato. Purtroppo non è unito né nella valutazione di questo cambiamento di sistema, né nella esplicitazione del proprio riposizionamento. E’ sperabile che riesca a recuperare in breve tempo su ambedue i fronti, in modo condiviso. Anche perché il Jobs Act – contrariamente a quanto si sostiene da parte dei suoi oppositori – fornisce elementi di forza per il ruolo del sindacato.

Ne indico due. I neo occupati entrano dalla porta principale nelle aziende. Per loro vale il contratto nazionale di categoria e l’eventuale contrattazione aziendale. Il sindacato ha l’occasione per candidarsi alla loro rappresentanza e per offrire un terreno di discussione e partecipazione: questione finora mantenuta sostanzialmente ai margini delle sue preoccupazioni. Il secondo motivo di forza lo si intravede sulla nuova normativa della flessibilità in uscita. Finora l’articolo 18, oltre

ad essere un deterrente indiscutibile contro i soprusi (anche se ha partecipato a creare tanta cattiva flessibilità), metteva in gioco la magistratura piuttosto che il sindacato. In futuro, la tutela del lavoratore, se non lo si vuol lasciare solo, passerà soprattutto attraverso il sindacato. Spetta a quest’ultimo trovare le forme migliori per evitare da un lato che le maglie delle nuove norme vengano forzate da comportamenti imprenditoriali strumentali, e dall’altro che la eventuale ricerca di un nuovo lavoro sia un problema caricato per intero sulle spalle del lavoratore. Finalmente le politiche attive del lavoro - meglio se realizzate da un buon connubio pubblico-privato - potranno diventare un terreno di impegno diffuso, consistente, valorizzante.

Ricomporre le tante facce del lavoro non standard con quello standard espone il sindacato confederale alla riqualificazione della propria identità. La questione è semplice e complessa nello stesso tempo. Deve con più determinazione optare per meno legge e più contrattazione nel proprio mestiere, meno verticalizzazione e più orizzontalizzazione nella propria presenza nelle aziende e nel territorio, più visione lunga delle implicazioni del cambiamento che corta, più aggressività micro che rivendicazionismo macro. Un vero e proprio mutamento di prospettiva che le tre principali confederazioni stanno affrontando in ordine sparso, con approcci disomogenei, a divergenti livelli di consapevolezza.

Per i gruppi dirigenti del sindacato la sfida è aperta, e va oltre l’attuale vicenda del Jobs Act. Ed è affrontabile se non vi sono dimissioni di responsabilità, come è successo in altri momenti della storia del sindacato. “Niente sarà più come prima”, disse Padoa Schioppa all’indomani del crac della banca Lehman Brothers: ce ne stiamo accorgendo. Ed è stato sempre nella “nottata”, e non quando le cose andavano bene per l’economia e per l’occupazione, che il sindacalismo confederale ha dato il meglio di sé nel fornire ai lavoratori e al paese sicurezza, prospettiva, spinta al progresso. Anche con scelte costose, poco comprese da alcuni, ma assunte con grande visione del futuro dai dirigenti sindacali dell’epoca. Penso, per citarne alcuni, all’accordo sui licenziamenti dell’inizio degli anni ’50, a quello di San Valentino del 1984, al superamento della scala mobile del 1992/3. Furono grandi momenti di assunzione di responsabilità, apprezzate dai lavoratori e non solo da essi. Una nuova occasione si sta profilando, una nuova fase si sta aprendo. Bisogna tifare perché siano colte con determinazione.

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***Risorgere dalla crisi*

L'esempio di Lazzaro

>>>> **Giulio Sapelli**

L'ispirazione che guida queste brevi riflessioni sul futuro del sindacato in Italia deriva dal ricordo del passo 1,1 - 45 del Vangelo di Giovanni: là dove Marta, sorella di Lazzaro, vuol quasi fermare Gesù sulla soglia del sepolcro dicendogli che l'amato corpo è lì da quattro giorni e già dà cattivo odore. Sappiamo che Gesù non si ferma e che Lazzaro risorge dai morti. Naturalmente nessuno di noi è Lazzaro, e tantomeno Gesù. Ma non per questo la metafora è priva di efficacia.

Il sindacato italiano, se non si rinnova – e tentativi generosi sono in corso nella Cisl – rischia lentamente ma inesorabilmente di decomporsi. Un corpo sociale, così come è il sindacato associativo, per vivere e continuare a crescere deve svolgere le sue funzioni organiche, ossia quelle che gli sono proprie. Io sono convinto che l'essenza del sindacato – non il suo unico compito, ma la sua essenza – sia il contratto. Contratto tra le parti sociali e contratto tra le parti sociali e il governo. Naturalmente la Cisl tutt'intera continua a svolgere questa funzione: ma quasi per inerzia, per fedeltà organizzativa. E' necessario passare dalla necessità e dalla fedeltà a una piena assunzione di responsabilità, riformulando tutt'intera la politica e la comunicazione del sindacato.

E' un compito che si era fatto sempre più difficile dopo lo Statuto dei diritti dei lavoratori. Con quella legge, infatti, si inaugurava una lunga stagione che si sta decomponendo, ma che tuttavia rischia di non finire mai. E' la stagione della devoluzione delle relazioni industriali nelle mani e nella mente dello Stato, anziché nelle mani e nella mente delle parti sociali (organizzazione dei datori e dei prestatori d'opera). Questa iperlegiferazione delle relazioni industriali le ha trasformate da relazioni sociali in relazioni paragonative, e quindi ne ha fatto morire la funzione storica originaria: che per i seguaci di Mario Romani – come chi scrive – risiede tanto nel conflitto quanto nel rapporto e nell'accordo tra le parti.

Questo non vuol dire che lo Stato debba essere espunto dalle relazioni industriali che si formano nella società, ma che deve esserne *servus* anziché *dominus*. Le linee di politica sindacale che discendono da questi due diversi approcci non

sono alla lunga compatibili. Prendiamo il caso della lotta contro le disuguaglianze, che diventa sempre più cruciale, quali che siano le concezioni filosofico-economiche che ciascuno di noi è libero di perseguire. Se sono prigioniero di una logica para-statuale, per ridurre le disuguaglianze punterò soprattutto sulla leva fiscale, illudendomi che in tal modo nel lungo periodo la domanda aggregata che ne può discendere crei il moltiplicatore della crescita e quindi dell'occupazione. Ma in nazioni e territori economici con lunghi periodi di bassa crescita ed enorme distruzione di domanda aggregata effettiva (imprese), questa linea ha scarsa efficacia sia sul fronte occupazionale sia sul fronte della crescita produttiva. Al massimo può contrastare debolmente le tendenze deflazionistiche in atto in tutto il mondo.

La creazione di occupazione è l'obiettivo
primario del nuovo movimento sindacale che è
necessario costruire dopo lo smantellamento
benefico dello Statuto dei lavoratori

Tutt'affatto diverso è lo scenario che può invece costruire un sindacato protagonista della costruzione sociale di un sistema di relazioni industriali imperniato non nello statualismo ma nel rapporto tra le parti sociali. Qui il nesso non diventa quello del rapporto con la finanza pubblica, ma con la capacità (anche sindacale) di promuovere aumento della capacità produttiva, aumento della produttività del lavoro, aumento della massa salariale. Ed il primo risultato può essere quello di promuovere l'aumento degli investimenti (perché è l'investimento che fa il profitto, e non viceversa), con conseguente aumento dell'occupazione.

Se si tiene conto che tutte le previsioni future sulla configurazione sistemica della società fanno perno su innovazioni che risparmiano lavoro ma che aumentano la capacità produttiva e la competizione – e quindi danno spazio alla negoziazione sindacale per trasformare il capitale costante in capitale



variabile e il capitale variabile in salario – ben comprendiamo come questa deve essere la sfida che attende il nuovo sindacato. Di questo sono ancora più convinto se penso che i risparmi sulla massa della finanza pubblica (e quindi della spesa) che è possibile realizzare in questo modo possono altresì condurre a un aumento del reddito da lavoro nei confronti dell'ingente massa di occupazione che non potrà non realizzarsi nei settori dei servizi alle imprese e alla persona, e soprattutto alla cura della persona: e quindi a tutto quel plesso di occupazioni e di attività che investiranno tutte le generazioni – tanto quelle attive quanto quelle non più attive, ossia gli anziani – ponendo le basi per una nuova qualità della riproduzione sociale e quindi della qualità della vita: in vista anche di una possibile riforma del welfare, che da unicamente statale divenga anche solidaristico e comunitario.

Insomma: il sindacato deve risorgere ritornando alla centralità della negoziazione con tutti i poteri pubblici (centrali e decentrati, locali e nazionali), e con la contrattazione a tutti i livelli. In primis a livello aziendale, coniugando produttività e salario: naturalmente senza trascurare, quando opportuno, i livelli nazionali di categoria (sempre necessari, vista la nostra frammentazione produttiva), quanto la contrattazione interconfederale, vista la necessità costante di unire, quando opportuno, legge e contratto.

Su questa base – che è quella della radice laica ed autonoma delle ragioni universali della sua fondazione (e della sua necessaria rifondazione) – il rapporto della Cisl con le altre confederazioni non è solo necessario ma auspicabile, così come dimostrano gli accordi nazionali sulla rappresentanza. L'essenziale è che si resista alla tentazione statalistica costante della Cgil: a ricorrere cioè allo Stato per riequilibrare le disuguaglianze del mercato. Io invece penso che queste ultime debbano trovare le istanze di riequilibrio tanto nella partecipazione e nella cogestione quanto nella lotta di un sindacato fondato sulla volontà dei suoi associati.

Per raggiungere questo scopo è necessario iniziare una battaglia delle idee franca e costante in tutte le occasioni, senza ipocrisie e con grande rispetto delle opinioni di tutti. Se si

sostiene questa tesi di ordine generale, la creazione di occupazione è l'obiettivo primario del nuovo movimento sindacale che è necessario costruire dopo lo smantellamento benefico dello Statuto dei lavoratori, e – finalmente – l'apertura della via verso un forte e nuovo ordinamento intersindacale che dia al sindacato fondato sull'autorganizzazione e quindi sull'associazione quel primato che sino a ora è mancato: così indebolendo profondamente i lavoratori e i loro diritti, come dimostra la crisi e la rivincita storica della borghesia, che dura ormai da dopo gli anni della violenta eruzione dell'autunno caldo.

La riforma del lavoro appena varata, infatti, non è da sola garanzia di crescita, ma può essere intesa come un primo passaggio verso una nuova cultura mirata a un diverso equilibrio fra diritti e doveri. Il compito, tuttavia, è molto difficile. Dopo la lenta decadenza della concertazione e le difficoltà create sul dialogo sociale – con il tentativo del governo di avviare un rapporto estemporaneo di mera informazione con le parti sociali alla vigilia dell'assunzione di importanti provvedimenti – ci si è mossi senza alcun ascolto delle proposte sindacali.

Questo modello sindacale occupa lo spazio
della contrattazione a tutti i livelli:
a partire dai luoghi di lavoro e dalla costruzione
dal basso – non *ope legis* – delle tutele dei
lavoratori e dei pensionati

In nome del "primato della politica", e nel tentativo di esercitare un mandato di "rappresentanza diretta" senza contemplare ruoli intermedi, si tenta di ridurre il ruolo della confederalità a mera comparsa di un film scritto e diretto da altri. Occorre invece riproporre e confermare l'idea di un sindacato che ha legittimità e pesa nella società – godendo di una soggettività anche politica – attraverso l'esercizio del proprio compito specifico, valorizzando soprattutto un apporto partecipativo.

Questo modello sindacale, libero da condizionamenti, occupa lo spazio della contrattazione a tutti i livelli, ritornando alle origini e ai valori fondanti: a partire dai luoghi di lavoro e dalla costruzione dal basso – non *ope legis* – delle tutele dei lavoratori e dei pensionati. Deve cioè riemergere una tipologia sindacale che non assuma alcuna natura neo-corporativa, che rilanci l'elaborazione collettiva, che rappresenti innanzitutto i propri iscritti.

Nel mentre, tuttavia, il nuovo sindacato deve aprirsi a una più ampia rappresentanza degli *esclusi*: anche per battere i ritardi e le disuguaglianze che gravano in particolare sui giovani, sulle donne, sulle figure deboli e marginali. E' dunque tempo

di affrontare la questione della rappresentanza e della rappresentatività, in una società che crea crescenti divisioni sociali e contrapposizioni, usate dal padronato e dai suoi alfieri per dividere le classi popolari: i salariati e gli stipendiati da tutti i precari e i marginalizzati.

Il sindacato deve riscoprire il suo ruolo di collante sociale: di unificazione del molteplice e di sintesi associativa di mondi altrimenti diversi e contrapposti ideologicamente e artatamente dall'avversario del lavoro e dei suoi diritti.

La *società degli esclusi* con il trascorrere del tempo diventa la *società dei precari*. La società degli esclusi (lavoratori in nero, lavoratori poveri, disoccupati che cercano un'occupazione, lavoratori scoraggiati che non cercano più un lavoro) si contrappone alla *società dei cosiddetti garantiti* (dipendenti pubblici e privati garantiti dai sindacati e dagli ammortizzatori sociali), e alla *società del rischio* (partite Iva, artigiani, piccoli imprenditori e loro dipendenti). E' necessario costruire una unità federativa di tutti costoro: dai sindacati, ai precari, ai disoccupati che non lavorano contribuendo tuttavia alla riproduzione della società, per esempio con il lavoro dei pensionati in famiglia e con i mille lavori in nero e neo schiavistici dei precari.

Coloro che sono fuori dal lavoro perché ne sono usciti e coloro che non vi sono mai stabilmente entrati devono essere unitariamente rappresentati in una nuova associazione federativa del lavoro. Mentre le organizzazioni di rappresentanza politica si inaridiscono, il sindacato associativo (che in Italia è solo la Cisl) deve ritrovare la forza e l'energia per rielaborare e rinsaldare la natura e la dimensione della rappresentanza, nell'intento di ricreare meccanismi di consultazione sociale e di mobilitazione per tutelare e rappresentare gli interessi del mondo del lavoro nella sua più larga accezione.

In ogni caso i prossimi anni saranno anni di profonda trasformazione, e delle verità che verranno alla luce. Se non aumenterà il lavoro e non diminuirà la precarietà, per esempio, sarà dimostrato che il governo ha sbagliato. Se invece comincerà la bonifica della palude del *non lavoro* (o del lavoro dequalificato) che inghiotte fiducia e progetti di giovani, maturi ed anziani, si avrà la prova che il cambiamento è incominciato, e che lo sguardo può rivolgersi al futuro.

La rappresentanza del lavoro, infatti, non può identificare l'occupazione con qualunque lavoro, non può dissociare il lavoro dai diritti fondamentali, e deve tenere la bussola orientata verso il benessere dei molti e non dei pochi. La nostra visione mette a fuoco un benessere interpretato con il linguaggio dei diritti e della solidarietà sociale, fondato



sulle politiche sociali e sui servizi pubblici: queste sono le strategie, e questi gli obiettivi, di un sindacato rinnovato e rimodulato sui valori e principi fondanti. Altrettanto essenziale è l'insistenza sindacale nel campo della politica economica europea e nazionale, per una rinnovata politica per e degli investimenti pubblici e privati: ritornando a una sana economia mista senza cui non vi è possibilità di crescita.

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***L'ostruzionismo che non paga***La stessa protesta
per sette riforme**>>>> **Enzo Mattina**

Sette riforme del mercato del lavoro in diciassette anni (1997-2014) non sono poche: eppure non sono state metabolizzate dalle istituzioni, dalla politica, dai sindacati, e men che meno dalla stragrande maggioranza dei cittadini. Tutte avevano lo scopo di porre un argine alla diffusione di rapporti di lavoro spuri, senza regole e senza protezioni, e di legittimare forme di lavoro flessibile regolate, contrattualizzate e protette. Sembra difficile non convenire sull'attualità e sull'appropriatezza di questi obiettivi; tuttalpiù si può opinare sul modo in cui sono stati normati. Non sta in piedi, in ogni caso, la pretesa di attribuire ad essi lo scarto crescente tra domanda e offerta di lavoro, perché – come è vero che un sistema regolatorio non produce di per sé posti di lavoro – così è vero che lo stesso non ha la forza di ostacolarne la nascita.

Purtroppo il rifiuto di qualunque cambiamento nella regolazione dei rapporti di lavoro è figlio a un tempo di pigrizia intellettuale, di pregiudizi ideologici, di una diffusa vocazione alle rendite di posizione. E a Renzi/Poletti accade oggi ciò che è accaduto nel tempo a Prodi/Treu, Berlusconi/Biagi, Prodi/Damiano, D'Alema/D'Antona, Berlusconi/Sacconi, Monti/Fornero, Letta/Giovannini: nel senso che contro i presidenti del Consiglio e i loro ministri del Lavoro e consulenti (i due più autorevoli dei quali trucidati dalle Br) è stata mossa con determinazione degna di miglior causa l'accusa di voler destabilizzare il mercato del lavoro e condannare i giovani e i meno giovani alla permanente precarietà (e con essa a una vita drammaticamente instabile): due temi a forte impatto emotivo su cui si sono costruite all'incirca per un ventennio le fortune gridate e falsamente sofferte di opinionisti televisivi, sociologi, giornalisti, sindacalisti e politicanti.

I valori della certezza dei diritti, dell'uguaglianza, della solidarietà, della trasparenza sono stati evocati a ogni piè sospinto, cristallizzandoli in una difesa strenua delle specifi-

che conquiste compiute dal movimento dei lavoratori negli anni che vanno dal 1968 al 1980: quasi che nei decenni successivi l'economia, la divisione internazionale del lavoro, l'innovazione scientifica e tecnologica, l'organizzazione del lavoro siano rimaste immobili, e come tali non abbiano influenzato in bene o in male la condizione delle persone soprattutto nei loro rapporti con il lavoro.

Ci si è mossi in stridente discontinuità
con l'attitudine a studiare, capire e gestire
i cambiamenti

Vero è che una rivoluzione epocale ha messo in discussione i paradigmi del fordismo e avrebbe imposto che i decisori sindacali si cimentassero su come rimodulare le regole legali e contrattuali che traducono quei valori in atti esigibili, in dipendenza o in anticipazione delle evoluzioni sempre più veloci e pervasive materializzatesi di volta in volta: pena la loro decadenza a reperti d'archivio.

Invece ci si è mossi in stridente discontinuità con l'attitudine a studiare, capire e gestire i cambiamenti, che è stata un punto di forza dei sindacati dei paesi occidentali (quelli italiani forse con una visione più lungimirante dei loro confratelli di altra nazionalità) nei momenti migliori della loro storia, riuscendo con lotte dure e talvolta finanche intrise dal sangue a conquistare diritti e tutele. E da ciò è derivata la loro crescente rappresentatività, unita a una legittimazione sociale e politica riconosciuta *bongré malgré* dai centri di comando dell'economia e della politica.

Quando si rileggerà la storia sindacale degli ultimi anni '60 e dei primi anni '70 del secolo scorso, accantonando i coinvolgimenti emotivi che ancora permangono, ci si renderà conto che a ispirare quel tempo di forte conflittualità non furono solo la tensione politica al cambiamento o i vaneg-

giamenti rivoluzionari di esigue minoranze, ma la conoscenza profonda dell'organizzazione del lavoro, delle tecnologie, e anche delle caratteristiche del mercato di allora, che i gruppi dirigenti (in particolare dei metalmeccanici) e i medesimi lavoratori avevano sedimentato. Ben diversa è la situazione odierna, che ci mostra gruppi dirigenti sindacali del tutto disinteressati all'inevitabile e irreversibile superamento delle economie protette, inconsapevoli della rivoluzione digitale, e conseguentemente disattenti alle continue mutevolezze organizzative.

Così si spiega l'ostilità diffusa al processo di internazionalizzazione della Fiat: quasi che, chiudendosi nei patri confini, sia possibile vendere automobili in tutti gli angoli della terra, scommettendo sull'acquiescenza alle nostre convenienze di alcune miliardate di cinesi, indiani, africani, latinoamericani.

È a dir poco stupefacente che si sia discusso solo marginalmente della strategia ispiratrice del Jobs Act: il passaggio dalla tutela del singolo posto di lavoro a quella del percorso della vita di lavoro

E si spiegano lo stupore e la contrarietà per i continui cambi di proprietà tra investitori dei più disparati paesi di aziende con brand nazionali storici: per la cui difesa si sono costruite cordate di capitalisti autoctoni a spese dell'erario (la vicenda dell'Alitalia è emblematica). Che dire, poi, delle delocalizzazioni, di cui tutti s'indignano, ma di cui nessuno si sofferma a considerare le cause, quali l'eccesso di burocratismo, la ridondanza del sistema legislativo, l'inefficienza della giustizia, la centralizzazione e la rigidità delle regole sindacali, l'eccessività fiscale, tanto per citarne solo alcune?

In questo contesto, di cui noi italiani facciamo fatica ad assumere consapevolezza, hanno preso corpo le sette riforme del lavoro citate all'inizio, tutte ostiche alle compagnie politiche più vicine al mondo del lavoro, e duramente osteggiate da loro frange tanto radicali quanto vezzeggiate da *opinion makers* di diversa estrazione. L'accusa più frequente è rivolta alla loro presunta subordinazione ai dettami del neoliberismo, e come tali da respingere in blocco, con grandi mobilitazioni di massa dal forte impatto partecipativo e mediatico, ancorché dal respiro corto. Poi, nei fatti, sono state digerite: ma sempre con il retropensiero di inficiarle nella pratica quotidiana, confidando, in extremis, su un giudice a Berlino, vale a dire a Roma o nei tanti tribunali sparsi per la penisola.



Il libro bianco di Biagi, la più completa analisi dei cambiamenti in atto e il più ampio tentativo di costruire nuove regole che riattualizzassero i valori fondamentali del nostro sistema giuslavoristico, è stato tanto demonizzato da fornire a teste malate la motivazione dell'assassinio. Contro il Jobs Act di Matteo Renzi il livello di aggressività verbale dentro e fuori il Parlamento non è minore: incrocio le dita per esorcizzare la riemersione di gesti sanguinari. L'estensione del provvedimento e l'arco temporale del suo esame, che ha attraversato le fasi di presentazione, dibattito e approvazione della legge delega, avrebbero richiesto un serio dibattito sulla sua ispirazione e sulle soluzioni legislative proposte. Ciò non è stato e non è, fatte salve rare e meritorie eccezioni. In questo vuoto parte della sinistra politica e pressoché la totalità dei sindacati hanno catalizzato la loro attenzione solo ed esclusivamente sull'attenuazione (non l'abrogazione tout court) dell'art. 18 della legge 300/70 e sul demansionamento, trovando ampia risonanza sui media televisivi e cartacei. L'eco si è poi trasmessa ai social network e c'è stata e c'è una vera e propria inondazione di anatemi, piagnistei, minacce, e chi più ne ha più ne metta. Ma è a dir poco stupefacente che si sia discusso solo marginalmente della strategia ispiratrice del Jobs Act: il passaggio dalla tutela del singolo posto di lavoro a quella del percorso della vita di lavoro, che indubbiamente rappresenta un'evoluzione più che positiva e di ampio respiro nella tutela dell'individuo e della collettività, anche in presenza dell'acclarata impotenza delle forze politiche dei grandi paesi industriali di contenere lo strapotere dei centri finanziari internazionali.

E' mancata una riflessione seria sul fatto che nessuna azienda può vivere, crescere e durare nel tempo senza disporre di competenze stabili e aggiornate: talché è nelle cose che ciascuna abbia interesse a fidelizzare i dipendenti a tempo indeterminato; e sul fatto che nessuna azienda può sottrarsi alla competizione nazionale e internazionale, può tenersi lontana dall'innovazione di processo e di prodotto, può rinunciare a riassetti organizzativi. Se così è, il ricorso (aggiuntivo, sia chiaro) a quote di lavoro a tempo è inevitabile, come è inevitabile che qualità e quantità degli organici possano periodicamente essere messe in discussione.

Gli effetti di questa fluidificazione organizzativa su chi è già inserito in un contesto lavorativo e su chi aspira ad entrarvi si traduce per i primi in una latente quanto fisiologica instabilità, per i secondi in un accesso al lavoro per fasi temporanee. Prospettive queste che non sono affrontabili con transennamenti regolatori sempre più spessi, o con interventi premiali utili ma effimeri, se non divengono permanenti. Esigono invece strumenti strutturati di sostegno al reddito e di accompagnamento alla riqualificazione e/o ricollocazione che responsabilizzino imprese, individui e istituzioni.

Ciò che è mancato nella genesi dei provvedimenti renziani non è tanto la concertazione, quanto una seria e articolata proposta strategica integrativa di parte sindacale

È quanto fa il Jobs Act, che alleggerisce le rigidità dei rapporti di lavoro stabili, facilita il lavoro flessibile legale, penalizza quello parasubordinato, e mette in campo un sistema di welfare in cui il versante puramente assistenziale è indissolubilmente legato ad azioni di recupero della forza lavoro inattiva. Possiamo ben dire che porta a compimento uno dei punti chiave della riforma preconizzata nel Libro bianco di Marco Biagi, rimasto per 12 anni dormiente per il timore dei legislatori di aprire nuovi fronti di conflitto con le organizzazioni sindacali. Certo, le disponibilità limitate di risorse pubbliche non consentono dotazioni consistenti: talché resta una discrepanza di trattamenti tra chi ha beneficiato di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chi di uno a tempo determinato o parasubordinato, e chi non ha mai avuto un qualsiasi rapporto di lavoro. A questi ultimi non si può certo rispondere con il reddito di cittadinanza, come sostenuto dal Movimento 5 stelle, che rischierebbe di alimentare un assistenzialismo insostenibile economicamente e sicuramente foriero di fenomeni speculativi non dissimili da quelli dei falsi invalidi. Si può invece rispondere con

soluzioni che prevedano anche sussidi, ma soprattutto progetti che accompagnino le persone ad acquisire competenze, e con esse i requisiti minimi per l'accesso al lavoro.

C'è un altro enorme limite da tenere in conto, e riguarda la concorrenza dei poteri tra Stato e regioni in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale. La vicenda del programma comunitario Garanzia giovani è emblematica: a due anni dall'attivazione è ancora oggi per non più del 10% della dotazione disponibile in fase esecutiva, a causa dell'accavallamento sulle prescrizioni nazionali di quelle regionali, tutte incentrate su barocche procedure burocratiche. Politiche attive e formazione sono due facce della medesima medaglia, e non possono essere regolate secondo logiche localistiche. Non possono neanche essere oggetto della contrapposizione mai sopita tra soggetti pubblici e privati operanti nel medesimo campo di attività, i Centri per l'impiego e le Agenzie per il lavoro, che dovrebbero seriamente e stabilmente collaborare per il raggiungimento dell'obiettivo comune di far crescere la qualificazione professionale per migliorare l'occupabilità.

Alla luce di queste considerazioni, dovrebbe essere evidente che ciò che è mancato nella genesi dei provvedimenti renziani in materia di lavoro non è tanto la concertazione, quanto una seria e articolata proposta strategica integrativa di parte sindacale, che non mistificasse l'irreversibilità dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (quasi che fossero a vita, mentre sono sotto gli occhi di tutti le crisi, le chiusure, le ristrutturazioni di antiche e nuove aziende), e si concentrasse sulla continuità della permanenza al lavoro, a prescindere dall'etichetta attaccata sulla tuta o la giacca.

Che facesse della qualificazione e riqualificazione professionale un diritto fondamentale dei lavoratori, imponendo un sistema efficiente nell'uso delle ingenti risorse economiche ancora oggi disponibili, contrastando le pulsioni dissipatorie delle maggior parte dei governi regionali. Che facesse rieducazione culturale per far diventare l'apprendimento non una fase della vita che si conclude con un diploma, ma un onere (*un dovere per conseguire un diritto*) costante di ogni individuo per tutto l'arco della sua esistenza. Che assicurasse protezioni uniformi a tutte le forme legali di lavoro, caso mai con uno statuto dei lavori, ragionevole evoluzione del nobilissimo statuto del 1970. Che, alla fine, avesse il coraggio di esigere un modello italiano di cogestione delle imprese che renda trasparente l'operato di chi le governa quanto già lo è quello di chi a vari livelli esegue, che corresponsabilizzi nel raggiungimento di obiettivi comuni, che sappia premiare il merito e riconoscere e sanzionare gli errori manageriali.

>>>> **sindacato ieri e domani / contrattazione***Il lavoro che verrà*

Innovazione e contrattazione

>>>> **Luciano Pero**

La prima questione è come al solito di metodo: cioè come è opportuno ragionare e da che cosa si parte. La mia proposta è che per difendere i lavoratori (che mi sembra essere ancora oggi il ruolo principale del sindacato) conviene cercare di capire quali sono le condizioni e i modi con cui si lavora oggi. E' nella nuova fabbrica "intelligente" che bisogna cercare di sviluppare tutele e diritti dei lavoratori. Tutto questo può sembrare una ovvietà, ma in effetti non lo è. Infatti gran parte del dibattito attuale in Italia è rovesciato e a testa in giù, dal momento che molti sostenitori della "teoria dei diritti" cercano invece di adattare la realtà economica e produttiva forzandola per farla entrare nel sistema dei diritti così come elaborati alla fine del secolo scorso (e/o come reinterpretati dagli intellettuali del Novecento).

La mia idea è che oggi bisogna ragionare a proposito del sindacato con i piedi per terra. Infatti le modifiche al lavoro che si sono sviluppate nell'ultimo ventennio sono così profonde e radicali che, se non si riparte dalle nuove condizioni strutturali di oggi, si rischia davvero di pensare come se si fosse in un mondo immaginario. L'idea di "forzare" le nuove forme produttive mettendole nella camicia dei diritti, come elaborata dai nostri pensatori locali, è poco praticabile e non ci aiuta a risolvere i problemi. E' come ragionare a testa in giù. Certamente c'è oggi un gigantesco problema di umanizzare e controllare gli "spiriti selvaggi" della finanza e del capitalismo globale che sono stati liberati dal ventennio della internazionalizzazione (1995-2015). Ma c'è anche un secondo compito forse più difficile: quello di ricombinare i fattori produttivi e definire uno sviluppo delle nuove forze produttive a un livello di umanità ancora più alto del secolo scorso e all'altezza delle nuove tecnologie disponibili. Questi due compiti saranno più agevoli da adempiere se cerchiamo di partire dai cambiamenti già avvenuti invece che dai diritti, così come applicati alla fine del '900 in un sistema produttivo molto diverso da quello attuale.

Un secondo problema nasce dal carattere strutturale e sistemico della crisi che il nostro paese attraversa. Decine di saggi

hanno dimostrato che la stagnazione e la debole crescita del sistema produttivo italiano affondano le radici in cause strutturali e di lungo periodo: che la produttività non cresce sin dalla fine degli anni '90, che gli investimenti e le innovazioni fanno fatica a svilupparsi, che il dinamismo imprenditoriale del trentennio '60 - '90 è ormai un lontano ricordo, e che i mali della nostra industria stanno certo all'esterno delle imprese (inefficienza della pubblica amministrazione, costi elevati di energia e servizi, lentezza della giustizia etc.), ma anche all'interno (scarsa innovazione, eccesso di gerarchia, lentezza di risposta, difficoltà di costruire reti di vendita mondiali).

Ma davvero i leader sindacali non vedono un altro loro contributo a uscire dalla crisi se non nella concertazione di vertice con il governo?

In poche parole l'uscita dalla crisi non sarà opera soltanto del sistema delle imprese, che tuttavia dovranno fare la loro parte, ma di una energica azione di governo che operi le riforme strutturali necessarie. La situazione è tale che i paragoni con la nostra storia passata non rimandano alle crisi "congiunturali" degli anni '70-'90, dalle quali il sistema produttivo uscì principalmente con azioni correttive adottate dalle imprese stesse, e molto spesso con grandi accordi sindacali, come ad esempio quello sulla correzione della scala mobile e quello sulla politica dei redditi del 1993. Oggi il paragone più adatto sembra quello con la ricostruzione degli anni '50 e con l'uscita dalla stagnazione e dalla povertà post-bellica, attraverso la creazione prima dell'industria pubblica nelle infrastrutture (Eni, Enel, Italsider, Telecom e Anas), e poi con il conseguente sviluppo dell'industria leggera privata per la produzione di massa. In questo paragone è più evidente l'uscita dalla crisi come effetto di una azione combinata di riforme di struttura prodotte dalla politica, insieme a un nuovo dinamismo imprenditoriale e a un contributo sindacale con nuove politiche contrattuali.

E allora, che cosa potrebbe fare oggi il sindacato? Certo: è evidente che, piuttosto che starsene alla finestra in attesa di tempi migliori, è meglio intervenire e giocare un ruolo attivo. Ma come? Ad oggi, con la continua richiesta della concertazione, sembrerebbe che i vertici sindacali aspirino a un ruolo di suggeritori del governo. Tuttavia la concertazione tra governo e parti sociali, se ha funzionato molto bene nel 1992-'93 (quando di mezzo c'erano gli interessi diretti dei lavoratori e delle imprese, cioè il salario e il costo del lavoro), è assai meno convincente oggi, quando il tema è il modello di funzionamento e di sviluppo dell'intero paese.

Ma davvero i leader sindacali non vedono un altro loro contributo a uscire dalla crisi se non nella concertazione di vertice con il governo? Stupisce chiunque frequenti i luoghi di lavoro reali che il sindacato non percepisca l'enorme potenzialità e il grande desiderio di contribuire al miglioramento dei sistemi di lavoro e all'efficienza dei servizi che è oggi presente tra milioni di lavoratori del nostro paese.

Dovunque si vada si trovano giovani che aspirano a un lavoro evoluto e lavoratori che vorrebbero contribuire al miglioramento e all'innovazione dell'azienda: non solo con la fatica delle mani ma soprattutto con la propria intelligenza. Nelle fabbriche e in tutti i luoghi di lavoro c'è un potenziale enorme di capacità innovativa che risiede nelle intelligenze delle persone, e che le direzioni di impresa e delle strutture pubbliche non sanno utilizzare se non in minima parte.

Dappertutto i lavoratori dicono che i loro suggerimenti non sono ascoltati e che le capacità di innovazione non riescono ad esprimersi per la limitatezza culturale dei dirigenti. La controprova è che – nelle poche imprese dove i sistemi di suggerimenti e di miglioramento continuo sono stati ben strutturati, ben organizzati, e collegati ad un ambiente favorevole come il lavoro in team – il livello del miglioramento di produttività e qualità raggiunge picchi elevati che si possono definire “giapponesi”. Ad esempio, nello stabilimento Fca di Pomigliano d'Arco, – dove è adottata la centralità del team operaio e un sistema *Lean* evoluto (noto come *World Class Manufacturing*) – così come in altre aziende simili (ad es. Elica e altre Pmi), i suggerimenti operai applicati arrivano alla elevatissima media di 30 all'anno procapite, e i guadagni di produttività e qualità sono al top delle fabbriche europee. Non c'è ragione di dubitare che la disponibilità mostrata dai lavoratori di Pomigliano non sia anche diffusa negli altri luoghi di lavoro. Perché allora i sindacati e le associazioni datoriali non si cimentano nel creare le condizioni contrattuali, culturali, tecniche e psicologiche affinché il sistema dei suggerimenti

e la collegata innovazione organizzativa si allarghino a tutto il sistema produttivo nazionale, portando un contributo decisivo a creare nuovi posti di lavoro e a uscire dalla crisi?

Certo, un sistema strutturato di suggerimenti implica anche un cambio del modello organizzativo e qualche investimento tecnologico: ma molto di più conta il contesto culturale, contrattuale, psicologico e procedurale che si crea nei rapporti tra impresa e sindacato sia a livello centrale che aziendale. Nelle imprese dove esso funziona si raggiungono risparmi di qualità e produttività che in qualche anno possono arrivare a superare anche il 25-30% dei costi industriali di trasformazione. Sarebbe una riforma a costo zero, molto popolare (perché tutti ci guadagnano), e che rilancerebbe il ruolo del sindacato.

Per cogliere queste opportunità bisogna
modificare l'architettura stessa delle imprese

Questo esempio dei suggerimenti è solo uno dei modi con cui il sindacato può contribuire a creare più posti di lavoro. La mia tesi è che, operando sulla innovazione nell'organizzazione delle imprese, i modi sono molti di più di quanto si immagini. Come è noto l'internazionalizzazione, insieme alla moneta unica europea, ha avuto due effetti diversi e opposti sul nostro sistema industriale (nel quale comprendo anche il turismo e le filiere agricolo-industriali del *Made in Italy*). Da un lato c'è l'effetto negativo: le imprese italiane produttrici di prodotti di massa a basso costo sono state messe fuori mercato dai produttori dei paesi emergenti, con distruzione di posti di lavoro in Italia (abbigliamento di massa, elettronica di consumo, elettrodomestici, etc.). Dall'altro ci sono nuove opportunità: i nuovi mercati dell'Asia, dell'America, dell'Oceania offrono straordinarie opportunità di crescita per chi sa valorizzare i marchi italiani tradizionali o per chi sa inventare nuovi prodotti. Senonché per cogliere queste opportunità bisogna modificare l'architettura stessa delle imprese. Bisogna saper costruire nuovi network di produzione, di logistica e di vendita nei nuovi mercati, e bisogna sapere adottare nuovi sistemi di produzione basati contemporaneamente sulle nuove tecnologie di rete e su nuovi modelli di organizzazione del lavoro. E' la cosiddetta rivoluzione dei network globali, nella quale noi siamo molto indietro e per la quale le piccole dimensioni delle nostre imprese giocano a sfavore. Ad oggi si valuta che solo il 25-30% delle imprese italiane si sia incamminato sulla strada di questa rivoluzione dei network globali. Sono appunto le imprese migliori quelle che



tirano il sistema, che aumentano la produzione e l'export, quelle che assumono anche in Italia (Luxottica, Ferrero, i settori agro-alimentare, farmaceutico e biomedicale, i nuovi investimenti Fiat a Melfi, Grugliasco e Pomigliano).

Si noti che costruire dei network globali non significa affatto delocalizzare tutte le produzioni e mantenere in Italia solo le direzioni centrali di impresa. Al contrario, significa saper cogliere le opportunità offerte dai paesi in via di sviluppo, che possono abbassare il costo dei componenti a minor contenuto tecnico, e anche quelle dei paesi sviluppati come l'Italia, che possono aumentare la qualità tecnica della parte più qualificante dei prodotti. Un buon network globale è un delicato e sottile equilibrio di produzione, progettazione e rapporto col cliente in diversi poli produttivi e di vendita, accuratamente distribuiti in paesi sia avanzati sia in via di sviluppo, e con diverse performance produttive.

C'è quindi una delocalizzazione "buona", che aiuta l'impresa a penetrare nuovi mercati, e ad abbassare il costo di produzione dei componenti; e una delocalizzazione "cattiva" e selvaggia (come quella di solito praticata in Italia), che cerca solo risparmi di costo per fare gli stessi prodotti in luoghi lontani e che alla fine impoverisce l'impresa. Ad oggi la cultura e la pratica di efficienti network globali è poco diffusa nel nostro paese, è poco nota ai decisori aziendali, è estranea ai sindacalisti e a gran parte della scuola e dell'Università, ed è infine quasi ignorata nei sistemi pubblici (in particolare le Regioni, che governano gli incentivi e gli aiuti finanziari alle imprese). Invece in paesi evoluti come Usa, Uk, Germania e Giappone le politiche di governo della delocalizzazione e della internazionalizzazione delle imprese sono al cuore delle politiche pubbliche e delle politiche contrattuali dei sindacati, ed operano sia attraverso incentivi e aiuti mirati alle imprese, sia attraverso vincoli e opportunità offerte dalla contrattazione e dalle leggi. In Italia queste politiche semplicemente non esistono: ma non c'è stato neanche un dibattito e una discussione in sede sindacale e negoziale, in cui invece domina il dibattito

sui "diritti acquisiti", e così ci siamo presi la delocalizzazione selvaggia. Il sindacato può fare moltissimo su questo tema: sia con la cultura, sia con la contrattazione diretta con le imprese, sia definendo incentivi e vincoli con le autorità di governo. In particolare con le Regioni, che sono titolari dei fondi strutturali per le politiche di coesione e dei numerosi incentivi alle imprese, con cui si possono favorire le "delocalizzazioni buone" e ostacolare le "delocalizzazioni cattive".

Nell'immaginario collettivo oggi il sindacalista
non è percepito come uno
che promuove l'innovazione

Un altro tema importantissimo sono le politiche di innovazione. L'esempio fatto sopra del sistema dei suggerimenti è solo la punta dell'iceberg. Intanto il punto di partenza deve essere l'evidenza che la leva principale oggi per creare più posti di lavoro è proprio l'innovazione nelle sue varie forme: innovazione di prodotto, di processo, organizzativa, di rete. L'innovazione, infatti, può contribuire a fare imboccare all'impresa la strada dei network globali, oppure più semplicemente a rilanciarla migliorando la qualità del prodotto o riducendo i costi di produzione. Comunque sia, il lavoro e le attività industriali o di servizio sembrano destinate a rimanere nei nostri paesi sviluppati e ad alto costo del lavoro solo se connotati da alto valore aggiunto e alto contenuto tecnico. Senonchè nell'immaginario collettivo oggi il sindacalista non è percepito come uno che promuove l'innovazione, ma è visto piuttosto come uno che si oppone all'innovazione in nome dei diritti acquisiti, o che comunque vede il cambiamento con sospetto. E invece il sindacato può fare moltissimo per promuovere l'innovazione, e quindi l'occupazione e la solidarietà, in primo luogo con la leva formativa e culturale, e in secondo luogo con la leva contrattuale e negoziale. Sulla leva formativa il sindacato già partecipa a strumenti non banali, come ad esempio gli Enti bilaterali e i Fondi interpro-

fessionali, che da soli muovono molte risorse finanziarie. Ad oggi è difficile percepire una mobilitazione di queste risorse ben focalizzate su politiche mirate di innovazione, mentre avrebbero un ruolo molto importante. Ma, ancora di più, il sindacato potrebbe farsi interprete e veicolo del fabbisogno di innovazione e formazione che nasce nei luoghi di lavoro, e che oggi non riesce a mettersi in collegamento con il sistema scolastico nel suo insieme. Tutto il nostro sistema formativo, a cominciare dall'Università, soffre di autoreferenzialità ed è molto distante dal fabbisogno di innovazione e di crescita delle imprese. Ci manca una bussola che orienti l'evoluzione della scuola: la bussola può essere proprio il fabbisogno di innovazione che emerge nel sistema produttivo.

C'è per il sindacato l'occasione storica di arrivare a un salto netto nella qualità del lavoro di tutti

Tutte le osservazioni fatte sopra, che a livello generale possono sembrare come motivate solo dalla necessità di creare lavoro e di uscire dalla crisi, si concretizzano invece a livello di azienda come tutela e difesa effettiva dei lavoratori nell'epoca della globalizzazione.

Queste nuove imprese globali possiedono l'inedito e nuovo potere di spostare con grande facilità le fabbriche da un continente all'altro, oltre che ovviamente anche i prodotti finali e tutta la miriade di componenti e semilavorati. Questo potere di spostamento (o delocalizzazione) può essere usato per lo sviluppo (a minor costo e più qualità) delle produzioni, ma può essere usato anche come arma di ricatto per i lavoratori di tutti i paesi (non solo italiani).

Sta al sindacato la capacità di umanizzare, temperare e condizionare questo grande potere dell'impresa contemporanea tutelando il lavoro in tutti i paesi. La sfida si gioca sia sui terreni tradizionali del salario (variabile) e dell'orario (flessibile), ma soprattutto sul nuovo terreno dell'organizzazione del lavoro e della sua qualità, anche se i tre temi sono strettamente collegati e si condizionano a vicenda.

Mi soffermo sul tema più nuovo e poco usuale per la nostra cultura, quello dell'organizzazione del lavoro e dell'impresa. Nei paesi avanzati i network globali stanno progressivamente cambiando il modo di produzione, adottando delle soluzioni *Lean* molto evolute e integrate con nuove tecnologie sia di automazione che di rete. Soprattutto i *social network* e le *low cost automation* applicati al lavoro consentono oggi soluzioni organizzative molto evolute, con una gerarchia molto "leggera" e una partecipazione intelligente e

diretta dei lavoratori, inimmaginabile solo 20 anni fa.

C'è per il sindacato l'occasione storica di arrivare a un salto netto nella qualità del lavoro di tutti: non solo per le condizioni fisiche del lavoro (salute, sicurezza, ambiente, fatica), ma anche per quelle sociali (contributo intelligente del singolo lavoratore, lavoro in team, gerarchia leggera, comunità professionali etc.). Le imprese arrivano a questo nuovo modo di produzione, che prevede la partecipazione attiva e diretta dei lavoratori al processo produttivo, non perché sono diventate "buone", ma per un forte interesse economico. Semplicemente questi nuovi sistemi raggiungono livelli di qualità, produttività, innovatività e flessibilità che sono impensabili nelle vecchie fabbriche di tipo fordista, anche se spostate nei paesi in via di sviluppo con minori costi del lavoro.

Tuttavia per cogliere in pieno le potenzialità offerte da questo nuovo stadio di sviluppo delle forze produttive ci vuole un forte impegno dei lavoratori e del sindacato proprio sul tema della qualità del lavoro, dei modi e delle forme della partecipazione, oltretutto della remunerazione e della conciliazione vita- lavoro sugli orari.

L'impresa lasciata a se stessa perseguirà principalmente obiettivi economici, e vedrà la qualità del lavoro e della partecipazione essenzialmente come strumentale ai risultati di impresa. Si apre così – accanto alla contrattazione classica di salario, orario e delle altre normative – uno spazio di definizione congiunta delle nuove forme organizzative (come i team di lavoro, i team di innovazione, le comunità di pratiche, le nuove applicazioni delle tecnologie), e dei modi e procedure di partecipazione (cioè percorsi di formazione e crescita professionale, composizione e compiti dei team e delle comunità, etc.).

Ma questi nuovi spazi di definizione organizzativa e procedurale del lavoro nell'impresa richiederanno una conoscenza così elevata del contesto tecnico e sociale dell'azienda, che ad oggi è difficile immaginare che possano essere ricoperti dalle strutture tradizionali del sindacato. Si può quindi ipotizzare due funzioni (o anche ambiti di rappresentanza) a livello di impresa: da un lato la funzione sindacale tradizionale, orientata alla contrattazione di salario, orario e normative; dall'altro una funzione di rappresentanza di tutti i lavoratori per presidiare le procedure, le forme, le tecnologie e gli strumenti della qualità del lavoro e della partecipazione diretta e organizzativa. In ogni caso sembra finita l'epoca del conflitto a priori, diffuso e pervasivo: le parole chiave sono coinvolgimento e negoziato *win-win*. Le grandi qualità del sindacato futuro sono forse riassumibili in poche parole: innovatività, velocità, rappresentatività, unitarietà.

>>>> **sindacato ieri e domani / contrattazione***Salari*

Modesta proposta per la ripresa

>>>> **Giuseppe Bianchi**

Sembra che dopo tante false partenze il 2015 possa costituire un anno di svolta. I recenti dati dell'Istat indicano segnali di ripresa espressi da una crescita di fiducia dei consumatori e degli imprenditori e una inversione di tendenza a favore di nuova occupazione. Segnali che potrebbero rafforzarsi in corso d'anno in presenza dell'espansione monetaria della Bce, del più favorevole rapporto euro-dollaro e della minore bolletta petrolifera. Ma non sarà un'alta marea che solleverà tutte le barche. Andrà a vantaggio delle imprese che sapranno inserirsi nel ciclo economico che si apre costruendo un vantaggio competitivo: evitando cioè quanto già avvenuto con l'acqua alta dell'euro, che ha visto buona parte del nostro sistema produttivo escluso per le resistenze ai necessari mutamenti innovativi.

Oggi c'è una maggiore consapevolezza di quanto occorra cambiare nelle istituzioni e nelle regolazioni perché il paese possa partecipare alla crescita: ma il processo riformistico avviato è tuttora soggetto a varie interdizioni politiche. Un processo di accelerazione della prospettiva di crescita può nascere dal basso, dalla capacità delle imprese e dei lavoratori di convergere su obiettivi condivisi in grado di fornire guadagni reciproci.

Il tema della produttività nell'impiego delle risorse, cui legare la distribuzione di benefici economici tra i vari fattori produttivi in funzione del contributo dato, ritengo che possa giocare un ruolo importante nella rivitalizzazione della crescita. Abbiamo alle nostre spalle un lungo periodo di moderazione salariale, ma il *clup* (costo del lavoro per unità di prodotto) ha svantaggiato le nostre produzioni rispetto ai paesi concorrenti, a causa del rendimento decrescente nell'uso del capitale e del lavoro: una combinazione a somma zero che non ha giovato a nessun interesse, né di parte né generale.

Significativa, a tale proposito, la sorte dei premi di produttività, rispetto ai quali i lavoratori si sono soprattutto proposti di presidiare il beneficio economico nella sua entità, a prescindere dagli andamenti aziendali (Laboratorio Lombardia sulla contrattazione aziendale). Ed anche quando, con riguardo soprattutto al comparto delle medie aziende più competitive sui mercati esteri, si sono ottenuti risultati

positivi sul piano produttivistico e reddituale, i lavoratori non ne hanno di certo adeguatamente beneficiato né in termini di partecipazione che di aumenti salariali.

Il problema, come scriveva Marx, non è soltanto la dimensione della zuppiera, ma anche la dimensione del cucchiaino usato dai lavoratori. Per cui, partendo dal logoramento della moderazione salariale, è utile proporre un nuovo modello di politica programmata della produttività e dei salari, in linea anche con quanto sostenuto da alcuni economisti (Fadda, Messori, Ciccarone): una strategia per aumentare la dimensione della zuppiera, ma anche la dimensione del cucchiaino per il lavoratore.

Si pone il problema di gestire
il rapporto inverso
fra produttività e occupazione

L'ipotesi di programmare la produttività richiede di riposizionare tale concetto nell'evoluzione delle strategie aziendali. La produttività, soprattutto nella sua dimensione di produttività del lavoro (produzione/ora lavorata) è stata largamente utilizzata nella fase espansiva della produzione di massa, con effetti significativi sul reddito dei lavoratori e sulla crescita delle imprese. Per quanto tale indicatore sia ancora usato nelle comparazioni internazionali, la sua significatività è stata scalfita dalla nuova divisione internazionale del lavoro imposta dalla globalizzazione. Per i paesi industrialmente più avanzati e a maggiore costo dei fattori produttivi, la strategia quasi obbligata è quella di puntare più che sulla quantità sulla qualità del prodotto: sul suo arricchimento in termini di valore aggiunto, valorizzando risorse materiali ed immateriali più difficilmente riproducibili nei paesi in via di sviluppo.

Questa "produttività qualitativa" si è rilevata di difficile misurazione sia a livello di contabilità nazionale (con l'uso dei tradizionali deflatori), sia a livello di impresa, con i tradizionali indicatori tecnico produttivi. Da qui il ricorso sempre più ampio ad indicatori economico-finanziari elaborati sulla base dei bilanci aziendali, la cui distanza dalla prestazione lavora-

tiva ha ulteriormente reso residuale il salario di produttività. Uno più stretto ancoraggio salari-produttività pone il problema di misurare la produttività, includendo la componente di “arricchimento qualitativo” della produzione. A livello di impresa il problema è stato affrontato in termini di misurazione “del valore” aziendale, così da massimizzare il rendimento del capitale investito sulla cui base remunerare gli azionisti e programmare gli investimenti futuri. La piattaforma ideologica è che aumentare il valore per gli azionisti implica, quasi automaticamente, una ricaduta di benefici anche per i dipendenti, i clienti, i fornitori. La massimizzazione del valore azionario avrebbe la capacità di porsi come mezzo per il soddisfacimento di tutti gli interessi convergenti nell’azienda. Senonché questa capacità di generazione del “valore aziendale” si deve calare nelle diverse aree produttive e nei relativi processi, incrociando la prestazione del lavoratore: il quale, in presenza di una riduzione dei livelli gerarchici aziendali e di tecnologie flessibili che prevedono interventi correttivi da parte dell’operatore, vede aumentare il suo ruolo entro dispositivi organizzativi a maglie più ampie. Si propone un gioco sincrono fra i diversi apporti professionali e un coinvolgimento del lavoro in una logica di *problem solving* la cui ricaduta è quella di contribuire alla crescita del “valore aziendale”. Un primo problema che si pone è di valutare tale apporto in termini di maggiore “produttività”, con modalità che combinano tra loro parametri tecnico produttivi ed economico-finanziari, definendo il beneficio per il salario, che non è più lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro. Un secondo problema è che la programmazione della “produzione di valore” è per il management il parametro chiave su cui impostare le scelte strategiche per garantire i capitali necessari per la sopravvivenza dell’impresa. Sussistono le condizioni potenziali perché il lavoro venga associato ai processi di programmazione aziendale, includendo la dimensione salariale fra le variabili che concorrono a definire gli obiettivi e a controllare i risultati della gestione aziendale. Un ulteriore interrogativo che si pone è se questo modello di programmazione della produttività e dei salari possa essere sperimentato a livello di settore omogeneo. La risposta per oggi è no, perché questo obiettivo non è alla portata delle convenzioni statistiche in atto, che presuppongono una omogeneità qualitativa dei prodotti nel tempo. Potrebbe essere assunto dalle parti sociali con la costruzione di appropriati “deflatori” in grado di riequilibrare nel tempo la partecipazione del capitale e del lavoro al “valore” aziendale prodotto sulla base di nuove convenzioni statistiche finalizzate allo scopo.

Si è consapevoli del salto di qualità rispetto alle attuali relazioni contrattuali, e della mancanza di segnali incoraggianti da parte degli attori contrattuali. Ma si è egualmente consapevoli che è inutile parlare di assetto contrattuale se manca una convergenza sui criteri di una politica salariale in grado di fare realmente funzionare tale assetto. Se guardiamo alle migliori esperienze europee, il percorso di condivisione delle politiche salariali è sostenuto da istituti di *sharing economy* che in qualche modo associano il lavoro al controllo (modello tedesco) o alla proprietà dell’azienda (modello Nord Europa). Da ultimo si pone il problema di gestire il rapporto inverso fra produttività e occupazione. Da qui traggono stimolo le pratiche europee di *sharing employment* affidate alla redistribuzione del lavoro e al ruolo attivo delle parti sociali contraenti nel fornire sostegni ai redditi e servizi di riallocazione dei lavoratori in esubero, integrativi rispetto a quanto già assicurato dallo Stato.

Il trade off produttività-occupazione si è realizzato in un contesto di reciproco impoverimento

In Italia si è molto parlato in questi anni di riassetto del sistema contrattuale, del rapporto tra contrattazione nazionale e decentrata, di misura della rappresentatività dei soggetti contrattuali, lasciando in ombra la questione forse principale: la “qualità” della politica salariale, la sua efficacia redistributiva, gli effetti sulla produttività, sull’occupazione, e in sintesi sulla crescita del paese.

Ricordiamo la struttura dell’attuale assetto contrattuale: il contratto nazionale di categoria per tutelare la capacità di acquisto dei salari; il contratto decentrato (azienda e territorio) per remunerare il concorso del lavoro all’incremento della produttività. Un assetto contrattuale bipolare che si è venuto affermando nel corso degli anni ’60 del secolo scorso e che ha dato la migliore prestazione di sé negli anni dell’industrializzazione tayloristica, i cui tassi di sviluppo hanno favorito una crescita contestuale dei salari e dell’occupazione. Sappiamo tutti però quanto il mondo produttivo sia cambiato da allora, provocando il disseccamento progressivo delle sorgenti destinate ad alimentare i flussi distributivi di tale assetto contrattuale. Attualizzando il discorso, la situazione contrattuale può essere così sintetizzata: a livello dei contratti nazionali, la deflazione in atto dovrebbe portare i lavoratori a restituire alle imprese parte degli aumenti salariali previsti dall’ultima stagione dei rinnovi contrattuali, fissati sulla base di tassi



di inflazione più alti di quelli avvenuti; a livello decentrato la scarsa diffusione e la sostanziale irrilevanza economica dei premi collettivi, anche nelle imprese uscite vincenti nella nuova competizione, hanno aggravato lo svantaggio competitivo del lavoro, già prodotto dai processi di globalizzazione. Si può così concludere che la politica salariale nel corso di questi anni, ha agito da fattore “protezionistico”, consentendo alle imprese, come scrive Fadda, di tenere sotto controllo il costo del lavoro per unità prodotta tramite il contenimento del costo del lavoro: una salvaguardia dei profitti, al di là dei meriti di mercato, che ha consentito alle imprese di ritardare gli investimenti nelle innovazioni di prodotto e di processo. Allo stesso risultato hanno portato le nuove regole del mercato del lavoro, allargando il ricorso a forme atipiche di lavoro, meno costose.

Il nostro modello di sviluppo è rimasto così fermo nelle sue specializzazioni più *labour intensive* rispetto ai paesi concorrenti, ed il trade off produttività-occupazione si è realizzato in un contesto di reciproco impoverimento: un circolo vizioso che tende a proiettarsi anche nel prossimo futuro, ponendo il nostro paese in coda nei tassi di crescita previsti in funzione delle più favorevoli condizioni internazionali (euro debole, petrolio a basso costo ed altro).

Il quesito che si pone è in quale misura modifiche nel funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali possano concorrere a riattivare i circuiti della produzione e distribuzione del reddito. In vista di un recupero sui divari di produttività che ci separano dai nostri concorrenti. Gli attori, come noto, sono lo Stato e le parti sociali, le cui interazioni tanto più sono efficaci quanto più convergenti su obiettivi definiti. Nel caso specifico la convergenza assegnerebbe allo Stato la definizione di un quadro coerente di obiettivi e di azioni, e alle parti sociali strategie di tutela degli interessi rappresentati coerenti con gli interessi generali rappresentati dallo Stato.

In termini più precisi la proposta è quella di fare del rapporto salari-produttività una leva aggiuntiva per stimolare e

sostenere tassi di crescita allineati a quelli europei. Si tratterebbe non solo di riattivare i meccanismi di formazione dei differenziali salariali, a livello di settore, azienda e territorio, appiattiti da anni di moderazione salariale: ma di passare, da una valutazione *ex post* dei risultati produttivistici, ad una programmazione *ex ante* della produttività e dei salari sulla base di ipotesi formulate tenendo conto delle realtà economiche di riferimento.

Per tutti gli attori delle relazioni industriali
vale il detto latino *simul stabunt, simul cadent*

In un nuovo modello di politica salariale intorno al quale ricambiare i rapporti, oggi carenti, tra i vari attori del sistema, lo Stato dovrebbe inserire un tasso di crescita della produttività e dei salari nei documenti di programmazione economica, lasciando alle parti sociali la responsabilità di definirne la portata e le modalità di regolazione nei vari punti del sistema produttivo: obiettivo che non evoca la rigidità dei precedenti patti sociali, ma processi di interazione convergenti e rispettosi della diversità dei ruoli, e che non entrerebbe in contraddizione con l'attuale assetto bipolare della contrattazione, riattivandone invece le sorgenti di alimentazione.

I contratti nazionali – molti dei quali in scadenza nel 2015, e il cui rinnovo presenta pesanti incognite – potrebbero avviare una sperimentazione innovativa di programmazione della produttività e dei salari a livello di settore, tenendo conto degli effetti selettivi a sfavore delle aziende più deboli e del rapporto inverso esistente tra produttività ed occupazione. La capacità di acquisto dei salari sarebbe in ogni caso tutelata tenendo conto del rapporto inverso tra produttività e inflazione, in assenza di turbative provenienti da variabili esterne, alcune delle quali (beni energetici) già depurate dalla rivalutazione del salario.

Forse più complesso è il problema di eliminare gli ostacoli che hanno limitato la diffusione della contrattazione azien-

dale e l'efficacia dei premi collettivi: ostacoli che in certa misura risiedono all'interno della struttura contrattuale fondata sul primato del contratto nazionale, oggi ridimensionato da una recente intesa interconfederale che crea più ampi spazi alla contrattazione decentrata.

Ben maggiori sono invece gli ostacoli derivanti dalle nuove tecnologie, i cui effetti sull'organizzazione del lavoro hanno messo in crisi le tradizionali tecnostrutture gerarchiche delle imprese e le strutture di base del sindacato, chiamate ad un ruolo diverso rispetto ai vecchi canoni della contrattazione di marca tayloristica. Questa discontinuità ha portato nelle aziende ad una espansione di responsabilità delle direzioni del personale nelle politiche del lavoro, con un parallelo restringimento della dimensione contrattuale: creando però un equilibrio di poteri asimmetrico che si è riflesso nell'allargamento dei divari temporali fra investimenti innovativi e ritorni produttivistici.

Come ampiamente dimostrato dalla bolla tecnologica degli anni '90, la combinazione tecnologia-produttività è mediata da regole del lavoro che, se in grado di offrire vantaggi reciproci, possono accelerare la propensione all'innovazione di prodotto e di processo. Da tale constatazione si può trarre l'utilità di un nuovo approccio che inserisca nei processi di programmazione aziendale oggi orientati alla creazione del "valore" (*economic value added*) per remunerare gli investimenti, altre variabili legate alla programmazione della produttività e dei salari, la cui trasparenza e condivisione crei un ambiente favorevole alla ripresa degli investimenti e della produttività.

In Italia pesa la mancanza di "organismi paritari" (sul modello tedesco) di condivisione delle informazioni e decisioni per i problemi di comune interesse, o di politiche (sul modello scandinavo) di partecipazione dei lavoratori agli utili o alla proprietà delle imprese. Gli attori del nostro sistema di relazioni industriali hanno da sempre sottovalutato le opportunità offerte da un gioco cooperativo, che invece trova qualche applicazione a livello locale, dove la più facile identificazione degli interessi comuni ha portato ad esperienze di contrattazione territoriale orientate da obiettivi condivisi di superamento di crisi industriali o di sostegno allo sviluppo dei locali distretti industriali. Questo modello cooperativo merita di essere riproposto su scala generale, arricchendolo di nuovi contenuti, come l'assunzione programmatica di obiettivi in materia di collegamenti salari-produttività per creare un motore accessorio nel difficile compito di superare i divari strutturali che ci dividono dagli altri paesi. Ci guida l'ottimismo della volontà, ma



anche la consapevolezza che un sistema di relazioni industriali non può porsi quale "motore immobile" in un mondo che cambia: per tutti gli attori delle relazioni industriali vale il detto latino *simul stabunt, simul cadent*.

>>>> **sindacato ieri e domani / contrattazione***Salario minimo garantito*

Il rimedio peggiore del male

>>>> **Giuliano Cazzola**

“**I**ntroduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali”: in queste parole, contenute nella legge delega n. 183/2014, si sostanzia il progetto di salario minimo legale su cui starebbe lavorando il governo nel dare corso ai decreti attuativi.

Nella norma è prevista un'eventuale fase di sperimentazione. Più complessa ed articolata è la delimitazione della platea dei soggetti interessati. Si comincia con l'applicazione “a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione di lavoro subordinato”. Subito dopo, nelle varie navette tra le due Camere, sono stati aggiunti (“fino al loro superamento”) i rapporti di collaborazione nei settori non regolati da contratti collettivi. In sostanza trova conferma, anche per tale aspetto, quell'approccio al concetto di dipendenza di carattere economico sulla base del quale, a stare ai contenuti dello schema del decreto sulle tipologie contrattuali, una quota di co.co.co dovrebbe ricevere il medesimo trattamento dei lavoratori dipendenti (resta solo da chiedersi che senso abbia tornare ai co.co.co - cioè ad una disciplina precedente la legge Biagi - abolendo i contratti a progetto).

Chiarito inoltre che il salario minimo non ha nulla da spartire con il reddito minimo (il primo è un livello legale a cui devono sottostare le retribuzioni; il secondo, una prestazione sociale a carico dello Stato), l'introduzione del nuovo istituto nel nostro sistema rischia di non essere conveniente per i lavoratori. Certo, nell'Unione europea in ben 21 paesi è in vigore il salario minimo, e l'Italia è considerata inadempiente anche a tale proposito. Persino la Germania (dove vi sono alcuni milioni di mini-jobs e dove la copertura della contrattazione collettiva negli ultimi anni è scesa di dieci punti per-

centuali) ha fissato in 8,5 euro il compenso orario minimo (da noi si parla di 7 euro circa). Ma come ha dimostrato Silvia Spattini¹, non si tratta di una delle solite inadempienze del nostro paese, perché il benchmarking sta a provare che vi è una correlazione inversa tra la copertura della contrattazione collettiva (che in Italia è pari all'85%, tra le più elevate nei paesi Ocse) e l'istituzione del “compenso orario minimo”. Anche altri paesi (Austria, Svezia, Finlandia, Danimarca), proprio perché caratterizzati da un'alta copertura della contrattazione collettiva, sono privi di un salario minimo legale.

Da noi il salario minimo esiste già,
anche se non si chiama così

Senza voler trasformare un dibattito pratico in un conflitto ideologico, sarebbe bene valutare la struttura delle relazioni industriali di ciascun paese, la funzione dei suoi istituti contrattuali e retributivi, e gli orientamenti consolidati della giurisprudenza (il cosiddetto diritto vivente). Si scoprirebbe così che da noi il salario minimo esiste già, anche se non si chiama così: e a prevederlo è niente meno che un articolo della Costituzione ritenuto precettivo da una pluridecennale giurisprudenza consolidata.

Ai sensi dell'articolo 36 della Carta, il lavoratore ha diritto a una “retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa”. E i giudici, chiamati a definire tale trattamento, hanno fatto costantemente riferimento alla retribuzione di base (i minimi tabellari) prevista dai contratti collettivi nazionali di categoria o di settore produttivo (in dottrina si parla di “meccanismo di estensione indiretta del contratto nazionale”). Così le retribuzioni individuate in rapporto alle tabelle fissate nei contratti collettivi

¹ *Salario minimo legale vs contrattazione collettiva in Italia e in Europa*, Bollettino Adapt del 30 marzo 2015.



nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative costituiscono, in giudizio, il livello minimo vincolante per tutti i rapporti di lavoro di quella categoria o di quel settore.

In sostanza, con l'interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 36 Cost. si è giunti al riconoscimento di un salario minimo garantito. Il canone giurisprudenziale di "retribuzione minima" si è dunque storicamente consolidato, diventando di generale applicazione. Che senso avrebbe, allora, cimentarsi con un problema già risolto, almeno per i lavoratori dipendenti (per i collaboratori una soluzione era indicata nella legge Fornero del 2012, anche se non ha avuto applicazione), finendo per abbassare il livello di tutela ora assicurato dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza, dal momento che per definizione il salario minimo legale non potrà che essere inferiore a quello contrattuale?

Il salario minimo non sembra essere
lo strumento migliore
per combattere la povertà dei lavoratori

Anche il Libro Bianco del 2001 (a cui lavorò Marco Biagi), in tema di politiche retributive e di salario minimo legale, confermava questa tesi: "Il sistema di determinazione del salario in Italia favorisce il permanere di una struttura delle retribuzioni relativamente poco articolata. Inoltre, è da ricordare l'assenza di un regime di salario minimo legale. Tale funzione, infatti, è esercitata dai contratti collettivi nazionali di settore. Rispetto ad altri paesi, questa funzione è però svolta con minore efficacia, in termini di prevenzione di abusi, visto che i Ccnl hanno livelli salariali, in termini relativi rispetto alla retribuzione media effettiva, piuttosto elevati. Il livello dei minimi sanciti dai Ccnl corrisponde tra i due terzi e i tre quarti del salario medio effettivo, ben al di sopra del 50% circa garantito dai salari minimi legali nella maggior parte degli altri paesi europei che hanno questo strumento".

Tali considerazioni sembrerebbero fornire un assist all'introduzione anche nel nostro paese del salario minimo legale, sulla base della considerazione per cui i livelli previsti dalla contrattazione nazionale sono troppo elevati rispetto al salario medio effettivo per svolgere la funzione di "minimi". Non a caso Silvia Spattini nel suo scritto sottolinea che secondo la letteratura economica gli effetti negativi e distorsivi del salario minimo legale si accentuano quando esso superi il 60% del salario effettivo.

Viene da chiedersi, conclusivamente, per quali motivi il governo si sia posto questo problema che – nei termini residuali con cui viene trattato – era già stato risolto dalla legge n.92/2012: si tratta di allinearsi con un trend europeo quasi fosse una moda, oppure vi è sotteso un disegno ambizioso di ridimensionare, attraverso una graduale riduzione del tasso di copertura, la contrattazione nazionale a favore di quella di "prossimità"? Dagli anni '90 ad oggi, la copertura della contrattazione collettiva ha subito, nella Unione, un trend decrescente; per cui la maggior parte dei paesi interessati da tale decrescita ha reagito attraverso l'introduzione o l'incremento del salario minimo legale quale mezzo per combattere il fenomeno dei *working poors*. Tale scelta, tuttavia, appare come una sconfitta del sindacato rispetto alla sua capacità di garantire tale minimo mediante la contrattazione collettiva.

Ma gli effetti negativi dell'introduzione di un salario minimo legale sono molteplici e non si limitano alla riduzione del potere contrattuale dei sindacati e alla perdita del loro ruolo e funzione. Secondo un'ampia letteratura i salari minimi determinano un aumento dei prezzi (quindi uno scarso incremento reale del potere d'acquisto), ma anche una contrazione dell'occupazione per effetto di investimenti per innovazioni *labour-saving*: e in particolare producono una riduzione dell'occupazione dei lavoratori con basse qualifiche (che invece si vorrebbero tutelare), e di quelli considerati svantaggiati (giovani, donne, immigrati), con il forte rischio di una deriva verso il lavoro sommerso. In sintesi, il salario minimo non sembra essere lo strumento migliore per combattere la povertà dei lavoratori.

Dove c'è il salario minimo

Paese	Salario minimo legale orario in euro	ultima modifica	Paese	Salario minimo legale orario in euro	ultima modifica
Lussemburgo	11,12	01/01/15	Portogallo	3,04	01/10/14
Francia	9,61	01/01/15	Polonia	2,42	01/01/15
Olanda	9,21	01/01/15	Croazia	2,34	01/01/15
Belgio	9,10	01/12/12	Estonia	2,29	01/01/15
Irlanda	8,65	01/07/11	Slovacchia	2,18	01/01/15
Germania	8,50	01/01/15	Ungheria	2,17	01/01/15
Regno Unito	8,06	01/10/14	Repubblica Ceca	2,00	01/01/15
Slovenia	4,57	01/01/15	Lettonia	1,96	01/01/15
Malta	4,16	01/01/15	Lituania	1,82	01/01/15
Spagna	3,93	01/01/15	Romania	1,30	01/01/15
Grecia	3,35	01/03/12	Bulgaria	1,06	01/01/15
Giappone	5,56	01/01/15	USA	5,46	24/07/09



ACQUISTA LA RIVISTA IN LIBRERIA E IN EDICOLA

LIBRERIA

Edicola Gardini snc

Libreria Succa

Libreria Manzoni

Libreria Guida

Nuova Libreria Bonaccorso srl

Libreria De Luca

Edicola Iervese

Ibs + Libraccio

La Libreria di Margherita

Libreria Mondo Operaio

Libreria dell'Arco

Libreria Idealbook

Libreria Scarlatti

Libreria Portinaio

Edicolasab

Libreria all'Arco

Cartolibreria Ponte Sisto

Edicola De Angelis

Edicola Eredi Sommariva

Libreria Tergeste

Libreria San Marco

Libreria Cueur

Libreria Galla 1880

La Rivisteria

INDIRIZZO

Via Rizzoli, 1 bis

Via Grazia Deledda, 34

Via Manzoni 81/83

Via Caduti sul lavoro, 41/43

Via Etna 20/22

Via A. Herio, 21

Piazzale Marconi (Stazione FS)

Piazza Trento (Palazzo S.Crispino)

Via Rubino, 42

Piazza Garibaldi 8

Via D. Ridola, 37

Via Epomeo, 108

Via Alessandro Scarlatti, 36

Via Duca Verdura 4/C

Contrada Gallitello (area Stazione)

via Emilia Santo Stefano, 3

Via delle Zoccolette, 25

Piazza della Minerva

Piazzale di Ponte Milvio, 45

Piazza Tommaseo, 3

Via Gaetano Donizetti, 3/a

Piazza Rinascimento, 4

Corso Palladio, 11

Via S. Vigilio, 23

CITTÀ

Bologna

Cagliari

Campobasso

Caserta

Catania

Chieti

Chieti Scalo

Trieste (TS)

Formia

Massa Carrara

Matera

Napoli

Napoli

Palermo

Potenza

Reggio Emilia

Roma

Roma

Roma

Trieste

Trieste

Urbino

Vicenza

Trento

>>>> **sindacato ieri e domani / welfare***Disoccupazione*

La regia delle politiche attive

>>>> **Bruno Busacca**

La riforma del lavoro costituisce uno dei provvedimenti più importanti all'interno del piano di riforme avviato dal governo Renzi immediatamente dopo il suo insediamento. Un programma di riforme finalizzato a rilanciare l'occupazione, a sostenere la produttività e la competitività del sistema economico, a migliorare la qualità e l'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici, a rafforzare la coesione e l'equità sociale tra le generazioni.

Un programma di riforme ambizioso, da condurre in tempi rapidi, perché troppo tempo abbiamo sprecato nel corso degli ultimi lustri in progetti avviati e non portati a compimento, oppure realizzati in modo sconsiderato senza una cornice unitaria. Certamente questa incapacità è stata una delle ragioni principali della perdita di credibilità delle istituzioni verso i cittadini, ed anche della scarsa fiducia dei partner internazionali verso l'Italia. Quella del lavoro fu la prima ad essere avviata dal governo. Già venti giorni dopo l'insediamento, a metà marzo 2014, il Consiglio dei ministri approvò un decreto legge contenente interventi di urgenza per semplificare i contratti a tempo determinato e i contratti di apprendistato, e varò un disegno di legge-delega contenente le linee di una riforma ad ampio raggio del mercato e delle regole del lavoro: il cosiddetto Jobs Act, approvato in via definitiva dal Parlamento all'inizio di dicembre 2014.

In coerenza con le esigenze di rapidità connesse a tutto il disegno riformatore, i tempi assegnati dal legislatore per l'attuazione della delega furono insolitamente brevi: sei mesi per l'approvazione degli schemi di tutti i decreti legislativi previsti. Ad oggi – a metà maggio – sono stati già approvati in via definitiva i primi due decreti delegati; altri due sono all'esame delle Commissioni parlamentari per il parere; e sono in avanzata fase di redazione tutti gli altri, che saranno portati entro la metà di giugno all'approvazione del Consiglio dei ministri, in modo da completare l'attuazione della legge-delega, e quindi della riforma.

En passant, si può certamente rilevare come la determinazione e la celerità dimostrata nell'attuazione della riforma del lavoro abbia decisamente contribuito a migliorare, nelle isti-

tuzioni sovranazionali e tra i partner internazionali, il giudizio circa la effettiva capacità del governo italiano di condurre a compimento il suo programma complessivo di riforme.

L'attenzione sul Jobs Act si è polarizzata principalmente sui temi della riforma del sistema dei contratti di lavoro, ed in primo luogo sull'introduzione del nuovo modello di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i nuovi assunti. Il dibattito e le polemiche hanno avuto un carattere marcatamente ideologico ed hanno spesso trascurato di guardare all'impianto complessivo e all'equilibrio della riforma. Le novità introdotte servono in realtà a rilanciare una tipologia di contratto che negli ultimi anni aveva conosciuto un costante declino per le nuove assunzioni.

È un dato incontrovertibile che l'Italia abbia per troppi anni trascurato gli investimenti per politiche attive del lavoro

Guardando i dati del 2013 e del 2014, balza agli occhi che solo il 15% dei nuovi contratti di lavoro stipulati in quegli anni erano stati a tempo indeterminato. La novità del nuovo modello, che tende a rendere certi i costi in caso di licenziamento e a ridurre gli spazi per interpretazioni giurisdizionali difformi, unita alla decontribuzione triennale per i contratti stipulati nel 2015, stanno avendo un effetto positivo di rilancio del contratto a tempo indeterminato, in relazione ad altri tipi di contratto meno stabili. Accanto ad esso, e coerenti con esso, vanno sottolineate le novità costituite dal superamento del contratto di collaborazione a progetto e del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, contenute nel decreto legislativo di riordino delle forme contrattuali. Ne emerge un quadro di riduzione della segmentazione del mercato del lavoro, che aveva visto negli ultimi anni crescere le disparità e le precarietà a danno in particolare dei giovani.

Ma il Jobs Act non è costituito solo dalla riforma del sistema dei contratti di lavoro. Altrettanto importanti (ancora più importanti, in prospettiva) sono il riordino degli ammortizza-



tori sociali e il rafforzamento del sistema di politiche attive. E' un dato incontrovertibile (peraltro costantemente sottolineato nelle Raccomandazioni dell'Unione europea e dell'Ocse) che l'Italia abbia per tanti, troppi anni trascurato gli investimenti per politiche attive del lavoro, concentrando viceversa attenzione e risorse sulle politiche passive. In linea con i criteri dettati dalla legge-delega, il decreto legislativo in materia di Naspi, già in vigore, e quelli in preparazione in materia di cassa integrazione e per il coordinamento della rete per le politiche attive intendono modificare questa impostazione.

Le nuove norme in materia di ammortizzatori sociali sono finalizzate innanzitutto ad estendere o rafforzare le tutele anche per lavoratori che ne hanno finora poco o niente affatto goduto, quelli delle piccole imprese ed i collaboratori; e poi a distinguere chiaramente tra tutele in corso di lavoro e tutele per i casi di disoccupazione involontaria, evitando le sovrapposizioni e le confusioni che si erano accumulate nel sistema, con la successione di interventi poco coordinati tra loro. Tutele meglio finalizzate rafforzano in concreto l'equità complessiva del sistema sia in direzione dei lavoratori destinatari che per quanto riguarda la distribuzione dei carichi contributivi, e aiutano a contrastare le distorsioni che un sistema non omogeneo può produrre.

L'assenza di un efficace modello di raccordo tra la formazione scolastica e il mondo del lavoro è particolarmente penalizzante per i giovani

Ma il vero punto debole del mercato del lavoro italiano sono le politiche attive: le politiche cioè che aiutano effettivamente i lavoratori a entrare o rientrare nel mercato, fornendo orientamento e servizi, incrociando le domande con le offerte di lavoro, adattando costantemente le competenze alle esigenze delle imprese. Questo dunque è il principale punto di sfida per la riforma: potenziare le politiche attive in modo tale che i tempi di ricerca del lavoro, e quindi la permanenza nello stato di disoccupazione, possano essere significativamente accorciati, e che i lavoratori abbiano conseguentemente meno bisogno di tutele passive. Una sfida che non riguarda solo il sistema pubblico, ma richiederà risposte adeguate anche sotto il profilo della evoluzione delle relazioni industriali e della capacità delle parti sociali di implementare un sistema di contrattazione che tenga nel giusto conto la formazione continua e la ricollocazione, e le sappia adeguatamente valorizzare.

In effetti l'Italia negli anni passati ha investito poco e male nelle politiche attive, e soprattutto senza una cornice unitaria

di riferimento, in relazione ad un assetto delle competenze istituzionali assai frammentato, accompagnato da una scarsa attitudine alla collaborazione tra i diversi livelli coinvolti. Si pensi, per fare un esempio, alla situazione della formazione professionale: a quanto essa sia complessivamente lontana dalle reali esigenze dei lavoratori e delle imprese. Una lontananza che fa il paio con l'assenza di un efficace modello di raccordo tra la formazione scolastica e il mondo del lavoro, elemento questo particolarmente penalizzante per i giovani che fanno il primo ingresso nel mercato del lavoro. Su questo tema interviene ora la riforma della scuola, che prevede, in particolare, l'istituzione di periodi di alternanza scuola-lavoro per tutti gli studenti delle scuole superiori.

Apparentemente, per quanto riguarda la spesa per politiche attive in proporzione al Pil, l'Italia si trova nella fascia media dei paesi europei, vicina alla Germania. Si tenga però conto che il dato non tiene conto dei costi del personale direttamente impiegato nei Centri per l'impiego (gli enti definiti Pes in ambito comunitario). Quando si passa a vedere la dotazione di personale dei Centri per l'impiego italiani a paragone di quelli di Francia e Gran Bretagna (paesi della Ue che hanno una dimensione demografica più simile alla nostra), il raffronto è davvero scoraggiante. In Italia i Cpi dispongono complessivamente di poco meno di 10 mila addetti; le analoghe strutture francesi ne hanno 54 mila, quelle britanniche ne hanno oltre 77 mila (quelli tedeschi addirittura poco meno di 110 mila).

Ma la differenza non risiede solo nel numero degli addetti. L'altra grande differenza sta nel fatto che in Italia i Centri per l'impiego dipendono oggi dalle Province, e transiteranno sotto la competenza delle Regioni. Negli altri due paesi citati, come anche in Germania, essi fanno invece capo a un soggetto unitario a dimensione nazionale: in grado dunque di sviluppare politiche omogenee su tutto il territorio nazionale.

Sulla scorta delle esperienze positive realizzate negli altri grandi paesi dell'Unione europea, quindi, la legge-delega prevede anche per l'Italia l'istituzione di un'Agenzia nazionale, sotto la vigilanza del ministero del Lavoro.

Attualmente la nostra Costituzione assegna le competenze in materia di politiche attive alla legislazione concorrente di Stato e Regioni, dunque prevalentemente a queste ultime. Il decreto legislativo di attuazione deve dunque rispettare questa cornice istituzionale. Ferme restando le competenze del ministero e delle Regioni in materia di indirizzo politico, esso pone l'Agenzia al centro di una rete composta da tutti i soggetti pubblici e privati che operano nell'area delle politi-

che attive (Centri per l'impiego, agenzie private di somministrazione, enti di formazione), e ne raccorda l'operatività con quella svolta dall'Inps in materia di politiche passive: perché uno degli obiettivi della riforma è quello del potenziamento della "condizionalità" per il godimento degli ammortizzatori sociali. Ma, come insegna l'esperienza di questi anni, la "condizionalità" non può realmente funzionare se non vi sono strumenti adeguati per renderla operante ed effettiva.

Sarà decisiva la capacità di operare
in modo effettivamente cooperativo
da parte di tutti i soggetti coinvolti

Il decreto legislativo di prossima emanazione conterrà anche il riordino degli incentivi per l'occupazione, con l'introduzione del nuovo istituto del "contratto di ricollocazione" basato su una dote individuale assegnata al beneficiario di ammortizzatori, spendibile presso gli enti pubblici e privati accreditati per ottenere assistenza alla ricollocazione. L'Agenzia avrà dunque, in partenza, compiti principali di coordinamento e di impulso verso tutta la rete delle politiche attive, con la possibilità di interventi territoriali diretti nel caso di inadeguatezza dei soggetti pubblici territoriali o a seguito di specifiche convenzioni con le Regioni. Per il successo di questo modello sarà decisiva la capacità di operare in modo effettivamente cooperativo da parte di tutti i soggetti coinvolti, primi tra tutti quelli pubblici. Un esperimento attualmente in corso, quello del Programma "Garanzia Giovani" - dopo le iniziali difficoltà di partenza dovute alla novità per l'Italia di un programma coordinato di politiche attive a dimensione nazionale - comincia ora a dimostrare che l'obiettivo è possibile e che una buona collaborazione tra i diversi livelli istituzionali e con il mondo privato può produrre risultati positivi. Al quadro finora descritto bisogna aggiungere che la riforma costituzionale attualmente all'esame del Parlamento, nell'ultimo testo approvato dalla Camera, prevede il ripristino delle competenze legislative in materia di politiche attive in capo allo Stato. Se anche le due ultime letture da parte di Senato e Camera confermeranno questa impostazione, si potrà ritornare nel prossimo futuro sul modello che il decreto legislativo si appresta ad istituire, al fine di renderlo più coerente con il diverso assetto delle competenze istituzionali. Sarà importante farlo tenendo bene in conto le esperienze, i problemi e i risultati scaturiti dalla prima fase di funzionamento, in modo da rafforzare il carattere unitario del sistema delle politiche attive salvaguardando nel contempo le buone prassi che si saranno sviluppate.

>>>> **sindacato ieri e domani / welfare***L'agenzia per le politiche attive*

Semplificare il sistema

>>>> **Federico Conti**

Il processo di riforma dei servizi per il lavoro sta affrontando una nuova fase: il Jobs Act introduce l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, regioni e province autonome, con il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali. Il campo di attività di questo organismo dipenderebbe dall'attribuzione "di" e non "delle" competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi. Il motivo di questa limitazione nelle attribuzioni è chiara: la materia rientra nelle competenze istituzionali concorrenti tra Stato e regioni, con una forte preponderanza di queste ultime rispetto al peso del governo centrale.

Molto dipende da come verrà scritto il decreto legislativo: il confronto tra Stato e regioni, nel momento in cui questo articolo viene scritto, sembra propendere verso un organismo di tipo snello che vada a presidiare i sistemi informativi, monitorare i livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio, individuare i criteri comuni di accreditamento dei servizi per il lavoro, definire offerta congrua e profilazione degli utenti. In linea con l'attuale assetto di riparto delle competenze, l'Agenzia avrebbe di sicuro compiti di monitoraggio e di fissazione di elementi comuni rispetto alla capacità programmatica e organizzativa delle regioni. A competenze istituzionali vigenti appare però difficile l'attribuzione di compiti nella gestione di politiche attive del lavoro, se non previo accordo con le regioni o in ottica di piena sussidiarietà. La costituzione dell'Agenzia potrebbe avvenire mediante confluenza, in via prioritaria, del personale proveniente dalla razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici ministeriali.

Fin qui l'Agenzia prospettata sembrerebbe essere residuale rispetto all'assetto attuale dei servizi. Ma la concreta attuazione del Jobs Act e i connotati di questa Agenzia hanno un competitor eccezionale nel disegno di legge di riforma costituzionale, che nel testo uscito dalla Camera prevede che la nuova competenza istituzionale (le "politiche attive del lavoro") sia esclusiva dello Stato. E'

chiaro l'intento: riequilibrare il rapporto tra chi interviene nella previdenza sociale (ed eroga le politiche passive) e chi dovrebbe presidiare le politiche a favore dell'occupazione. Si avverte nel disegno di legge l'intento riformatore di "cambiare verso" rispetto alla fase storica del decentramento dei servizi e delle politiche del lavoro.

Il passaggio, a Titolo V della Costituzione modificato, sarebbe epocale, se si considera l'intero percorso dei servizi per l'impiego in Italia a partire dal 1997, con la ormai famosa sentenza della Corte di Giustizia europea e con il decentramento delle funzioni sancita dalla Legge n. 59/97 e dal D.Lgs. n. 469/97 sul collocamento pubblico. Dal 1997 è passata molta acqua sotto i ponti: per capire il livello di discussione attuale si devono esplicitare alcuni elementi importanti, in primis l'attività di allargamento dei servizi per il lavoro ad altri soggetti oltre i Centri per l'Impiego.

Per la prima volta il ministero
ha avuto dai sistemi territoriali
tutte le schede anagrafico-professionali
delle persone in età lavorativa

La legge Biagi ha completato il disegno iniziato con il "Pacchetto Treu": da un lato ha introdotto l'autorizzazione alle agenzie private alla somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione; dall'altra, con l'autorizzazione all'intermediazione in regime particolare, ha aperto a ulteriori soggetti, i quali magari non hanno come mission esclusiva l'incontro tra domanda e offerta, ma per loro natura intermediano.

Quest'ultima tipologia di autorizzazione è stata ulteriormente ampliata nel 2011, includendo altri soggetti e operando una profonda semplificazione nella richiesta di autorizzazione. All'istituto dell'autorizzazione il legislatore ha poi affiancato la procedura di accreditamento ai servizi per il lavoro, che è data dalla regione e consiste nel fare entrare

il soggetto nel sistema territoriale dei servizi per il lavoro, accanto ai Centri per l'impiego. Chi è accreditato può svolgere i servizi per il lavoro, anche con il ricorso alle risorse pubbliche: e - cosa ancora più importante - può erogare le politiche attive per l'occupazione. Pur essendo la norma risalente al 2003, all'inizio le regioni hanno disciplinato l'accreditamento in maniera molto timida. Nel 2010 risultavano solo quattro quelle che avevano deliberato il regolamento e aperto l'elenco ai soggetti accreditandi.

Se oggi sono quindici quelle con sistemi di accreditamento attivi, e undici quelle con soggetti accreditati, lo si deve a due fattori intercorsi nel frattempo: l'esplosione degli effetti della crisi economica, che ha fatto propendere verso l'allargamento dei servizi competenti; e la "Garanzia Giovani", che ha imposto alle regioni la necessità di rafforzare la relazione tra pubblico e privato nell'erogazione delle misure previste a favore dei Neet (giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione).

Italia Lavoro, ente ministeriale che si occupa di politiche per lo sviluppo dell'occupazione, fornisce periodicamente i dati sugli sportelli autorizzati e su quelli che, essendo accreditati, intervengono nell'erogazione delle misure di politiche attive per l'occupazione. Accanto ai 550 Centri per l'impiego ci sono più di 2.000 sportelli di soggetti accreditati che possono aumentare la platea di erogatori nell'ambito della programmazione delle politiche per l'occupazione. E se si sposta lo sguardo sugli attori autorizzati, il panorama acquista ulteriore consistenza: quasi 2.000 soggetti (per totali 7.500 sedi) autorizzati. Tra questi la parte del leone la fanno le Agenzie private e gli oltre 2.600 consulenti del lavoro delegati dalla Fondazione Lavoro: ma ormai sono a pieno titolo nell'intermediazione anche 16 patronati con 200 sedi, più di 1030 istituti di scuola secondaria superiore e oltre 200 comuni, tra cui alcune importanti Città metropolitane.

Accanto a questa proliferazione di soggetti si può evidenziare come passi importanti siano stati svolti in direzione dell'ammodernamento dei servizi e delle politiche. L'Inps, sul lato delle prestazioni di sostegno al reddito, ha proceduto dal 2009 in poi a organizzare il Sistema informativo percettori (Sip), con cui monitora puntualmente i soggetti destinatari e le somme erogate, che è reso disponibile ai servizi competenti. La tracciatura da parte del ministero di tutte le comunicazioni obbligatorie su attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro offre ormai un universo importante per capire come il mercato del lavoro si comporta rispetto ai contratti, ai settori di coinvolgimento e alle dinamiche delle singole aziende

riguardo ad acquisizione o estromissione di risorse umane.

Sul lato delle politiche attive non vanno sottaciuti i progressi conseguiti. Con la fase preparatoria di Garanzia Giovani si è ottenuto un risultato importante: per la prima volta il ministero ha avuto dai sistemi territoriali tutte le schede anagrafico-professionali delle persone in età lavorativa, costituendo quindi un sistema nazionale che traccia le informazioni sui disoccupati, e attraverso un sistema codificato mantiene attuali quelle più aggiornate. È solo un passaggio burocratico-amministrativo, che però finalmente abbatte la "territorialità del dato" permettendo la circolazione delle informazioni. Il programma Garanzia Giovani consente poi di adottare un sistema di profilazione del giovane all'inizio del percorso: ancorché sperimentale, va verso quella "segmentazione dell'utenza" che il Jobs Act pone come fondamento per l'erogazione di politiche per l'occupazione basate su percorsi personalizzati.

Il dato della disomogeneità dei sistemi territoriali è sotto gli occhi di tutti

Il Jobs Act va oltre quanto definito dalla legge Fornero sulla condizionalità tra politiche passive e politiche attive: se la legge Fornero rafforza i criteri per i quali il destinatario di sussidi perde i diritti alla prestazione previdenziale se non partecipa attivamente a iniziative di politica attiva, il Jobs Act allarga il sistema di sanzioni anche a coloro che non si attivino nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali. La stessa sperimentazione sul contratto di ricollocazione punta a definire meglio il quadro dei diritti e doveri tra chi si attiva a cercare l'occupazione e chi si organizza per offrire loro percorsi: si introduce una "dote individuale di ricollocazione" proporzionale al profilo di occupabilità della persona che sarà incassato dal soggetto accreditato solo a risultato occupazionale conseguito. L'eco del modello dotale lombardo ormai travalica i confini regionali e porta la prassi ormai consolidata a livello nazionale. Anche Garanzia Giovani, nel remunerare in parte i soggetti che prendono in carico il giovane solo a risultato ottenuto, fa compiere al sistema dei servizi un passo notevole in avanti perché obbliga gli attori del mercato del lavoro ad essere maggiormente performanti nell'accompagnare il giovane verso un'occasione di lavoro o di tirocinio.

Tutte queste innovazioni portano a riflettere su alcuni elementi di fondo che scaturiscono dalla lettura dei fenomeni in corso e che diventano prodromici nella definizione di un nuovo soggetto sulle politiche del lavoro. Il dato della disomogeneità dei sistemi territoriali è sotto gli occhi di tutti.

Mentre il legislatore si affanna a definire i livelli essenziali delle prestazioni per tutto il territorio nazionale, la situazione rispetto a diritti esigibili dai cittadini è ancora a macchia di leopardo. Ci sono regioni e territori che hanno ormai allargato la platea di soggetti idonei a erogare i servizi e hanno semplificato notevolmente l'offerta di politiche e misure, abbandonando l'italica tendenza al "bandificio" che dilata i tempi di accesso da parte delle persone e dei datori di lavoro. Ma, nonostante gli enormi sforzi sul lato dell'informatizzazione, si devono intensificare le azioni per il completamento di una dorsale informativa nazionale, anche di tipo federale, che metta a disposizione di decisori, valutatori e beneficiari tutte le informazioni strategiche utili al funzionamento del mercato del lavoro. Ed è maturo il tempo di rendere più omogenei i sistemi di accreditamento dei servizi: magari partendo da una lettura nazionale e condivisa con le regioni dell'efficacia dell'allargamento dei servizi ad altri soggetti e facendo emergere linee condivise di rating, riservando le risorse solo a coloro che riescono nell'obiettivo occupazionale.

La futura Agenzia deve poter assumere
a livello nazionale efficaci prassi operative
che nascano dall'analisi di quelle territoriali

Sempre più la strategia europea punta all'integrazione tra le politiche del lavoro e la lotta alle nuove emarginazioni. Nel disegnare le nuove traiettorie pubbliche, il raccordo tra i servizi per il lavoro, i servizi per l'inclusione sociale e gli strumenti di sostegno al reddito e a un livello accettabile di sopravvivenza deve sempre più puntare a politiche di inclusione attiva. Un compito che un sistema nazionale, con forte radicamento territoriale, potrebbe realizzare guardando sia alla governance dei processi, sia all'operatività da realizzare con il concorso di molti soggetti. La futura Agenzia deve poter assumere a livello nazionale efficaci prassi operative che nascano dall'analisi di quelle territoriali: un'azione di sintesi fra le migliori (considerando anche gli elementi di criticità), con l'obiettivo di enucleare gli aspetti di replicabilità e sostenibilità, ancorché modulabili a livello locale. In tal modo si garantirebbe una maggiore omogeneità per permettere la piena applicazione del diritto di cittadinanza a qualsiasi latitudine nazionale. In un costante intervento per la concretizzazione dei principi fondamentali, l'attuazione delle riforme legislative e l'applicazione efficace delle norme, l'Agenzia dovrebbe rappresentare il momento di raccordo fra il livello nazionale e la declinazione locale delle politiche del lavoro, in linea con i dettami europei.



A complicare il disegno di medio e lungo periodo è però nel frattempo intervenuto il riordino degli enti locali, con lo svuotamento delle competenze delle province. La legge Delrio, nel riprendere l'azione prevista dal "Salva Italia" del 2011 sul trasferimento delle competenze delle province, disegna un nuovo quadro di autonomie locali, dando impulso allo svuotamento di competenze in attesa che la riforma costituzionale cancelli anche nominalmente le province dal tessuto istituzionale. Le dolenti note provengono dall'incertezza nel trattare il destino degli operatori dei Centri per l'impiego, finora dipendenti dalle province. Gli 8.600 operatori dei 550 Centri, per proseguire le attività senza soluzione di continuità, potrebbero beneficiare dei finanziamenti Fse: ma è chiaro che una scelta definitiva non può prescindere dalla forma che avrà l'Agenzia, soprattutto se si concludesse tra due anni il percorso di riforma costituzionale. Il percorso accidentato sulla parte pubblica dei servizi per il lavoro sta producendo comunque forte disorientamento tra gli operatori, alla luce anche del periodo di avvio della nuova programmazione dei fondi europei, nel mezzo della gestione di Garanzia Giovani e alla partenza del nuovo sistema di ammortizzatori sociali.

Prevedere un'Agenzia nazionale che punti alla riqualificazione degli operatori e in parte alla loro rimotivazione potrebbe determinare un'inversione di tendenza rispetto al clima di sfiducia, e concretizzare quel percorso di miglioramento della capacità istituzionale considerato dalla programmazione europea propedeutico e necessario al raggiungimento degli obiettivi della "Strategia Europa 2020". Il confronto con l'Europa è impietoso: l'Italia non è paragonabile a nessuno dei sistemi attualmente operanti negli Stati membri con un'economia e una base industriale simile alla nostra. Oggi è impensabile sperare che con una bacchetta magica si arrivi da 8.600 operatori pubblici ai 49.000 della Francia o ai 110.000 tedeschi: occorre partire da quel patrimonio di attori pubblici e privati che già è nel mercato del lavoro

ed ha mosso passi nell'erogazione delle politiche attive, ridefinendone il ruolo tra l'attivazione della persona in cerca di occupazione o ricollocazione e la collaborazione con la rete di soggetti più orientati al risultato. E' curioso poi come in alcuni Stati membri la necessità di centralizzare in un'Agenzia nazionale alcune funzioni vada ad equilibrarsi in una ricerca di flessibilità con i decisori territoriali. La *Bundesagentur für Arbeit* è in questo senso un esempio per quanto riguarda la struttura organizzativa e l'esigenza federale di interloquire con i Länder su politiche programmate a livello territoriale.

Non è ancora ben chiaro quale possa essere il peso delle parti sociali nel ridisegno più generale delle competenze tra Stato e Regioni

Ecco quindi che in questi mesi la riforma del mercato del lavoro sembra far oscillare la futura Agenzia tra due modelli diversi: quella "Jobs Act" a competenze costituzionali vigenti e quella "Titolo V riformato". Con la modifica della legge fondamentale, l'Agenzia nazionale per l'occupazione acquisirebbe connotati ben diversi rispetto al modello "Jobs Act", divenendo lo strumento dello Stato per esercitare le modalità organizzative per i servizi e le politiche per l'occupazione.

L'Agenzia "Titolo V" dovrebbe mettersi in carico non solo la governance, ma anche l'erogazione delle politiche attive per l'occupazione, e rafforzare la connessione tra politiche attive e passive: un risultato possibile solo incamerando i servizi per l'impiego e anche quella parte dell'Inps che eroga le politiche passive, per meglio realizzare quell'*one-stop-shop* risultato vincente oltreconfine. Un soggetto che dovrebbe realizzare forme di collaborazione con i privati, riconoscendone il valore e la mission, implementando l'infrastruttura informativa e adeguando l'operatività nei territori, con le regioni che - a Costituzione modificata - dovrebbero tra l'altro mantenere la competenza sulla formazione.

Nel dibattito in corso sull'Agenzia e sulla riorganizzazione degli attori del mercato del lavoro si innesta il tema del ruolo dei sindacati nel nuovo modello. La discussione attuale parte dal Jobs Act che prevede il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia: un'impostazione che sembra nascere dal lontano 1997, quando la legge delega sfociante con il D.Lgs.469/97 poneva la costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza

regionale. Il momento concertativo, interpretato dalle singole regioni in vario modo, ai nostri giorni appare sostituito da un ruolo maggiormente di indirizzo sul nuovo soggetto.

Non è ancora ben chiaro quale possa essere il peso delle parti sociali nel ridisegno più generale delle competenze tra Stato e regioni, essendo il progetto di revisione costituzionale ancora ai nastri di partenza. Certamente le parti sociali, in un sistema che sta evolvendo verso la maggiore connessione tra erogazione di forme di sostegno al reddito e politiche attive, sono chiamate ad un salto di qualità nella percezione dell'utilità delle politiche attive: l'attivazione della persona e la presenza di soggetti intermediari qualificati, a partire dal pubblico, devono essere la stella polare verso cui far tendere tutto il territorio nazionale.

Per ora da un lato si assiste all'entrata in campo delle organizzazioni sindacali nell'intermediazione, anche attraverso società controllate o patronati: un passaggio che autorizza i soggetti a fare incontro tra domanda e offerta di lavoro e partecipare attivamente alla rete territoriale per il lavoro (nelle regioni in cui sono ammessi all'accreditamento), anche usufruendo di risorse pubbliche. Dall'altro lato non si può nascondere il ruolo crescente assunto dalla bilateralità, a partire dalla gestione degli effetti della crisi economica, nel contrasto alla disoccupazione - anche mediante la formazione - e nella gestione di forme di sostegno al reddito. Nello sforzo di rinnovamento dello Stato sociale e delle tutele, un rafforzamento dell'impegno collettivo-sindacale, con i meccanismi tipici della bilateralità, è quindi auspicabile oltre che necessario.

Quale modello di Agenzia vincerà alla fine? Oggi nessuno è in grado di scommettere sull'uno o l'altro. Per arrivare ad una riforma degna di un paese come l'Italia deve essere comunque affrontato il tema delle risorse. Nessuna riforma è a costo zero. Sui servizi per il lavoro e le politiche attive occorre quindi affrontare una sfida: oggi in Italia la spesa per le politiche del lavoro è sbilanciata verso il finanziamento delle politiche passive, a detrimento di quelle attive e con una quota irrisoria rispetto ai fondi per i servizi. Ancora una volta il confronto europeo provoca qualche imbarazzo. Occorre quindi che, per cambiare verso veramente, il disegno di costruzione del nuovo sistema dei servizi e delle politiche sia accompagnato da scelte di riequilibrio tra le tre voci dei costi di tutte le politiche per il lavoro: più soldi alle politiche attive e ai servizi rispetto alle politiche passive può significare dotare l'Italia di strumenti veramente inclusivi e più universalistici. Solo attraverso questo riequilibrio la nascente Agenzia potrà ambire a raggiungere gli obiettivi di efficacia e efficienza che ne giustificano l'istituzione.

*Pensioni***Cose da fare
e cose da non fare**>>>> **Silvano Miniati**

Per quanto prevedibile (anche se non scontato), l'esito della sentenza della Corte costituzionale n. 70 del 2015 – che ha dichiarato incostituzionale il blocco dell'indicizzazione delle pensioni superiori al triplo del trattamento minimo disposto per il 2012 ed il 2013 dalla riforma Fornero – influenzerà l'agenda degli interventi sul sistema pensionistico. Vediamo, allora, le cose da fare (e da non fare), al fine di rimuovere alcune rigidità e distorsioni introdotte dalla manovra di bilancio 2012 nel sistema pensionistico, facendo tesoro anche di alcune indicazioni rinvenibili nella stessa sentenza 70, che costituiscono un indicatore di probabili futuri orientamenti che la Consulta adotterebbe se venisse chiamata in causa su interventi per ora solo ipotizzati.

Preliminarmente, va in ogni caso data esecuzione alla sentenza, tenendo conto dell'esigenza di non lasciare un numero significativo di pensioni non elevate prive di rivalutazione per un periodo prolungato: rischio concretizzatosi con le norme dichiarate illegittime, che – riproponendo congelamenti dell'indicizzazione già intervenuti negli ultimi anni – hanno determinato una sostanziale paralisi del meccanismo di protezione del potere d'acquisto, irragionevolmente sacrificato nel nome di esigenze finanziarie considerate non sufficientemente illustrate dal legislatore.

È ragionevole che il rimborso delle somme perse per la mancata perequazione possa avvenire eccezionalmente in forma rateale e distribuito su più anni, considerando lo stato di salute dei nostri conti pubblici ed i vincoli del patto di stabilità. Altrettanto può dirsi se la misura del rimborso – e lo stesso ripristino della perequazione – intervengono in forma modulare. Non appare percorribile, invece, la strada dell'esclusione dall'attuazione della sentenza di un parte più o meno consistente dei pensionati, riproponendo logiche e meccanismi già bocciati.

E veniamo alle cose da non fare. Il professor Tito Boeri ha riproposto, anche da presidente dell'Inps, una misura già espo-

sta sul sito *lavoce.info* e su altri organi di stampa prima di assumere la guida dell'istituto previdenziale: il ricalcolo e la riliquidazione con il sistema contributivo di tutte le pensioni (già in pagamento e future) riguardate in tutto o in parte dal sistema retributivo, e di importo superiore ad una certa soglia (2000 euro lordi, secondo una delle versioni circolate). A giustificazione di questo taglio, Boeri invoca la circostanza che l'importo delle pensioni (o delle loro quote) determinate con il metodo retributivo non sarebbero giustificate, e che pertanto è ragionevole chiedere che venga restituita in tutto o in parte la differenza tra la prestazione retributiva e quella contributiva.

Non si possono ridurre diritti soggettivi
sulla base di congetture,
simulazioni o presunzioni

Lo stesso Boeri ha detto che le risorse che si rastrellerebbero con l'operazione (sui 3-4 miliardi all'anno, secondo le ipotesi sviluppate da Stefano e Francesco Patriarca e pubblicate sempre su *lavoce.info*) andrebbero utilizzate per finanziare misure universali di contrasto alla povertà (come il reddito di inclusione sociale), o misure per la promozione ed il sostegno dell'occupazione giovanile. E dopo la sentenza 70 della Corte costituzionale c'è chi ha proposto di finanziare con queste risorse anche il ripristino della perequazione.

Si tratta di proposte che non possono essere affatto condivise e che vanno contrastate. E' davvero singolare che mentre si parla di nuove norme per il contrasto alla povertà si ipotizzino misure che di fatto creano nuovi poveri. E' infatti davvero molto indicativo che ai teorici del contenimento e dei tagli ad ogni costo sfugga del tutto il fatto che nell'ultimo decennio il valore reale delle pensioni è diminuito di oltre il 25%, e che le nuove povertà sono cresciute in modo impressionante soprattutto tra i pensionati. Non si vede perché misure di

sostegno al reddito a carattere universale o mirate per l'occupazione giovanile debbano essere finanziate dal sistema pensionistico – o meglio, con i soli redditi da pensione – e non mediante la fiscalità generale.

Sarebbe singolare ed anche un po' beffardo, poi, finanziare i rimborsi dovuti in applicazione della sentenza n. 70 del 2015 tagliando le pensioni dei soggetti destinatari della restituzione, ed in misura sicuramente superiore al rimborso stesso. Ben difficilmente la Consulta potrebbe ritenere legittima questa partita di giro (o meglio, questa operazione a saldo negativo) su gran parte delle pensioni interessate dalla sentenza.

Ma la proposta Boeri è inaccettabile in sé, al di là della possibile destinazione delle economie di spesa ottenibili dalla sua realizzazione: e sarebbe comunque contrastata fortemente dall'insieme del movimento sindacale. Innanzitutto non è facilmente realizzabile da un punto di vista tecnico. L'istituto previdenziale non dispone dei dati di tutti i versamenti contributivi effettivi o accreditati che consentirebbero la corretta ricostruzione dei montanti necessari per il calcolo della prestazione. Si tratta di dati mancanti non solo per una parte del pubblico impiego (per gli statali, diversamente, da altri dipendenti pubblici, fino al 1995 non esisteva una gestione pensionistica, in quanto i trattamenti erano liquidati ed erogati dalle amministrazioni di appartenenza), ma anche per categorie dell'impiego privato come i ferrovieri.

Ebbene: ammesso e non concesso che in linea di principio sia giuridicamente percorribile un ricalcolo con il contributivo delle pensioni liquidate con il metodo retributivo o misto, con conseguente taglio delle stesse, questa operazione dovrebbe essere fondata non su ipotesi ricostruttive ma su dati certi. Non si possono ridurre diritti soggettivi sulla base di congetture, simulazioni o presunzioni. Né può valere la proposta di estensione del meccanismo usato per chi opta per il sistema contributivo pur appartenendo al sistema misto o retributivo, ai sensi dell'art. 1, commi 23 e 24, della legge 335/1995 e del d.lgs. 180/1997: meccanismo basato su una ricostruzione convenzionale dei montanti anteriori al 1996 proprio per l'indisponibilità dei dati sui contributi versati.

Chi opta per il contributivo esercita volontariamente una facoltà, consapevole che può comportare una sostanziale riduzione della prestazione, e che il meccanismo della ricostruzione forfettaria non è preciso: ma si tratta di una sua scelta. Ben diverso è il discorso quando si impone l'operazione in nome dell'equità, e poi, per mancanza di dati, si ricalcola la pensione sulla base di ipotesi medie e presunzioni.



Che dire poi di quei casi in cui il ricalcolo con il contributivo potrebbe comportare un sensibile incremento della pensione? Guarda caso, si troverebbero coinvolti proprio quelle categorie che già godono di trattamenti nettamente superiori alla media perché hanno la possibilità di rimanere al lavoro fino ad età molto elevate: come i docenti universitari, i magistrati ed i vertici delle forze armate, che grazie al ricalcolo contributivo si vedrebbero attribuire un coefficiente di trasformazione molto elevato perché correlato all'età di pensionamento, con probabile conseguente aumento della pensione. Sarebbe equo o socialmente sostenibile incrementare le pensioni di queste categorie a fronte di una generalizzata riduzione delle pensioni di tutti gli altri lavoratori?

Andrebbero estese le possibilità
di accesso anticipato alla pensione
rispetto agli attuali limiti di età

E così veniamo alla questione di fondo: è veramente equo e giuridicamente possibile ridurre le pensioni di chi ha smesso di lavorare – anche da tempo – perché quando si pensionò vigeva un sistema di regole diverso da quello attuale? La risposta per chi scrive è negativa. Sarebbe come cambiare le regole del gioco con effetto retroattivo a partita conclusa, dando valore ai gol in fuori gioco, e pretendendo che si modifichi il risultato finale già acquisito.

Chiunque è andato in pensione con il sistema retributivo o misto lo ha fatto sulla base di norme di legge. Né possiamo ritenere responsabili degli squilibri del sistema i singoli pensionati per aver a suo tempo usato regole che oggi, a torto o a ragione, giudichiamo sbagliate, ma che prima non lo erano perché parti integranti di leggi della Repubblica che

tutti erano tenuti a rispettare fino a quando il Parlamento non ha deciso di cambiarle. Insomma ci si trova di fronte ad una questione mal posta – con un approccio moralistico e giacobino che mira a colpevolizzare i pensionati - e che non si ritiene possa avere sostenibilità giuridica, oltre che sociale.

Quanto alla sostenibilità giuridica, proprio i principi e le motivazioni richiamati nell'ultima sentenza della Consulta dovrebbero mettere in guardia il decisore politico dal farsi coinvolgere in iniziative avventuristiche come quella che si commenta. Nella sentenza 70, a proposito della censura del blocco del meccanismo di perequazione, la Corte ha tra l'altro sottolineato che essa, se vagliata sotto i profili della proporzionalità e adeguatezza del trattamento pensionistico, induce a ritenere che i limiti siano stati valicati, con conseguente pregiudizio per il potere di acquisto del trattamento stesso. Ebbene, se questi limiti sono stati superati per la prolungata mancanza di rivalutazione delle pensioni, tanto più lo sarebbero se quelle stesse pensioni venissero ridotte.

Dopo aver visto le operazioni da non fare possiamo soffermarci su quelle da fare. Va sicuramente reintrodotta una flessibilità nell'accesso alla pensione e nell'uscita dal lavoro, facendo tesoro della dimostrazione già largamente acquisita che ritardare l'età della pensione non aiuta affatto l'ingresso dei giovani. Va tenuto inoltre conto che le condizioni della nostra economia e la struttura del nostro mercato del lavoro non assicurano affatto la rioccupabilità dei lavoratori ultracinquantacinquenni che perdono il lavoro. Costoro non possono essere lasciati senza reddito fino all'età pensionabile, ormai prossima ai 67 anni per effetto dell'aumento della speranza di vita. D'altro canto il blocco dei pensionamenti introdotto dalla legge Fornero, che ha eliminato le pensioni con le quote, ha concorso a determinare il crollo dei tassi di occupazione dei giovani, che in questa fase di crisi non possono essere assunti neanche per assicurare il turn over, ridotto ai minimi termini.

Per questo occorrerebbero interventi in due direzioni: il rafforzamento degli strumenti di sostegno al reddito e degli altri ammortizzatori sociali in caso di perdita del lavoro in età avanzata; la reintroduzione di meccanismi di pensionamento flessibile. La Naspi (nuova prestazione assicurazione per l'impiego) e la successiva Asdi (assegno di disoccupazione) possono assicurare un sostegno che ben difficilmente può superare i 2 anni e 6 mesi. Quando l'età è avanzata e le probabilità di rioccupazione diminuiscono, occorrerebbe prevedere un prolungamento di questi due strumenti fino alle soglie

della pensione, considerato che con la legge 92 del 2012 è stata progressivamente eliminata l'indennità di mobilità. Il prolungamento di Naspi ed Asdi dovrebbe essere sempre condizionato alla ricerca attiva di un nuovo lavoro e dalla partecipazione ad attività formative e per il ricollocamento.

Se la legge Maroni del 2004 limitò l'accesso flessibile al pensionamento, circoscrivendolo ai soli soggetti in possesso delle cosiddette quote (le somme crescenti nel tempo di età anagrafica e anzianità contributiva), la legge Fornero l'ha quasi del tutto cancellato lasciandolo per la sola ipotesi di pensioni interamente contributive conseguibili a partire dai 63 anni e 3 mesi (7 mesi dal 2016): ma solo se di importo pari o superiore a 2,8 volte l'assegno sociale, (vale a dire a 1.254,00 euro mensili) e solo se si è cominciato a lavorare dopo il 1995. Per questo andrebbero estese le possibilità di accesso anticipato alla pensione rispetto agli attuali limiti di età.

L'armonizzazione dei trattamenti,
che era il principio ispiratore della riforma Dini,
è stata fatta a brandelli
a partire dall'uso delle eccezioni

Sono stati già presentati progetti di legge in tal senso, e in linea generale si potrebbe rendere possibile il pensionamento in una fascia di età compresa tra i 60 ed i 70 anni a condizione di avere un requisito contributivo minimo e con penalizzazioni (fino all'ipotesi di un calcolo con il sistema contributivo) commisurate agli anni di anticipo rispetto all'età pensionabile, da modulare anche in ragione degli oneri che questa misura comporterebbe.

Quanto al finanziamento di queste misure (compresa l'introduzione di un reddito minimo di inclusione sociale di contrasto alla povertà), questo dovrebbe avvenire per via fiscale e/o assicurativa. Si possono anche ipotizzare contributi aggiuntivi per le pensioni più elevate, ma questa partecipazione andrebbe prevista nell'ambito di un intervento esteso a tutti i redditi, e non solo a quelli da pensione. Anche perché la Corte costituzionale ha già dichiarato illegittimi contributi di solidarietà su trattamenti pensionistici di importo superiore a 90.000 euro lordi annui, la cui natura di imposta non ne giustifica l'applicazione limitata ad una sola categoria.

Con la sentenza della Corte si è comunque aperto un nuovo capitolo, considerato anche che il dibattito sulle conseguenze della medesima ha evidenziato il rischio che il riferimento alle convenienze del momento ne faccia passare in secondo piano i contenuti, in ciò sorretti dal ricorso spesso strumentale



ai moniti dell'Europa a sostegno di tutte le manovre per mandare "in vacca" l'obbligo del governo a rispettare le deliberazioni della Consulta. Va chiaramente denunciato il tentativo di incoraggiare ogni manovra per ritardare in attesa di tempi migliori. Basterebbe leggere, e cito solo la *Repubblica* come esempio, gli articoli che cercano di spiegare che gli oppositori alla sentenza sarebbero stati sconfitti per sbaglio: per cui se la Consulta fosse chiamata a rivotare oggi, il sei a sei si tramuterebbe in un'affermazione dei contrari alla decisione assunta. Pensando al futuro, è auspicabile che si ritorni a parlare della legge Dini, frutto di una lunga trattativa e passata al vaglio del referendum sindacale, che non può essere giudicata correttamente oggi ignorando che proprio coloro che furono sconfitti allora si sono presi in seguito una grande rivincita. L'armonizzazione dei trattamenti (e quindi anche degli oneri e dei meccanismi che regolano il diritto alla pensione), che era il principio ispiratore di quella riforma, è stata fatta a brandelli a partire dall'uso delle eccezioni: personale militare, giornalisti, magistrati, fondi speciali non sono stati considerati armonizzabili, con il risultato che alla fine i lavoratori dell'industria, del commercio e dell'agricoltura sono gli unici ad essersi fatti carico dell'operazione di risanamento del bilancio previdenziale, che comunque la legge Dini ha prodotto in modo molto rilevante. Si apre ora una fase impegnativa e per certi versi anche rischiosa per quanto riguarda il futuro del sistema previdenziale. L'idea che viene avanzata di combattere i privilegi che producono le pensioni d'oro non può essere affrontata con la disinvoltura e il pressapochismo di chi sostiene che

basterebbe ricalcolare ogni pensione secondo il metodo contributivo. Come già affermato, si tratterebbe di un'operazione impossibile tecnicamente e illegittima giuridicamente: ma – quel che è peggio – si porterebbe allo scoperto il fatto che milioni di pensionati (artigiani, commercianti, lavoratori dell'agricoltura, dell'edilizia, lavoratori con ampi periodi di inoccupazione, cassa integrazione e disoccupazione) hanno oggi pensioni più alte di quelle che secondo il metodo contributivo spetterebbero loro.

Questo Boeri e gli esperti della Presidenza del Consiglio lo sanno benissimo e da sempre. Perché allora si insiste su questo argomento? Ad essere maligni si può pensare che l'obiettivo non sia solo quello di tagliare un po' di pensione a milioni di pensionati, ma anche di metterli tutti nella condizione di chi ad ogni richiesta di rivalutazione della propria pensione si sente rispondere che prende già più di quello che gli spetterebbe. Un'operazione strumentale, quindi, che ha molto a che fare con la politica e niente a che vedere con il bilancio previdenziale correttamente inteso.

In conclusione va chiarito inoltre che non si può apprezzare correttamente il problema del bilancio previdenziale se non si manda in soffitta la convinzione che gli anziani, e quindi i pensionati, siano un peso, e che le pensioni siano un costo anziché un diritto. Se non è chiaro questo principio, cade ogni distinzione tra la previdenza, che è un diritto spettante a chi attraverso i propri sacrifici matura le condizioni per esercitarlo, e l'assistenza, che è invece un diritto che spetta a tutti i cittadini che ne abbiano bisogno.

>>>> **sindacato ieri e domani / welfare***Ammortizzatori e reddito di cittadinanza*

Se il pasto è gratis

>>>> **Gianfranco Sabattini**

La crisi economico-finanziaria iniziata nel 2007 ha determinato una rinnovata attenzione critica sul problema dell'efficienza e della sostenibilità dei sistemi di protezione sociale consolidatisi nelle economie più avanzate. Di particolare interesse, in questo senso, appare il dibattito sulla desiderabilità di istituzionalizzare un reddito universale di base, o reddito di cittadinanza, erogato a tutti i membri della società su base individuale e senza prove dei mezzi o requisiti lavorativi.

Nonostante i molti pareri favorevoli verso questa forma di reddito, il dibattito sulla sua introduzione è stato sinora condizionato, almeno in Italia, dall'assunto che non si possano erogare redditi senza che siano compensati da una contribuzione produttiva. Questo vincolo diventa insostenibile se si considera che l'attuale modo di funzionare dei sistemi produttivi causa la formazione di crescenti livelli di *disoccupazione strutturale irreversibile*. Di fronte a questa situazione s'impone l'inevitabile domanda: come affrontare questa incombenza? L'articolo tenta di rispondere alla domanda prefigurando un approccio al problema della realizzazione di un sistema di sicurezza sociale idoneo a consentire il superamento dei limiti dell'attuale welfare.



Il sistema di sicurezza sociale attualmente esistente nella quasi totalità dei paesi capitalistici è stato realizzato dopo il secondo conflitto mondiale, sulla scia di un patrimonio di idee che ha trovato la sua definitiva sistemazione col contributo teorico di Keynes, e la sua realizzazione con l'innovativa attività politica di Beveridge. Il sistema, basato originariamente sulla premessa che l'economia operasse in corrispondenza del pieno impiego, con l'avvento del pensiero neoliberista e della globalizzazione è divenuto nel tempo largamente insufficiente. Il neoliberismo è valso a comprimere le richieste sociali, in particolare quelle volte ad ottenere il finanziamento delle politiche di pieno impiego; mentre la globalizzazione ha motivato le imprese ad aumentare la loro competitività, a spese però di una disoccupazione strutturale ed irreversibile della forza lavoro.

Il reddito di cittadinanza può essere istituzionalizzato solo nella prospettiva di una radicale riforma del welfare State esistente

L'obiettivo di un sistema di sicurezza sociale basato sull'erogazione di un reddito di cittadinanza è quello di pervenire ad un'organizzazione del sistema sociale in grado di garantire il riconoscimento ad ogni singolo soggetto, in quanto cittadino (o residente), il diritto ad uno standard minimo di vita, in presenza di una giustizia distributiva condivisa. Inoltre è finalizzato ad incoraggiare la propensione dei singoli soggetti a svolgere un'attività lavorativa per l'auto-sostentamento; questa propensione, comportando per la forza lavoro un suo minore inserimento nel mercato, implica anche la possibilità che possano essere innalzati la qualità e il gradimento del lavoro di auto-sostentamento e il suo contributo al miglioramento del benessere collettivo.

Potendo essere utilizzato da ogni avente diritto in modo incondizionato per l'intera durata della sua vita, senza l'obbligo di una prestazione lavorativa, non è possibile introdurlo attraverso qualche "riforma di facciata" dell'attuale sistema

di sicurezza sociale: esso può essere istituzionalizzato solo nella prospettiva di una radicale riforma del welfare State esistente. Ciò perché le finalità del reddito di cittadinanza sono estranee alla logica “welfarista”: non solo quelle connesse al contenimento della disoccupazione strutturale irreversibile, ma anche quelle relative all’individuazione di una “banda di contenimento” delle disuguaglianze distributive compresa tra il livello del reddito di cittadinanza (inteso come “reddito minimo” garantito a tutti), e un “tetto massimo” per le remunerazioni più alte della forza lavoro.

Un aspetto molto dibattuto del reddito di cittadinanza riguarda le modalità del suo finanziamento; al riguardo occorre tenere presente che l’idea della sua introduzione ha una sua storia, che consente di chiarire il background alla base delle modalità di reperimento delle risorse necessarie.

Meade propone un sistema fondato sul pagamento automatico di un dividendo sociale a tutti i cittadini individualmente considerati

La linea di analisi che ha ad oggetto lo studio del reddito di cittadinanza parte dalla formazione del *Basic Income European Network* (Bien), fondato alla fine della *First International Conference on Basic Income* svoltasi all’Università cattolica di Lovanio nel 1986. La conferenza inaugurò la prima fase di riflessione sul concetto di reddito di cittadinanza, ma concorse anche a consolidare l’uso del concetto nell’analisi economica.

Nell’anno in cui si svolse la conferenza, molti economisti inglesi erano ancora propensi ad usare, in luogo dell’espressione reddito di cittadinanza, quella di “dividendo sociale”. Al termine dei lavori, in considerazione della natura bilingue del paese che ospitava la conferenza, tra le proposte avanzate per stabilire il nome del Network fu scelta quella di associare all’acronimo Bien (che in lingua francese significa anche “bene”) la sua traduzione in olandese (Goed), corrispondente all’espressione inglese *Great Order for European Dividend*; venne così trovato l’accordo su come denominare il movimento a supporto dell’idea di poter utilizzare il reddito di cittadinanza come strumento di politica economica.

Secondo l’economista olandese Walter Van Trier, per una storia dell’origine del concetto occorre fare riferimento ad un periodo anteriore al 1986: ad un tempo durante il quale il nome di “dividendo sociale” era comunemente impiegato per designare la proposta di corrispondere incondizionatamente un reddito ad ognuno dei componenti il sistema



sociale. Prima del 1986 un gruppo di intellettuali belgi, denominato *Le Collectif Charles Fourier*, è stato autore di un saggio (*L’allocation universelle*) nel quale veniva configurato il modo in cui il mondo del lavoro avrebbe potuto essere riorganizzato se fosse stato possibile sostituire le erogazioni pubbliche previste dai sistemi di sicurezza sociale vigenti con un reddito garantito, corrisposto incondizionatamente ad ogni componente il sistema sociale. E’ anche importante indagare sulla storia del cambiamento dell’espressione utilizzata, perché consente di capire come prima del 1986 si intendesse finanziare la corresponsione di un reddito sociale incondizionato.

Meade, nonostante la sua disponibilità ad accettare l’espressione “reddito di cittadinanza” per indicare un sistema di sicurezza sociale alternativo al welfare State, ha sempre conservato nei suoi lavori l’espressione “dividendo sociale”. Il suo modello di organizzazione del sistema sociale, formalizzato in *Agathotopia* (“Luogo dove sarebbe conveniente vivere”), è fondato sul pagamento automatico di un dividendo sociale corrisposto incondizionatamente, in una misura identica, a tutti i cittadini individualmente considerati. Il modello fu illustrato per la prima volta dal premio Nobel in occasione di una conferenza organizzata nel 1988 in Italia dalla Lega delle Cooperative.



L'uso dell'espressione "dividendo sociale" negli scritti dell'economista inglese risale a molto tempo prima del 1970; egli trasse tale espressione da un lavoro di Lady Juliet Rhys-Williams (impegnata in politica e di idee liberal-conservatrici), autrice nel 1943 di *Something to Look Forward Too* ("Qualcosa da augurarsi che sia realizzato in un prossimo futuro"), in cui veniva avanzata l'ipotesi di un "Nuovo Contratto Sociale", implicante la corresponsione incondizionata e universale di un reddito sociale e l'organizzazione di un sistema di sicurezza sociale alternativo a quello realizzato sulla base del Rapporto Beveridge.

Nel 1948, in *Planning and the Price Mechanism* ("Pianificazione e meccanismo dei prezzi"), Meade commentò l'ipotesi di Lady Rhys-Williams come una stimolante proposta realmente alternativa al modello di sicurezza sociale istituzionalizzato alcuni anni prima nel Regno Unito.

L'ipotesi di Lady Rhys-Williams presentava diversi vantaggi: semplificava la gestione amministrativa e burocratica del

sistema economico; garantiva una maggiore libertà personale; realizzava una equalizzazione dei redditi personali; consentiva un più efficace controllo della spesa pubblica nazionale. Per tutti questi motivi, secondo Meade, la proposta di Lady Rhys-Williams meritava un'attenta e seria considerazione, in quanto poteva giovare alla razionalizzazione della distribuzione della sicurezza sociale adottata alcuni anni prima.

La proposta di Lady Rhys-Williams, quindi, riassunta nei vantaggi sottolineati da Meade, prefigurava il finanziamento del reddito di cittadinanza (o dividendo sociale) attraverso una radicale riforma del welfare vigente, da finanziarsi a parità delle risorse in esso impiegate.

Può un paese come l'Italia – impegnato ad uscire dalla crisi e contemporaneamente a rimuovere il problema della scarsità di opportunità occupazionali che da sempre l'affligge – fare propria l'ipotesi dell'introduzione del reddito di cittadinanza, al fine di migliorare le condizioni di funzionamento del pro-

prio sistema economico e soprattutto per rendere più efficiente l'organizzazione della sicurezza sociale?

Una delle critiche formulate contro l'introduzione del reddito di cittadinanza sottolinea la presunta impossibilità di reperire le risorse che sarebbero necessarie per il suo finanziamento e per la copertura dei costi che si dovrebbero sostenere per realizzare la transizione al nuovo sistema di sicurezza sociale. Si può però replicare riferendosi, oltre che al diverso modo di utilizzare le risorse ora impiegate nel sistema di sicurezza sociale, ai vantaggi che possono essere acquisiti con la costituzione di un "fondo capitale" finanziato con i proventi derivanti dalla vendita dei servizi di tutto ciò che concorre alla composizione del patrimonio pubblico. Esistono, a giustificazione dell'erogazione del reddito di cittadinanza, diverse ragioni. La prima è di natura etica. L'affievolimento dell'ideologia del pieno impiego può giustificare l'impossibilità del suo perseguimento, ma non la privazione di un reddito da erogare, fuori da ogni logica caritatevole, a chi è privo di adeguati mezzi di sostentamento.

La remunerazione della forza lavoro
non può più assicurare lo sbocco completo
della produzione, e conseguentemente
diventa necessario creare un reddito
di cittadinanza, pena l'incaglio della circolarità
del processo produttivo

La seconda ragione è di natura economica. Tradizionalmente, il monte salari rappresentava la maggior parte del reddito nazionale. Questo alimentava la circolarità della produzione, resa possibile dall'erogazione dei salari, oltre che degli interessi, delle rendite e dei profitti. Oggi però la remunerazione della forza lavoro ha cessato di essere fattore di equilibrio nella relazione virtuosa tra produzione da un lato e consumo e risparmio dall'altro, perché l'organizzazione produttiva è diventata sempre più indipendente dal lavoro direttamente mobilitato per l'attivazione dei processi produttivi. Da ciò consegue che la remunerazione della forza lavoro non può più assicurare lo sbocco completo della produzione, e conseguentemente diventa necessario creare un *reddito di cittadinanza indipendente dalla remunerazione dei fattori produttivi*, pena l'incaglio della circolarità del processo produttivo e l'instabilità del sistema sociale.

La terza ragione è di natura politica. Con l'istituzionalizzazione del reddito di cittadinanza è possibile affrontare contemporaneamente il problema della disoccupazione, della

precarizzazione del lavoro e della povertà. L'erogazione di un reddito di cittadinanza può essere considerata come un'alternativa al pieno impiego: poiché l'aumento della produttività comporta la crescita della disoccupazione, della precarizzazione e della povertà della forza lavoro, l'erogazione di un reddito sociale diretto, universale ed incondizionato rappresenta una sorta di "risarcimento" per quella parte della forza lavoro che, non godendo della stabilità occupazionale, non riesce più a inserirsi nel mercato del lavoro formale. In questo modo il reinserimento al lavoro dei disoccupati, dei precari e dei poveri può avvenire attraverso il possibile impiego del cumulo del reddito minimo sociale da loro percepito, e di tutte le altre forme di reddito ad altro titolo acquisite.

Con l'istituzionalizzazione del reddito di cittadinanza lo stato di sicurezza sociale produrrà i propri effetti utili non sulla base di vincoli alle modalità d'uso delle prestazioni sociali ricevute (come avviene con l'attuale welfare che obbliga gli assistiti a restare inattivi, pena la perdita dell'assistenza), ma attraverso lo stimolo a migliorare il reddito disponibile con l'esercizio di un'attività orientata all'auto-produzione.

BIBLIOGRAFIA

- A. MANTEGNA, A. TIDDI, *Reddito di cittadinanza: verso la società del non lavoro*, Castelveccchi, 2000.
- J. MEADE, *Planning and the Price Mechanism: the Liberal-Socialist Solution*, Allen & Unwin, 1948.
- J. MEADE, *Agathopia. L'economia della partnership*, Feltrinelli, 1990.
- J. MEADE, *Libertà, eguaglianza ed efficienza. Apologia pro Agathopia mea*, Feltrinelli, 1995.
- D. PURDY, *La fattibilità politica di una società a reddito di base*, in *Democrazia e Diritto*, vol. XXX, 1990.
- F. SILVA, *Vi sono rimedi per l'alta disoccupazione?*, in *Economia e Politica industriale*, vol. XXII, 1995.
- G. STANDING, *Unemployment and Labour Market Flexibility: the United Kingdom*, Ilo, 1986.
- G. STANDING, *Promoting Income Security as a Right. Europe and North America*, Anthem Press, 2005.
- P. VAN PARIJS, *Arguing for Basic Income. Ethical Foundations for a Radical Reform*, Verso Books, 1995.
- P. VAN PARIJS, Y. VANDERBORGHT, *Il reddito minimo universale*, Egea, 2006.
- W. VAN TRIER, *Social Dividend and Keynes connection*, in *Democrazia e Diritto*, vol. XX, 1990.

>>>> **sindacato ieri e domani / welfare***Le prospettive del sistema bilaterale***Un modello che funziona**>>>> **Vito Panzarella**

Negli ultimi anni la legge ha iniziato a promuovere il ruolo degli Enti bilaterali, riconoscendogli compiti relativi al mercato del lavoro, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, alla formazione professionale, all'assistenza delle parti nella stipula dei contratti e nella disposizione dei diritti. Ma cosa sono e come nascono gli Enti bilaterali, qual è la loro storia, e perché oggi la loro presenza sta diventando sempre più significativa per la tutela del lavoro, del lavoratore e dell'impresa?

Il modello trae origine dall'esperienza delle casse mutua di fine '800, con cui ha in comune la costituzione e la partecipazione congiunta di lavoratori e datori di lavoro. L'obiettivo iniziale era fornire sostegno al reddito per quei soggetti che non disponevano per legge di forme adeguate di tutela. Per questo motivo tale modello ha finito per svilupparsi maggiormente in quei settori caratterizzati da una diffusa frammentazione e distribuzione territoriale della forza lavoro, come dimostrano le esperienze ormai consolidate dell'edilizia (che risalgono agli inizi del '900) e dell'artigianato¹.

Negli Enti bilaterali viene applicato il principio della pariteticità tra le parti sociali firmatarie, così da avere un pari numero di rappresentanti per la parte datoriale e per quella sindacale. Un simile modello organizzativo trova la sua forza nella necessità per tutte le parti costituenti di cooperare al buon funzionamento dell'ente, assumendosi interamente le responsabilità amministrative, ed evitando quindi, di norma, una conflittualità esasperata tra le parti, "costrette" a trovare accordi senza che una parte possa prevalere sull'altra. Tra le funzioni più rilevanti che hanno svolto gli Enti a partire dalle loro origini ci sono sicuramente quelle di assistenza e mutualità (come il contributo natalità, i sussidi per spese scolastiche, le visite mediche, le spese sanitarie, i soggiorni estivi per i figli dei lavoratori), spesso derivanti da necessità specifiche dei lavoratori in forza nella realtà territoriale dell'Ente, e quindi parzialmente diversificate nei territori. Peculiarità propria degli Enti bilaterali è il loro carattere mutualistico, in relazione alla gestione di alcuni istituti contrattuali come la formazione professionale, la salute e sicurezza sul lavoro e gli adempimenti contrattuali. Gli enti

paritetici del settore edile sono costituiti a livello provinciale e/o regionale sulla base della previsione contenuta nei contratti collettivi di lavoro, e sono le Casse edili, le scuole di formazione ed i Comitati paritetici territoriali.

Il futuro della bilateralità è nella capacità di dare attuazione a regole che comprendano tutte le fasi di passaggio nel mercato del lavoro

Le Casse edili sono istituti di origine contrattuale. Nascono cioè da accordi sindacali stipulati fra le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali, con il fine di garantire ai lavoratori del settore - che per la specificità del rapporto sono soggetti a frequenti spostamenti (il lavoro e le aziende si spostano infatti laddove sorgono i cantieri) - i diritti stabiliti nel Ccnl. A livello nazionale sono organizzate dalla Commissione nazionale delle Casse edili (Cnce), a cui sono demandati i compiti di indirizzo, controllo e coordinamento delle stesse. Le principali attività svolte dalla Cnce sono la tenuta della banca dati dei lavoratori e della banca dati delle imprese irregolari (Bni), nonché, la consulenza su interpretazioni legislative di natura fiscale e contributiva.

Anche il sistema formativo edile si avvale di un organismo centrale denominato Formedil, il cui scopo è indirizzare, coordinare e promuovere, nonché verificare, l'operato delle scuole edili territoriali in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore e di formazione in ambito di sicurezza.

Le scuole edili rispondono all'esigenza di dotare il settore di strumenti adeguati ad indirizzare l'offerta formativa e a promuovere l'occupabilità e le competenze professionali dei lavoratori.

Ad indirizzare, controllare e coordinare i Comitati paritetici territoriali, che, così come previsti dal Ccnl, hanno lo scopo

¹ La Cassa edile di Milano fu istituita nel 1919 in qualità di "Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili".

di prevenire gli infortuni e ridurre i rischi all'interno dei cantieri promuovendo la cultura della salute e della sicurezza, c'è invece la Commissione nazionale paritetica, che ha anche il compito di promuovere e coordinare le attività dei Cpt condividendo le normative tecniche, nonché la legislazione in materia. Questi enti si occupano di erogare la formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di fornire alle imprese consulenza e assistenza in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro, primi fra tutti i cantieri, anche attraverso sopralluoghi e verifiche.

Una grande conquista del sindacato a tutela dei lavoratori, e soprattutto dei nuovi addetti, è stata la previsione nel Ccnl delle cosiddette "16 ore prima", che consistono nell'obbligo di erogare a ciascun neo lavoratore una formazione minima della durata appunto di 16 ore che consenta di imparare a muoversi in piena sicurezza all'interno di un cantiere.

Nonostante gli Enti bilaterali siano nati per spontanea iniziativa delle parti sociali, negli ultimi anni si sono avuti diversi interventi da parte del legislatore che hanno affidato loro funzioni sempre più significative. Ciò ha comportato un loro progressivo sviluppo: ad esempio nell'ambito della normativa in materia di emersione del lavoro sommerso, che ha attribuito alla certificazione di regolarità contributiva rilasciata dalle Casse edili il carattere di requisito obbligatorio negli appalti pubblici (l. n. 266 del 22.11.2002), seguita più recentemente dalla normativa che coinvolge le Casse edili, insieme ad Inps ed Inail, nel processo di emissione del *Documento Unico di Regolarità Contributiva*.

Col passare degli anni essi hanno inoltre finito per adeguarsi all'evoluzione del mondo del lavoro, rappresentando ancora oggi un modello valido sia per attenuare gli effetti più negativi della globalizzazione che per accelerare processi decisionali in grado di produrre risultati duraturi per imprese e lavoratori. Il futuro della bilateralità è e sarà nella capacità di dare attuazione ad un sistema di regole formalizzate nel Ccnl che comprendano tutte le fasi di passaggio nel mercato del lavoro: in entrata, durante la permanenza del rapporto, ed anche - e forse soprattutto - in uscita. L'esperienza maturata nell'edilizia consente infatti di affermare che gli Enti sono stati in grado di intercettare l'insieme delle domande sociali di tutela provenienti dal mondo del lavoro, fornendo così una protezione aggiuntiva al lavoratore in difficoltà. D'altra parte le varie riforme del mercato del lavoro susseguitesi fino all'attuale Jobs Act ne hanno avuto bisogno, nel quadro di una complessiva

riforma degli ammortizzatori sociali ispirata all'impegno per la rioccupabilità e della valorizzazione dei processi di formazione continua (e più in generale di politiche attive per il lavoro).

Svilire l'importanza della contrattazione nazionale sottraendole la componente salariale equivale ad un ulteriore tentativo di svalutare il lavoro

L'attuale situazione economica ci mette di fronte ad un ulteriore aspetto in merito alle competenze attribuite alla bilateralità. Si sente infatti sempre più spesso parlare di "welfare contrattuale", nel senso che oggi il welfare cerca una possibilità di strutturazione nuova proprio negli enti bilaterali, a fronte della crescente domanda di servizi sociali nel campo della previdenza complementare e della tutela sanitaria integrativa. Ma essere complementari non significa essere sostitutivi: pertanto la bilateralità può sicuramente aiutare e completare un intervento che deve essere innanzitutto a carico dello Stato. Essa deve essere una leva complementare al servizio di lavoro e impresa, atta a favorire lo sviluppo anche di pratiche positive a sostegno dell'occupazione. Ed è nella contrattazione che devono esserne individuati gli obiettivi, le risorse e le modalità.

Nel 2014, con la firma del Ccnl, si è chiusa l'ultima stagione di rinnovo contrattuale della filiera delle costruzioni, salvaguardando il quadro delle tutele contrattuali acquisite in riferimento al Sistema bilaterale, alla previdenza complementare, alla conferma dell'anzianità professionale edile ed a quella dell'attuale impianto contrattuale basato sui due livelli di contrattazione, nazionale e territoriale.

L'attacco al sistema contrattuale, strumentalmente considerato obsoleto da una parte del mondo dell'imprenditoria e della politica, ha sollecitato ancora una volta la ricerca di posizioni di convergenza tra le organizzazioni sindacali con la definizione di un'azione unitaria di rilancio della contrattazione collettiva, e del doppio livello negoziale come strumento peculiare dell'azione sindacale. È bene riaffermare inoltre che il contratto nazionale definisce regole generali e comuni riferite alla prestazione di lavoro che non si riducono né si possono ridurre al solo salario, ma riguardano una materia molto più complessa ed articolata che difficilmente sarebbe declinata secondo criteri di equità se lasciata alla contrattazione di secondo livello: svilire l'importanza della contrattazione nazionale sottraendole la componente salariale equivale ad un ulteriore tentativo di svalutare il lavoro.



Un altro fondamentale obiettivo è la razionalizzazione del sistema degli enti bilaterali. Il calo sempre crescente dei lavoratori e delle imprese negli ultimi anni spinge ad una maggiore attenzione ai loro costi di gestione, al fine di preservarli da inevitabili problemi di sostenibilità, e per contenere le ricadute che la diminuita contribuzione avrà sulla qualità, la quantità e la tipologia delle prestazioni erogate.

Risultato della riflessione avviata in merito tra le parti è stato la definizione di un percorso, formalizzato in sede contrattuale, verso l'obiettivo di dar vita ad un modello, utile a lavoratori e imprese, più snello, agile, ed efficiente attraverso strategie di accorpamento e semplificazioni a tutti i livelli, assi-

curando ad un tempo il radicamento territoriale. Questo era tanto vero prima ed è ancor più vero oggi, in una situazione quale quella che stiamo attraversando, in cui ogni giorno si continuano a perdere posti di lavoro ed in cui la cassa integrazione e la mobilità affliggono pesantemente il settore.

Tra i campi nei quali la bilateralità continua ad avere un ruolo centrale la formazione alla sicurezza e quella professionale giocano un ruolo determinante per rilanciare il settore e riqualificare e valorizzare le sue professionalità, ancor di più alla luce della attuale e complessa congiuntura economica da cui si stenta ad uscire, e nel quadro della trasformazione che ha investito il settore. Ma non si può da un lato immaginare di fare un investimento sulla formazione delle risorse umane attraverso gli strumenti della bilateralità, e dall'altro mantenere una composizione della forza lavoro nelle aziende decisamente schiacciata ai livelli più bassi (o, fatto ancora più grave, consentire applicazioni del Ccnl assolutamente incoerenti e non rappresentativi del settore).

Grazie al sistema bilaterale sarà possibile la corretta applicazione del principio ispiratore del Testo unico sulla rappresentanza

La formazione è terreno da coltivare sia per il rilancio degli enti che per consentire ai lavoratori espulsi dal ciclo produttivo di potersi reinserire, alla luce della riconfigurazione del mercato dovuta all'innovazione tecnologica che interessa i prodotti e le tecniche di lavorazione. Le esigenze sempre nuove di un mercato del lavoro in continuo mutamento, aggravate dalla progressiva perdita di valore del lavoro, rendono sempre più difficile riprendere l'attività lavorativa, specie per chi è avanti negli anni. Risulta quindi evidente l'importanza di percorsi di formazione che consentano al lavoratore di dotarsi di un bagaglio professionale in linea con le innovazioni e con le urgenze legate alla produzione, prevenendo ad un tempo un'altra catastrofe incombente quale la perdita irreversibile di professionalità.

In questo senso le Scuole edili hanno assunto un ruolo attivo di tutoraggio, promuovendo percorsi formativi consoni alle esigenze poste. Così come la norma contrattuale che regola le assunzioni a tempo determinato oltre la soglia del 25% favorisce l'inserimento lavorativo attraverso l'utilizzo della Borsa lavoro nazionale dell'edilizia, tramite l'incontro tra domanda e offerta mediante la stipula di convenzioni con province e regioni che agevolano la collaborazione con i centri per l'impiego. Infine, grazie al sistema bilaterale, sarà possibile creare i presupposti per la corretta applicazione del principio ispiratore del Testo unico sulla rappresentanza.

>>>> **sindacato ieri e domani / tutele***Diritto del lavoro*

Il futuro delle relazioni industriali

>>>> **Maurizio Ballistreri**

Quale sarà il futuro delle relazioni industriali nell'era post-fordista e dell'indebolimento degli Stati-nazione? E quale prospettiva per i sindacati nella globalizzazione? "L'indebolimento dei sindacati riduce il potere contrattuale dei lavoratori rispetto a quello dei possessori di capitale, aumentando la remunerazione del capitale rispetto a quella del lavoro" (con la conseguenza che porta le aziende ad assumere decisioni che avvantaggiano i dirigenti, per esempio sui compensi dei top manager): non è un'affermazione di un esponente della sinistra antagonista o del sindacalismo radicale, ma l'analisi di due economiste del Fondo monetario internazionale, il simbolo del capitalismo globalizzato e finanziarizzato, pubblicata nella rivista del Fmi; in cui si legge ancora: "Il declino della sindacalizzazione è fortemente associato con l'aumento della quota di reddito" in possesso dei ricchi¹.

Si tratta di uno studio che coglie il senso della caduta del *bar-gaining unionism*, segnata da un'efficacia decrescente sui tradizionali temi distributivi dell'azione sindacale², nonché dalla "curva discendente della parabola sindacale" e dalla crisi della rappresentanza collettiva³: proprio il sindacalismo esprime la profonda crisi di identità del mondo del lavoro, a tal punto che "le teorie attuali sui sindacati sono soprattutto teorie sulla funzione sull'operato dei sindacati nel passato più che nel futuro"⁴. La fine della centralità operaia nella fabbrica tayloristica, conseguente alla crisi irreversibile del fordismo generata dalle innovazioni tecnologiche⁵, ha messo in questione un intero impianto di gerarchie e valori sociali: crollate le vecchie solidarietà (di classe, di ceto, di gruppo o di comunità) si è sviluppato un veloce processo di molecularizzazione dell'identità sociale dei soggetti del mondo del lavoro. Tale processo è composto in primo luogo da variabili esterne, oggettive, che oggi, nell'area Ocse, erodono le condizioni su cui i sindacati hanno fondato in questi decenni il loro potere sociale.

Si pensi alla disoccupazione ed al mutamento della composizione sociale del lavoro che - quantitativamente e qualita-

tivamente - riducono la centralità di cui in epoca di fordismo maturo⁶ aveva goduto il prototipo socio-giuridico del lavoratore iscritto e militante sindacale: il salariato maschio e adulto, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, addetto alla grande manifattura industriale. L'ipotesi conseguente è la "fine della società del lavoro"⁷.

Un fenomeno, quello della globalizzazione,
che ha messo in crisi anche uno dei fondamenti
delle moderne democrazie,
la sovranità degli Stati nazionali

La crisi del taylorismo-fordismo avviene nei settori produttivi più tradizionalmente sindacalizzati, quelli dei grandi insediamenti industriali. L'industria fordista, il cui sviluppo è avvenuto nell'ambito della sovranità in materia economica e sociale degli Stati-nazione, basata su grandi economie di scala e masse di salariati addetti a lavori ripetitivi e non qualificati, prefigurava ad un tempo la futura gestione pia-

1 F. JAUNOTTE, C. OSORIO BUITRON, *Power from the people*, in "Finance & Development", FMI, 2015.

2 M. REGINI, *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati*, in "Stato e Mercato", 1/03, p. 94.

3 A. ACCORNERO, *La parabola del sindacato*, il Mulino, 1992, p. 259.

4 In Italia il tema della crisi è stata analizzata dall'angolo visuale di diverse discipline. Sul piano giuslavoristico e delle relazioni industriali si veda G.P. CELLA, T. TREU, *Per una difesa delle relazioni industriali*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 3, 2009; su quello economico T. BOERI, A. BRUGIIVINI, L. CALMFORS, *Il ruolo del sindacato in Europa*, Università Bocconi, Milano, 2002; su quello sociologico M. CARRIERI, *L'incerta rappresentanza*, il Mulino, 1995.

5 *Lessico post-fordista*, a cura di Fadini-Zanini, Feltrinelli, 2001.

6 R. BOYER, *Fordismo e post-fordismo. Il pensiero regolazionista*, Università Bocconi, 2007.

7 Si vedano D. DE MASI, *Sviluppo senza lavoro*, Edizioni Lavoro, 1994; J. RIFKIN, *La fine del lavoro*, Baldini&Castoldi, 1997; L. GALLINO, *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Einaudi, 1998.

nificata dell'economia e il luogo dove si formava la coscienza della classe operaia, assurgendo a idealtipo delle lotte sindacali⁸.

Sul piano collettivo poi, si può oggettivamente registrare una erosione grave di quel collante ideologico e culturale su cui in questo secolo è cresciuto non soltanto il sindacato, ma anche - più in generale - ogni strategia e pratica emancipativa del lavoro e della cittadinanza sociale. La prima rivoluzione industriale aveva fatto temere che la tecnologia potesse frantumare il lavoro e l'uomo stesso; la seconda, invece, con la sua pretesa "organizzazione scientifica" di stampo taylorista-fordista, portava con sé i germi dell'alienazione: l'odierna trasformazione, figlia della mondializzazione economica, provoca invece precarietà nel lavoro e nella stessa antropologia sociale umana, sfruttamento salariale e negazione dei diritti dei lavoratori a causa di una globalizzazione economica sempre più disumana.

Un fenomeno, quello della globalizzazione, che come ha lucidamente analizzato lo storico Eric Hobsbawm⁹ ha messo in crisi anche uno dei fondamenti delle moderne democrazie, la sovranità degli Stati nazionali, considerato che molte delle decisioni che riguardano le prospettive di vita e di lavoro dei cittadini in tutto il mondo non sono assunte dalle istituzioni rappresentative della volontà popolare ma da organi tecnocratici che ragionano solo attraverso parametri economicistici di stampo neoliberista.

In questo scenario si è compiuta in Italia una sorta di parabola delle relazioni sindacali, che dagli anni Novanta del secolo scorso - caratterizzati dalla concertazione tra istituzioni pubbliche e attori sociali¹⁰, con un ruolo di sindacato "soggetto politico" - ora sembra condurre alla destrutturazione di un sistema giuslavoristico segnato storicamente dal primato del contratto collettivo nazionale di lavoro e della complessa strumentazione dottrinale e giurisprudenziale sviluppatasi per garantirne l'efficacia; e dallo sciopero come diritto costituzionale, in cui legge e autonomia collettiva hanno trovato un significativo equilibrio giuridico: con un sistema sindacale che è sembrato risolvere il confronto dialettico tra intervento statale nella sfera della contrattazione collettiva (e più in generale sul terreno costitutivo dell'autonomia della rappresentanza e della condotta sindacale), e il *collective bargaining* (tipico dell'area giuridica dei sistemi di *Common Law*), attraverso l'esperienza teorica che dopo gli anni del "*laissez-faire* collettivo" giunge alla Costituzione di Weimar¹¹ e si sviluppa sino alla "Scuola di Oxford", con l'integrazione tra le due tendenze¹² com-

piuta grazie agli studi di Otto Kahn-Freund¹³, che in Italia hanno avuto una feconda occasione di elaborazione nelle teorie dell'ordinamento intersindacale¹⁴.

L'attuale governo ha deciso non solo di non utilizzare il metodo della concertazione con le parti sociali sulle scelte macroeconomiche, ma neppure di porre in essere forme blande di dialogo sociale

Gli accordi alla Fiat in Italia hanno determinato, più di recente, il tentativo di importare nelle relazioni industriali italiane il modello produttivo già sperimentato nell'ultimo decennio del '900 a livello planetario, basato sulla delocalizzazione delle produzioni da parte delle multinazionali, esternalizzazioni o *outsourcing*, parcellizzazione delle fasi di produzione, con la perdita di controllo sull'organizzazione del lavoro ovvero sulle stesse condizioni di lavoro da parte dei sindacati e l'indebolimento della loro azione: con la conseguente svalorizzazione del valore del lavoro e la sua riduzione a puro elemento economicistico della competizione globale.

Sembra - da parte della Fiat, la più grande industria nazionale in cui riorganizzazioni produttive e conflitto si sono storicamente intrecciati¹⁵ - l'elaborazione di un nuovo modello di relazioni industriali fondato sulla ripermittazione dei diritti

8 A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, 1997.

9 E. HOBSBAWM, *La fine dello Stato*, Rizzoli, 2007.

10 Nell'ambito della notevole letteratura scientifica sul neo-corporativismo e la concertazione negli anni '90 del '900, si veda, tra gli altri significativi contributi: C. CROUCH, *Non amato ma inevitabile il ritorno al neo-corporativismo*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 1/98. F. CARINCI, *Riparlato di concertazione*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n. 6, 2008.

11 La Costituzione di Weimar, nel disegnare uno "Stato interventista democraticamente legittimato", definiva compiti e ruoli per i gruppi sociali, configurando il passaggio dalla "democrazia individualista" ad una "collettiva", con un equilibrio tendenziale tra capitale e lavoro e tra organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori nel quadro di un rapporto positivo tra l'apparato dello Stato e di quell'idea di un'«autodeterminazione sociale nel diritto». Un contributo fondamentale all'elaborazione di quella Costituzione venne da Hugo Sinzheimer. Per un'analisi generale dell'esperienza della Repubblica di Weimar, nella prospettiva giuslavoristica e delle relazioni industriali, si veda *Labour Law and Politics in the Weimar Republic*, a cura di R. Lewis, J. Clark, Oxford, 1981.

12 *Il pluralismo e il diritto del lavoro. Studi su Otto Kahn-Freund*, a cura di G. Balandi e S. Sciarra, Edizioni lavoro, 1983.

13 Si veda O. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, II edizione, Londra, Stevens, 1977.

14 G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960.

15 G. BERTA, *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat 1919-1979*, il Mulino, 1998.



sindacali, costituendo un possibile riferimento per le aziende italiane, che si sentirebbero legittimate a fuoriuscire dalla contrattazione nazionale (e dall'associazionismo datoriale) per imboccare la strada dei contratti aziendali, da sviluppare soprattutto in territori deboli, come il Mezzogiorno¹⁶, dove imporre lo scambio tra occupazione e diritti.

Gli accordi collettivi alla Fiat del 2010 possono essere ascritti in materia di diritto sindacale alle teorie *Law&Economics*, e comunque al tentativo di “riportare *nel* contratto di lavoro il nuovo equilibrio di interessi corrispondente, da un lato, ai nuovi modelli flessibili ai quali si ispira l'attività organizzativa e produttiva dell'impresa nel mercato globale, e dall'altro alle nuove multiformi caratteristiche del lavoro sul piano dei contenuti e delle forme giuridiche con cui viene erogato”¹⁷. Il confronto con la teoria economica neoclassica, quindi, sembra essere per il giurista del lavoro un passaggio obbligato per “le ricadute liberistiche di quella teoria”¹⁸.

Con l'accordo interconfederale tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 31 maggio 2013 (dopo gli accordi separati senza la Cgil del 22 gennaio 2009 in materia di contrattazione e per il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici e alla Fiat), è sembrato che le centrali sindacali storiche abbiano ripreso il filo dell'unità d'azione, definendo regole in materia di rappresentanza, rappresentatività e sottoscrizione dei contratti di lavoro. L'accordo del 2013 e il successivo Testo Unico interconfederale del 2014 sulle “regole della rappresentanza”, sul piano giussindacale, hanno rilanciato la funzione dell'autono-

mia collettiva proprio in una fase storica in cui si ripropongono in dottrina e nella politica del diritto tendenze favorevoli ad interventi legislativi in materia di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali, e di disciplina dei sindacati attuando l'art. 39 della Costituzione.

In questo scenario la funzione sociale del sindacato appare fortemente ridimensionata: a tal punto che alcuni settori sindacali (la Fiom-Cgil) propongono la costituzione di un movimento politico di tipo laburista, espressione del mondo del lavoro¹⁹. Del resto, da una parte l'attuale governo ha deciso non solo di non utilizzare il metodo della concertazione con le parti sociali sulle scelte macroeconomiche, ma neppure di porre in essere forme blande di dialogo sociale²⁰; dall'altra, i problemi sul terreno della contrattazione potrebbero essere rappresentati paradigmaticamente dall'annuncio dell'ad di Fca di un nuovo sistema retributivo fondato su di un “bonus” aggiuntivo al salario di base.

16 M. BALLISTRERI, *Le relazioni industriali in Italia e gli accordi alla Fiat*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, n.10/2012, pp. 726-737.

17 U. CARABELLI, *Contratto di lavoro e post-taylorismo*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n.101, 2004, 1, pag.16-17

18 R. DEL PUNTA, *Economia e diritto del lavoro*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n. 89, 2001, I, pag. 11

19 M. BALLISTRERI, *Il malessere della sinistra nella 'coalizione di Landini'*, in “Avanti online” del 30 marzo 2015.

20 R. NUNIN, *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Giuffrè, 2001.

Il nuovo sistema proposto da Marchionne non è basato su un accordo contrattuale, e assomiglia alle vecchie e obsolete indennità di gratifica, concesse unilateralmente dalle imprese, con in prospettiva la cancellazione della contrattazione collettiva²¹. La tendenza delle relazioni industriali conseguente al modello produttivistico della Fiat mette in discussione i paradigmi fondativi del diritto del lavoro (e di quello sindacale) in Italia, sintetizzabili nel primato degli interessi collettivi rispetto a quelli individuali, in quanto rappresentati da quelle formazioni sociali, come il sindacato²², nelle quali l'uomo "svolge la sua personalità", e che trovano riconoscimento nella nostra Costituzione all'art. 2³.

Così come per molti altri paesi europei, nei sensi prospettati dai fecondi studi sulla comparazione giuridica in ambito gius-lavoristico²⁴, la contrattazione collettiva è profondamente influenzata dalla costituzionalizzazione del diritto del lavoro, quale nesso tra democrazia e lavoro ispiratore del nostro ordinamento costituzionale²⁵, in connessione con "la moderna teoria dei diritti fondamentali, e che si riferisce al lavoratore come cittadino"²⁶.

La crisi della funzione della rappresentanza collettiva del sindacato avviene nel quadro dei più generali problemi che attengono le "istituzioni intermediarie" descritte da Durkheim²⁷, quali le comunità e i movimenti religiosi, i partiti politici, le organizzazioni ecologiche o ambientaliste, le iniziative assistenziali o di volontariato, le associazioni di vario genere, con un vulnus al funzionamento delle moderne democrazie.

21 M. BALLISTRERI, *Marchionne, salari con premio*, in "centonove", 23 aprile 2015.

22 F. SANTORO PASSARELLI, *La posizione attuale dei sindacati professionali in Italia*, Accademia dei Lincei, Roma, 1971.

23 M. PERSIANI, *Rileggendo l' "Autonomia dei privati nel diritto dell'economia" di Francesco Santoro Passarelli*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n.3/2004, pag. 717.

24 Per un'ampia disamina: G. PROSPERETTI, *Attualità della comparazione nel diritto del lavoro*, in "Rivista di Diritto del Lavoro", 1952, pag. 391; O. KAHUN-FREUND, *Sull'uso e abuso del diritto comparato*, in "Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile", 1975, 2, pag. 796

25 C. PINELLI, *Lavoro e progresso nella Costituzione*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 123, 2009, pag. 407

26 M. RODRIGUZ-PINERO, *Costituzione, diritti fondamentali e contratto di lavoro*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 65, 1995, I, pag.31

27 E. DURKHEIM, *Rappresentazioni individuali e rappresentazioni collettive*, Newton, 1976 (*Représentations individuelles et représentations collectives*, 1898).

28 C.L. DE MONTESQUIEU, *Lo spirito delle leggi*, a cura di Sergio Cotta, Utet, 2005.

29 L. CARACCILO, *Democrazia, il cuore antico del regime di Putin*, "Repubblica", 11/03/2015.



Infatti già Montesquieu²⁸, esaltando i valori del pluralismo sociale, formulò la "teoria dei corpi intermedi", fondata sulla tesi che tra sovrano e cittadini sia fondamentale inserire degli elementi intermedi di distribuzione del potere, che tutelino questi ultimi dalle forme dispotiche del suo esercizio. E ciò va ribadito soprattutto al tempo della "democrazia"²⁹.

>>>> **sindacato ieri e domani / tutele***Diritto del lavoro*

Non di solo Jobs Act

>>>> **Antonio Salvatore**

Gli ultimi interventi di riforma del diritto del lavoro in attuazione del Jobs Act possono certamente incidere nel profondo la cultura giuslavoristica del paese, e offrono l'occasione di vivaci – e talora violenti – scambi di opinione tra politici, sindacalisti e illustri giuristi. L'impressione è tuttavia che il discorso, magari per ragioni biecammente elettorali, spesso viri su tematiche pseudo-sociologiche, e che anche nei casi in cui ci si ancora saldamente al “giuridico” non tenga nella dovuta considerazione il fenomeno di reazione delle norme promananti dal Jobs Act con l'intero corpus dell'ordinamento giuridico.

Inoltre, nella foga di lanciare strali contro questa o quella disposizione della legge Poletti, non ci si avvede delle gravi storture che possono derivare, nella quotidiana pratica giudiziaria, dalla riforma di disposizioni normative di generale applicazione¹: come, per fare un esempio, quella dell'articolo 92 del codice di procedura civile.

Spesso la tutela del lavoratore può essere perseguita anche attraverso la rimeditazione di istituti giuridici di applicazione generale

E' bene quindi avviare una riflessione che vada al di là delle disposizioni contenute nel Jobs Act, incentrando l'analisi sul recente decreto n. 132 del 12 settembre 2014 (convertito nella legge n. 162 del 10 novembre 2014), che ha tra l'altro inciso sulla suddetta norma processuale (trasformandola radicalmente), e che è destinata a riverberare importanti effetti sulla tutela della posizione del lavoratore. Magari per formulare in conclusione una “modesta proposta” per ripristinare il vecchio testo, maggiormente idoneo a tutelare adeguatamente quella che, a mio avviso, con il Jobs Act è tornata ad essere la “parte debole” del processo del lavoro: il lavoratore.

E' appena il caso di ricordare, per i non addetti ai lavori, che alle controversie tra datore di lavoro e lavoratore si applicano (oltre alle norme specificamente dedicate nel titolo quarto del libro secondo codice di procedura civile²) le disposizioni

generali³ del libro primo codice di procedura civile: tra le quali vi è l'articolo 92. Il precedente articolo (il 91) regola la distribuzione delle spese sostenute dalle parti della lite⁴ ad esito del processo. Orbene, nel caso in cui la domanda del lavoratore (che abbia, per esempio, impugnato un licenziamento oppure lamentato di esser vittima di mobbing) venga respinta e non vi sia soccombenza reciproca⁵, quest'ultimo dovrà essere condannato a sostenere (oltre alle proprie) le spese sostenute dal datore di lavoro, rimborsandogliele. Ma l'articolo 92, oggetto della suddetta riforma, conteneva un'eccezione alla regola del rimborso⁶. Al magistrato era confe-



- 1 Nel senso che si applicano a tutti i rapporti e non solo a quelli di lavoro.
- 2 “Norme per le controversie in materia di lavoro”.
- 3 Applicabili, cioè, a tutte le controversie.
- 4 Nel caso in argomento, datore di lavoro e lavoratore.
- 5 Vale a dire che il giudice abbia parzialmente accolto la domanda del lavoratore.
- 6 Denominato, nell'articolo 92 c.p.c., “ripetizione”.



rita ampia discrezionalità⁷ nel determinare in concreto l'ampiezza operativa dell'eccezione suddetta, mentre ora è stata ulteriormente ristretta la possibilità di compensare le spese di lite tra le parti⁸, già trasformata in ipotesi del tutto residuale con l'integrale sostituzione dell'articolo 92 del codice di procedura civile⁹ ad opera del decreto legge n. 132 del 12 settembre 2014.

In buona sostanza, nella vigenza della precedente disciplina il giudice, allorché respingeva la domanda del lavoratore, poteva porre a fondamento della compensazione delle spese di lite “*gravi ed eccezionali ragioni*” (come, per esempio, lo stato di indigenza, il numero di figli a carico, ragioni di salute). Oggi lo potrà fare – a ciò vincolato dal chiaro e inequivocabile tenore della disposizione codicistica – esclusivamente nel caso in cui la *quaestio iuris* sottopostagli sia “*assolutamente nuova*”¹⁰: nel senso che debbano mancare precedenti, anche per casi simili o analoghi. Inoltre il “*mutamento della giurisprudenza*” deve riguardare “*questioni dirimenti*”, vale a dire proprio (ed esclusivamente) le questioni *decisive* per la decisione della causa.

Sono queste norme, prima ancora di quelle derivanti dal Jobs Act, ad essere suscettibili di conculcare ulteriormente la posizione del lavoratore, già gravemente colpita da alcune disposizioni del Jobs Act che rappresentano un consistente regresso rispetto al passato. C'è quindi da auspicare il ripristino della vecchia formulazione dell'articolo in parola, oppure (in omaggio a criteri di giustizia sostanziale)

la creazione di una norma *ad hoc* destinata ad operare esclusivamente nel processo del lavoro.

Da operatore del diritto - e avendo frequentemente assunto la difesa datoriale non meno di quella del lavoratore - sono cer-

-
- 7 Della quale, ad onor del vero, va detto che in passato si è abusato.
- 8 Vale a dire di stabilire che ciascuna parte debba farsi carico delle spese relative alla propria difesa.
- 9 Art. 92 c.p.c. (Condanna alle spese per singoli atti. Compensazione delle spese): 1. Il giudice, nel pronunciare la condanna di cui all'articolo precedente, può escludere la ripetizione delle spese sostenute dalla parte vincitrice, se le ritiene eccessive o superflue; e può, indipendentemente dalla soccombenza, condannare una parte al rimborso delle spese, anche non ripetibili, che, per trasgressione al dovere di cui all'articolo 88, essa ha causato all'altra parte. 2. *Se vi è soccombenza reciproca ovvero nel caso di assoluta novità della questione trattata o mutamento nella giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti, il giudice può compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero.* 3. *Se le parti si sono conciliate, le spese si intendono compensate, salvo che le parti stesse abbiano diversamente convenuto nel processo verbale di conciliazione.* Il testo previgente era il seguente: 1. Il giudice, nel pronunciare la condanna di cui all'articolo precedente, può escludere la ripetizione delle spese sostenute dalla parte vincitrice, se le ritiene eccessive o superflue; e può, indipendentemente dalla soccombenza, condannare una parte al rimborso delle spese, anche non ripetibili, che, per trasgressione al dovere di cui all'articolo 88, essa ha causato all'altra parte. 2. Se vi è soccombenza reciproca o concorrono altre gravi ed eccezionali ragioni, esplicitamente indicate nella motivazione, il giudice può compensare, parzialmente o per intero, le spese tra le parti. 3. Se le parti si sono conciliate, le spese si intendono compensate, salvo che le parti stesse abbiano diversamente convenuto nel processo verbale di conciliazione.
- 10 Il decreto legge n. 132 si “limitava” a richiedere la “novità della questione trattata”: l'inciso “assoluta” è contenuto nella legge di conversione n. 162.

tamente consapevole del fatto che, in passato, in caso di reiezione della domanda del lavoratore¹¹, obiettivamente le “gravi ed eccezionali ragioni” poste dal giudice a fondamento della compensazione delle spese venivano ritenute sussistenti nella quasi generalità dei casi: il che era foriero di altre non meno gravi storture. Tuttavia ritengo che – nel contesto della situazione venutasi a determinare in seguito alla entrata in vigore del Jobs Act e dei relativi provvedimenti che ne danno attuazione, e nell’attesa che essi vengano sottoposti al vaglio della Corte Costituzionale – il ritorno alla vecchia formulazione dell’articolo 92 (naturalmente con i necessari correttivi volti a impedire l’abuso dell’applicazione della norma) sia imprescindibile.

Il giurista realmente attento al rispetto e alla tutela dei diritti del lavoratore dovrebbe forse, abbandonando suggestioni politico-sociologiche o – come oggi va di moda – costituzionalistiche¹², tenere un atteggiamento simile a quello osservato da una certa parte della dottrina civilistica di inizio Novecento, agli albori della nascita del diritto del lavoro e delle tensioni sociali che vi si accompagnavano. Come è stato osservato¹³, all’epoca - in contrasto con alcuni giuristi che si autoproclamavano esponenti del cosiddetto “socialismo giuridico”¹⁴, solo apparentemente “iconoclasti”, ma nei fatti saldamente collocati nell’establishment liberale e poco o affatto propensi a coltivare il dibattito giuslavoristico all’*interno* del diritto civile (*rectius*, del codice civile, considerato alla stregua di “costituzione privatistica”¹⁵) per confinarlo nell’ambito di sporadici e occasionali interventi legislativi - ve ne furono altri¹⁶ che all’opposto “aprono” al sociale all’interno del sistema utilizzando dogmaticamente (vale a dire ricorrendo

agli istituti giuridici tradizionali, risalenti al diritto romano, contenuti nel codice) gli elementi metodologicamente negati. Con queste brevi considerazioni, fatte le opportune e debite distinzioni, intendo rimarcare che spesso la tutela del lavoratore può essere perseguita anche (sia pure non esclusivamente) attraverso la rimeditazione di istituti giuridici di applicazione generale, solo in seguito alla quale è possibile una consapevole e matura analisi critica della restante normativa vigente, a volte estemporanea e spesso improvvisata.



11 Anche di quelle proposte, come si dice, in via “temeraria”.

12 Considerando la Costituzione come talismano e/o “panacea” di tutti i mali.

13 Con particolare riferimento alla tutela del lavoratore in conseguenza degli infortuni riportati sul lavoro, cfr. G. CAZZETTA, *Leggi sociali, cultura giuridica ed origini della scienza giuslavoristica in Italia tra Otto e Novecento*, in *Quaderni Fiorentini*, vol. XVII (1988), p. 155 e ss.

14 Tra i quali Guido Fusinato e Giuseppe Salvio, autore quest’ultimo del famoso discorso, letto per l’inaugurazione degli studi nella Regia Università di Palermo il giorno 9 novembre 1890, “*I difetti sociali del codice civile*”, Palermo, 1890.

15 In pratica, il Codice civile del 1865 – teso alla tutela dei valori della classe borghese in ascesa e ispirato a criteri di giustizia solo formale, tutelando in modo uguale situazioni diseguali, provocando e approfondendo, in tal modo, situazioni di disuguaglianza sostanziale - veniva considerato, di fatto, la vera Costituzione del vecchio Stato liberale.

16 Ci si riferisce a Ludovico Barassi e alla sua maggiore opera, *Il contratto di lavoro*, che vide due edizioni, la prima del 1901 e la seconda, completamente rifatta, del 1915.

GIUSEPPE ANFUSO ROMA MODERNA E CONTEMPORANEA DAL CIELO

200 SCATTI INEDITI
DALL'ELICOTTERO
DI ZONE DELLA CAPITALE
MAI DOCUMENTATE
PRIMA.

EUR, GARBATELLA
CITTÀ UNIVERSITARIA
FLAMINIO
FORO ITALICO
TERMINI
AUDITORIUM
MAXXI
STADIO OLIMPICO
VITTORIANO



Collana: Segreti e Tesori di Roma - Formato: 23,5x33,5 - Pagine: 372 a colori

Copertina cartonata con sovraccoperta - Prezzo: 100 euro

Sconto del **20%** acquistando sul sito www.edizionipontesisto.it
o presso la casa editrice

Edizioni Ponte Sisto

via delle Zoccolette 25 00186 Roma tel. 066868444 - fax 0668801707
info@edizionipontesisto.it www.edizionipontesisto.it

>>>> **sindacato ieri e domani / capitale umano***Buona scuola*

La nave è salpata, la rotta è incerta

>>>> **Luciano Benadusi**

È innegabile che il progetto del governo sulla “buona scuola” rompa quel mix fra immobilismo e regressione che ha caratterizzato la politica scolastica italiana degli ultimi quindici anni. Dopo che i tagli Tremonti e Gelmini avevano sensibilmente ridotto la quota dell’istruzione sul Pil e sulla spesa pubblica e soppresso 130.000 posti di lavoro nella scuola, il progetto Renzi-Giannini dispone – fra stabilizzazione *ope legis* immediata per alcune categorie di precari e concorso nel 2016 – l’assunzione di 160.000 nuovi insegnanti a tempo indeterminato, stanziando per il settore 5 miliardi in più nel bilancio dello Stato.

E dopo che nel periodo successivo alla riforma Berlinguer l’autonomia scolastica era stata praticamente congelata, il governo la rilancia in modo deciso allargandola ad una sfera cruciale, quella del reclutamento del personale insegnante: specificamente di quello destinato a comporre l’organico funzionale, che è a sua volta uno strumento importante di allargamento dell’autonomia di gestione, cercando di razionalizzarne l’esercizio attraverso l’innesto di una procedura di programmazione triennale degli istituti scolastici.

Inoltre, mentre a seguito di malaccorti e sfortunati tentativi si era tralasciato ogni impegno sul fronte della formazione continua degli insegnanti in servizio, la “buona scuola” lo riprende in misura vigorosa, stabilendone l’obbligatorietà, oltre ad integrarlo con un utile supporto all’apprendimento informale come il bonus per le spese culturali individualmente sostenute. Potremmo aggiungere altri esempi di cambiamenti di un certo rilievo e nella direzione giusta: parlare delle nuove tecnologie, dell’alternanza scuola-lavoro, del contenimento del *turn over* delle cattedre e della maggiore continuità didattica, dell’inserimento nei curricula di nuovi insegnamenti di sicuro valore educativo come quello della musica e dell’arte, e di altro ancora. Non hanno mancato però di manifestarsi critiche severe ed opposizioni spesso radicali, come quelle portate avanti con

scioperi e proteste dai sindacati di base e dagli stessi confederali. Opposizioni in parte riconducibili, una volta di più, ad un irresistibile coazione alla difesa dell’immobilismo, diffusa fra gli insegnanti e fra gli stessi studenti, e figlia della sfiducia preconcepita verso i governi (quale che sia il loro colore politico), nonché dell’ancoraggio ideologico ad una vecchia idea di scuola che si sente minacciata da qualsiasi progetto di riforma. Il governo aveva immaginato uno scambio politico implicito fra l’assunzione in ruolo di 160.000 precari e l’introduzione di un assetto di carriera degli insegnanti basato su valutazioni di merito e premi retributivi. Uno scambio implicito: nel senso che non era negoziato con nessuno, ma si basava sulla presunzione che i sindacati confederali, anche volendolo fare, non avrebbero potuto avversare un provvedimento che offriva una così vasta opportunità di immissione in ruolo per i precari. Rispetto al primo documento sulla “buona scuola”, in effetti, i sindacati avevano assunto un atteggiamento attendista, senza dare segni di accettare il corrispettivo meritocratico



implicito nello scambio, ma nemmeno di volere alzarvi contro delle barricate. Probabilmente speravano di potere spezzare il sinallagma grazie all'anticipazione del programma assunzioni con il ricorso del governo al decreto-legge: un atteggiamento che è decisamente cambiato davanti al testo del ddl, rispetto al quale essi hanno spinto la propria avversione fino al punto di proclamare, e realizzare, con innegabile successo, lo sciopero dei lavoratori della scuola.

In effetti nel ddl i termini del compromesso erano cambiati da ambo i lati: in quanto i 160.000 precari da assumere *ope legis* erano diventati 100.000, e gli scatti di merito erano stati fortemente ridimensionati, essendone stato ridotto a 200 milioni il finanziamento in bilancio: una cifra residuale rispetto ai reintrodotti scatti di anzianità. Più che per i premi, la proposta di legge delega era divenuta indigesta per questa riduzione e per il rafforzamento dei poteri dei dirigenti scolastici.

Perché far dipendere le scelte in materia di reclutamento dall'offerta, cioè dalle dimensioni e dalla distribuzione territoriale e disciplinare del precariato, anziché dalla domanda, cioè dai bisogni di professionalità della scuola?

Sulla questione precari vi è da osservare che, dopo la sentenza della Corte europea di giustizia, un intervento volto a riportare entro proporzioni legalmente, eticamente e funzionalmente accettabili il fenomeno era necessario: e sotto questo aspetto la decisione del governo è difficilmente oppugnabile. Né bastava il preesistente dispositivo del *fifty-fifty* annuale tra assunzioni dirette dalle graduatorie ad esaurimento e assunzioni tramite concorso, essendo le prime limitate alla metà dei posti vacanti (circa 18.000), troppo pochi per riportare a proporzioni fisiologiche un'anomalia gonfiatasi a livelli intollerabili.

Ciò che (insieme ad altri aspetti del disegno di policy) è stato

all'origine di critiche non prive di fondamento provenienti da esperti e studiosi di orientamento riformista è stato però il meccanismo escogitato per il reclutamento dei precari, giudicato troppo poco meritocratico e/o troppo poco funzionale. Come troppo timidi sono stati considerati i passi compiuti, all'inizio ed ancor più alla fine del percorso della "buona scuola", verso la differenziazione della carriera dei docenti.

Di qui una serie di domande. Perché per le assunzioni in ruolo privilegiare l'*ope legis* anziché i concorsi, e soprattutto il dato formale dell'iscrizione alle graduatorie permanenti (le cosiddette Gae), piuttosto che l'effettiva esperienza d'insegnamento, la sua durata, e magari anche una attendibile valutazione della sua qualità (obiezione meritocratica)? Perché far dipendere, secondo una vecchia logica, le scelte in materia di reclutamento dall'offerta, cioè dalle dimensioni e dalla distribuzione territoriale e disciplinare del precariato, anziché dalla domanda, cioè dai bisogni di professionalità della scuola (obiezione funzionale)? E perché destinare tanto poche risorse agli aumenti retributivi per l'attuale personale di ruolo, in particolare gli aumenti legati al merito e alle funzioni, in proporzione a quelle ben più cospicue devolute alla stabilizzazione dei precari?

La risposta più convincente, l'unica davvero convincente, era di natura schiettamente politica, in quanto rimandava alla suddetta ipotesi dello scambio: uno scambio che in realtà appariva addirittura sbilanciato "a sinistra" (nel senso della vecchia sinistra filo-sindacale), ma che, come si è già notato, è rimasto solo sulla carta ed è destinato a non realizzarsi (salvo l'improbabile dietrofront da parte del governo). Anzi, il fallimento di quella strategia ha lasciato a tutti almeno un po' di amaro in bocca: alla numerosa frazione di precari esclusa dall'*ope legis* così come agli insegnanti di ruolo mortificati dalla mancata rivalutazione delle retribuzioni, ai sostenitori del tradizionale egualitarismo sindacale così come ai riformisti.

Nello stesso tempo si è registrato l'improvviso apparire di



scelte politicamente di segno opposto, sbilanciate “a destra”, soprattutto per quanto riguarda la questione della leadership della scuola dell’autonomia. Sono stati infatti accentratissimi sul dirigente scolastico un nutrito insieme di poteri in materia di reclutamento, valutazione e premi retributivi per i docenti, di selezione per i ruoli di management intermedio, di elaborazione della programmazione di istituto: configurando così un assetto organizzativo di tipo monocratico, dai critici subito ironicamente etichettato con l’epiteto del “preside-sceriffo” e dai proponenti contro-etichettato come “preside-sindaco”. Uno schiaffo in faccia all’egualitarismo sindacale, che certamente meritava su questo come su altri terreni di essere superato, ma che sembrava francamente eccessivo ribaltare rafforzando vigorosamente i poteri dei dirigenti senza nel contempo prevedere contrappesi da individuare sia nella collegialità interna che nella valutazione esterna.

La “buona scuola” appare come una barca che ha sì finalmente levato gli ormeggi, ma che finora sta procedendo in modo alquanto ondivago

Una soluzione così verticista del resto non trovava riscontro in altri paesi, nemmeno nel modello inglese, al quale gli estensori del ddl si sono palesemente ispirati: un modello che conferisce – è vero – molto potere al capo d’istituto, ma lo assoggetta ad un controllo ravvicinato da parte del collegio di amministratori da cui dipende la sua stessa nomina. La letteratura sulla leadership scolastica e le ricerche sullo *school improvement* e la *school effectiveness* hanno poi evidenziato due elementi: da un lato quanto sia cruciale il ruolo del dirigente scolastico, dall’altro come un modello di *distributed leadership* risulti preferibile ad uno accentratissimo su una sola figura apicale. Della debolezza della soluzione adottata sembra d’altronde essersi accorto lo stesso governo, visto che i deputati del Pd in commissione la hanno sottoposta a vari emendamenti indirizzati ad un recupero della collegialità interna alle scuole.

Insomma, la “buona scuola” appare come una barca che ha sì finalmente levato gli ormeggi – e di ciò i riformisti non possono non essere lieti – ma che finora sta procedendo in modo alquanto ondivago, a zig zag, senza una rotta precisa, rischiando così di rallentare la sua corsa e perfino di finire non si sa bene dove: speriamo non sugli scogli, come purtroppo accadrebbe se alla fine si scorporasse con un decreto legge la sanatoria per i precari, rinviando tutto il resto ad un lungo e incerto iter parlamentare (o si trasformasse il concorso del 2016 in un mero concorso riservato). Di questo

limite di indeterminazione strategica vi sono del resto altri segni, a cominciare dall’assenza di criteri sufficientemente precisi nelle ben 14 deleghe al governo, quasi una riforma a 180 gradi del sistema scolastico.

Un problema di strategia si pone anche in rapporto alla questione dell’autonomia, che è il vero punto di forza della “buona scuola”. La procedura per l’allocazione dei nuovi insegnanti di ruolo agli organici funzionali delle scuole e per il loro utilizzo conferisce giustamente molta autonomia, prefigurando con i programmi triennali una programmazione dal basso: che tuttavia andrebbe indirizzata, pur con la flessibilità necessaria per tenere conto delle situazioni ed esigenze locali, verso criteri ed obiettivi generali individuati a livello nazionale.

Come ha scritto Anna Arnone in un articolo pubblicato di recente sul blog della rivista *Scuola democratica*¹, la programmazione di bilancio del ministero, cui spetterebbe il compito di fissare obiettivi e priorità stabilendo un rapporto bidirezionale con la programmazione dal basso, è stata finora abbastanza latitante su questo piano. Una volta approvato il ddl, molteplici saranno i possibili impieghi dell’organico funzionale: dalle supplenze all’insegnamento delle nuove materie, dal tempo pieno alle azioni di supporto e di recupero per gli studenti in difficoltà, dalle lezioni di italiano per gli immigrati alle attività extra-curricolari e di apertura al territorio. E’ chiaro che la ponderazione dei bisogni potrà avvenire solo a livello locale e nel rispetto dell’autonomia, ma è chiaro altresì che essa non dovrebbe ignorare alcune priorità di policy fissate a livello nazionale, come ad esempio il contrasto alla dispersione ed al basso rendimento.

A questo punto il discorso va necessariamente esteso alla questione del modello di governance del sistema scolastico, entro la cui cornice l’autonomia ha da trovare spazio e significato (questione affrontata recentemente sulle pagine di *Mondoperaio* da Cominelli). La tesi principale ivi sostenuta – il passaggio della scuola da istituzione dello Stato ad istituzione della società civile – mi trova per metà d’accordo e per metà in disaccordo. D’accordo nel ritenere storicamente superato il modello statalista, quello che fa discendere ogni potere di regolazione da un’unica fonte di legittimità, identificata nello Stato e in ultima analisi dalla politica (o dal *ballot box*, come dicono i politologi anglosassoni). In quel modello il solo limite a tale potere è la libertà di insegnamento, solennemente sancita anche nella nostra Costituzione, e di fatto interpretata però finora in senso strettamente individualistico, e quindi non estesa alle istituzioni

1 www.learning4.it

scolastiche presso le quali gli insegnanti prestano servizio. In tale concezione tra la politica e il singolo insegnante rimane spazio solo per il potere burocratico: tant'è che la sociologia dell'organizzazione definiva la scuola come un'organizzazione "burocratico-professionale". La riforma autonomistica di Luigi Berlinguer ha aperto una breccia in questo modello, inserendo – nel vuoto esistente fra la politica con il suo braccio burocratico e l'insegnante dalla natura bifronte di impiegato statale e libero professionista – l'istituzione-scuola e la libertà di insegnamento intesa in senso collettivo. Con l'avvento di un nuovo modello di governance – il neo-liberismo divenuto dominante in molti paesi negli ultimi trenta anni – l'autonomia scolastica si è sì fatta largo, ma è stata risucchiata in un processo di radicale depoliticizzazione dei sistemi di istruzione, per effetto del quale l'unica fonte di legittimazione cessava di essere lo Stato per divenire il mercato (in se stesso o in quanto componente di fatto più influente della società civile).

Sono proprio i paesi che hanno saputo
coniugare in vario modo l'autonomia delle scuole
con la regolazione statale
quelli che hanno ottenuto i migliori risultati
in termini vuoi di qualità vuoi di equità

E' a questo punto che inizia il dissenso con la tesi avanzata da Cominelli. A mio avviso il modello di governance nel quale dovrebbe iscriversi l'autonomia dovrebbe avere non solo due cardini – l'autonomia delle scuole ed il rapporto con la società civile – ma tre: lo Stato, affiancato da istituzioni politiche sovrastatali quali l'Ue e sub-statali quali le Regioni e gli enti locali; la scuola come comunità di insegnamento-apprendimento a forte impronta professionale; la società civile, rappresentata dagli *stakeholders*. In Italia attraverso lo Stato passano ancora oggi, prevalentemente, i processi che la sociologa inglese M. Archer ha chiamato "ad iniziazione politica", e che consistono non più nella gestione delle scuole bensì nell'indirizzo (anche attraverso la leva finanziaria), nella macro-regolazione (ad esempio degli ordinamenti), e nella valutazione. E l'*incipit* di tali processi è di natura etico-politica, perché implica la scelta di valori, criteri ed obiettivi che interessano la scuola come bene comune degli italiani (e magari in prospettiva degli europei), e danno significato ai due referenziali simbolici delle politiche educative più frequentemente assunti a livello internazionale (si vedano, ad esempio, le elaborazioni dell'Ocse): la qualità e l'equità (la seconda per la verità piuttosto in ombra nel testo della "buona scuola").

Ma compito dell'autonomia scolastica non è soltanto l'attuazione degli obiettivi definiti dallo Stato, ed integrati dalle istituzioni di governo regionali e locali: bensì anche la loro articolazione con le esigenze espresse dagli *stakeholders*, ivi compresi gli studenti e le loro famiglie. Da questo punto di vista essa non è solo "funzionale" ma anche "micro-politica", fermo restando il principio della coerenza o della compatibilità con un quadro regolativo più ampio.

E' su questa linea che può essere costruita una autentica "terza via" fra il vecchio modello statalista ed assistenziale della sinistra e del sindacato e il non più giovane modello neo-liberale. Dico autentica, perché quella blairiana, pur non priva di vari elementi originali ed innovativi anche nel settore dell'education, è stata in effetti soltanto una "seconda via e mezzo", come il suo autore in qualche misura sembra riconoscere quando nella recente intervista pubblicata su *La Repubblica* accetta le critiche di insufficiente attenzione alla questione dell'eguaglianza rivoltegli nel suo partito.

Spostandoci su un piano più empirico giungiamo alla medesima conclusione: come mostrano le indagini comparative Ocse-Pisa, sono proprio i paesi che hanno saputo coniugare in vario modo l'autonomia delle scuole con la regolazione statale nei tre campi suddetti – ad esempio con esami o test standardizzati a livello nazionale e con politiche compensative a favore degli svantaggiati – quelli che hanno ottenuto i migliori risultati in termini vuoi di qualità vuoi di equità.

Al contrario gli ingredienti del neo-liberismo – la competizione fra le scuole, la *school choice*, la privatizzazione – hanno spesso accresciuto la segregazione accademica e sociale dei singoli istituti e amplificato le diseguaglianze, senza offrire evidenti vantaggi sul terreno della qualità: senza demonizzarli come fa sbagliando la sinistra radicale nostalgica del primo modello di governance, ma senza nemmeno mitizzarli come fanno i neo-liberali. E sapendo che, se l'uso di alcuni di essi si presumesse a ragion veduta utile in certi casi e a determinate condizioni, questo dovrebbe essere accompagnato da contrappesi e correzioni in grado di evitarne gli effetti perversi.

Un noto sociologo, Colin Crouch, ha intitolato un suo recente volume *Quanto capitalismo può sopportare la nostra società?*, rivolgendo tale domanda alle socialdemocrazie europee, ritenute tuttora i principali attori di un cambiamento indirizzato al binomio libertà-giustizia. A maggior ragione tale domanda, estesa al neo-liberismo che del capitalismo è stato l'ultima filiazione, si deve porre per un settore come quello dell'istruzione, le cui complesse finalità vanno ben oltre le sole logiche dell'efficienza economica.

>>>> **sindacato ieri e domani / capitale umano***Buona scuola*

Fra cielo e terra

>>>> **Matteo Monaco**

La *questione scuola* è uno di quei problemi talmente avviluppati in un'intricata rete di luoghi comuni, slogan ripetuti fino alla nausea, situazioni lasciate marcire per decenni, che non si sa bene da dove bisognerebbe cominciare, a cosa ci si dovrebbe interessare e secondo quale logica.

Da decenni, almeno dagli anni Settanta del Novecento, si sono affrontate in Italia un'infinità di situazioni ispirandosi sempre allo stesso schema, quello dell'emergenza. Non sono stati mai pensati seriamente obiettivi e finalità didattiche in relazione ad una società industriale avanzata, ed oggi male informatizzata. Non è stato mai esaminato il problema della formazione universitaria degli insegnanti (con relativo tirocinio). Non sono stati mai eliminati quegli sterminati e assurdi elenchi di centinaia di migliaia di "precari".

Non è stato mai affrontato seriamente il problema delle retribuzioni: gli stipendi dei docenti della scuola sono inferiori rispetto a quelli degli impiegati ministeriali. Ma perché? Forse perché il loro compito, secondo molti politici, consiste all'incirca nel timbrare, correggere compiti, riempire inutili moduli e infinite schede, frequentare qualche ridicola riunione, e non invece nell'insegnare; e per i sindacati invece i docenti sono da considerare meno dei metalmeccanici generici, i quali certamente producono delle "cose", mentre gl'insegnanti fanno solo chiacchierare.

Non si è mai preso in considerazione il problema dell'edilizia scolastica: sia della ristrutturazione dei vecchi edifici esistenti che della edificazione di nuove strutture di taglio non carcerario, come sono quasi tutte le scuole ottocentesche, ma legato a progetti didattici almeno contemporanei. Dell'edilizia scolastica ci si occupa solo quando crollano soffitti sulle teste degli studenti o un qualche terremoto fa purtroppo toccare con mano l'incompetenza (a tacer d'altro) di chi ha costruito o ristrutturato gli edifici.

Sempre il problema dei nuovi insegnanti è stato risolto immettendo in ruolo decine di migliaia di persone *ope legis* (anche se alcune avevano, misteri della burocrazia, affrontato e superato i concorsi a suo tempo banditi). Questo è avvenuto

per le scuole medie, per le secondarie superiori e per l'università. Così oggi abbiamo un'immensa quantità di docenti che sono stati immessi in ruolo avendo seguito dei corsi abilitanti, oppure dei concorsi "speciali" in cui sono stati promossi oltre il 90% dei partecipanti.

Dei programmi, che dire? Sono spesso oggetto di accanite quanto inutili dispute ideologiche: mai che vengano fatti i conti con le realtà in cui viviamo. Dopo tante riforme che si sono succedute negli ultimi venti anni, spesso inutili (o retrograde, o risibili), ora prova il governo Renzi ad affrontare almeno una parte dei problemi di cui si è detto. Ed anche questa volta il governo va preso sul serio: come si dovrebbe fare sempre, salvo poi andare a verificare quali azioni effettive saranno state intraprese.

Il dirigente scolastico ha compiti di gestione direzionale, organizzativa e di coordinamento, ed è responsabile delle scelte didattiche e formative

Prendiamo il disegno di legge governativo e leggiamo, fra un articolo e l'altro, che la legge individua come proprio oggetto il tema dell'autonomia scolastica, allo scopo di garantire massima flessibilità, diversificazione, efficienza ed efficacia al servizio scolastico. Per realizzare ciò il progetto introduce il concetto di programmazione triennale dell'offerta formativa da parte della scuola per potenziare il livello di conoscenze e di competenze da parte degli studenti; rafforza le funzioni del dirigente scolastico e istituisce l'organico dell'autonomia, funzionale alle esigenze didattiche; individua il fabbisogno di infrastrutture e attrezzature materiali; inoltre intende aprire la comunità scolastica al territorio.

Per quanto riguarda le conoscenze degli studenti, il progetto punta sul potenziamento delle competenze linguistiche, matematico-logiche e scientifiche, digitali (con molta attenzione al pensiero computazionale), delle competenze artistiche e musicali, di competenze basilari di diritto, economia (e sviluppo di comportamenti ispirati al rispetto della lega-

lità). Inoltre pone fra i propri obiettivi quello dell'apertura pomeridiana delle scuole (una comunità aperta al territorio), della riduzione del numero di alunni per classe, dell'incremento dell'alternanza scuola-lavoro, della valorizzazione di percorsi formativi individualizzati, della valorizzazione del merito degli studenti.

Per quanto riguarda il collegamento fra scuola e mondo del lavoro viene introdotta una previsione di durata minima dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, permettendo la possibilità di svolgere periodi di formazione in imprese, enti pubblici e privati, musei e altri luoghi della cultura attraverso la stipula di contratti di apprendistato e di periodi di formazione in azienda.

Viene ancora prevista l'attivazione, nelle scuole secondarie di secondo grado, di insegnamenti opzionali che soddisfino le esigenze didattiche e formative personalizzate degli studenti, introducendo uno specifico profilo di flessibilità dell'offerta formativa. Particolare attenzione è dedicata ai corsi di alfabetizzazione e perfezionamento della lingua italiana per stranieri, anche mediante l'attivazione di corsi opzionali di lingua e la dotazione, anche in rete, di laboratori linguistici. Viene previsto, come tentativo di svecchiamento e di modernizzazione della scuola, un "Piano nazionale scuola digitale", in modo da sviluppare e migliorare le competenze degli studenti (in sinergia con il piano nazionale banda ultralarga) e per per-

mettere il passaggio da una visione di digitalizzazione intesa come infrastrutturazione ad una di *Education in a digital era*. Veniamo ora ai problemi di organizzazione delle strutture scolastiche. Si stabilisce che ogni scuola abbia un organico in autonomia: alle categorie dei posti comuni e dei posti di sostegno va aggiunta la categoria dei posti per il potenziamento dell'offerta formativa. Il meccanismo per la determinazione della sua consistenza sarà a cadenza triennale, anziché annuale, ed è collegato alla ripartizione fra regioni, albi territoriali, nonché tra singole istituzioni scolastiche.

L'attribuzione di posti avviene direttamente e triennialmente da parte del dirigente scolastico, che utilizza il personale della dotazione organica dell'autonomia per assicurare prioritariamente la copertura dei posti vacanti e disponibili e per le supplenze. Nella nuova legge il dirigente scolastico ha compiti di gestione direzionale, organizzativa e di coordinamento, ed è responsabile delle scelte didattiche e formative, della valorizzazione delle risorse umane e del merito dei docenti, coadiuvato da alcuni docenti di ruolo.

Vista la situazione di difficoltà in cui versano le scuole per mancanza di personale, viene stabilito per l'anno scolastico 2015/2016, un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente. Destinatari della disposizione sono i vincitori non ancora assunti del concorso pubblico bandito nel 2012 e gli iscritti nelle graduatorie ad esaurimento. Per



il futuro invece l'assunzione del personale docente avverrà esclusivamente mediante concorsi per titoli ed esami. Il personale docente ed educativo assunto è sottoposto al periodo di formazione e prova, cui è subordinata l'effettiva immissione in ruolo: la valutazione viene affidata al dirigente scolastico.

Per quanto riguarda la formazione e l'assunzione dei docenti viene previsto, all'interno del percorso abilitativo, un periodo di tirocinio professionale, con insegnamenti di scienze dell'educazione e un lungo tirocinio svolto presso le istituzioni scolastiche sotto la guida di un tutor. L'attività è finalizzata all'acquisizione di competenze disciplinari, psico-pedagogiche, metodologico-didattiche, organizzative e relazionali. Viene previsto anche un riordino delle classi di concorso: quelle attuali appaiono troppo frammentate e poco rispondenti alle esigenze di flessibilità che la scuola dell'autonomia richiede, e dunque il riordino è finalizzato a individuare ambiti affini delle discipline. Vengono programmati concorsi pubblici e graduatorie con validità triennale.

Viene istituita una carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo del valore nominale di 500 euro annui, da utilizzare per acquisti o iniziative di carattere culturale; inoltre è prevista l'adozione, ogni tre anni, di un Piano nazionale di formazione. Ancora, è ritenuta obbligatoria la formazione in servizio dei docenti.

Viene istituito poi un nuovo fondo, destinato alla valorizzazione del merito del personale docente di ruolo delle scuole di ogni ordine e grado. Le risorse, sotto forma di un *bonus* con natura di retribuzione accessoria, vengono assegnate ai docenti dal dirigente scolastico. Si prevede l'emanazione di un avviso pubblico per l'elaborazione di proposte progettuali per la realizzazione di scuole innovative dal punto di vista architettonico, impiantistico, tecnologico e dell'incremento dell'efficienza energetica, e caratterizzate da nuovi ambienti di apprendimento tesi a favorire l'uso delle nuove tecnologie nell'attività didattica.

Infine è previsto un riordino del governo della scuola e degli organi collegiali, distinguendo fra funzioni di indirizzo generale (da riservare al consiglio dell'istituzione scolastica), funzioni di gestione, impulso e proposta (proprie del dirigente scolastico), funzioni didattico-progettuali, da attribuire al collegio dei docenti e alle sue articolazioni.

Il progetto, in conclusione, sembra ispirarsi ad una riproposizione forte del concetto di autonomia: il quale di conseguenza rimanda ad un aumento del senso di responsabilità dei vari componenti della struttura scolastica (in primo luogo insegnanti e dirigenti scolastici), e a una sia pur timida rivalutazione del con-

cetto di merito, relativo agli insegnanti come agli studenti. Un cambio di paradigma, dopo un marasma pluridecennale.

Come scrive lo stesso Renzi, nella lettera ai segretari di circolo del Pd, «un punto deve essere chiaro: la scelta dell'autonomia è decisiva. Significa che la scuola non deve essere nelle mani delle circolari ministeriali e dei sindacati, ma dei professori, delle famiglie, degli studenti». Concetti su cui è tornato successivamente: «Noi siamo il governo che ha messo più soldi di tutti sull'edilizia scolastica (e ancora non basta). Che propone l'assunzione di oltre centomila precari. Che vuole istituire un fondo per la valutazione del merito dei professori, per il diritto allo studio e soldi per la formazione dei docenti (500 euro l'anno a testa, non per la finta formazione arrangiata, ma a disposizione dell'insegnante). Che vuole responsabilizzare il preside, che non sarà certo uno sceriffo, ma non può neanche essere un passacarte di circolari ministeriali».

Che cosa insegnare, come rapportarsi
con la tecnologia digitale, come confrontarsi
con la grande trasformazione sociale
degli ultimi decenni

Si punta ad un tipo di scuola più aperta e moderna, più autonoma e responsabile, più legata al concetto di merito: ma la legge è ancora in fase di discussione sia alla Camera che fra associazioni di categoria, genitori, sindacati confederali e autonomi: non si sa, dopo il lungo *iter*, cosa rimarrà del progetto. Inoltre, molti punti non sembra che siano stati, al momento, ben definiti. Comunque, anche dopo l'approvazione, dovranno essere valutate con attenzione le circolari ministeriali applicative, e infine bisognerà andare a verificare (come? con quali strumenti?) la reale portata delle innovazioni nel corpo vivo della scuola.

Perché sarà difficile verificare la reale situazione che si verrà a creare nel caso in cui la legge venga approvata almeno nelle sue impostazioni di fondo ed entri nel circuito scolastico? Non penso ad una sola risposta, ma ad un insieme di problemi che si pongono di fronte a chiunque pensi oggi di intervenire sulla scuola. Il primo è specificatamente italiano (ma non solo), ed è relativo ai problemi della *valutazione*. Gli altri tre possono avere una torsione particolare in Italia, ma riguardano tutte le democrazie avanzate, dalla Francia agli Stati Uniti: che cosa insegnare, come rapportarsi con la tecnologia digitale, come confrontarsi con la grande trasformazione sociale degli ultimi decenni che ha visto la crisi crescente delle strutture familiari.

Di recente Paolo Sestito, già presidente dell'Invalsi, ha ripensato alla sua esperienza offrendoci un'analisi realistica e disincantata della scuola italiana, dei suoi limiti e delle possibili vie d'uscita. In primo luogo – nota Sestito – le competenze degli italiani sono pericolosamente basse: di conseguenza si è formato un circolo vizioso nel quale la bassa dotazione di capitale umano induce le imprese a organizzarsi in modo da poterne fare a meno, e ciò deprime ulteriormente l'occupazione.

Sull'importanza di questo aspetto è intervenuto da poco anche Ignazio Visco, governatore della Banca d'Italia: «Bassi rendimenti dell'istruzione scoraggiano investimenti in capitale umano e impediscono il raggiungimento dello stock prevalente nei paesi avanzati; una scarsa dotazione di capitale umano non favorisce la capacità dell'economia di innovare e adottare quelle tecnologie che, grazie alla complementarità con lo stesso capitale umano, ne accrescono la domanda e i rendimenti» (Visco 2014: 66).

Il governatore ritiene indispensabile un intervento che riguardi «la revisione degli incentivi ad apprendere e ad insegnare, l'apprezzamento e la compensazione del merito, una migliore e più continua valutazione, l'adeguamento di programmi e metodi d'insegnamento, ambienti scolastici più attraenti»; e una decisa scelta per l'autonomia scolastica (Visco 2014: 73): andare avanti sulla strada dell'autonomia vuol dire «coinvolgere le scuole nella scelta dei propri docenti [...] definire e individuare appropriati livelli di responsabilità, in particolare su un sistema di valutazioni basate su ben definiti obiettivi quantitativi». Infine denuncia che «le conseguenze dell'assenza di un metro standardizzato di valutazione dell'apprendimento sono gravi» (Visco 2014: 74-75).

Ma a che serve la valutazione, si chiede Sestito? «La valutazione è un oggetto complesso, non solo perché si tratta di capire come e cosa si valuta, ma anche e soprattutto perché parlare di valutazione, senza chiarirne le finalità, è poco utile se non addirittura pericoloso» (Sestito 2014: 73). Non si possono fare piani solo per qualche singola scuola, se non è chiaro chi se ne debba fare carico: e qui risulta decisiva l'azione del dirigente scolastico, da valorizzare non per le sue caratteristiche burocratiche, ma di altro tipo. Più in generale, «in assenza di una disponibilità al ripensamento delle politiche scolastiche complessive e di un rinnovamento della *governance* del sistema [...] la valutazione rischia altrimenti di rimanere una chimera» (Sestito 2014: 74): come dire che è indispensabile avere un progetto generale su che cosa si intende per scuola, su ciò che si deve insegnare, su quale asse culturale debba avere la scuola, sul rapporto fra scuola e vita democratica.

L'efficacia di un sistema educativo dipende in gran parte dalla qualità e dalla motivazione degli insegnanti. Appare qui evidente che il tipo di reclutamento di fatto esistente in Italia da decenni va radicalmente modificato fin dall'inizio del percorso: una forte selezione all'inizio, nei corsi post-laurea di formazione specifica e professionalizzante, dopo di che un concorso (previsto dalla Costituzione) che sarebbe sostenuto da un numero di specializzati di poco superiore ai posti in bando (senza un esercito di sbandati che si presenti a tentare la sorte). In ogni caso tale formazione post-universitaria rimanda anche ad un periodo di tirocinio con una valutazione finale di merito, specifica per il tipo di scuola e il gruppo di materie da insegnare. Forse così nascerebbe una categoria con un senso alto del proprio lavoro e della propria attività professionale, che naturalmente andrebbe pagata con stipendi adeguati (media europea occidentale), con il riconoscimento delle situazioni di merito diversificate degli insegnanti.

Molte delle caratteristiche e dei luoghi comuni utilizzati nello studio dell'antichità sono stati oggi sottoposti a una critica demolitrice

Qui si pone il secondo dei grossi problemi, un elemento che non riguarda solo l'Italia. Che cosa insegneranno questi “nuovi” insegnanti? Non si può fare una rassegna completa, e neanche dedicare un breve cenno alla quantità di insegnamenti esistenti. Mi fermerò brevemente a parlare degli studi classici, in Italia (ma anche in altri paesi europei) di una certa importanza: ma le considerazioni svolte potrebbero valere per molti altri tipi di studio, ovviamente a partire dalle caratteristiche tipiche di ciascuna disciplina.

Si dice che lo studio dell'antichità classica sia importante perché è in quel mondo che hanno origine i nostri “valori”. Ma la tavola di quali essi siano non è stata mai evidenziata. Forse, sostiene Luciano Canfora, è avvenuto il contrario; forse si è partiti da alcuni valori ritenuti rilevanti, e si è ritenuto di individuare in quei valori del passato «selezionati in maniera arbitraria, l'antecedente [...] In realtà sono i valori che noi abbiamo deciso di porre in posizione preminente» (Canfora 2014: 56). Si tratta di un esercizio retorico, non di una presentazione della cultura di allora. In realtà da quell'epoca ci giunge un insieme di valori fortemente in conflitto fra di loro: «Siamo dunque ben lungi dal poter immaginare o sognare che ci sia lì il tabernacolo dei valori raccolti in bene ordinati cassetti in cui noi ci vogliamo rispecchiare: quello è un mondo che aiuta a capire le *difficoltà*, a capire che non sempre i



problemi hanno una soluzione» (Canfora 2014: 59).

Allora perché ci riguardano? Perché molti dei loro problemi, che essi non sono stati in grado di risolvere, sono ancora i nostri problemi. Gli antichi hanno analizzato tutti i possibili modelli politici e le loro degenerazioni; anche il modello misto, quello della repubblica romana, è entrato in crisi: i fatti hanno demolito le loro costruzioni teoriche. Ma questo è ancora oggi il nostro problema. Il diritto romano è considerato un monumento, ma si tenga presente che in esso ogni articolo distingue ciò che pertiene all'uomo libero rispetto a ciò che pertiene allo schiavo. Gli ateniesi si chiedevano sempre se "cittadini" si riferisse a tremila o seimila persone o poco più. Le decine di migliaia di abitanti di Atene erano schiavi.

Gli schiavi sono un "altro" in tutte le dottrine antiche: «L'esistenza di questo "altro" - di questo soggetto ingombrante e rimosso - che, secondo Aristotele, era diverso dagli umani per natura, segna l'intera esperienza antica - ancora una volta in modo dilaniato [...] E allora dove sono i valori? Sono in realtà valori in conflitto che fanno a pugni [...] È ipocrita sostenere che un tale dilemma non ci riguardi» (Canfora 2014: 70-71). Il mondo romano, si dice, non era razzista ed era in grado di includere: ma era anche dotato di una agghiacciante ferocia, quando occorreva. Gli antichi, in definitiva, non scelsero una via consolatoria: e questo può valere anche per noi, se decidiamo di scartare

le soluzioni più facili e le altrettanto facili autoassoluzioni. C'è da dire, inoltre, che molte delle caratteristiche e dei luoghi comuni utilizzati nello studio dell'antichità sono stati oggi sottoposti a una critica demolitrice che difficilmente ci permette di usare come testi "letterari", esempi di "bello scrivere", documenti che in realtà ebbero tutt'altro significato: basti pensare agli studi di Florence Dupont. L'antropologia ci permette oggi di decostruire le illusioni genealogiche che ci consentono illusoriamente di raccordare antichità e modernità. Si faccia attenzione alla tragedia greca, che costituisce un rito comunitario straordinario e straordinariamente complicato.

Tutto ciò è possibile comprenderlo appunto con l'uso di strumenti antropologici. Studiando la ritualità del *simposio* greco e le sue caratteristiche - e le differenze con il *banchetto* romano - è possibile individuare il sistema simbolico che sta alla base delle relazioni sociali e di osservare come tale sistema sia sotteso al testo "letterario". La tragedia (il testo scritto) va intesa più come un codice di spettacolo: un codice, almeno a Roma, che rimanda ad un rituale. Non è il testo il punto di partenza, ma la *performance* altamente codificata a partire da cui esso è stato scritto. Un testo tragico fuori da tale rituale "religioso" non ha senso, e non ha senso neppure il testo scritto.

La tragedia antica che noi siamo abituati a vedere come un evento di natura estetica è in gran parte un'illusione letteraria. Tale rappresentazione rituale antica non era neppure politica, come a volte è stata interpretata: quanto meno non nel senso

moderno di politico, che fa riferimento al potere o alle istituzioni. In un altro senso, ben diverso, era invece politica: una rappresentazione che si effettuava in uno spazio in cui si manifestava anche l'opinione pubblica.

In una parola, quel mondo era talmente differente dal nostro che non si può capire come lo si possa considerare a noi prossimo. I romani non sono stati mai "democratici", vivevano in una diseguaglianza radicale: ma erano aperti a tutti i popoli. Ma Roma non può essere l'alibi storico di una tranquilla e pacifica ideologia, di destra o di sinistra: si tratta di un mondo "altro". Inoltre i romani non sono solamente i nostri antenati, lo sono pure di tutti gli abitanti del Mediterraneo, dalla Spagna al Medioriente, dalla Tunisia alla Romania: un mondo molto eterogeneo e fortemente mescolato (Dupont 2013).

La lezione frontale di fronte ad una classe annoiata, distante dall'insegnante e da ciò che spiega, non coinvolta propriamente nell'attività scolastica

Qui occorre fermarsi e trarre una prima conclusione: non c'è più la possibilità di studiare quel mondo come un esempio, né di considerare quelle lingue "logiche", come viene detto da qualcuno. Le lingue costituiscono un insieme complesso in continua modificazione: il più delle volte si affermano espressioni più semplici, o si modifica il significato di un termine. In ogni caso le lingue sono soggette a trasformazione profonda nel tempo, e non c'è una forma fissata per sempre che sia di riferimento.

Esse vanno studiate assieme al contesto in cui si formano e in cui acquisiscono una funzione. Spesso fanno riferimento a rituali religiosi o di altro tipo: sono le strutture sociali e i comportamenti degli individui e dei gruppi a dare un senso ad un termine; è l'uso a stabilirne l'estensione semantica, non una presunta logica grammaticale. Le lingue antiche servono per cercare di comprendere quegli uomini e il loro tempo: quando però si leggano con la dovuta attenzione i loro scritti e si realizzi una opportuna presa di distanza da essi per comprenderli nella loro specificità, difficilmente riducibile alla nostra.

Nello stesso tempo da quelle culture partono domande, non risposte. Come studiare tutto ciò? Evidentemente aprendosi ai nuovi studi (in alcuni casi si tratta di studi quasi secolari, certamente noti a tanti), raffrontando aspetti e caratteristiche della vita materiale e spirituale dell'epoca (a partire dai documenti che ci sono giunti), senza pretendere che il nostro modo di vedere sia quello antico greco o romano, senza immaginare

che un testo avesse lo stesso significato che gli attribuiamo oggi. Forse andando alla scoperta degli antichi come "altri" da noi si può anche imparare a comprendere gli "altri" del mondo contemporaneo.

Si potrebbe così superare un modello ancora molto diffuso nelle scuole italiane, dove si intende lo studio del greco e del latino come studio di sterminate serie di regole da imparare a memoria: con poca utilità, visto che poi si legge poco e male degli autori antichi. Si potrebbe puntare ad un minimo di competenze grammaticali e terminologiche e a una lettura molto più ampia, anche in traduzione italiana, dei loro testi, da leggere in primo luogo come documenti e non come esempi di bella scrittura.

Prima di concludere questo punto è però indispensabile accennare anche alle modalità con cui viene attuato molto spesso l'insegnamento in Italia: la lezione frontale (a volte effettuata semplicemente ripetendo il manuale; ma esistono molti esempi virtuosi differenti) di fronte ad una classe annoiata, distante dall'insegnante e da ciò che spiega, non coinvolta propriamente nell'attività scolastica; ma su ciò si vedrà più avanti. Veniamo qui al terzo dei problemi da affrontare, relativo alle *tecnologie digitali*. L'uso di tali tecnologie è divenuto un elemento centrale nella vita di milioni di adolescenti (ma anche di bambini): tanto che alcuni studiosi tendono a individuare tali generazioni come "native digitali". In effetti, secondo Giuseppe Riva, è già possibile individuare almeno quattro differenti generazioni digitali, dal comportamento non univoco e dalle età anch'esse differenti.

La prima viene chiamata da Riva «generazione-text», cioè quella che ha imparato a usare l'interfaccia testuale: si tratta dei primi utilizzatori di personal computer, che saranno anche i primi a spedire e-mail e in seguito messaggi sms con il telefonino portatile. E' una generazione nata fra gli anni Sessanta e Settanta, che scrive al computer e comunica in modo poco costoso e veloce con un soggetto ricevente la cui locazione fisica può essere anche molto distante.

La seconda è la «generazione-web» (nata negli anni Ottanta), che usa i browser del computer e attraverso il *world wide web* ha un accesso multimediale all'informazione: la facilità nel reperimento e fruizione di contenuti digitali trasforma l'utilizzatore anche in attore che può scegliere un numero illimitato di contenuti di cui fruire.

La terza generazione (nati negli anni Novanta) si forma con il web 2.0, usato come uno strumento espressivo e relazionale: l'identità sociale e le proprie relazioni si riorganizzano di conseguenza, con conseguente dematerializzazione degli elementi

fisici e trasformazione del proprio ruolo in una molteplicità di figure virtuali attive su più piani e circuiti di rete.

Ultima (per ora) è la «generazione-touch» (nati negli ultimi dieci anni), la prima a sfruttare pienamente le possibilità di interazione offerte dagli smartphone, dai tablet, dall'uso massiccio di app, oltre che dai computer portatili più moderni, apparecchi che usano tutti la *memory flash*, cioè memoria a stato solido (la usano anche *pendrive*, cellulari, macchine fotografiche digitali): la trasformazione delle connessioni e dei messaggi in esperienze virtuali e di sovrapposizione di queste con la realtà fisica (Riva 2014: 35-66).

Ai vecchi legami forti, fisici, che costituiscono la rete sociale alla quale si è collegati, sui social network si aggiungono dei legami deboli fra soggetti che di fatto non si conoscono

Lo strumento incide su ciò che veicola? Già negli anni Sessanta Marshall McLuhan asseriva che il *medium* è il messaggio: «Inserendo con i *media* elettrici i nostri corpi fisici nei nostri sistemi nervosi estesi, istituamo una dinamica mediante la quale tutte le tecnologie precedenti [...] saranno tradotte in sistemi di informazione [...] In quest'era elettrica [...] avanziamo verso l'estensione tecnologica della conoscenza» (McLuhan 1971: 68). Si può dire che i *media* (cinema, radio e televisione) di cui parla McLuhan abbiano quanto meno rimodulato le comunicazioni e la conoscenza.

Oggi siamo molto più avanti di allora, e gran parte della conoscenza e delle comunicazioni avvengono attraverso sistemi digitalizzati: le biblioteche possiedono principalmente cataloghi digitali, e cominciano a sorgere biblioteche in cui la fruizione dei documenti (digitali) è possibile totalmente mediante un monitor. La conseguenza è possibile ravvisarla, in modo potenziato, sui nativi digitali, soprattutto sull'ultima generazione.

I *media* non solo influenzano la nostra personalità: contribuiscono a riorganizzare diversamente il nostro modo di sperimentare la realtà circostante, condizionando le emozioni che proviamo; spingono addirittura a potere scegliere alcune caratteristiche della propria identità sociale da mettere in rete, creando profili differenti su reti differenti (anche se poi le tracce che restano di ogni intervento in rete consentono ai *Big data* di ricostruire i nostri interessi e desideri).

Il web tende a divenire una gigantesca rete di conoscenze relative a qualunque tipo di oggetti dotati comunque di una qualche identità: luoghi fisici, persone reali, idee, organizza-

zioni, tutto quanto sia stato classificato in qualche *database*, viene interrelato assieme a dati non strutturati, liberamente fluttuanti, come immagini, email, dati dei telefonini, informazioni provenienti dai social network, da emittenti di suoni digitali, da radio digitali o da fonti marginali e poco note.

I *Big data* utilizzano la statistica inferenziale (o inferenza statistica) per ricostruire vari tipi di relazioni e individuare rapporti e caratteristiche, o effettuare previsioni di risultati e comportamenti. Il risultato è tale che consente a miliardi di utenti di creare un'infinità di contenuti multimediali che interagiscono uno con l'altro e attivano una vita sociale virtuale (Simonetta 2015): una vita che potrebbe divenire un incubo. Scrive Giuseppe Graneri: «Sempre in tema di algoritmi, Jess Zimmerman - sul *Guardian* - racconta di come le ricerche siano monitorate da *Tumblr* [*Tumblr* è una piattaforma di *social networking*, *microblogging*, *tumblelog* cioè *blog* brevissimi, ndr]. E nota che, in caso di persistenti ricerche su termini che potrebbero essere segnali di allarme ("anoressia", "suicidio", ecc.) la piattaforma ti chiede se va davvero tutto bene e se hai bisogno di aiuto. È sicuramente un esempio di utilizzo virtuoso, ma Jess poi pone - anche lei - più di qualche domanda sul quanto e sul come gli algoritmi debbano entrare nelle nostre vite. Il diaframma tra utilità e sorveglianza è sempre più sottile» (Graneri 2015).

Ai vecchi legami forti, fisici (amici, famiglia, o situazioni reali), che costituiscono la rete sociale alla quale si è collegati, si aggiungono dei legami deboli (sui social network) che si formano sulla base della condivisione di un qualche obiettivo comune fra soggetti che di fatto non si conoscono (nella realtà fisica). Spesso gli adolescenti oscillano fra i due tipi di legami, comportandosi allo stesso modo e non individuando bene che tipo di rapporti mantenere con i soggetti delle due realtà, la reale e la virtuale: le conseguenze sono immaginabili.

Si è venuto a creare un nuovo spazio sociale, il *cyberspazio*, il quale «unisce alcune caratteristiche delle reti sociali tradizionali (interazione, supporto e controllo sociale) con le caratteristiche del web (multimedialità, creazione e condivisione di contenuti). Grazie al *cyberspazio* è possibile far entrare nella propria rete sociale anche "amici digitali", cioè persone mai incontrate dal vivo» (Riva 2014: 140).

In tale contesto, che fine fanno i processi educativi e formativi? Senza dubbio è indispensabile una grossa trasformazione dell'attività scolastica. Ma la mente umana, almeno secondo Piaget, possiede almeno due caratteristiche: da una parte è in grado di assimilare, utilizzando uno schema già appreso; dall'altra tende anche all'apprendimento per acco-



modamento, quando si presentano situazioni inedite (per esempio quando si passa da un quaderno in cui si scrive ad un tablet). In tutti i casi alcuni tipi di apprendimento si svilupperanno autonomamente, altri avranno bisogno di un intervento esterno, adatto però alle nuove circostanze: «Non è necessario chiedere agli attuali docenti di diventare a loro volta nativi digitali. Basta chiedere loro di adattare le proprie conoscenze e capacità educative alle nuove opportunità offerte dalle nuove tecnologie» (Riva 2014: 162).

La scuola in cui dominava il complesso di Edipo è scomparsa sotto i colpi degli anni Sessanta.

Si è quindi affermata la scuola di Narciso

Naturalmente non sono sufficienti queste scelte didattiche per affrontare e risolvere in modo soddisfacente le enormi difficoltà in cui versa l'apprendimento nelle scuole contemporanee: non solo perché tali modificazioni tecnologiche sono appena le prime, e altre ne seguiranno – dotate forse di una maggiore intensità – che potrebbero mandare a gambe all'aria lo stesso concetto di scuola; ma anche perché i problemi legati al diffondersi delle nuove tecnologie si sovrappongono alla grande trasformazione sociale che, almeno dagli anni Sessanta in poi, ha mandato in frantumi l'intero *assetto sociale e familiare* tradizionale, quanto meno nelle società a democrazia avanzata (ed eccoci al quarto problema, di cui si diceva sopra), e fatto entrare la scuola (non solo italiana, ovviamente) in una crisi profondissima.

Da allora prende corpo una dimensione esistenziale studentesca che si trasmette da una generazione all'altra con una impressionante regolarità: non solo negli aspetti più interessanti e innovativi, ma anche in quelli più inutili o deteriori, come la rituale occupazione autunnale delle scuole in Italia (Monaco 2014: 102-103).

Il problema che si pone non riguarda solamente la trasmissione di informazioni e la formazione di competenze, ma principalmente il rapporto studenti-scuola: se deve continuare ad esserci quell'insofferenza individuabile nella maggior parte dei comportamenti e degli atteggiamenti studenteschi, o se sia possibile tentare di invertire la rotta e mettere in moto un qualche processo di partecipazione e di attenzione. Se sia possibile capire che – al di là delle informazioni fornite, peraltro in un contesto in cui la scuola non è più l'unica agenzia della formazione (altre agenzie, per esempio quelle in rete, potrebbero, da questo punto di vista, venire utilizzate convenientemente), e al di là delle questioni legate ai futuri sbocchi professionali – esiste per ogni studente che stia a scuola una domanda: che ci faccio io qui?

Riemergono con tutta la loro forza una serie di domande di tipo "esistenziale" a cui la scuola è (o sarebbe) chiamata a dare delle risposte. Perché la scuola è innanzitutto uno spazio in cui si strutturano dei rapporti umani. In questo spazio si può cercare di riformulare quelle domande attraverso l'uso della cultura (non importa se scritta sui papiri, sulle pergamene, sui libri, sui giornali, sui tablet o sugli smartphone): un uso, per così dire, non scolastico o almeno non solo scolastico. La scuola, oltre che seguire programmi, utilizzare con correttezza tecniche educative e metodologie didattiche, dovrebbe far capire, da parte dell'insegnante, la specificità di ciò che insegna a partire dalla situazione esistenziale dello studente.

La funzione dell'insegnante, poiché è un essere umano (non una macchina), è una funzione insostituibile: «Questa funzione è quella di aprire il soggetto alla cultura come luogo di "umanizzazione" della vita» (Recalcati 2014: 5-6). Ma questa funzione possiede un rischio al proprio interno, quello dell'automatismo e della ripetizione: «E' uno dei nemici acerrimi del lavoro dell'insegnante: la tendenza al riciclo e alla riproduzione di un sapere sempre uguale a se stesso. È lo spettro che sovrasta e può condizionare mortalmente questo mestiere: adattarsi sul già

fatto, sul già detto, sul già visto, ridurre l'amore per il sapere a pura amministrazione di un sapere che non riserva più alcuna sorpresa. [...] Un sapere di questo genere non può essere assimilato senza generare un effetto di soffocamento, anoressia intellettuale, disgusto» (Recalcati 2014: 6-7).

Per questo la scuola ha perso gran parte del suo prestigio simbolico e i suoi insegnanti sono trattati con sufficienza. La scuola in cui dominava il complesso di Edipo è scomparsa sotto i colpi degli anni Sessanta. Si è quindi affermata la scuola di Narciso. Il patto generazionale fra genitori e insegnanti si è rotto «a causa della collusione fra il narcisismo dei figli e quello dei genitori»: aboliti gli ostacoli, i limiti, anche la storia. Non a caso, ha notato Fabrizio Scrivano, si è sviluppata enormemente la pratica del *selfie*, cioè della costruzione di un'immagine quasi ossessiva di sé, da presentare in ogni contesto comunicativo, da utilizzare come strumento di correlazione con gli altri (Scrivano 2015).

Ma torniamo alla realtà dei docenti, che vivono con difficoltà tale situazione. Essi «faticano a incarnare la dissimetria simbolica che implica la loro posizione. Tendono piuttosto a confondersi con i loro allievi». La soluzione intravista da Recalcati consiste nella riscoperta della figura di Telemaco. Telemaco, il figlio di Ulisse, esprime una domanda inedita di padre (di un padre non-autoritario, ma autorevole): la richiesta di uno spazio che mostri come si possa vivere sviluppando il desiderio di conoscere senza subordinazione a una autorità precedente, e di inventare una nuova vita utilizzando ciò che è utile del passato. La scuola-Telemaco non vede più la contrapposizione padri-figli a partire dal concetto di autorità, né segue più il narcisismo che rischia di trovarsi spesso di fronte al monitor quale specchio muto. Ma indica una direzione in cui, a partire dal desiderio di vita, sa indicare la possibilità della sublimazione come scelta. Chiede all'insegnante di farsi tramite (come se utilizzasse un *transfert* psicoanalitico) di un percorso che, accanto e oltre la facile via del godimento immediato (reale o digitale), spinga lo studente a intraprendere il cammino che porta a riconoscersi appartenente all'umanità, a una storia, a delle memorie, al linguaggio. Poi, attraverso il linguaggio, a connettersi agli oggetti della cultura, divenuti oggetti d'amore, luogo della mediazione fra istanze immediate e possibilità future, fra l'esprimersi a monosillabi di molti adolescenti e i tanti piani di articolazione della vita che può fornire un discorso culturalmente ricco.

Tale operazione di *transfert* ha il compito appunto di spingere gli studenti a prendere le distanze dall'immediatezza banale per volgersi ad una più meditata ricerca del senso della propria vita tramite la cultura; ancora, deve fornire gli strumenti che li aiutino a

distanziarsi, alla fine del percorso, anche dalla scuola stessa: cioè a divenire adulti e responsabili. È questa «la funzione agalmatica che [...] dobbiamo riconoscere a una sapere che si rivela [...] capace di mobilitare il *desiderio di sapere*» (Recalcati 2014: 37). Senza amore per il sapere, non c'è sapere che sia utile alla vita. A questo punto, tornano ad essere di grande importanza molte della analisi formulate dai tanti studiosi (in primo luogo John Dewey) che hanno visto nella scuola un luogo strutturato a partire da centri di interesse, da un'attività di laboratorio, da un forte coinvolgimento degli studenti finanche nella organizzazione della scuola stessa: «Perciò il primo approccio a qualsiasi argomento nelle scuole dovrebbe essere il meno scolastico possibile, se si vuole risvegliare il pensiero e non insegnare delle parole». Bisogna dare agli studenti «qualcosa da fare, non qualcosa da imparare; e questo qualcosa è di natura tale da richiedere il pensiero o il prender nota intenzionale delle connessioni; l'imparare è un risultato naturale» (Dewey 1963: 206-207). È il punto d'arrivo di un lungo percorso, non il suo presupposto. E la funzione della scuola dovrebbe essere quella di assistere gli studenti nella costruzione di tale percorso, perché imparino alla fine ad imparare da soli.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- L. CANFORA, *Gli antichi ci riguardano*, Il Mulino, 2014.
- J. DEWEY, *Democrazia e educazione*, La Nuova Italia, 1963 (tit. or.: *Democracy and Education*, 1917).
- F. DUPONT, *L'Antiquité, territoire des écarts*, Albin Michel, 2013.
- G. GRANERI, *Algoritmofobia (e altri post che non ho scritto)*, in <http://www.bookcafe.net/> del 9 aprile 2015.
- M. MC LUHAN, *Gli strumenti del comunicare*, Il Saggiatore, 1971 (Tit. or.: *Understanding Media*, 1964).
- M. MONACO, *Autorità in crisi*, in *Agalma. Rivista di studi culturali e di estetica*, n. 28, 2014, pp. 98-108.
- M. RECALCATI, *L'ora di lezione. Per un'erotica dell'insegnamento*, Einaudi, 2014.
- G. RIVA, *Nativi digitali. Crescere e apprendere nel mondo dei nuovi media*, Il Mulino, 2014.
- F. SCRIVANO, *Ossessione di esserci. Gli autoinganni nell'autofinizione*, in *Agalma. Rivista di studi culturali e di estetica*, n. 29, in uscita.
- P. SESTITO, *La scuola imperfetta. Idee per spezzare un circolo vizioso*, Il Mulino, 2014.
- B. SIMONETTA, *L'internet della conoscenza*, in *Nova24* (suppl. del *Sole24ore* del 10 maggio 2015).
- I. VISCO, *Investire in conoscenza. Crescita economica e competenze per il XXI secolo*, Il Mulino, 2014 (seconda ed.).

Nel biennio 1992-94 l'assetto politico su cui si era fondata la ricostruzione del sistema democratico in Italia dopo il 1945 viene travolto da una crisi profonda e generalizzata che abbatte la "Repubblica dei partiti" e al suo interno - ma con modalità particolarissime - favorisce il crollo del Partito socialista italiano e la dissoluzione del suo gruppo dirigente.

Il volume intende ricostruire le ragioni di questi accadimenti, guardandoli da due angoli visuali: in una prima parte facendo parlare direttamente i protagonisti di quelle vicende; in una seconda proponendo un'interpretazione storico-critica degli eventi che portarono a quei fatti. Di particolare rilievo le approfondite interviste raccolte tra i membri del gruppo dirigente del psi di quel periodo, e cioè tra il 1987 e il 1994.

Si tratta di materiali originali che, pur se dedotti da testimonianze orali rese dai diretti protagonisti a vent'anni dagli eventi, rappresentano un contributo di grande interesse per comprendere quanto accadde allora, ma anche per proporre una approfondita riflessione sulla perdurante crisi del nostro sistema politico.

Testimonianze di:

Carlo Tognoli
Giorgio Benvenuto
Giulio Di Donato
Giuseppe La Ganga
Salvo Andò
Claudio Signorile

Claudio Martelli
Gianni De Michelis
Ugo Intini
Carmelo Conte
Valdo Spini
Rino Formica

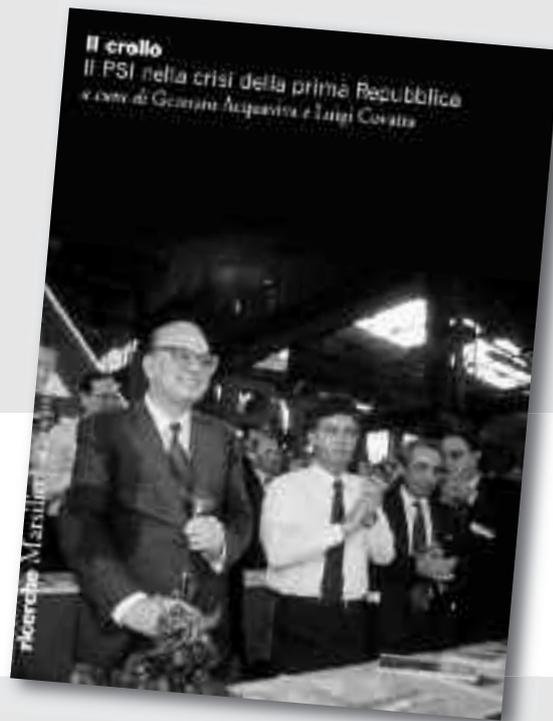
Giuliano Amato
Luigi Covatta
Fabio Fabbri
Fabrizio Cicchitto
Gennaro Acquaviva

Saggi interpretativi di:

Roberto Chiarini
Piero Craveri
Marco Gervasoni
Ennio Di Nolfo
Pio Marconi
Carmine Pinto
Giulio Sapelli

Il volume, di 1040 pp., e del costo di euro 50,00, può essere richiesto alla Fondazione Socialismo Via Bormida 1 - 00198 Roma tel. 06.8530.0654 segreteria@fondazione-socialismo.it

Gli abbonati a **MondOperaio** avranno diritto al 20% di sconto.



IL LASCITO DI CAFAGNA



Redazione di
mondoperaio

Su mondoperaio.net
si può acquistare direttamente il libro
nella versione stampata (10 euro)
o in formato e-book (2 euro)

Per informazioni rivolgersi
alla redazione chiamando lo 06.68307666
o inviando una mail a
mondoperaio@partitosocialista.it

>>>> aporie

Genesi del cretino

>>>> Antonio Romano

Il 24 febbraio *La Stampa* ha pubblicato un articolo a firma di Nicla Panciera in cui si osserva che l'aumento di casi di morbillo (anche mortali) registrato in Italia è una conseguenza dell'irrazionale paura di molti nei confronti dei vaccini. In rete non è difficile trovare una moltitudine di siti che denunciano la pericolosità dei vaccini in quanto strumenti con cui "il Potere" controlla la popolazione o la usa come cavia per esperimenti (o similari ipotesi complottistiche). A fronte dell'evidente riduzione delle malattie infettive dovuta alla tecnica del vaccino, è inevitabile chiedersi come mai una massa di persone "normali" abbia intrapreso la strada opposta. E quindi, avendolo già fatto in queste pagine (*Mondoperaio* 6/2014) con l'idiota, ora è il caso di affrontare il tema del cretino in politica.

I due tipi umani si differenziano principalmente per un elemento. Mentre l'*idiotes* è tale perché non possiede la sveltezza tipica del *polites*, in quanto per le ragioni più diverse non è mai stato esposto ai maneggi e alle sottigliezze dell'agire politico, il cretino è tale in quanto è così e basta. L'etimo della parola spiega bene l'uso in voga «specialmente in alcune regioni della Svizzera romanda di lingua franco-provenzale [dove] erano diffuse allo stato endemico varie forme di ipotiroidismo congenito, dal Settecento in poi identificato appunto come *cretinismo*» (fonte: sito dell'Accademia della Crusca): se l'idiota è tale per l'inesperienza, il cretino è tale per nascita.

Purtroppo la scienza politica non consente di formulare la delicata questione dell'elettorato in questi termini, un po' per decoro un po' per insufficienza dei suoi mezzi: il cretino è un'incognita del sistema, e per la configurazione odierna delle scienze l'imponderabile è una minaccia da espungere. Del resto, un accademico che scrivesse un articolo in termini franchi sull'argomento non avrebbe molte prospettive di carriera. Eppure, se si vuol parlare di politica, non possiamo ignorare l'esperienza che chiunque possiede di una conversazione col vicino di casa o col collega che è convinto che i vaccini servono a controllare la mente dei cittadini e amenità simili. Chiunque conosca almeno cento persone può prontamente indicare almeno un paio di cretini.

Questa statistica, che su cinquanta milioni e rotti di italiani aventi diritto al voto sarebbe già devastante, per Sciascia sarebbe rosea. Infatti, in *A ciascuno il suo*, scrive: «Ad un certo punto della mia vita ho fatto dei calcoli precisi: che se

io esco di casa per trovare la compagnia di una persona intelligente, di una persona onesta, mi trovo ad affrontare, in media, il rischio di incontrare dodici ladri e sette imbecilli che stanno lì, pronti a comunicarmi le loro opinioni sull'umanità, sul governo, sull'amministrazione municipale, su Moravia». Venti persone (dodici ladri, sette imbecilli, un onesto intelligente) più una: l'osservatore. Per lui è addirittura un terzo del campione. Ma Sciascia non era esattamente un ottimista.

È evidente, valutando il problema del morbillo (qui preso come parte per il tutto), che la cretinità ha un quid di irriducibile totalmente impermeabile all'istruzione e all'esperienza. Infatti sovente il cretino è un insospettabile. Ed è per questo imprevedibile, perfino sorprendente: capace di avere un punto di vista sui fatti assolutamente alternativo e spiazzante. Una sorta di genio in negativo, forse l'unico che l'era post-moderna può concedersi: senza metanarrazioni, Dante, Shakespeare, Hugo e Goethe si volatilizzano, mentre il cretino ne crea una tutta sua (come il complotto dei rettiliani).

Il cretino può essere una persona colta e normalmente socializzata, magari anche di successo e ragionevole. Tuttavia, su certi temi in cui probabilmente prende il sopravvento qualche paura irrazionale, perde il controllo, e nell'ansia di semplificare la comprensione, piuttosto che esaminarne le varie cause, preferisce fare un salto logico e trovarne una immensa: il complotto nelle sue varie forme.

I complotti esistono, nessuno lo nega: ma sono l'esito finale di un'analisi, non il partito preso di una psicosi di massa. Credere che i vaccini facciano diventare autistici in assenza di evidenze scientifiche è un salto a piè pari della complessità della cosa: ma almeno è rassicurante perché dà un punto chiaro e incontrovertibile (fideistico) alla questione.

Questo meccanismo psicologico recrudescente porta a conclusioni assolute e prive di attinenza con la realtà: come concludere che tutti i rumeni sono stupratori partendo da alcuni casi di cronaca, o che tutti gli islamici sono terroristi. È in sostanza una mostruosa *reductio ad unum* dove la complessità delle nostre società e del loro vivere viene amputata di netto sulla spinta di una paura irrazionale, portando all'identificazione di un nemico. Politicamente diventano chiari gli effetti: un elettorato sempre più emotivamente e intellettualmente labile può venir polarizzato e manipolato con molta facilità.

Il lavoro nel XXI secolo

quaderni
di mondoperaio
3/2015



Formato 15x23 - 308 pagine - 12,17 euro

a cura di Gianpiero Magnani

Questo Quaderno si propone come continuazione logica del precedente libro 'La società giusta. Oltre la crisi', che raccoglieva scritti pubblicati sulla rivista Mondoperaio sulla crisi economica e finanziaria in Italia e in Europa. In questa seconda raccolta il tema principale è il lavoro nel XXI secolo. Gli autori si interrogano sul significato e sulle prospettive del lavoro nell'epoca della globalizzazione e della crescente automazione, nel contesto della recessione e della crisi finanziaria.

luigi covatta > gianpiero magnani > pierre carniti > giuseppe de rita > tiziano treu
pietro ichino > gennaro acquaviva > marco biagi > maurizio ballistreri
piro craveri > antonio maglie > gino giugni > enzo mattina > raffaele morese
antonio putini > giulio sapelli > monica maria nocera > mimmo carrieri
luciano benadusi > luciano pero > corrado del bò > giuliano cazzola
gian paolo bonani > gian paolo prandstraller > bruno manghi > leonardo scimmi
emmanuele emanuele > aldo marchetti > luigi s. ricca > mauro del bue
giuseppe lavallo > giuseppe roma > luigi campagna

Il libro si può acquistare su www.mondoperaio.net

La morale del tornio

>>> Stefano Rolando

Non tira l'aria migliore per il capitalismo, e quanto al capitalismo italiano non è questa la sua stagione eroica. In questo clima la "cultura di impresa" rischia un dibattito al passato (ovvero attorno ai classici che l'hanno ispirata), oppure attorno alle figure mitologiche del novecento che hanno reagito a crisi e catastrofi soprattutto perché pervasi dalla *febbre del fare* unita alla capacità di intercettare e dare organizzazione a grandi intuizioni innovative. Remare in controtendenza è in sé *una impresa*. E per Antonio Calabrò – nel ruolo per definizione, per le responsabilità di tenere in relazione sistemi industriali e contesti culturali sia in Assolombarda che in Confindustria – si tratta di mettere mano ad una parata eccezionale di testimonianze di attualità per dimostrare che anche oggi ci sono risorse di pensiero e di azione contro il declino (o contro la pura finanziarizzazione). Lo fa con un testo dedicato al rapporto tra industria e sviluppo in cui taglia corto con la prudenza relazionale: *impresa è cultura*, sostiene. E chiama a raccolta 250 "assertori" - tante sono le note che affollano di citazioni il suo meditato registro tematico - in una sorta di grande convegno propositivo in cui giornalisti, filosofi, economisti, pochi imprenditori, raramente politici (se non prestati dagli studi), fanno a gara per dare senso alla citazione di Keynes con cui il libro stesso è introdotto: "Il capitalismo non è un successo. Non è intelligente, non è bello, non è giusto, non è

virtuoso e non produce i beni necessari. In breve, non ci piace e stiamo cominciando a disprezzarlo. Ma quando ci chiediamo cosa mettere al suo posto, restiamo estremamente perplessi".

Con *La morale del tornio* – che l'autore ritiene titolo mutuato da una battuta di Giulio Tremonti ("c'è" più morale in un tornio – avrebbe detto – che in un certificato di una banca d'affari"), Antonio Calabrò si incunea in un dibattito oggi con pochi eroi e con incerti paradigmi: quando un ciclo strutturato sulla relazione tra territori e nazioni ha dato molto, e un nuovo ciclo (diciamo *glocale*) deve ancora esprimere compiutamente dottrina e paradigmi (ovvero dimostrare che fa più benessere che guai). E lo fa con una certa testardaggine e originalità, osservando che il primo ciclo non è esaurito: tanto che la sua pubblicazione precedente¹ raccontava che l'Italia rimane un grande paese industriale, il secondo d'Europa, compiendo un viaggio nella parte più vitale dell'imprenditoria italiana, per mettere in luce come considerare con occhi nuovi un settore della nostra economia spesso sottovalutato.

E' l'industria media che è protagonista del cosiddetto "quarto capitalismo", con un esercito di 4600 aziende "all'avanguardia sul piano dell'innovazione, in grado di conquistare la leadership su tutti i mercati internazionali": quella "buona manifattura" è in grado ancora di assicurare crescita ad un paese come l'Italia, quando si nutre dei valori che costituiscono i titoli dei capitoli (competitività, legalità, capitale umano, managerialità, cultura) dentro la doppia cornice di un progetto al tempo stesso "umanistico" e "scientifico".

L'artificio narrativo non ci svela questa volta su chi puntare (ma Calabrò lo ha

fatto nell'opera precedente), né su quali politiche (ovvero su quali promesse di regole) possano mettere a sistema questo coraggio. Appunto imprenditori e politici sono citati di sfondo, alcuni solo per garbo e doverosità (i presidenti delle associazioni degli imprenditori piuttosto che i presidenti della Repubblica). Mentre sono i riferimenti del sistema culturale e dell'informazione che nutrono le argomentazioni: il "racconto" che in *Orgoglio industriale* era sul campo qui è sulla narrazione. Con finezza, l'uso delle citazioni sprona i protagonisti (imprenditori, manager, legislatori) a stare all'altezza del dibattito.

Come quando, con le parole di Emil Cioran, punzecchia il management ("La mediocrità di un manager si riconosce dal numero di idee precise che afferma con sicurezza"); oppure ricorre al principe degli storici romani, Tacito, per ricordare la bassa reputazione delle istituzioni ("Moltissime sono le leggi quando lo Stato è corrotto"); o ancora a un patriarca dell'industria del '900, Lee Iacocca, per ricordare l'inimicizia tra manifatturieri e finanza ("Non vedo gli speculatori creare posti di lavoro. Non li vedo aumentare la produttività. E infine non li vedo fare nulla per aiutare l'America a essere più competitiva nel mondo"). Buona impresa è parte strutturale di buona politica in una democrazia moderna. Su questo difficile terzo paradigma del suo viaggio "di bandiera", se vorrà farsi tentare da un'altra sua passione, aspetteremmo volentieri anche il nuovo racconto di Antonio Calabrò.

Antonio Calabrò, *La morale del tornio. Cultura d'impresa per lo sviluppo*, Università Bocconi, 2015.

¹ *Orgoglio industriale- La scommessa italiana contro la crisi globale*, Mondadori 2009

>>>> **le immagini di questo numero**

Giuseppe Anfuso: fotografie dal cielo

>>>> **Laura Moro**

Noi architetti spesso pensiamo che la capacità di “vedere” dall’alto sia una nostra prerogativa; concedendo a tutti i mortali lo sguardo prospettico, ci siamo riservati in esclusiva la visione astratta della pianta e dell’assonometria, dove l’occhio guarda oltre l’orizzonte e le linee non si congiungono mai. Le fotografie dal cielo di Pippo Anfuso sono una riprova di questo; la camera ottica, prospettica per definizione, si presta al gioco della rappresentazione assonometrica, complice la quota accomodante dell’elicottero.

Nell’era del 3D che ci assedia togliendoci ogni capacità immaginativa, nel tripudio di navigazioni virtuali dove tutto è scodellato già pronto all’uso, questa rappresentazione di Roma dall’alto ci mostra la città per quello che è, ma non per come normalmente si vede. Questo non visto non è dato dalle parti solitamente nascoste allo sguardo, ormai ampiamente documentate dalle visioni satellitari che si insinuano in ogni recondito spazio del nostro abitare; quello che si rivela in questo libro è il disegno della città nelle forme dell’architettura.

Un passo indietro. È da quasi un secolo che gli architetti riflettono sul rapporto tra morfologia urbana e tipologia edilizia, interrogandosi se la città debba essere intesa come una struttura spaziale, un’opera in sé che cresce nel tempo secondo forme classificabili, o se sia piuttosto il prodotto di sistemi funzionali che generano a loro volta lo spazio urbano. Se guardando il precedente lavoro di Anfuso, la Roma del Nolli dal cielo, la coesistenza di queste due interpretazioni dello spazio urbano sembrerebbe trovare ancora una ragione di essere, nella Roma moderna e contemporanea la pressione esercitata dai sistemi politici, economici e sociali è tale da rompere la struttura urbana, che pure la città papale aveva ancora tenuto, in una sommatoria di spazi urbani ognuno diversamente qualificato; perché così la capitale del Regno doveva proporsi, policentrica e multifunzionale. Se quindi la lettura di Anfuso fatta per la Roma del Nolli si snoda per strutture spaziali - strade, piazze

e rioni - quella di Roma moderna e contemporanea non può che andare per tipologie funzionali.

La narrazione proposta nel volume non è però solo un campionario di “generi” architettonici. La scelta dell’autore di raggruppare le architetture moderne per funzioni, e non per cronologia o topografia, ci riconduce alla storia stessa di Roma capitale: nella dimensione autoassertiva e fuori scala degli edifici ministeriali, dove si legge la politica del nuovo Stato italiano che afferma la propria identità attraverso il controllo esercitato dalle istituzioni; nella separazione delle funzioni, caposaldo delle teorie dell’urbanistica moderna, che viene esibita con fierezza nei nuovi quartieri sorti nella prima metà del secolo scorso: la cittadella dello sport al Foro Italico, la città universitaria, il centro direzionale dell’EUR, i nuovi quartieri residenziali; negli spazi del sociale, come teatri e gallerie, che oggi come allora cercano di ridare slancio e centralità culturale a una città sempre più appesantita dalla speculazione che tutto consuma e annienta; nella struttura viaria, che si fa spazio nel tessuto edilizio per creare direttrici se non di sviluppo almeno di sopravvivenza nella congestione del traffico veicolare (le automobili dall’alto come collane che ornano i volti di appesantite signore). Sotto a tutto questo c’è, la vita, gli uomini, che si vedono piccini, ma che si percepiscono come attori della scena urbana.

La fotografia per Pippo Anfuso è uno strumento di indagine; ma poiché non esiste neutralità nello sguardo fotografico, ciascuna di queste fotografie è un incontro tra un pensiero e un tempo, tra la cultura dell’architetto e le forme della città, tra ciò che si vede mentalmente e ciò che è, tra ciò che si è desiderato e ciò che si è realizzato. Un incontro che non può ripetersi due volte uguale, così che questa Roma moderna non esiste già più se non in queste fotografie.

(dalla prefazione a G. Anfuso, Roma Moderna e contemporanea dal cielo, Edizioni Ponte Sisto, 2015)