

Newsletter della Fondazione Claudio Sabattini | Presidente: Gianni Rinaldini | Direttore: Francesco Garibaldo
Via Marconi 69, 40122 Bologna | www.fondazionesabattini.it | info@fondazionesabattini.it
Per finanziare le attività della Fondazione: IBAN: IT46 L031 2702 4040 0000 0000 470
Grafica e impaginazione: Meta Edizioni - www.edizionimeta.it



Santovito Vincenzo

In questo numero

Sul secondo numero di CS.Info continua la nostra analisi della crisi delle socialdemocrazie europee con un articolo di Borioni sulla socialdemocrazia nordica e due approfondimenti della precedente analisi della Germania, uno di Däubler, sugli aspetti socio-lavoristici, ed uno di Gaddi – Garbellini sui rapporti industriali tra Italia e Germania. La sezione internazionale si occupa della situazione cilena e portoghese. Sulle vicende sindacali vi sono quattro articoli di approfondimento sull'attacco al sindacato in Inghilterra, in Francia, in India e su scala europea. Sulle iniziative sindacali di contrasto alla fase in corso vi sono tre articoli che riguardano la realtà italiana, Mirafiori e Bologna. Infine viene svolta un'analisi critica del recente progetto CGIL sui diritti dei lavoratori.



Definizioni e mutazioni dei sistemi socio-politici nordici

di Paolo Borioni *

Quando era ancora pienamente un esponente della scuola della "power mobilisation" di Walter Korpi, G. Esping-Andersen descrisse così il meccanismo di sviluppo fondamentale dei modelli socio-politici nordici: "la 'cittadinanza politica' deve precedere la 'cittadinanza sociale' e queste sono a loro volta indispensabili per il terzo stadio della 'cittadinanza economica'". I lavoratori devono essere emancipati dalla insicurezza sociale prima di potere partecipare efficacemente alla democrazia economica". In questa affermazione sono presenti sia alcuni tornanti storici essenziali, sia alcuni tratti di quelli che un altro importante studioso nordico, Pauli Kettunen, ha chiamato i "circoli virtuosi" dei sistemi nordici: "La prima idea fu quella della parità tra i soggetti collettivi del mercato del lavoro, organizzati in modo simmetrico ai vari livelli della società nazionale. Si suppose che sindacati forti avrebbero consentito di estendere la democrazia in un duplice senso, sia come movimento popolare sia come uno dei due soggetti stipulanti accordi paritari sul mercato del lavoro. La seconda idea fu quella di un circolo virtuoso tra efficacia, solidarietà e eguaglianza".

Intanto un chiarimento immediato, che attiene alla storia del welfare come alla più ampia storia socio-economica nordica: esiste un nesso fra "parity" (cioè di potere fra protagonisti e classi fondamentali in campo) e welfare. Infatti, quest'ultimo nelle due visioni appena esposte diviene un momento fondamentale della risorsa di potere, poiché riequilibra in modo considerevole la condizione di mercificazione in cui in una società capitalistica versa sia il singolo lavoratore, sia il soggetto lavoro nella sua ampiezza. Il welfare agisce in questo senso in vari momenti e nelle sue varie forme, come vedremo: sia sul livello organizzativo (forza dei sindacati e dei loro iscritti grazie al modello Ghent), sia su quello socio-economico (presenza percentuale del consumo e dell'impiego pubblico) sia su quello economico-strutturale (condizionamento del regime di investimento ed innovazione). Alla fine del percorso (di quelli che per Kettunen sono "circoli virtuosi", e che potremmo chiamare "egemonia") vediamo che Esping-Andersen pone la democrazia economica, cioè il potere del lavoro sui mezzi e sui modi dell'investimento. Si tratta di nessi storico-concettuali e di questioni emerse in totale concretezza negli anni 1970: i "Fondi dei salariati" (volgarmente conosciuti da noi come "Piano Meidner") in Svezia e la Økonomisk Demokrati in Danimarca (con loro corrispettivi anche norvegesi). Lo sbocco di democrazia economica aveva delle proprie razionalità strutturali, oltre che sociali e democratiche, e poteva essere indicato come ulteriore "circolo virtuoso", rimasto però incompiuto. Anzi, il circolo virtuoso fra parità ed efficienza ha imboccato altre strade, quelle non disprezzabili della "competizione alta" nella globalizzazione (anni 1990). La finalità di questo saggio sarà quella duplice di indicare:

a) cosa rivela a noi (noi studiosi scandinavisti, noi studiosi non nordici, e noi studiosi del movimento operaio europeo, specie italiani) la comparazione con la vicenda storica e i caratteri dei modelli nordici (per esempio rispetto al rapporto fra partiti, politica, modello di sviluppo, schieramento sindacale-politico di sinistra);

b) cosa comporta, in termini di "circoli virtuosi" (cioè di egemonia) il fatto che diversi elementi di parità siano oggi intaccati e che quindi la "parità" fra capitale e lavoro soffra arretramenti cospicui anche nei paesi nordici.

Costruzione e circostanze della parità

Da queste prime definizioni storico-concettuali emerge che l'acquisizione e l'esercizio dei pieni diritti politici (suffragio universale acquisito intorno alla prima guerra mondiale) si realizza mentre è già molto avanzata, organizzativamente, socialmente e ideologicamente, l'idea di bilanciare il dislivello di potere fra capitale e lavoro nel mercato della manodopera e della produzione. È come se la piena potestà elettorale trovi già pronti (dalla seconda metà del XIX secolo) strumenti di nazionalizzazione delle masse e di mobilitazione democratica forti (in principio soprattutto religiosi e rurali), detti "movimenti popolari", fra cui quello dei lavoratori diviene velocemente il maggiore protagonista. È come se, quindi, si fosse instaurata in maniera più immediata che altrove l'interazione fra potere sociale e potere politico del lavoro, il che ha reso più accessibile un compromesso relativamente avanzato, precoce e stabile con il capitalismo. Di tale compromesso vanno specificate due caratteristiche: la prima è strutturale, la seconda è ideologica.

Quella strutturale si evince anch'essa dal concetto di circolo virtuoso esposto da Kettunen: la parità capitale-lavoro conduce a sostenere strategie di investimento intenso e relativamente innovativo o, nel caso che queste strategie fossero già presenti (come il nesso virtuoso fra produzione agraria e biochimica avanzata in Danimarca³), ne sottolinea la preferibilità rispetto alla tentazione facile dello sfruttamento intenso della manodopera.

Quella ideologica attiene alla forma del compromesso e della dialettica fra le classi. Il compromesso nordico è sempre un compromesso fra distinti, la natura consensuale delle società nordiche viene a questo proposito molto esagerata (e dunque distorta). E qui si torna a quanto appena detto riguardo al fatto che le istituzioni della organizzazione operaia sono già pronte al momento del compromesso, con due conseguenze: da un lato la distinzione non viene mai meno, dall'altro, proprio per questo, essa ha meno necessità di essere evidenziata e sovrarappresentata sul piano dell'ideologia (e c'è dunque meno bisogno di un partito custode della stessa a cui affidare, come in altri paesi, una superiorità di conduzione). Infatti, la distinzione avviene efficacemente già sul piano della prassi, piano sul quale a) si determina la parità capitale-lavoro, b) si facilita un'altra parità: quella fra movimento sindacale e partito.

Ma torniamo per ora al primo di questi piani. Il concetto di parità capitale-lavoro, secondo un'ottica nordica, è stato spiegato da Kettunen, tra i maggiori storici della società nordica recente⁴. Egli nota che la Carta costituzionale europea del 2004 (e in generale la concezione europeistica delle relazioni fra lavoratori, sindacati e capitale) tende a parlare di "social partners", secondo una visione di comuni interessi "naturali" che palesemente non è contemplata nella cultura nordica. Quest'ultima concepisce dei "labour market par-

ties", cioè parterne in danese, parterna in svedese. Anche il discorso del Human Resource Management, di estrazione più anglosassone, propone un'idea di gestione delle risorse di lavoro che, per quanto si ritenga illuminata, assume che il parametro del bene comune competa sostanzialmente a chi guida il capitale che possiede l'impresa. Ciò avviene appunto in una situazione (anglosassone e/o nordamericana, per fare solo un esempio) in cui invece il punto di sbocco della dialettica avviene prima (o senza) che la parte più debole (quella che vende lavoro) possa colmare la disparità con quella forte (quella che possiede il capitale). Questo nato dallo Human Resources configura così un movimento consensuale diseguale, non un compromesso nella parità, che avviene al meglio se essa nasce dalla realtà dei rapporti sul mercato del lavoro, e non prevalentemente dalla produzione ideologica partitico-intellettuale (che peraltro avviene anche nel socialismo nordico).

Il compromesso nordico non esclude il conflitto, che infatti esplose regolarmente, pure se ogni atto del negoziato e dello sciopero sono regolati più che altrove (più che in Italia)⁵. Il compromesso, insomma, si nutre di quella parità costruita organizzativamente dal movimento operaio e popolare come protagonista, nel XX secolo, dei movimenti popolari "democratizzanti" (pur se non sempre necessariamente progressivi) del XIX secolo⁶. Esso si alimenta del fatto che, come accennato poco sopra, l'acquisizione dei pieni diritti politici trova già molto sviluppato il tessuto organizzativo del lavoro a premessa di quelli sociali (e per questo anche si instaura un rapporto equilibrato fra ala sindacale e ala partitica del movimento operaio). Così, i diritti sociali impattano su quelli politici in modo relativamente precoce. Insomma, il compromesso non arriva prima che il soggetto rappresentativo del lavoro abbia costruito i termini di sostegno e di forza del proprio punto di vista. Ciò è confermato in due occasioni: la risoluzione della crisi degli anni 1930 e la differenza fra "società della conoscenza" in area nordica ed in area anglosassone. Ne parleremo meglio in appositi paragrafi.

Strategie organizzative, programmatic beliefs e cultura politica

Per realizzare ciò che chiameremmo un "compromesso nella distinzione", di tipo paritario, nonché il particolare schieramento del movimento operaio sindacale rispetto a quello politico, va assolutamente valutata la risorsa organizzativa assunta dal sistema assicurativo Ghent (casce assicurative gestite dai sindacati operai e poi sempre più cofinanziate dallo Stato⁷). Le motivazioni egemoniche di ciò (quelle che cioè allargano e includono altri attori in questa soluzione del movimento operaio) sono puntualizzate da Edling come segue: "Fu estremamente difficile distinguere tra forme di inattività involontarie dovute alla mancanza di lavoro e forme volontarie. L'assicurazione volontaria offrì una via di uscita da questo imbarazzo. I lavoratori stessi dovevano sostenere il peso maggiore; se i contributi dovevano finanziare l'assicurazione sarebbe stato nel loro interesse vagliare attentamente tutti i ri-

chiedenti. Questo divenne l'argomento chiave del sistema di Ghent in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia⁸. Anche qui è opportuno sottolineare la relazione fra soluzione organizzativa e istituzionale e natura strutturale socio-economica nordica: per molte delle stesse ragioni appena esposte da Edling (efficienza e sostenibilità delle casse sindacali) il sistema Ghent preme per alti tassi di occupazione (i più alti del mondo, con orari tra i più bassi) e salari relativamente elevati. Esso è anche uno strumento adatto a soluzioni di mobilità del lavoro che tratteremo più sotto: sia in epoca altamente fordista (il "vangelo della mobilità" svedese: anni 1950-1960) sia in epoca di "economia della conoscenza" e flexicurity danese (anni 1990). Per chiudere il cerchio logico: tali soluzioni sono inevitabili quando è ingente l'investimento in innovazione, da cui anche le elevate spese in politiche attive del lavoro. La mobilità ovviamente non è necessariamente una circostanza idilliaca, e può suscitare (ha certamente suscitato e suscita) malcontento. Visto questo dato di reale complessità, tuttavia, a maggior ragione la sua accettabilità sociale è tanto maggiore quanto è più certo che la mobilità avviene verso l'alto per la gran parte dei soggetti coinvolti. Il che pone problemi rispetto al presente: la mobilità del lavoro nordica è ancora abbastanza ascendente (in termini di salario, di aspettative, di politiche attive) da essere sostenuta da maggioranze e credenze egemoniche? Anche su ciò torneremo più sotto. È ora piuttosto il momento di dedicarsi alla relazione fra risorsa organizzativa sindacale e cultura-politico organizzativa della sinistra, ovvero del complesso socialdemocrazia/partito-sindacato/classe/organizzazioni di area.

Adottiamo dunque il punto di vista della parità acquisita mediante il sistema Ghent⁹.

In oltre un secolo di storia del movimento operaio tale parità deriva dal fatto che il welfare auto-organizzato e specificatamente finalizzato ad assicurare il reddito in caso di disoccupazione, costituisce anche incentivo alla sindacalizzazione, cosa che sistemi davvero universalistici possono, al contrario, al limite perfino disincentivare¹⁰. Ciò, anche per motivi di impatto economico-strutturale fondamentali di cui tratteremo più sotto, costruisce una cultura della classe edificata nella distinzione-parità piuttosto che nei due estremi opposti e alternativi: quello dell'integrazione irenica e/o corporativistica e quello del mero antagonismo conflittuale. Una nettissima conflittualità fu tipica dei paesi nordici prima della maturazione, anticipata dai danesi del sistema Ghent (che in Svezia avviene solo negli anni 1930¹¹). La conflittualità è notoriamente presente anche in Paesi diversi strutturalmente e politicamente, come Francia e Italia, ma qui acquista un senso più centrale e a tratti quasi esclusivo. Non a caso, proprio con il nostro paese P. H. Jensen, ricostruendo la nascita del sistema Ghent danese, compie una comparazione storica¹². Il motivo per cui in Italia la Cgil e specie le Camere del Lavoro non adottarono il sistema Ghent al principio del XX secolo fu soprattutto di carattere socio-economico e strutturale: erano troppo bassi i salari, e solo al di sopra di una certa soglia salariale media divengono massicciamente accessibili le casse di categoria. Occorre che le categorie capaci di compiere tale sforzo organizzativo ed assicurativo siano relativamente estese per potere sufficientemente ripartire il rischio. Ora, nel 1906, alla vigilia della ufficiale istituzione del sistema Ghent (1907) le casse professionali in Danimarca erano già in grado di associare una porzione accettabile (il 4,5% della forza lavoro totale e il 32% di quella organizzata in sindacati pur senza an-

cora particolari accordi di sostegno da parte dello Stato, che sarebbero entrati appunto in vigore nel 1907). In Italia i numeri corrispettivi erano soltanto dello 0,6 e del 10%. Ciò spiega peraltro perché il movimento sindacale italiano, che proprio nel 1906 si sarebbe organizzato nella Cgil, fosse strutturato anche in Camere del Lavoro orizzontali, oltre che in federazioni verticali professionalmente ben più omogenee. Le Camere del Lavoro, secondo Procacci¹³, miravano a organizzare ogni tipo di lavoratori, spesso avventizi della terra o dell'edilizia con bassa qualifica e paga, per potere avviare in questo modo ad una presenza su base locale e provinciale che le singole categorie avrebbero solo in parte potuto garantire. Com'è ovvio, esistono anche ragioni non strutturali: si intendeva in tal modo raccogliere anche le ispirazioni politiche più diverse, maggiormente presenti proprio nelle categorie di piccolo artigianato e bracciantato, tra cui quelle del ribellismo risorgimentale, francesizzante e anarchico restio alla scuola del socialismo maturo. Un bilanciamento ai problemi socio-strutturali fu che la "massa critica" della presenza sindacale, come spiega opportunamente sempre Procacci, si ottenne anche convogliando nel sindacato culture politiche declinanti, ancorché numericamente rilevanti in Italia e Francia. Tuttavia, ciò determinò organizzativamente e ideologicamente la distanza del welfare e del sindacato italiano dal sistema Ghent: i primi congressi della Cgil videro infatti specie le Camere del Lavoro fieramente avverse a questo modello, poiché si riteneva fosse negativo "istituzionalizzare" il sindacato. Le federazioni verticali omogenee e i settori riformisti del movimento operaio e socialista la pensavano perlopiù diversamente, ma non poterono imporsi. A ciò si aggiunse anche il sindacalismo cattolico (la Cisl), che negli anni del primo dopoguerra fu incline invece a soluzioni "corporative" tripartite in cui Stato, padronato e lavoratori contribuivano in parti uguali. Si mostra così anche bene dove si collochi e come sia definibile l'organizzazione sindacale nordica in sede comparativa. Il corporativismo, la integrazione "della classe" in un'indistinta "cooperazione sociale", è espresso dal sindacalismo cattolico. Il sindacalismo radicale e anarco-sindacalista invece concepisce il sindacato come antagonismo conflittuale, pregiudizialmente opposto ad un radicamento istituzionalizzato. Il sindacato già abbondantemente socialdemocratico nordico che con il modello Ghent comincia a costruirsi in Danimarca, invece, ricerca la istituzionalizzazione come metodo di radicamento e forza (reciprocamente del singolo lavoratore e del sindacato nel suo insieme), ma proprio per questa via persegue la distinzione verso le forze del capitale con cui negozia. Poi su questa base esso mira ad operare nella parità con il capitalismo, nonché nella più accentuata autonomia negoziale delle parti.

Ma la forza così acquisita determina anche una risorsa di parità nei confronti dell'altra istituzione fondamentale del movimento operaio: il partito. Nel socialismo nordico non si determina la supremazia del partito come guida e custode ideologico della linea (come nel caso della socialdemocrazia tedesca fino al nazismo), né si determina il frazionamento politico del sindacato, che, assieme ad un concetto di partito come terminale essenziale (cinghia di trasmissione), ha a lungo determinato anche in Italia la prevalenza dell'organizzazione partitica su quella sindacale (e in genere sul tessuto associativo definito opportunamente "collaterale"). Al contempo, però, non si verifica nei paesi nordici nemmeno l'accorgimento laburista britannico, in cui il partito è (al-

meno storicamente, ma anche attualmente) in parte rilevante il terminale politico del sindacato (o almeno di quelli affiliati)¹⁴. Da questo punto di vista, anzi, si può notare che, almeno nel caso svedese, sia stata la socialdemocrazia ad agire, oltre un secolo fa, affinché il sindacato convergesse in una confederazione unitaria.

Il rapporto fra sindacato e partito nella tradizione del movimento operaio nordico è quindi in sostanza paritario, il che ha ovviamente almeno i seguenti presupposti: a) il sindacato che incrocia il partito organizzativamente in modo sistematico (le organizzazioni locali svedesi dette "comuni operaie" ad esempio); b) i centri studi comuni sindacato-partito, come nel caso dell'importante Arbejderbevægelsens Erhvervsråd in Danimarca; c) La tradizione di gruppi di studio comuni ad altissimo livello, come quelli che a più riprese elaborarono le soluzioni alla base dei "Fondi dei salariati" (impropriamente conosciuti da noi come "Piano Meidner"). Sopra a tutto ciò c'è la aperta prassi di finanziamento del sindacato alla Socialdemocrazia (e non solo), ancora in gran parte in vigore nonostante molte condizioni di premessa e di conseguenza siano mutate. Senza entrare in dettagli e testimonianze che (superando imbarazzi) sarebbe interessante raccogliere, in Italia risulta sia piuttosto avvenuta la prassi inversa. E qui occorre indicare due aspetti importanti: nei paesi nordici (come nel Regno Unito) la vicinanza "della classe" ai partiti, o di determinate classi a determinati partiti non viene occultata, anzi è parte esplicita del sistema politico. Ciò sebbene la Socialdemocrazia sia, o sia lungamente stato, partito non "di classe" ma bensì "della classe", e però ovviamente multi-classe. La natura di rappresentante del lavoro dipendente e salariato, tuttavia, è rimasta centrale nella sua natura¹⁵. Il secondo aspetto è quello della unitarietà delle organizzazioni LO, in cui diverse ispirazioni, anche comuniste o "socialiste di sinistra" hanno operato, ma in cui tuttora (per quanto con crescente difficoltà) prevale quella socialdemocratica.

Diverse sono state le esperienze tedesca e italiana. Nella prima, secondo Sheri Berman, a lungo la socialdemocrazia si è concepita come custode dell'ideologia da parte dei leader-teorici come Kautsky e Hilferding (non a caso eredi diretti di Marx designati da Engels). Costoro, pur nella loro indubbia statura, tuttavia non hanno saputo, in tornanti decisivi come quelli appena antecedenti l'ascesa nazista, rompere i limiti teorici che impedivano loro quella capacità di proposta capace di raccogliere stabilmente consenso e poi di risolvere la crisi post-bellica. Al contrario, si può dire che in Svezia e Danimarca le politiche espansive caratterizzeranno gli anni 1930 (come periodo seminale della socialdemocrazia egemone quale l'avremmo poi conosciuta in seguito) a partire da riflessioni piuttosto autonome anche dalle teorie di Keynes, cosa a cui non fu certo estranea la compenetrazione paritaria fra sindacato e partito. A questo, come indica sempre la Berman, si dovette la presenza di dirigenti politici non prevalentemente, o non solamente, "ideologi" (ovvero nel SAP svedese non esisteva nei maggiori dirigenti un "distinzione necessaria tra gli sforzi quotidiani del partito e i suoi obiettivi a lungo termine") ma dediti a tradurre il ruolo storico, organizzativo e partecipativo del complesso partito-sindacato in qualcosa di più utilizzabile, i "programmatic beliefs", credenze programmatiche (non certo puro pragmatismo) in cui la visione ideologica del mondo agiva in proposte attuabili¹⁶. Al contrario, i maggiori dirigenti della grande stagione egemonizzante degli anni 1930 (Branting, Wigforss, Karleby, Möller) erano "partecipanti at-

tivi del dibattito teorico, ed anche figure chiave della gerarchia del partito". Questa è senza dubbio una condizione necessaria, o molto facilitante, di un interscambio paritario con gli altri settori del movimento operaio, senza supremazie ideologicamente fondate, e mantenendo così più facilmente un rapporto equilibrato e reciprocamente fecondo fra partito e sua base. Tanto maggiore è questo equilibrio, tanto più completa è la costruzione di quella primacy of politics (il riferimento storiografico è ancora S. Berman)¹⁷ per cui alcuni obiettivi perseguiti mediante "utopie provvisorie"¹⁸ possono porsi immediatamente di fronte al mercato e al capitalismo limitandone, direzionandone e disciplinandone le funzioni¹⁹. Ciò che avviene è che proprio così, più ancora che concependola e custodendola in un luogo partitico particolare, si realizza un'egemonia della riforma aperta del capitalismo. Il socialismo nordico ha probabilmente realizzato la più corretta ed equilibrata relazione fra sindacato e partito: una parità fra i soggetti del movimento operaio, propedeutica a quella fra capitale e lavoro. Al contrario, tale parità è stata scarsa nella SPD weimariana e precedente, anche se successivamente si è verificata maggiormente per tre ragioni: a) la fine della Spd come custode delle corrette interpretazioni più che delle soluzioni (ideologie versus programmatic beliefs), b) il ruolo di grandi fondazioni di area molto ricche e proiettate nel mondo (la fondazione Ebert), c) la forza che al sindacato e al suo sapere proviene dalla sempre più estesa Mitbestimmung, veicolata anche qui da importantissime fondazioni di studi applicate anche alle politiche, come la fondazione Böckler. Nel rapporto fra Labour e Trade Unions il rapporto è stato lungamente addirittura di supremazia inversa, con queste ultime a dettare la linea sul partito in modo che non si verificava in alcuna esperienza del continente. Attualmente le cose paiono potere mutare in meglio con le recenti riforme delle condizioni partecipative dei sindacati, e sul fronte opposto con il superamento del blairismo, che in sostanza non concepisce più alcun tipo di primato riformatore della democrazia sul capitalismo, e quindi non ha ragione di utilizzare alcun concetto di parità, né fra lavoro e capitale né, conseguentemente, fra partito e unions.

Nel caso italiano (e anche in gran parte francese, ma si tratta qui di un'altra storia) non sono stati abbastanza attivi i presupposti appena descritti della parità sindacato-partito, o partito-fondazioni di riferimento. Queste ultime sono segmentate, personalizzate e quindi poco percettibili, e mantenute distanti dai programmatic beliefs e dalle politiche.

Tronti in un suo saggio di alcuni decenni fa poneva la questione della sfera politica nel caso italiano in modo che ci pare fruttuoso anche oggi²⁰. Due i punti utili da sottolineare: la prevalenza del politico/partitico sul sindacale nella rifondazione della nostra democrazia e la "giusta distanza" che il partito deve tenere rispetto al movimento sindacale: né troppo avanti (avanguardia sulla base della custodia "ideologica") né troppo indietro o distante (impero spontaneo del sociale in forma sindacale). In Italia, rileva Tronti, non c'è un "continuum sindacale fra prima e dopo il fascismo", e viene così a mancare "...una tradizione non soltanto nostra. La nascita di forme varie, di esperienze diverse di sindacato storicamente precedeva e orientava la nascita del partito. Ora accade il contrario. Rinasciono prima i partiti. E danno mano alla rinascita sindacale. E' un tratto che inciderà nel profondo dentro la storia del sindacato in questo trentennio", un fatto inevitabile

nella specifica epoca italiana in cui il sindacato post-fascista poteva rinascere soltanto dall'iniziativa dei partiti. Solo che peraltro questa iniziativa unitaria, quella del patto di Roma si frantumava, e la dipendenza dei sindacati da questo momento partitico ri-generativo diviene eccessiva e si complica. Possono essere indicati due momenti in cui la direzione della politica dei partiti finisce per innestarsi sul momento ri-generativo rendendosi molto (eccessivamente?) pesante e permanente rispetto ad altri modelli: Tronti per esempio trova che uno sia la visione togliattiana ("...l'impressione è che nella strategia togliattiana del partito nuovo la parte probabilmente più vecchia fosse quella che riguardava il rapporto, fra partito e sindacato")²¹. Un altro, per quanto di enorme importanza diretta e indiretta nella riforma italiana del capitalismo, è stata la programmazione, momento in cui il governo ha voluto reagire ad una stagione prolungata in cui "... la Confindustria metteva becco direttamente negli affari di stato" in una logica di "comitato d'affari della borghesia". Si trattava di una "confusione di ruolo tra sistema politico e sviluppo economico". Nella programmazione però il polo politico "...si è comportato come un gruppo minoritario di fronte alle masse" con molti piani ma con scarsa capacità di orientamento²². In buona sostanza, l'Italia e il suo momento politico mediante l'industria di Stato e la programmazione cercavano di colmare i ritardi di sviluppo con la risorsa più immediata per la sua cultura e più legittimata dal modo appunto "politico-partitico" in cui solo 20 anni prima si era restaurata la democrazia: la politica democratica. La programmazione era il mezzo italiano per riequilibrare (in fretta, e con un certo eccesso di costruttivismo, per quanto benedetto considerati i tempi di allora e ancora di più gli attuali) il difetto di condizionamento "dal basso" di una parità del lavoro sia nei confronti del capitale sia in quelli del partito politico di riferimento. Un mezzo, quest'ultimo, a cui la politica italiana non riuscì a lavorare per ragioni che sono insieme socio-economico-strutturali e ideologiche.

La reazione verrà, con la stagione dell'unità sindacale, che pose la propria riscossa (forse inevitabilmente) nell'autonomia piuttosto che nella parità. Un percorso forse propedeutico alla parità, che però non si è realizzato pienamente né come l'una né come l'altra. Peraltro, non mancarono tentazioni eccessive di riscossa: la tentazione neo-sindacalista/pan-sindacalista, ovvero "lotta politica fuori dal sistema politico", una "illusione". D'altra parte, ogni struttura sindacale confederale di massa può correre questo rischio (è capitato anche a quelle nordiche). Il punto è che il superamento dei momenti a questo proposito più contraddittori è più difficoltoso, e più aspro (con reazioni come sappiamo eccessivamente spontaneiste e movimentiste) quando la struttura sindacale organizzata è congenitamente soggetta alla sfera del politico-partitico piuttosto che paritariamente collegata con essa. Quando esiste consolidatamente tale tipo di parità avviene poi meglio quanto Tronti auspica, ovvero: "...l'organizzazione, due passi avanti rispetto al movimento ed è fuori tiro, un passo indietro ed è fuori gioco, la misura giusta è appena un passo in anticipo, in modo che i due piedi del movimento operaio siano sempre in cammino, senza distanziarsi mai"²³.

Ciò, in specifiche situazioni storiche, si è manifestato chiaramente con il rifiuto movimentista del partito e perfino del sindacato, mediante un attivismo "dentro la fabbrica" che tentava di ricollocare al suo interno la forza operaia, cioè di ricostruire nella fabbrica quella parità capitale-lavoro non ancora presente nel sistema e nella cul-

tura politica come priorità. L'ipotesi qui è che si sia anche trattato di lasciare esplodere l'azione operaia in considerazione del fatto che l'esperienza non permetteva di contare su un accumulo di parità (di nuovo: sia verso il capitale sia verso l'istanza politico-partitica) tale da costituire un'alternativa all'operaismo, sovente estremo, nella propria proclamazione di autosufficienza. Alcuni esempi.

Pio Galli in una conferenza della FLM con le rappresentanze dei consigli di fabbrica anticipa nella relazione quella che evidentemente è un'esperienza diffusa e non popolare fra i delegati. Egli esplicita che "...l'elezione dei delegati non è stato un fatto esclusivo del sindacato, poiché nella stessa hanno interferito forze politiche e partiti per favorire l'elezione di loro rappresentanti nel tentativo di stabilire, per questa strada, la loro presenza in fabbrica"²⁴, ovvero un'estensione della sfera partitica anche nel momento costitutivo primario della istanza operaia di base.

Pare inoltre utile anche, nelle lotte dei Cub Pirelli del 1969, segnalare il disconoscimento di ogni superiorità alle presenze partitiche in fabbrica, cosiccome l'adozione del "rallentamento produttivo", ovvero di lotte "estreme" nel loro essere "nella fabbrica" come momento di forza reale (o di riequilibrio: sia verso l'esterno politico, sia verso il capitale interno al luogo di lavoro)²⁵. Del resto, tutto ciò avveniva anche in seguito al fatto che le Sezioni sindacali aziendali (ma anche i Comitati Tecnici Paritetici) si opponevano ad una propria trasformazione in strumenti di partecipazione, o meglio da "strumento di contrattazione a livello aziendale a strumento di partecipazione dei lavoratori alla vita e alle scelte del sindacato"²⁶. Qualcosa di simile mostra la lotta contro la graduazione delle qualifiche (passaggi in massa alle categorie operaie superiori, o rifiuto totale delle stesse per una qualifica unica), o quella analoga della rivendicazione addirittura degli aumenti salariali inversamente proporzionali alle qualifiche. Secondo Rayneri, peraltro, anche la centralità della lotta di fabbrica "spontanea" salariale è spia di qualcosa d'altro. Si tende cioè ad: "esprimere in termini salariali anche altre rivendicazioni legate ad aspetti normativi della loro condizione di lavoro". Come aspetto comparativo fra forma politico-sindacale italiana e nordica, possiamo individuare alcuni spunti interessanti/ipotesi di lavoro: la contestazione delle qualifiche sembra essere propria di un contesto italiano in cui il salario e il sistema di parità complessivo (a partire dalla organizzazione esterna alla fabbrica, ma poi con effetto concreto dentro di essa) sono relativamente arretrati, ma soprattutto non divengono, al di là di qualche slogan, l'architrave della critica del capitalismo e della sua riforma. Da questo punto di vista, è comprensibile la critica a pratiche di autosufficienza operaia ed egualitarismo, soprattutto quando ciò concerne un'incultura dell'obbiettivo fondamentale, ovvero dell'impatto del complesso sindacato-partito sul funzionamento strutturale della produzione italiana (strategie di investimento, di innovazione, di competizione nella divisione internazionale del lavoro). Tuttavia proprio la comparazione con la riforma nordica del capitalismo ci rivela che è partendo da una fedeltà di lungo termine dell'egualianza, e dall'elevamento prioritario dei bassi salari, che si è determinato il meglio dell'egemonia socialdemocratico-sindacale. Lo vedremo meglio fra poco.

La forma italiana di critica e riforma del capitalismo è invece per vari motivi legata a un intervento pubblico diretto a creare le avanguardie produttive, innovative, e anche spesso le forme progressive di relazioni industriali (relazioni sin-



dacali Intersind, protocollo Iri ecc.)²⁸. Per questa via, resa necessaria dall'identità italiana di paese industriale ritardatario che intende però bruciare (in gran parte con successo) le tappe dello sviluppo, si conferma tuttavia il dato di riforma economica che accentua, nel primato della politica, il momento partitico-politico su quello sindacale. Accanto a ciò, necessariamente, la riforma del capitalismo non è, quanto quella nordica, qualcosa che sale inequivocamente dalla proposizione di una forza operaia e sindacale che rifiuta la competitività mediante l'intensità dello sfruttamento, ma è piuttosto uno sviluppo che (senza dubbio) sale fortemente, ma per segmenti, a volte per isole, attorno a cui permangono invece zone di precariato e di competitività "bassa". Da questo complesso di situazioni e ragioni, come ben posto in evidenza da Massimo Paci già oltre 30 anni fa²⁹, deriva più una composizione socio-economica complessa fra settori centrali e marginali, formali ed informali, mentre solo con comparativa debolezza e contraddittorietà discende una parità stabile e coerente fra capitale e lavoro. Al contrario, è difficile poi che si determini anche un ingrediente necessario affinché ciò cambi, ovvero una visione contenente "credenze programmatiche" costruite intorno a eguaglianza e parità.

Un esempio significativo: società della conoscenza e riforma critica del capitalismo

In un agile ma completo volume di alcuni anni fa su socialdemocrazia e società della conoscenza la studiosa di Science Po Jenny Andersson comparava l'approccio di New Labour blairiano e socialdemocrazia svedese ai problemi interconnessi di innovazione e riforma sociale³⁰. Con "società della conoscenza" si indica spesso, almeno nella versione più "nuovista", un mutamento sociale in cui il sapere, specie quello traducibile in capacità professionali, prende il posto della divisione fra capitale e lavoro come discrimine centrale. Oggi insomma la divisione basilare non sarebbe più fra chi possiede il capitale e chi non lo possiede, ma fra chi possiede la conoscenza e chi non la possiede: costruendo conoscenza e distribuendola si offrirebbe in sostanza a tutti il capitale, l'unico oggi davvero decisivo. Si tratta di un approccio presente in generale nella socialdemocrazia europea attuale, anche nordica, benché la sua versione più netta, che per inciso l'autrice sottopone a critica, si trovi nel New Labour blairiano e in coloro che da esso sono maggiormente ispirati. Ora, ciò che interessa questo scritto sono le differenze fra una socialdemocrazia svedese di certo anche essa influenzata dai tempi attuali (per esempio l'acquiescenza verso la finanziarizzazione e la privatizzazione di un sistema scolastico educativo in cui è consentito anche fare profitti) e il New Labour. Il mutamento che investe la socialdemocrazia svedese, e proveniente anche dalla discussione sulla società della conoscenza, si rispecchia nel mutamento che, nel programma fondamentale della socialdemocrazia svedese, riguarda il concetto di divisione in classi: ormai ne esistevano non più due fondamentali, ma tre, ovvero una che possedeva sia il capitale finanziario sia quello di conoscenza, una che possedeva conoscenza ma non capitale, ed infine una terza, esclusa sia dalla conoscenza sia dal capitale³¹. Ovvero, secondo un programma che evidentemente rimane socialista, la società della conoscenza non è, come per il New Labour blairiano, solo fonte di nuove opportunità, ma anche di nuovi conflitti. Il mercato, anche nella revisione del 2001, non è, come per il New Labour, un valore liberatorio purché a tutti sia distribuita la conoscenza, bensì un semplice (ed efficace) metodo

neutro di scambio e allocazione delle risorse. Esso va intanto distinto dal capitalismo, che per quanto efficace non è comunque neutro come il mercato, poiché rimane un metodo di sfruttamento nell'interesse del capitale stesso. Inoltre, il mercato non deve mai prendere il sopravvento poiché "alle norme di mercato non deve mai essere consentito di determinare il valore degli esseri umani o di plasmare la vita culturale e sociale"³². Nel testo (e nell'analisi che ne opera la Andersson) rimane chiaramente una nozione di conflitto anche nella società della conoscenza, e le opportunità, che secondo il New Labour provengono immediatamente dalla affermata esistenza di questa nuova società (elidendo i conflitti), invece secondo il programma 2001 del SAP sono qualcosa che "risiede nei rischi e nei conflitti che la nuova economia crea. Il cambiamento non è un processo determinato economicamente ma dalle reazioni sociali che esso stesso mette in moto"³³.

Quello presente nel concetto di classe del programma fondamentale svedese è dunque un mutamento anche profondo di concezione della società e dei suoi conflitti, ma si inserisce in una continuità di lungo periodo in cui la vera opportunità per chi non ha il capitale (ovvero sia per chi ha già acquisito la conoscenza ma non ha il capitale, e sia per chi non ha ancora nemmeno la conoscenza) vanno create condizionando il capitale, ovvero costruendo sistematicamente le istituzioni per la formazione e distribuzione delle conoscenze (il tradizionale primato delle società nordiche nelle politiche attive del lavoro) e poi nella "domanda effettiva" di tali conoscenze (alti investimenti in R&D). Al contempo, dopo il secondo intervallo di governo "borghese" dal 1932, nel 1994 in Svezia il ritorno della Socialdemocrazia conduce anche ad intrecciare lotta alla disoccupazione, fortissimo investimento in politiche attive, formazione continua e re-innalzamento (all'80%) del tasso di sostituzione delle assicurazioni sindacali "Ghent". Tale ultima misura, peraltro, è definita un "investimento produttivo" in favore del capitale umano e per prevenirne lo spreco³⁴.

Questa identificazione fra strumenti della parità (finalizzati al confronto critico con il capitalismo e per il condizionamento del mercato: quello del lavoro, innanzitutto, e della produzione, ma anche in generale) e della conoscenza diffusa è tipico di una continuità storica con il cosiddetto sistema Rehn-Meidner.

In sostanza, questo sistema di politiche salariali potenziava il potere contrattuale delle categorie operaie più modeste per innalzarne comparativamente il salario e costringere l'investimento capitalistico a investire in maggiore valore aggiunto da conoscenza per sopravvivere. Come ha notato Carl Marklund, mentre inizialmente il modello nordico e svedese era descritto come una Middle Way conciliatoria, esso era invece, per quanto ispirata ai concetti non teleologici di "principled pragmatism" e "utopia provvisoria", una deliberata strategia dell'eguaglianza con radici e proiezioni di lungo periodo. Di questa, il "sistema Rehn-Meidner" costituiva il segmento sindacale a potente impatto strutturale e non solo ideologico-morale³⁵. In questa "politica salariale solidale" se la forza del sindacato poteva convincere le categorie e i settori più forti a mitigare le proprie richieste (partendo da livelli elevati di retribuzione ma accettando di non esigere il massimo del potenziale) si poteva poi spingere per maggiori salari nelle categorie e nei settori meno forti in quanto a produttività e valore aggiunto. Ciò permetteva di non innescare l'inflazione da domanda e da salari, e inoltre fungeva da stimolo

per i settori meno competitivi dell'economia. Infatti, mentre l'equilibrio (a retribuzioni già alte) nelle richieste salariali nei settori più forti permetteva alle aziende ad alto valore aggiunto di investire e di rimanere disciplinatamente all'interno del perimetro qui delineato, la più accentuata spinta rivendicativa nei settori "deboli" poneva le aziende di quei comparti di fronte a una scelta evidente: investire maggiormente in innovazione e valore aggiunto oppure chiudere. Si spingeva così verso l'alto il sistema produttivo nel suo complesso, poiché se chiudevano molte aziende poco remunerative e competitive si rendeva disponibile maggiore manodopera per quelle forti e remunerative, incoraggiate ad investire e creare lavoro dal contesto determinatosi. Questa dinamica era consentita anche dalle politiche attive del lavoro cui erano legati i redditi di disoccupazione delle casse sindacali di tipo "Ghent", di cui l'autorità del mercato del lavoro AMS (Arbetsförmedlingen, l'ufficio del lavoro) era parte essenziale. Si poteva poi, soprattutto, chiedere ai detentori di capitale e mezzi di produzione di investire corposamente e con continuità, aprendo loro una strada di competitività "alta". Fra l'altro, la LO (la Confederazione Sindacale) era nei decenni particolarmente solerte nello spingere la socialdemocrazia ad adottare e introdurre politiche per un'intensità di investimento adatta ad alimentare questo complesso meccanismo di permanente riforma politica e sociale. Questa opera di pressione per l'investimento mantiene peraltro una propria distanza critica, considerando insidiosa la tendenza naturale del capitalismo a sottrarsi da contesti di investimento regolato. Essa si protrae dagli anni 1950 agli anni 1980, passando per i Fondi dei Salarati (divulgati come Piano Meidner in l'Italia) che sono esattamente la proposta più ambiziosa ed esplicita nel senso di liberarsi dalla inaffidabilità del capitalismo in quanto a capacità di investire in un quadro di eguaglianza tendenziale e regolazione paritaria con il lavoro³⁶.

Importante da rilevare è che con la politica salariale concepita da Rehn e Meidner, si poteva avere sia uno sfogo in esportazioni ad elevato valore aggiunto, sia una domanda interna da salari, e ciò nel senso che sempre più persone erano attive in un'industria (e in genere in un'economia) che pagava salari crescenti ma solidamente competitivi. Ecco che si giunge qui ad un'ulteriore "parità", quella appunto fra politiche per l'export e il lato dell'offerta e politiche per lo sviluppo del mercato interno (investimento sociale, crescita da salari ecc.).

A questo punto interessante è (di nuovo, come per Sheri Berman) il collegamento con il periodo generativo di questa ultima parità, ovvero la reazione e la proposta politica delle socialdemocrazie nordiche nella crisi degli anni 1930, in alleanza più o meno stretta con almeno parte dei partiti popolari contadini, peraltro non necessariamente di sinistra, anzi solo nel caso danese apertamente progressisti (i social-liberali di Radikale Venstre³⁷). Si tratta peraltro, nella sostanza e non casualmente, anche del periodo generativo della socialdemocrazia quale l'abbiamo conosciuta nell'epoca del suo apogeo (anni 1940-1980). In questo periodo, dopo un decennio (anni 1920) in cui la proposta socialdemocratica rispetto alla crisi pre-1929 era apparsa modestamente innovativa (da una parte, certo, costruzione o rafforzamento dei diritti politici, civili e sociali e del welfare, ma dall'altra ancora sostanziale ortodossia nel campo delle politiche economiche e delle parità auree) si determina un primo importante mutamento. Pur senza praticare davvero in modo esteso le ricette poi definite keynesiane (e tan-

to meno il deficit spending) vengono: a) difesi ed ampliati di fronte all'attacco liberal-conservatore (Danimarca) o costruiti (Svezia) gli istituti assicurativi come le assicurazioni Ghent; b) viene costruito un patto politico grazie al quale questi istituti di welfare operai e sindacali crescono in una relazione esplicita con altri (sanità, malattia, iniziative di welfare locale, comunale o associativo anche di origine religiosa): lo Stato assume qui soprattutto una posizione co-finanziativa o regolativa, che permette loro di reggere di fronte alle sfide della crisi, e di includere sempre più cittadini nella fornitura di servizi; c) mediante queste politiche ed altre di lavori pubblici si accresce la spesa pubblica, il che pur senza una pratica estesa di deficit spending rafforza la domanda effettiva, e tende a passare per esempio da un regime di welfare residuale per le condizioni estreme alla creazione massiccia di lavoro; d) istituisce un patto sociale, oltre che a livello politico, con il mondo agrario (Danimarca) o agrario industriale (l'industria boschiva svedese e norvegese) in cui si abbandona la prevalenza dell'export dei decenni precedenti. Nella sostanza, il crollo del mercato mondiale, e specie quello dei mercati di riferimento verso cui l'export nordico di prodotti agricoli, legno-cartta e semilavorati industriali si era rivolto (Gran Bretagna e Germania), offre alla socialdemocrazia l'occasione di abbandonare le misure restrittive per la domanda interna. Nella sostanza, il sostegno al complesso welfare-salario fra i ceti operai ed urbani fornirà domanda aggiuntiva alla produzione agraria, e viceversa. Alla produzione agraria, peraltro, verranno assicurate norme e sostegni tali da aumentare la qualità (ad esempio più burro e meno margarina) e quindi il valore delle produzioni allocate. Non si è trattato di uno sviluppo scontato: dottrine economiche e politiche liberali avrebbero di certo optato, e cercarono di realizzare, una svalutazione sostanzialmente mercantile di salari diretti e indiretti. L'adozione della soluzione inversa ha sostenuto gli elementi principali della parità: alta occupazione, sistema Ghent, alti salari, aprendo poi la strada ad un'egemonia prodottasi in un impatto anche strutturale: in sostanza, ogni volta che si pone la scelta, anche in epoca di innovazione e crescita industriale (piano Rehn-Meidner), anche dovendo definire la natura della "economia della conoscenza" (programma del 2001) questo elemento pesa in modo determinante. Qualcosa del genere troviamo anche nel caso del primo periodo della "flexicurity" danese, in cui il passaggio dal governo liberal-conservatore (1982-1992) a quello socialdemocratico-radical (1992-2001) avviene all'insegna di adeguare le competenze ai salari (elevati) e alla conservazione del potere sostitutivo dei redditi di disoccupazione "Ghent", anziché di abbassare i salari (diretti e indiretti) verso le competenze³⁸. Questa condotta tiene in Danimarca almeno fino al 1998, in cui avviene una riforma pensionistica impopolare dalle conseguenze letali per la credibilità politica del premier socialdemocratico Nyrop Rasmussen. Ci torneremo più organicamente in chiusura giacché fra ultimi anni 1990 e primi anni 2000 comincia a determinarsi un arretramento della parità fra domanda interna e capacità competitiva/esportativa che minaccia, oltre che la possibilità di salvare l'integrazione europea, anche i modelli socio-economici nordici.

Un verosimile declino: dalla competitività nella parità all'inclinazione ordoliberalista?

Alcune possibili conclusioni

Abbiamo dunque determinato, per via comparativa, per definizione concettuale e per ricostru-

zione storica, una caratterizzazione della sinistra sindacale e socialdemocratica nordica. Tale caratterizzazione è basata su un uso estensivo del concetto di parità, tanto da indicare una parità particolarmente efficace e coerente fra capitale e lavoro come il dato basilare. L'ipotesi di lavoro al centro di questo scritto però va ancora oltre, e postula che l'efficacia di tale parità, per essere spiegata, non possa fermarsi alla presenza di determinati istituti (il sistema Ghent) e determinate realtà storiche (i movimenti popolari e la tradizione di organizzazione dal basso, che influisce nell'insieme sui diritti politici proprio nella fase in cui essi vengono estesi nel XX secolo) ma renda necessario enumerare ben quattro parità, tre delle quali più o meno direttamente in rapporto con la principale (quella fra capitale e lavoro).

Enumerandole ora esplicitamente, le quattro parità sono le seguenti: 1) parità fra capitale e lavoratori, specie nel mercato del lavoro (legata alla forza del sindacato, al welfare, e specie agli istituti che connettono questi due elementi); 2) la parità fra sindacato e partito socialdemocratico, che si traduce in politiche che si muovono in modo comparativamente coerente lungo l'architettura della prima parità (dalla tendenza verso la piena occupazione al sostegno delle casse assicurative "Ghent", alle politiche attive del lavoro ecc.); 3) la parità fra base e struttura sindacale (il dosaggio delle regole che bilanciano potere del sindacato e istanze dei lavoratori alla base); 4) la parità fra competizione da esportazione e espansione del mercato interno (che è poi equilibrio fra competitività da innovazione e domanda interna, ovvero redistribuzione dei frutti della competitività).

Il problema è che oggi la parità principale incontra problemi entrando da almeno un quindicennio in un periodo contraddittorio. La causa principale è probabilmente che non è più possibile praticare la quarta parità, quella più redistributiva. La difficoltà proviene dal fatto che la redistribuzione primaria è sempre la più efficace per l'eguaglianza: essa è infatti il cardine di ogni altra redistribuzione, per esempio di quella che avviene anche tramite il welfare. Specie con il welfare "Ghent", infatti, essa è in una relazione molteplicemente e complessamente causale. È stato detto sopra, in sostanza. Fatto sta che la quota dei salari nella ricchezza prodotta è diminuita negli ultimi decenni, anche se alcuni tratti del sistema di parità posso essere comparativamente confermati. Secondo i dati offerti da Bengtsson³⁹ in Svezia la quota salariale della ricchezza prodotta è costantemente diminuita negli ultimi decenni: essa era giunta fino all'85% (partendo dal 60% circa) al termine del quarantennio di governo ininterrotto della socialdemocrazia (terminato nel 1976). Durante questo periodo il sistema salariale sopra descritto, ben lungi dal praticare una "moderazione salariale", fece in realtà accrescere le retribuzioni più della produttività, assicurando una redistribuzione favorevole al lavoro più che ingente, e confermando ulteriormente la finalità di eguaglianza nella parità alla base dei sistemi nordici. Da allora però questa quota è scesa fino al 63%, pur dopo avere conosciuto recuperi, come durante l'ultima parte della seconda fase di governo socialdemocratico, negli ultimi anni 1980, e anche intorno all'anno 2000 (anche stavolta come sempre, tendenzialmente, durante governi socialdemocratici). Secondo Bengtsson le cause di questo fenomeno sono la maggiore finanziarizzazione, già dai tempi di Palme (finalizzata ad espandere l'economia e a mantenere elevati i tassi di occupazione quando altri propellenti come una maggiore domanda mondiale erano declinanti o inaffidabili, e la maggiore domanda

domestica quindi meno praticabile) e l'abbandono, nel 1983, del modello di concertazione salariale che abbiamo descritto sopra (ispirato a Rehn e Meidner).

Alcuni dati che considereremo ora, senza smentire la sostanza delle osservazioni di Bengtsson, forniscono un quadro più complesso, specie rispetto al potere sindacale di negoziato. Anche nel primo decennio del nuovo millennio emergono dati che confermano la tendenza ad un ridimensionamento del salario, e quindi della "quarta parità", in tutti i paesi nordici. Tuttavia, a ben vedere, tali dati confermano comparativamente anche una certa permanenza positiva nella parità capitale-lavoro nordica.

Fatto 1 l'indice di redistribuzione paritario fra salari e output di ricchezza (tanto più prossimo a 1, tanto più paritario) questi sono i dati di alcuni paesi:

- Finlandia 0.79
- Svezia 0.68
- Danimarca 0.60
- Uk 0.43
- Usa 0.26
- Francia 0.12
- Germania 0.08⁴⁰

La quota-salari nordica insomma declina, ma rimane maggiore rispetto a quella di altri sistemi prossimi o interessanti nella comparazione. L'ipotesi è che la quarta parità arretri mentre comparativamente si nota la permanenza, almeno comparativa, della prima fra capitale e lavoro (e parti rilevanti anche della terza e della quarta: fra partito e sindacato e fra lavoratori e sindacato). Come vedremo poco sopra questo corrisponde all'analisi pessimista ma complessa di Anxo⁴¹.

Secondo questo autore molte delle istituzioni di parità mostrano una continuità con il passato egemonico socialdemocratico, che pertanto non si sarebbe affatto dissolto, il che visto il suo impatto storico strutturale di lungo periodo è assai comprensibile.

Il quadro descritto da Anxo è quindi in estrema sintesi il seguente: permangono tratti di parità primaria rilevanti, come la fortissima copertura degli accordi, la presenza quasi ovunque solida del sindacato a livello di azienda e posto di lavoro, i forti investimenti in politiche attive del lavoro. Tuttavia, già prima della crisi tali elementi appaiono venire ridimensionati in un contesto nuovo, nel senso che la capacità ancora fortissima di negoziato viene messa al servizio di una sempre maggiore "flessibilità negoziata", mentre le politiche attive sono crescentemente mutate rispetto al loro senso strategico del passato: "Il volume dei partecipanti nei vari programmi ALMP (politiche attive del lavoro) venne gradualmente aumentato, ma non raggiunse mai il numero dei partecipanti raggiunto nell'ultima grave recessione dei primi anni Novanta. La differenza riguarda non solo il numero dei partecipanti, ma anche la composizione dei provvedimenti dell'ALMP. Rispetto alle crisi precedenti, l'attuale governo si è focalizzato di più su provvedimenti orientati all'offerta di lavoro e a misure di accompagnamento (assistenza alla ricerca del lavoro, preparazione al lavoro)".

Ciò significa, usando i nostri parametri di analisi storico-sociale-economica, che sia le condizioni di lavoro, sia le finalità delle politiche attive sono meno strettamente legate alla mobilità ascendente del passato, quando la forza del salario basso spingeva in alto le richieste di competenze. Ciò comportava che le politiche attive fossero e disegnate per offrire competenze precise, concepite per essere poi domandate da un sistema produttivo regolato in questo senso. Il semplice addestramento nello scrivere curriculum (o nel cercare lavoro purchessia) pone la richiesta di la-

voro come tale in una condizione di preminenza e il lavoratore attivato in una di minore parità.

A ciò va aggiunto che la Svezia si è lanciata nella competizione internazionale a creare condizioni favorevoli per possessori di capitale e patrimoni, abolendo le tasse ereditarie e diminuendo il contributo delle aziende alla sicurezza sociale. Inoltre, sebbene in un contesto di tassi d'occupazione fra i più alti nella storia e nel mondo, si è imposta l'idea per cui ridurre le tasse sui redditi ("sull'ultima corona guadagnata") avrebbe incentivato precocemente l'occupazione rispetto alla fruizione dei redditi di disoccupazione/attivazione, e avrebbe stimolato un maggiore lavoro per i gruppi con salari e orari già elevati. Queste ultime classi di reddito ne sono state favorite, aumentando significativamente le disuguaglianze (vedi sotto). Per quanto riguarda i redditi bassi, o i settori precari (come la ristorazione o il turismo), ciò si è determinato in un contesto in cui contemporaneamente: "Nel 2007 è entrato in vigore un nuovo sistema di assicurazione contro la disoccupazione.

Dopo la riforma, l'idoneità per l'assegno di disoccupazione si basa sui guadagni degli ultimi 12 mesi invece che gli ultimi 6 come avveniva precedentemente. La riforma ha anche prodotto una significativa diminuzione della generosità del sistema svedese di assicurazione contro la disoccupazione, il livello di sostituzione del reddito è stato ridotto dall'80% al 70% dopo 200 giornate di disoccupazione. Inoltre, la durata massima per ricevere l'assegno di disoccupazione è stata ridotta a 300 giornate (450 per i disoccupati con bambini). Il livello massimo giornaliero è stato abbassato da 730 a 680 corone. Nel suo insieme ciò comporta che il livello è calato di circa 3 punti percentuali."

Se si considera che comunque la piena occupazione non è più considerata una priorità assoluta ("... lo sviluppo politico testimonia un indebolirsi di questo impegno (...) i tassi di occupazione sono ancora chiaramente al di sotto dei primi anni Novanta e i tassi di disoccupazione sono significativamente superiori a quelli prevalenti nel periodo Settanta - Ottanta") ciò ha vieppiù determinato un indebolimento delle condizioni di chi offre lavoro. Ciò avviene proprio a partire dai redditi bassi, poiché per esempio il criterio per la quota assicurativa da corrispondere alle casse "Ghent" è mutato, è cioè maggiore per le categorie in cui si stima più probabile la perdita del lavoro. Ciò ha reso peraltro a) meno facile associarsi ai sindacati mediante le casse "Ghent", conducendo ad un sensibile regresso nel tasso di sindacalizzazione; b) ridotto il tasso di sostituzione medio delle prestazioni di disoccupazione, sia per quantità mensile in durata massima di fruizione prima di essere indirizzati verso le ben minori prestazioni minime di natura pubblica e universalistica (da cui però si viene esclusi ormai facilmente non appena si possiedono dei risparmi o delle proprietà).

Riforme analoghe sono state realizzate anche in Danimarca, dove un'apposita commissione ha recentemente prodotto una proposta per aggiustare l'effetto negativo sui lavoratori. Come sostiene ancora Anxo: "In altre parole, ci sono importanti ragioni per ritenere che la recessione del 2008 ha fatto crescere il numero di coloro che, non essendo coperti o non avendo diritto all'assicurazione contro la disoccupazione, hanno ricevuto delle indennità sociali, ha accresciuto le disuguaglianze di reddito e amplificato

i rischi di esclusione sociale per i gruppi vulnerabili." Tanto per non dimenticare la complessità e la forza del modello nordico di fronte a questi arretramenti, va richiamato che tuttavia il maggiore rischio percepito di disoccupazione (per esempio dopo la crisi del 2008, come già avvenne dopo quella del 1990-92) induce molti appunto ad assicurarsi presso le casse "Ghent", limitando e anzi anche se solo in parte invertendo la tendenza all'arretramento che abbiamo descritto. Inoltre "...Il tasso di copertura della contrattazione collettiva è ancora attorno al 90 per cento. In questo senso si può sostenere che il modello svedese di Relazioni Industriali è stato ad oggi marginalmente toccato da queste riforme; intendendo con ciò che il grosso delle regolazioni del mercato del lavoro, le condizioni di lavoro e la determinazione dei salari continua ad essere determinato e regolato, in Svezia, da accordi collettivi."

Non va però mai dimenticato che la difesa dagli attacchi alla parità capitale-lavoro avviene in un contesto in cui avviene "... un chiaro riorientamento della politica macroeconomica verso la stabilità dei prezzi e la stabilità dei conti pubblici..."; che nemmeno i governi socialdemocratici (a maggior ragione quello da poco sconfitto a Copenaghen, particolarmente deludente in questo senso, ma anche quello al potere a Stoccolma) sono in grado (politicamente ed ideologicamente) di ribaltare. La riduzione del rapporto debito-Pil è infatti comunque considerata prioritaria e intoccabile nonostante questo e gli altri parametri principali delle economie nordiche siano più che sani.

In sostanza ne possiamo trarre la conclusione che gli arretramenti, pur sempre sensibili, della parità "organizzativo-istituzionale" fra capitale e lavoro non determinerebbero un pericolo così grave per la sopravvivenza e la continuità dei modelli nordici se non vi fosse anche un contemporaneo e forse maggiore arretramento della quarta parità, quella fra export/competitività esterna e redistribuzione/domanda interna. Peraltro, vanno sempre ricordati i nessi funzionali fra le due parità: per fare un'esempio un minore investimento in welfare comporta una minore forza della prima parità, la quale a sua volta porta in basso i salari, con un effetto di circolo vizioso sulle aspettative future, e dunque con una tendenza (oltre che ad una minore propensione alla spesa) ad accettare, pur in un contesto di ancora forte capacità negoziale del sindacato, crescite retributive minori del potenziale. Il circolo vizioso che sposta i "virtuous circles" con cui Kettunen definisce la natura dei modelli nordici del recente passato.

È interessante che questa debolezza della "quarta parità" connota esattamente quanto W. Carlin e D. Soskice la peculiarità distintiva del sistema tedesco⁴². Secondo questi autori, il contesto economicamente e politicamente "mercantilistico" (ed ideologicamente ordoliberal) in cui sono poste istituzioni ancora forti (quali quelle tedesche) della parità capitale-lavoro, come il Mitbestimmung, comporta che non si osi redistribuire abbastanza l'effetto positivo di innovazione che la parità stessa, premendo sul capitalismo per una maggiore produttività, ha incorporato storicamente e strutturalmente nel sistema. L'ordine istituzionale con cui il regime ordoliberale regola il mercato, in Germania spinge a notevole produttività, ma regolazione non è necessariamente redistribuzione. Sta av-

venendo così anche in Scandinavia? È forse un'esagerazione affermare che l'ordoliberalismo stia penetrando nei sistemi socio-economici nordici? Giustamente, in effetti, nell'articolo appena citato, Carlin e Soskice indicano proprio in base a tale discriminazione (la maggiore propensione a redistribuire in domanda gli esiti della produttività) la differenza fra le due "varieties of capitalism" nordica e tedesca.

Tuttavia, secondo diversi osservatori nordici sta a riguardo avvenendo una convergenza. Secondo Nyström e Nilsson è vero che "la parola d'ordine dell'ordoliberalismo sono stabilità e condizioni competitive sane, mentre il modello postbellico svedese aveva una spinta più dinamica nel determinare mutamento strutturale, modernizzazione e eguaglianza dei redditi". Tuttavia, quando istituzioni costruite e disegnate per l'avanzamento strutturale non perseguono anche maggiore domanda dovuta alla crescita dei bassi salari e maggiore domanda effettiva da spesa pubblica, le differenze tendono a diminuire. L'ordoliberalismo, che del resto mediante le istituzioni europee si espande in tutta la UE, plasma anche i paesi nordici⁴³.

La storia nordica racconta che nel 1976 il primo ministro socialdemocratico danese Anker Jørgensen, recentissimamente deceduto, organizzò un vertice fra i capi di governo socialdemocratici europei per convincerli a stimolare maggiormente crescita e domanda. Fu Helmut Schmidt a sottrarsi a questa richiesta⁴⁴. Erano terminati i brevi anni in cui la Spd poteva cambiare la propensione ordoliberale e mercantilista della politica tedesca. Anni durati troppo poco (dal 1969 alla crisi di metà anni 1970 e alla destituzione di Brandt) per mutare in profondità la cultura economica fondamentale tedesca. Ad ogni modo, da allora l'influenza di queste politiche non ha fatto che aumentare, tanto da incontrare, negli ultimi anni di vita, la critica dello stesso H. Schmidt in quanto alle politiche europee.

Nessuna meraviglia che in Svezia, come asseriva sempre Anxo, "Il coefficiente di Gini è cresciuto del 26% tra il 1991 e il 2008, anche se è leggermente calato tra il 2007 e il 2009⁴⁵".

Non può essere un caso: la eguaglianza era il portato, ma anche la condizione funzionale e contestuale della passata egemonia del sistema nordico, poiché la maggiore pressione del salario sulla riforma strutturale del capitalismo avveniva dal basso. Oggi questa condizione (la parità capitale-lavoro) perde capacità di pressione e consistenza se declina anche la condizione di quarta parità: fra domanda interna e competitività. Quanto appena detto peraltro suscita anche un altro dubbio: quanto a lungo, in queste nuove condizioni, e con quanta coerenza la pressione "dal basso" alla "competitività alta" tipica dei paesi nordici rimarrà tale? La storia attesta che l'egemonia socialdemocratica e sindacale sul capitalismo come l'abbiamo conosciuta nei paesi nordici fra anni 1930 e anni 1980 cominciò proprio dalle politiche redistributive degli anni 1930, che non accettarono di affidarsi preminentemente all'export⁴⁶.

Un'economia capitalistica non tende di per sé al meglio quanto a forme di produzione ed investimento, ed è quindi improbabile che ne produca senza ritrovare il circolo virtuoso fra domanda, eguaglianza ed efficienza produttiva, e senza ripristinare il collegamento intimo e paritario fra questi tre elementi.



- 1 G. Esping-Andersen, *Politics against markets*, 1985, p. 22.
- 2 P. Kettunen, *The power of international comparison*, in N. F. Christiansen et al., *The nordic model of welfare. A historical reappraisal*, Copenhagen, pp. 59-60.
- 3 Sul precoce nesso fra produzione agraria e industria biochimica in Danimarca: *Biokemisk Forening, Dansk Bioteknologis historie – de første 75 år*, Publiceret Oktober 2005, <http://www.biokemi.org/biozoom/issues/508/articles/2201>.
- 4 P. Kettunen, *Corporate citizenship and social partnership*, in L. F. Landgren, P. Hautamäki, *People, citizen, nation*, Renvall Institute, Helsinki 2005, pp. 34-39.
- 5 Sempre Kettunen: "L'omogeneità culturale dei paesi nordici non implica in alcun modo l'assenza dei conflitti di classe..." piuttosto, il riferimento alla società relativamente omogenea (senza esagerare: Kettunen parla infatti di "comunità immaginaria") ha formato un riferimento critico ulteriore "Un criterio di critica delle attuali condizioni sociali" da esercitare con forza grazie alla parità, P. Kettunen, *The society of virtuous circles*, in P. Kettunen, H. Eskola, *Models Modernity and the Myrdals*, Renvall Institute Publications, Helsinki 1997, p. 158.
- 6 Mi permetto anche di suggerire il mio P. Borioni, N. F. Christiansen, *Danimarca*, Milano 2015, e in specie i primi capitoli dedicati proprio a questo necessario presupposto della modernità democratica nordica.
- 7 P. Borioni, *La socialdemocrazia nordica e la "sfida democratica al capitalismo"*, "Diacronie", 9, 2012; P. Borioni, *Il sindacato nordico: caratteri storici e sfide attuali*, "Democrazia & Diritto", 3-4, 2013.
- 8 N. Edling, *Limited universalism: Unemployment insurance*, in N. F. Christiansen et al., *The nordic model of welfare. A historical reappraisal*, Copenhagen, p. 105.
- 9 P. H. Jensen, *Grundlæggelse af det danske arbejdsløshedssystem i komparativ belysning*, in AAVV. *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007. Udvikling og perspektiver*, Arbejdsdirektoratet, København, 2007; E. Heins, *Trade Unions as providers as unemployment insurance in historical and comparative perspective*, Paper presented at the Final Nor-Wel Conference Cross-disciplinary perspectives on Welfare State Developments, Odense 14-16 June 2012, pp. 7-8.
- 10 Il Belgio e i paesi nordici, in cui vige la realtà o comunque (come nel caso della Norvegia) il portato storico di lungo periodo del modello Ghent, sono gli unici con tassi di sindacalizzazione superiori al 50% della forza lavoro, giunti fino a oltre l'80% in anni non lontani.
- 11 F. Mikkelsen, *Arbejdskonflikterne i Skandinavien, 1848-1980*, Odense Universitetsforlag, Odense, 1992, p. 370.
- 12 P. H. Jensen, *Grundlæggelse... cit.*, pp. 34-41.
- 13 G. Procacci, *La lotta di classe in Italia agli inizi del secolo XX*, Editori Riuniti, Roma, 1970, pp. 19-21 e 66-70.
- 14 Tuttavia la riforma della presenza sindacale nelle strutture del partito determinatasi recentemente comporta un'interessante novità che apre il partito sia ad un'influenza consapevole dei militanti sindacali affiliati, sia degli iscritti, sia dei semplici simpatizzanti (primarie). Pluralismo degli influssi e rapporto aperto con la propria area associativa senza scadere nelle primarie del passante costituiscono oggi quindi una soluzione feconda, anche se permane la debolezza del sindacato e del suo impatto negoziale "paritario" nei confronti del sindacato nordico, germanico ed in buona parte anche italiano.
- 15 G. Moschonas, *In the name of social-democracy*, Verso, 2002, pp. 49-52.
- 16 S. Berman, *The Social Democratic Moment*, Harvard, 1998, pp. 26-28.
- 17 S. Berman, *The Primacy of Politics*, Cambridge University Press, 2006, ad esempio p. 211.
- 18 Questa la celebre definizione di Ernst Wigforss, forse il più importante fra gli intellettuali-politici a capo delle Finanze durante i primi governi della socialdemocrazia svedese dal 1932.
- 19 Proprio per questo il socialismo svedese fu definito "funktionssocialism", e rifiutò in linea teorica ogni giusnaturalistica preesistenza del diritto di proprietà sugli altri diritti fondati nella società politica realmente esistente ed operante, nonché sulla legislazione che in questo senso veniva emessa dal parlamento. Per una migliore descrizione di questo complesso intreccio vedi "Riformabilità o irriformabilità del capitalismo?" – I 'fondi dei salariati' in Svezia (Borioni), <http://www.pandoravista.it/articoli/riformabilita-o-irriformabilita-del-capitalismo-i-fondi-dei-salariati-in-svezia-paolo-borioni/>
- 20 M. Tronti, *Sindacato, partiti e sistema politico*, in A. Accornero, A. Pizzorno, B. Trentin, M. Tronti, *Movimento sindacale e società italiana*, Feltrinelli, Milano 1977, pp. 248-9; 254-57; 271-74.
- 21 *Ibidem*, p. 253.
- 22 *Ibidem*, pp. 254-5.
- 23 *Ibidem*, 254.
- 24 P. Galli, *Relazione introduttiva al primo convegno di organizzazione FLM (Bellaria, 28-30.XI.1974)*, in AA.VV. *Consigli operai*, p. 162-63, si registrano inoltre nel testo numerose reazioni operaie che certificano la presenza del fenomeno di controllo o forte influenza partitica, in difficile rapporto o in aperta contraddizione con la costituzione di parità sostitutiva mediante la partecipazione, per esempio mediante l'accumulo in individui singoli del monte ore dedito all'attività sindacale invece destinato ad essere suddiviso nel collettivo del CdF. Galli si batteva invece per "avvicendamento", per prevenire un ritorno alla forma meno partecipativa della Commissione Interna.
- 25 A. Accornero, *Le lotte operaie degli anni '60*; idem, *Il Comitato Unitario di Base alla Pirelli*; Idem, *Le lotte alla FIAT nel 1969*, in B. Bezza, *Lavoratori e movimento sindacale in Italia*, Morano Editore, 1972.
- 26 E. Rayneri, *Le lotte operaie del 1968-69 contro il sistema delle qualifiche*, in B. Bezza, *Lavoratori e movimento sindacale in Italia*, Morano Editore, 1972, p. 121.
- 27 *Ibidem*, pp. 126-127.
- 28 M. Carrieri, *Non solo produttori. Percorsi di democrazia economica*, Franco Angeli e CER, pp. 76 e segg.
- 29 M. Paci, *La struttura sociale italiana*, Il Mulino, Bologna, 1982, p. 237.
- 30 J. Andersson, *The Library and the Workshop*, Stanford, 2010.
- 31 SAP, *Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti, Partiprogram för socialdemokraterna: antaget vid den 34e ordinarie partikongressen, Västeråskongressen 5-11 November 2001*, p. 5.
- 32 *Ibidem* p. 35.
- 33 J. Andersson, *The Library and the Workshop*, cit. p. 70.
- 34 *Ibidem*, p. 130.
- 35 "Mentre la via di mezzo è stata caratterizzata da un pragmatismo non ideologico e conciliatorio tra gli opposti punti di vista estremi, il modello svedese ha rappresentato una vision estremamente ideologizzata dell'egualitarismo, che attraeva dall'esperienza svedese e rendeva possibile esportarlo altrove", C. Marklund, *The Social Laboratory, the Middle Way and the Swedish Model: three frames for the image of Sweden*, "Scandinavian Journal of History" "Volume 34, Issue 3, 2009", pp. 264-285.
- 36 C. E. Odhner, Capo economista della LO, "LO fu più attivo di SAP nel codificare una politica di lungo termine per la crescita economica" "LO was more active than SAP in codifying a long-term policy for economic growth"... il che derivava da "...un atteggiamento scettico verso una capacità di autorinnovamento industriale, nel mentre SAP e il governo sembravano soddisfatti con quella che appariva come una trasformazione automatica dell'economia" in M. Benner, *The politics of growth*, pp. 105, 113 e passim.
- 37 Trattiamo questo aspetto, con una comparazione sintetica abbastanza generale e inter-nordica, nel già citato P. Borioni, N. F. Christiansen, *Danimarca*, Milano 2015, pp. 73-93. Fra i testi accessibili in lingue non nordiche anche il volume a più autori N. Brandal, Ø. Bratberg, D. E. Thorsen, *The Nordic Model of Social Democracy*, Palgrave Mc Millan, 2013, specie il capitolo *Towards a nordic model (1916-1940)*, da p. 36. Indico anche su questo P. Borioni, *Karl Steincke e la radice religiosa del welfare scandinavo*, "Leftwing", 1, 2013.
- 38 P. Borioni, *I MODELLI NORDICI: GENESI, CONCETTI, SFIDE*, "Economia & Lavoro", XLIV, 3, 2010; J. Torfing, *Det stille sporskifte i velfærdsstaten*, Aarhusuniversitetsforlag, Århus 2004, specie p. 200 e p. 201.
- 39 E. Bengtsson, *Lönenadeln i Sverige sedan 1850*, in E. Bengtsson (red.), *Den sänkta Lönenadeln*, Premiss förlag, Stockholm, 2013, pp. 84-86 e *Scandinavian Economic History Review*, 2014, Vol. 62, No. 3, 290-314, <http://dx.doi.org/10.1080/03585522.2014.932837>, E. Bengtsson, *Labour's share in twentieth-century Sweden: a reinterpretation Erik Bengtsson*
- 40 Bailey, J. Coward, M. Whittaker, *Painful separation*, Resolution Foundation, 2011, P. 13
- 41 D. Anxo, *From one crisis to another: the Swedish model in turbulent times revisited*, in S. Lehdorff (ed.), *A triumph of failed ideas, European models of capitalism in the crisis*, Etui, Brussels, 2012, pp. 27-40.
- 42 W. Carlin, D. Soskice, *German economic performance: disentangling the role of supply-side reforms, macroeconomic policy and coordinated economy institutions' (2009)* "Socio-Economic Review", Vol. 7, Issue 1, pp. 67-99.
- 43 O. Nyström, A. Nilsson, *Den globala utmaningen och jämlikhetens grunder*, Arbetarrörelsens Tankesmedja, Stockholm 2011, p.23, pp. 24, 27, 35, 37. "Attraverso le istituzioni europee l'ordoliberalismo è la scuola liberale che ha più influenza sulla vita sociale svedese di oggi, ma paradossalmente essa è praticamente sconosciuta nel dibattito..." , p. 69,
- 44 B. Asmussen, *Nyt syn på Anker Jørgensens økonomiske politik*, "Historisk Tidsskrift", Bind 110 Hæfte 2, p. 455.
- 45 Anxo, cit. , p. 37. Lo stesso, se non peggio, avviene in Danimarca, se ne occupano molto i centri di ricerca vicini al movimento operaio, come CEVEA e gli studi dell'Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <https://www.dr.dk/tv/se/dr2-morgen#/01:13:15> Ceveas seneste analyse om formuefordeling kan findes her: <http://cevea.dk/analyse/12-ulighed/1799-landet-er-delt-ito-kun-i-nogle-kommuner-oplever-familierne-at-deres-formue-vokser>; <http://www.allinget.dk/artikel/cevea-stadig-mere-skaev-formuefordeling-i-danmark>; <http://www.wsj.com/articles/oeed-calls-for-urgent-increase-in-government-spending-1455789632>
- 46 "Né in Norvegia né in Danimarca ..." L'intervento dello Stato fu keynesiano in modo coerente, né fu in definitiva pienamente in grado di portare l'economia fuori dalla recessione. Anche in Svezia, che nel corso degli anni Trenta conquistò la reputazione di primo paese a fare uso di una politica fiscale attiva per affrontare la disoccupazione, l'ampiezza reale delle politiche keynesiane fu limitata. Inoltre, mentre i programmi di spesa erano coerenti per quanto concerne il loro indirizzo, non furono resi operativi sino a quando potenti forze esterne erano già all'opera. Ma a differenza dei socialdemocratici Danesi e Norvegesi, che in misura diversa finirono senza volerlo con passivi di bilancio a causa di minor introiti fiscali e crescenti spese di sostegno sociale, il loro partito fratello svedese assunse tali orientamenti in modo consapevole. Quando il partito tornò al potere nel 1932, era munito di un ardito programma per combattere la disoccupazione per mezzo di lavori pubblici finanziati a debito. Questo programma venne iniziato con la legge finanziaria del 1933, nella quale venne formalmente abbandonato il principio di un bilancio in pareggio ogni anno per un bilancio in pareggio su un intero ciclo economico. Mentre queste politiche divennero famose come prodotti della cosiddetta scuola di Stoccolma, fu l'intellettuale e politico Ernst Wigforss che più di ogni altro prese l'iniziativa di attuare queste riforme nella seconda metà degli anni Venti, del Novecento. I sei anni in cui il partito fu fuori dal governo vennero ben spesi. Wigforss aveva seguito il dibattito economico inglese degli anni Venti e si fece ispirare dai punti principali del Libro Giallo liberale che proponeva una formula pratica attraverso la quale il sistema economico allora esistente poteva essere messo in grado di dare risultati accettabili per i socialisti, senza la necessità di una socializzazione completa dei mezzi di produzione. Comunque, le politiche realizzate da Wigforss come Ministro delle Finanze (1932 – 1946) furono anche influenzate da socialisti quali G.D.H Cole e Sidney Webb, nel corso degli anni Venti tentarono di ottenere il sostegno alle loro opinioni, come erano state formulate nel rapporto di minoranza della Commissione sulla legge sulla povertà, secondo il quale era compito del governo utilizzare i suoi poteri per ridurre la disoccupazione e non semplicemente alleviare la condizione di disoccupato. Così, l'influenza liberale fornì un solido sostegno e fornì nuovi argomenti teorici per una posizione già in parte conseguita. Ciò nonostante, queste influenze aiutarono a realizzare uno spostamento del partito lontano dal marxismo tradizionale, e attraverso le azioni di politici consapevoli come Wigforss ed altri, il programma liberale di espansione economica servì in qualche misura come un modello per una nuova politica contro la disoccupazione che i socialdemocratici portarono avanti nel 1930." N. Brandal, Ø. Bratberg, D. E. Thorsen, *The Nordic Model of Social Democracy*, pp. 47-48.

Sfide al diritto del lavoro

di Wolfgang Däubler^{1*}

Intervento svolto al Congresso internazionale di Diritto del Lavoro Venezia, 25/26 settembre 2015

Il mio tema è piuttosto ampio. Essendo uno dei relatori stranieri in questa conferenza, mi sarà forse concesso di concentrarmi sul dibattito in corso nella mia nazione. Può talvolta accadere che i fenomeni sociali siano meno considerati in un paese mentre sono al centro dell'interesse scientifico in un altro. In altri casi, il punto di partenza può essere uguale, ma il modo di fare i conti con i problemi può essere molto differente. Quindi vi devo chiedere scusa se descrivo una materia che può essere alquanto nuova per qualcuno, ma ben nota ad altri. Il mio stile tedesco per fare i conti con problemi e teorie è spesso fondato su esempi concreti; sviluppare nuove categorie – tipico ad esempio di un approccio francese – rimarrà per noi un compito da affrontare in futuro quando avremo completamente compreso la realtà.

In Germania, noi osserviamo tre sfide al diritto del lavoro.

- Il primo è la globalizzazione nel senso che sia i mercati per i prodotti che quelli per gli investimenti sono sempre di più mercati aperti, essendo stato rimosso gli ultimi ostacoli al commercio internazionale.

- Il secondo è la disegualianza che esiste tra i lavoratori e nella società nel suo insieme.

- Il terzo è la crescente digitalizzazione del lavoro che mette in discussione la separazione tra luogo di lavoro e vita privata.

Affronterò questi tre punti aggiungendo alcune riflessioni sulle possibili reazioni dei lavoratori, dei loro sindacati e delle loro reti.

GLOBALIZZAZIONE

Non vi è alcuna novità per le aziende tedesche nell'essere esposte alla competizione su scala globale. È sufficiente ricordare che durante gli anni '70 parti significative dell'industria tessile tedesca furono trasferite in paesi con bassi salari². Ma la situazione cambiò dopo gli anni '90. I paesi con bassi salari erano piuttosto vicini, nell'Europa dell'Est, giusto davanti alla porta di casa. Ciò che era ancora più importante era il cambiamento nelle relazioni di potere: prima del 1990, la politica sociale era determinata in larga misura da ragioni politiche. Trattare male la classe operaia avrebbe significato correre il rischio che parti di essa potessero sviluppare simpatia per il sistema dell'Est. Ora che questo "pericolo" era scomparso è stato dato libero corso al mercato.

Perdita di posti di lavoro

Furono persi, e accade tuttora, posti di lavoro. In alcuni campi di attività, le stesse mansioni possono essere ricoperte a minor costo in altri paesi. Le differenze di paga possono essere così elevate che persino una produttività più bassa non ha importanza. Un manager di un'impresa mi ha detto una volta: un ingegnere tedesco lavora come cinque ingegneri indiani. Ma il danaro che mi costa lui è sufficiente per dieci ingegneri indiani. Qual è la conseguenza pratica di una tale "teoria"?

I lavoratori e i loro sindacati possono essere minacciati di un trasferimento dello stabilimento o di una parte di esso. In alcuni casi la produzione verrà effettivamente trasferita in un altro paese. La differenza dei salari è, comunque, solo un fattore del processo decisionale: come sono le infrastrutture del paese straniero? Vi sono sufficienti persone qualificate? Vi sono problemi di sicurezza

pubblica? C'è una amministrazione pubblica affidabile o svolgerà il suo lavoro solo dietro il pagamento di "bustarelle"? Ci sono "tariffe" da pagare per una licenza o un permesso? In altri casi meno complessi la produzione è trasferita in un altro paese per servire il mercato locale, riducendo in tal modo le possibilità di crescita nel paese di origine.

Intensificazione del lavoro

Oggi, il caso tipico non è più il trasferimento degli impianti. Nel mio esempio, il messaggio dato agli ingegneri è: "voi siete bravi ma siate migliori". La competizione internazionale mette sotto pressione la prestazione dei lavoratori. Contrastare tale pressione è pericoloso perché i lavoratori non sanno se il prossimo lavoro verrà affidato a una succursale indiana o cinese del loro gruppo di imprese.

Riduzione del costo del lavoro

Oggi in Germania, il costo del lavoro non può più essere ridotto semplicemente sbarazzandosi degli accordi collettivi. Ciò metterebbe in crisi la partnership sociale esistente tra i datori di lavoro e i sindacati, e non sarebbe nemmeno ben accolta dai datori di lavoro che non vogliono un intervento dello Stato in questo campo. La modalità è più sofisticata; si basa sulle cosiddette riforme Hartz del 2003 e 2004³. Due punti devono essere messi in evidenza.

Il lavoro temporaneo gestito dalle agenzie interinali è stato "liberalizzato". Questa forma di outsourcing è diventato possibile senza alcun limite di tempo. In tal modo, un imprenditore può rimpiazzare i suoi dipendenti con lavoratori temporanei, se c'è un posto vacante nel suo stabilimento. A differenza della Francia, il lavoratore temporaneo di un'agenzia guadagna dal 30 al 40% meno del normale lavoratore; può essere quindi profittevole accrescerne il numero. Infatti, tra il 2003 e il 2007 c'è stato un incremento da circa 200.000 a 850.000 persone⁴. La legge stabiliva paghe e trattamenti eguali ma ci si può sbarazzare di questi principi attraverso un accordo collettivo. I sindacati si sono spesi per recuperare le condizioni tradizionali dei lavoratori temporanei di agenzia. L'esistenza di lavoratori con paghe basse nel proprio paese mette sotto pressione la classe operaia nel suo insieme, essendo essa minacciata dall'assunzione di un numero crescente di lavoratori temporanei di agenzia.

Il secondo punto è stata la riduzione delle "reti di protezione sociale". Prima del 2003, un disoccupato riceveva l'indennità di disoccupazione per uno o due anni, a seconda dell'età e degli anni di servizio. Al termine di questo periodo, se non fosse stato trovato alcun lavoro, la persona interessata avrebbe ricevuto un "sussidio di disoccupazione" senza alcun limite di tempo; essa era pari al 50% del reddito precedente, al netto delle trattenute, e al 57% se doveva prendersi cura di un bimbo. La persona non era obbligata a vendere i suoi beni come un appartamento o l'auto o un'assicurazione sulla vita. Tutto ciò è stato abolito dalla cosiddetta legislazione Hartz. Il reddito precedente non conta più. Tutti prendono 345 euro al mese (più l'affitto di un appartamento modesto e i costi di riscaldamento); con poche eccezioni, i beni, inclusa l'assicurazione sulla vita, devono essere venduti, prima di ricevere il denaro. Questa ha rappresentato una terribile ca-

duta per la maggior parte di quelli interessati. I lavoratori occupati sono molto angosciati dal rischio di cadere in una siffatta situazione. Tra il 2000 e il 2008 i salari netti effettivi sono calati dello 0,8% poiché il tasso di inflazione era più alto della crescita media dei salari⁵. Il 20% dei percettori di salari al livello più basso ha perso persino il 2,5%⁶, il 10% più alto ha migliorato la propria situazione. C'è voluto sino al 2014 prima che i salari reali medi fossero più alti che nel 2000⁷.

Contromisure?

La legislazione internazionale sul lavoro non offre alcuna soluzione a questi problemi. Non c'è alcuna convenzione OIL sul trasferimento d'impresa. Le linee guida dell'OCSE sulle imprese multinazionali⁸ proibiscono di utilizzare un possibile trasferimento come una minaccia, durante un negoziato coi rappresentanti dei lavoratori concernente altri temi, ma il trasferimento come tale non ha alcuna restrizione; e le "linee guida" non contengono regole vincolanti, ma possono solo portare a un processo di mediazione presso l'organismo nazionale competente. L'intensificazione del lavoro e la promozione di un settore di lavoratori con bassi salari non sono temi trattati nelle convenzioni OIL.

La legislazione nazionale può offrire un po' più di aiuto. Può essere utile il diritto di sciopero in questi casi? Secondo i tribunali tedeschi, uno sciopero è legale solo se è proclamato da un sindacato e ha come obiettivo la conclusione di un accordo collettivo. Il punto chiave è se il trasferimento di un stabilimento possa essere regolato da un contratto collettivo. Una siffatta decisione può essere considerata una prerogativa manageriale? Il Tribunale Federale del Lavoro ha trovato una soluzione diplomatica⁹: ha deciso che i sindacati e i datori di lavoro sono autorizzati a stipulare un accordo collettivo sulle conseguenze che il trasferimento di un stabilimento può avere sulla situazione dei lavoratori. In un caso concreto, il sindacato ha rivendicato l'estensione del periodo di avviso fino a tre anni; inoltre che l'imprenditore paghi il costo ai lavoratori per l'apprendimento di una nuova qualificazione professionale. Coloro che non avessero questa opportunità dovrebbero ricevere un'indennità di licenziamento di due mesi di salario per ogni anno di servizio. Tali rivendicazioni sono state considerate legali – anche se la loro realizzazione renderebbe economicamente assurdo il trasferimento. Presentando richieste siffatte, il sindacato può, comunque, iniziare i negoziati sul trasferimento in quanto tale.

Per quanto concerne l'intensificazione del lavoro la legislazione sul lavoro non è ben concepita. La legge sul tempo di lavoro contiene solo concetti quali il lavoro a chiamata e a disposizione che descrivono forme di lavoro "ridotto". Se, viceversa, si eccede lo standard normale non troviamo alcuna categoria quale "lavoro ininterrotto" o "lavoro duro". L'unica eccezione può essere trovata negli accordi collettivi che prevedono una paga aggiuntiva per lavori pericolosi o particolarmente sgradevoli. Il problema è destinato a ripresentarsi nel contesto della digitalizzazione; lo affronterò, quindi, più avanti.

La legislazione Hartz è stata portata di fronte alla Corte Costituzionale dato che il Parlamento non aveva prestato sufficiente attenzione alla reale situazione delle persone coinvolte. I deputati non

avevano, ad esempio, preso in considerazione la necessità del lavoratore di poter spendere dei soldi per promuovere l'istruzione dei suoi figli; spese particolarmente onerose poiché i bimbi (a seconda dell'età) richiedono il 60% o l'80% del reddito di una persona adulta. Un bimbo con un talento per la musica o per un tipo particolare di sport non avrebbe avuto alcuna possibilità di sviluppare le sue capacità. La Corte Costituzionale ha dichiarato la legge incostituzionale¹⁰, una decisione che ha permesso successivamente di acquisire alcuni miglioramenti, ma che non hanno potuto cambiare l'impatto politico che tale legislazione ha avuto sulla classe operaia.

Proprietari stranieri di aziende tedesche

In mercati aperti, le aziende possono essere comprate da investitori stranieri. Se ciò accade, la legislazione sul lavoro non può più essere applicata allo stesso modo di prima, cioè come quelle di una relazione con un imprenditore nazionale: se i reali decisori sono negli USA o in Giappone, la contrattazione collettiva in senso tradizionale non è più possibile. Se l'altro lato del tavolo negoziale non ha un mandato, le negoziazioni diventano una pura formalità. Le uniche alternative sono o accettare le proposte che vengono d'oltremare o passare allo sciopero. Nella più parte dei casi, la seconda soluzione non può essere praticata per ragioni diverse. In queste circostanze, il sindacato può solo appellarsi al manager straniero per migliorare le relazioni umane nell'impresa. Questo tipo di richiesta porta a soluzioni accettabili in pochi casi, ma di norma non ha alcuna efficacia. Come dimostrano le prime esperienze, solo gli investitori cinesi hanno un atteggiamento diverso. Essi accettano le regole tedesche sulla contrattazione collettiva e la codeterminazione. Essi sono interessati al livello speciale di qualificazione e al comportamento lavorativo della forza lavoro tedesca. I lavoratori sono spesso considerati da loro come la parte di maggior valore dell'impresa; cosa che può aiutare a sviluppare l'impresa madre cinese¹¹.

TTIP e CETA

Il programmato trattato di liberalizzazione commerciale transatlantico ("Transatlantic Trade and Investment Partnership" – TTIP) tra la UE e gli USA e il corrispettivo trattato ("Comprehensive Economic and Trade Agreement" – CETA) tra la UE e il Canada introducono una nuova dimensione nel mercato globalizzato. Il libero commercio viene ulteriormente intensificato creando una competizione aggiuntiva (e una ulteriore pressione sulle prestazioni lavorative) per i lavoratori. Ma l'ideologia del "Libero Mercato" è così forte che anche i sindacati e i partiti di sinistra l'accettano. La critica di quei trattati comunque si concentra su due altri punti importanti. Il mercato unificato metterà in pericolo gli standard sociali e ambientali: l'Europa sarà costretta a seguire l'esempio degli Stati Uniti, per rimanere competitiva.

Il secondo punto è ancora più imbarazzante. Lo Stato nazionale verrà considerato responsabile e obbligato a pagare i danni se le "legittime aspettative" degli investitori non saranno soddisfatte. C'è l'esempio attuale della compagnia svedese Vattenfall che chiede 4 miliardi di euro per danni perché la Germania ha deciso di rinunciare agli impianti nucleari in futuro¹². Se le "legittime aspettative" siano state o meno soddisfatte sarà deciso da corti arbitrali nell'ambito di una procedura priva di trasparenza. La Commissione UE ha presentato un documento, che è alla base dei negoziati con gli Stati Uniti, che prevede la costituzione di corti internazionali, ma rimane il

problema che lo Stato nazionale perde una larga parte del suo potere legislativo. Non potrebbe essere troppo pericoloso aumentare il salario minimo del 30% dato che gli investitori non potevano prevederlo? E allargare i campi di intervento dei consigli di azienda nella codeterminazione? Sarebbe ancora possibile introdurre una migliore protezione contro le dimissioni? Se ci dovesse essere anche solo un certo grado di rischio che la Germania possa essere obbligata a pagare miliardi di euro per danni agli investitori esteri, il Parlamento rinuncerebbe a tale legislazione. La sovranità nazionale sulle questioni sociali e ambientali svanirebbe.

L'EGUAGLIANZA.

UN VALORE SMARRITO?

La diseguaglianza è una conseguenza della globalizzazione ma non può essere spiegata solo in questo modo. In Germania, la diseguaglianza si può trovare sia tra i lavoratori sia nella società nel suo insieme. Che ruolo gioca la legislazione del lavoro in questo caso, e quale può essere la sua funzione futura?

La diseguaglianza tra i lavoratori

La legislazione sul lavoro permette la creazione di lavori precari che non possono garantire un'esistenza adeguata, in termini economici, al singolo lavoratore o lavoratrice e alla sua famiglia. Tradizionalmente, i contratti a termine potevano essere conclusi solo se c'era una ragione obiettiva (in Tedesco: Ein sachlicher Grund), una causale, per farlo. Una situazione tipica era la sostituzione di un lavoratore/ricca assente per maternità o per permesso di studio; un'altra era il periodo di prova. Dal 1985, il legislatore ha consentito contratti a termine senza alcuna causale; l'idea era di incentivare gli imprenditori a assumere più persone. Che tale effetto abbia avuto luogo non è mai stato dimostrato empiricamente, ma il legislatore ha continuato lungo questa strada. Oggi, un contratto a termine senza causale è possibile per un periodo di due anni e può essere suddiviso in quattro parti¹³. La sola condizione richiesta è l'assenza di un precedente rapporto di lavoro con lo stesso imprenditore, una regola che il Tribunale Federale del Lavoro ha ristretto all'assenza di un rapporto di lavoro negli ultimi tre anni¹⁴. Nel 2012, quasi l'8,5% di tutti i lavoratori avevano un contratto a termine; 20 anni fa, il numero era molto più basso¹⁵. Dato che di norma il lavoratore o la lavoratrice vuole conservare il lavoro, allora lui o lei dipendono completamente dall'imprenditore che è libero di accendere un nuovo contratto o rifiutarlo. Naturalmente non sarà ammessa alcuna discriminazione, ma un imprenditore intelligente eviterà di suscitare ogni sospetto in questa direzione. Il lavoratore è ben consapevole che è meglio evitare conflitti con l'imprenditore; consultare il consiglio di fabbrica su questioni personali o aderire al sindacato verrà visto da molti impiegati come un comportamento pericoloso. Per quanto concerne i termini di pagamento e le condizioni di lavoro, il lavoratore ha gli stessi diritti di quelli a tempo indeterminato, ma si può trovare solo un piccolo numero di sentenze che si occupino di queste materie.

I lavoratori temporanei di un'agenzia sono già stati menzionati. Paghe più basse e peggiori condizioni di lavoro sono le caratteristiche di questo gruppo di lavoratori. Secondo un rapporto del Governo Federale, il 50% di tutti questi rapporti di lavoro finiscono entro tre mesi¹⁶. La loro posizione legale è migliorata negli ultimi anni ma c'è ancora una larga distanza tra i lavoratori regolari e quelli

delle agenzie.

I lavoratori part-time non sono un gruppo omogeneo. Alcuni di loro lavorano 30 ore la settimana e ricevono un buon salario. Dall'altro lato c'è un folto gruppo di persone con impieghi marginali, al di sotto della soglia di 450 euro/mese. Essi sono normalmente non inclusi nel sistema della sicurezza sociale e il loro reddito è ovviamente insufficiente per vivere¹⁷. Tra i due gruppi si possono trovare lavoratori a part-time che sono coperti dal sistema di sicurezza sociale ma che possono vivere solo con il sostegno della famiglia o dello Stato.

Questi tre gruppi di lavoratori atipici sono normalmente considerati come sinonimo di lavoro precario. Ma ci sono due ulteriori gruppi che sono in una situazione paragonabile.

I lavoratori a tempo pieno e con contratti a tempo indeterminato possono trovarsi a lavorare in un'impresa con meno di 11 lavoratori: essi non hanno quasi nessuna protezione contro il licenziamento, i contratti collettivi non sono applicabili e non esiste un consiglio di azienda¹⁸. Questa situazione legale è assimilata a quella che era la regola prima della prima guerra mondiale: la sola eccezione è la protezione nel caso della maternità e di chi ha un handicap (e alcuni miglioramenti nel sistema di sicurezza sociale). Un lavoratore o una lavoratrice di questo tipo può essere considerata in condizioni precarie anche se percepisce il salario minimo legale.

I lavoratori autonomi rappresentano il 12% della popolazione attiva¹⁹. Quelli senza dipendenti sono il 7%; il loro numero è cresciuto tra il 2000 e il 2010 da 1,8 a 2,5 milioni²⁰. Nel sistema tedesco, essi sono di norma esclusi dal sistema di sicurezza sociale (con eccezioni: la sicurezza sociale per gli artisti, i membri delle professioni liberali quali i medici, gli avvocati, gli architetti, ecc.). Essi non sono coperti dalla legislazione sul lavoro a prescindere dalla loro situazione economica. Se essi dipendono economicamente da una sola impresa o amministrazione sono considerati persone "assimilate a un dipendente" (in tedesco: Arbeitnehmerähnliche Person). A questo gruppo di persone si applicano alcune disposizioni della legislazione sul lavoro. Le più importanti sono il diritto ad un periodo di ferie di quattro settimane e il diritto a essere tutelati da accordi collettivi. Ma tutte le altre disposizioni sono negate: nessuna protezione contro il licenziamento, nessuna integrazione nel sistema dei consigli di azienda. In pratica, ci sono accordi collettivi solo per i collaboratori della radio e della televisione nel settore pubblico. Per gli imprenditori, i lavoratori autonomi sono piuttosto interessanti perché non ci sono contributi da pagare per loro al sistema di sicurezza sociale.

La diseguaglianza nella società

La diseguaglianza tra i lavoratori ha ripercussioni su tutta la società. La gente che non ha un reddito sufficiente per vivere, ma che è in grado di lavorare prende l'indennità prima descritta²¹. Erano 4,372 milioni nel 2015²². Chi non è in grado di lavorare riceve un aiuto sociale come destinatario dei provvedimenti di welfare; ciò ha riguardato, nel 2014, 370.000 persone²³.

Il gruppo di chi lavora e ciò nonostante è povero (working poor), perché non guadagna danaro a sufficienza per raggiungere lo standard minimo per loro stessi e le loro famiglie, comprende 1,317 milioni di persone. Tra questi ci sono 218.000 dipendenti a tempo pieno²⁴. Essi ricevono dei sussidi per elevare il loro reddito al livello di sussistenza²⁵. Questa è una forma di salario misto che fornisce un incentivo agli imprenditori a pagare salari molto bassi nei settori dove non è



richiesta una qualifica per svolgere un lavoro. Secondo l'ufficio statistico federale il 14,5% della popolazione è minacciata dalla "povertà"; la linea della povertà è tracciata a 917 euro/mese²⁶. Un'indagine della UE ha trovato che il 16,1% sono in questa situazione. Entrambe le ricerche concordano sul fatto che la percentuale è cresciuta negli ultimi dieci anni nonostante il boom economico. La distribuzione della ricchezza è ancora più ineguale. Ottantamila persone, il 0,1% della popolazione più ricca, possiede 16 volte più proprietà che la metà più povera dell'intera popolazione – all'incirca 40 milioni di persone.²⁷

La disuguaglianza non è solo un problema di giustizia tra gli individui. Wilkinson e Pickett²⁸ hanno analizzato una gran quantità di ricerca empirica i cui risultati sono piuttosto chiari: nei paesi sviluppati con un alto tasso di disuguaglianza la criminalità è alta, la salute fisica e l'aspettativa di vita sono basse, l'uso delle droghe è alto. Dall'altro lato, i paesi con un basso tasso di disuguaglianza hanno meno criminalità, una migliore situazione rispetto alla salute, una più alta aspettativa di vita e le droghe sono meno comuni. Questo non è un problema di stile di vita nazionale perché gli stessi risultati possono essere trovati all'interno degli Stati Uniti. Gli stati con maggiore disuguaglianza, come il Texas, hanno un numero più elevato di criminali, più violenza ecc.

Le conseguenze sulla legislazione del lavoro

Oggi, una delle caratteristiche fondamentali della legislazione del lavoro è quella dell'"eguale trattamento"²⁹. Ma l'"unità" all'interno della quale la parità deve essere osservata, è lo stabilimento o l'impresa. Alcuni giuristi del lavoro possono arrivare a includere gruppi di imprese, ma questo è il limite estremo. I problemi qui descritti non sono in alcun modo raggiunti dal principio di parità presente nella legislazione del lavoro. Anche la legge contro le discriminazioni si ferma qui. Chi ama i dettagli delle sentenze della Corte di Giustizia Europea può forse ricordare il caso Defrenne. In Defrenne II³⁰, la corte ha così motivato:

"è impossibile non riconoscere che la piena applicazione dello scopo perseguito dall'Articolo 119, l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, dirette o indirette, tra lavoratori e lavoratrici, non solo per quanto concerne le imprese individuali ma anche interi rami di industria ed il sistema economico nel suo insieme, può in certi casi richiedere l'elaborazione di criteri la cui attuazione rende necessario l'assumere misure appropriate al livello Comunitario e nazionale." L'Articolo 119 (che è oggi l'Articolo 157 del trattato) mira alla parità salariale tra uomini e donne in tutta l'economia? Un buon principio che è stato completamente dimenticato nei 40 anni seguenti: chi fa più riferimento ad esso? Al contrario, la teoria della fonte-unica richiede che un singolo ente sia responsabile della discriminazione³¹. Se un funzionario statale e un impiegato pubblico fanno lo stesso lavoro ma percepiscono paghe diverse, il principio di parità non si applicherà poiché le paghe dei funzionari statali sono fissate dalla legge mentre i salari dei impiegati pubblici sono definiti in un contratto collettivo³². Il solo modo per estendere il campo di applicazione del principio di parità è la stipula di un contratto collettivo per un settore dell'economia. Ma in Germania, sarebbe impossibile trovare accordi collettivi per l'economia nel suo complesso che riducano la differenza tra i differenti settori. Una "politica salariale solidaristica" fu tentata in Svezia trent'anni fa,³³ ma non ha più alcun effetto

concreto. I sindacati non sono forti a sufficienza per affrontare tali problemi.

IL LAVORO NEL MONDO DIGITALIZZATO

La presenza

La digitalizzazione del lavoro è un processo legato all'utilizzo di determinati dispositivi come il computer portatile, lo smartphone e i tablet, combinato con un accesso a internet. Se si considerano le attività professionali e private, solo una piccola minoranza non usa internet in Germania. Il 78,71% della popolazione sopra i 14 anni era formata di utilizzatori nel 2014; nel 2007 questa percentuale era il 60,2%, nel 2001 solo il 37%³⁴. Secondo l'ufficio federale di statistica, il numero è inferiore nei luoghi di lavoro: solo il 64% usa un computer e il 55% ha un accesso a internet³⁵. L'uso mobile è in genere cresciuto dal 18% nel 2011 al 60% nel 2013³⁶.

Chi porta con sé uno smartphone o un tablet è sempre rintracciabile, teoricamente ventiquattro ore su ventiquattro. Un secondo cambiamento è importante: egli può iniziare a lavorare immediatamente. Non ha alcuna importanza dove lui o lei è: in una stanza d'albergo, sul treno, nella sala d'attesa di un aeroporto. Se queste possibilità sono effettivamente utilizzate allora i confini tra il lavoro e il tempo libero diventano indistinti: internet rimuove le barriere spaziali e sistematiche³⁷. Le implicazioni per la legislazione del lavoro sono notevoli.

I problemi dell'orario di lavoro

I fatti

La legislazione sull'orario di lavoro regola la durata del lavoro e la programmazione oraria, ponendo limiti ad entrambe. Se il lavoro si svolge in una fabbrica o in ufficio, è abbastanza semplice trovare quante ore il personale ha lavorato, avendo iniziato alle 8 del mattino e finito alle 17 di sera. La legge sull'orario di lavoro stabilisce chiari limiti che possono essere controllati facilmente. Ma come si può controllare quante ore una persona ha lavorato a casa, in treno o in una stanza di hotel? Tecnicamente, sarebbe possibile registrare tutte le attività con un computer e su internet. Ma ciò porterebbe a una supervisione completa di ogni individuo e sarebbe incompleta perché il tempo utilizzato ad esempio nel preparare il lavoro non sarebbe compreso. In pratica, questa forma non è di norma in uso. Sempre più persone ricevono solo un compito da assolvere entro una certa data – spetta al lavoratore decidere quando e dove svolgerà il suo lavoro. Noi, in Germania, chiamiamo questa modalità di lavoro: tempo di lavoro basato sulla fiducia ("Vertrauensarbeitszeit").

Per quanto noi sappiamo, ci sono molti casi nei quali i limiti settimanali dell'orario non sono rispettati. Secondo le direttive della Commissione, il tempo di lavoro medio settimanale è di 48 ore, ma la media va realizzata solo nel corso di 6 mesi. In alcune settimane le persone sono autorizzate a lavorare 60 ore se in altre settimane esse riducono il lavoro in modo da realizzare la media. Ovviamente, la legislazione garantisce un bel po' di flessibilità, ma alcuni limiti devono essere osservati. Questi limiti non sono più efficaci nelle nuove condizioni. Non disponiamo di informazioni complete sul reale comportamento dei lavoratori, ma ci sono molte indicazioni che alcuni lavorano dalle 80 alle 100 ore la settimana. Ciò può dipendere dal fatto che il compito da assolvere è troppo pesante per essere realizzato entro le 40 o le 48 ore. Un altro fattore può essere costituito dal fatto che il lavoratore è forte-

mente motivato e considera il suo lavoro al computer molto più importante della vita privata. Infine, la gente non è abituata a programmare il proprio lavoro. A partire dall'asilo infantile e continuando per tutta la scuola e infine nel lavoro in un ufficio o in una fabbrica, l'individuo deve seguire una programmazione definita da altri. Il fare da sé deve essere appreso – la gestione del tempo non è un dono naturale. Il pericolo, quindi, che la durata del lavoro sia lontana dai limiti legali, è piuttosto alto; le disposizioni della legge sul tempo di lavoro perdono la loro importanza pratica.

Ma il problema della durata non è il solo. Nella legge c'è un periodo obbligatorio di riposo (in Germania 11 ore, con qualche eccezione). Ma che cosa accadrà se il supervisore chiederà al dipendente, alle 9 di sera di preparare una presentazione PowerPoint per la riunione della mattina alle otto e trenta? Il dipendente lo farà e finirà il suo lavoro alle 11 di sera. Si presenterà in ufficio solo alle 10 di mattina invocando la regola di legge? Naturalmente, nessuno si comporterebbe così, la realtà è più forte della legge.

E riguardo le domeniche e le ferie annuali? La gente controlla le proprie e-mail che è parte del loro lavoro. Nessuno li criticherà se è fatto volontariamente. Ma molti lo fanno perché sanno che il lunedì (o al ritorno dalle ferie) avranno così tanto da fare che non troveranno tempo per le loro email. Non è una sensazione migliore se vai in ufficio il lunedì mattina sapendo che hai già fatto una buona parte del tuo lavoro? E può accadere che il capo telefoni durante le ferie annuali chiedendo un'informazione o di svolgere un "piccolo" compito lavorativo. Quali saranno le conseguenze legali se ci sono due o tre telefonate in un solo giorno?

Soluzioni possibili

Gli imprenditori tedeschi hanno reso manifesto il problema chiedendo la riforma della legge sull'orario di lavoro. Un gruppo di specialisti delle risorse umane vuole allargare la flessibilità: devono essere ammesse 12 ore (invece di 10) al giorno, e una media di 60 ore la settimana. Il controllo non deve essere migliorato ma ridotto – devono essere abolite le disposizioni che obbligano l'imprenditore a fornire una documentazione se un dipendente lavora più di otto ore al giorno³⁸. Sarà difficile per loro ottenere queste richieste perché la giornata di otto ore ha un alto valore simbolico per i lavoratori. Un'altra richiesta è di rendere più flessibile il riposo obbligatorio; otto ore invece di 11, ma la media di 11 ore si distribuisce su sei mesi di tempo.

Secondo me, il problema principale non riguarda la legge sull'orario di lavoro e le sue dettagliate disposizioni. Perché mai dovremmo modificare regole che sono sempre meno osservate? Il problema principale è la quantità e l'intensità del lavoro che un dipendente deve fare. Esiste una qualsiasi norma di legge sul lavoro che possa proibire di assegnare a un lavoratore un compito che può essere assolto solo lavorando 80 ore per sei settimane? Non troverete alcuna disposizione di tale tipo nella legge sul tempo di lavoro. L'unica fonte è il diritto sul contratto individuale di lavoro: il dipendente deve lavorare secondo le sue capacità senza pregiudicare la sua salute³⁹. Lasciando da parte i casi estremi, il lavoratore non invocherà mai questa regola accampando un rischio per la sua salute se lui assolvesse il compito che gli è stato assegnato. Ciò di cui abbiamo bisogno sono limiti stabiliti da accordi collettivi, dalla codeterminazione o dalle ispezioni del lavoro. Se non possiamo più effettivamente re-



golare la durata del lavoro, dobbiamo misurarci con la sua quantità.

In pochi settori dell'economia, gli accordi collettivi hanno stabilito delle regole sul numero minimo di persone che devono portare a termine determinati incarichi. L'esempio più rilevante è quello del settore dei procedimenti di stampa dove certe macchine richiedono la presenza di almeno cinque o sei persone. Questo è un modo per ridurre il carico di lavoro individuale. Recentemente, il sindacato dei servizi ha elaborato questa idea in un grande ospedale di Berlino: nelle unità di cura intensive un'infermiera per due letti, nelle unità di cura normali una per cinque letti. Queste rivendicazioni sono state sostenute da uno sciopero che è stato considerato legale dal tribunale regionale del lavoro⁴⁰. Il compromesso è stato raggiunto: per le unità di cura intensive un'infermiera per due letti; per le unità di cura normali, una per sette letti. Il numero di infermiere cresce considerevolmente. Una delle idee è di esportare una soluzione siffatta in altri campi nei quali la quantità di lavoro può essere valutata.

Un'altra esperienza potrebbe essere utile. In molte aziende tedesche si possono trovare oggi libretti elettronici di conto delle ore; essi documentano il numero di ore che un dipendente ha lavorato. Normalmente essi mostrano i crediti cioè le ore addizionali che il lavoratore ha prestato. In alcune officine gli accordi conclusi tra l'imprenditore e il consiglio di azienda hanno due regole: se la media dei libretti orari di un gruppo di dieci o dodici lavoratori mostra un credito e un dipendente se ne va, egli deve essere sostituito. In questo modo l'imprenditore non può più "distribuire" il lavoro di chi se ne va a chi resta. Se la media dei libretti orari di un gruppo è più alta, ad esempio, di 150 ore, allora deve essere assunta una persona in più⁴¹.

Un'altra idea è di creare un diritto di veto per il consiglio di azienda: se il carico di lavoro è eccessivo il consiglio può intervenire e chiedere una soluzione. In Svezia, il sindacato può bloccare il processo lavorativo, in Germania si può pensare a una procedura di conciliazione che richieda un organismo di conciliazione o un tribunale del lavoro. È difficile misurare la quantità di lavoro, la soluzione migliore sarebbe ricorrere a una procedura come l'intervento di un consiglio di azienda o di un sindacato. Se in quell'azienda non fosse stato eletto un consiglio di azienda, dovrebbe intervenire l'ispettore del lavoro.

Un'altra proposta fatta da una commissione del Parlamento è la cosiddetta irraggiungibilità, il diritto di non essere raggiungibile durante certe parti della settimana. Essa consiste nella proibizione di contattare il dipendente via telefono o computer, ad esempio dopo le 8 di sera e prima delle 7 di mattina e durante i fine settimana. La Volkswagen blocca gli accessi ai suoi server da un quarto dopo le sei di sera sino alle delle 7 di mattina e durante i fine settimana⁴². In tal modo, nessuno può controllare un'e-mail o lavorare su internet per attività aziendali. L'accordo non si applica ai manager. Altre imprese non seguono questo esempio; in alcune altre grandi imprese spetta al team di decidere chi sarà irraggiungibile durante il fine settimana o di sera⁴³.

Crowdworking⁴⁴

Alcuni dati di fatto

Un'azienda elettrica tedesca ha inviato delle cartoline postali ai suoi clienti chiedendo loro di scrivere il consumo elettrico e di rispedirla all'azienda. Il modo con il quale gli interessati hanno scritto i numeri è molto vario sicché il computer non può leggere le cartoline in modo

affidabile. Essi hanno deciso di inviare le cartoline a esseri umani, la cui intelligenza è tuttora meglio di quella dei computer. Su una piattaforma americana, hanno pubblicato questo compito lavorativo: "prendi 10.000 cartoline e inserisci i numeri nel sistema". Molti nella folla (l'immenso numero di utilizzatori di internet = crowd) hanno chiesto di ottenere tale contratto. Alcuni l'hanno avuto, specialmente quelli che erano già conosciuti dai manager della piattaforma. Essi hanno svolto il loro lavoro meglio che il computer; coloro che hanno lavorato duramente, riuscendo a inserire molti numeri nel sistema, hanno guadagnato due dollari l'ora.

Questo è solo un esempio che io ricordo molto bene perché sono uno dei clienti. Ci sono molti altri campi nei quali il Crowdworking ha luogo. Si può trovare molto lavoro non qualificato. Le traduzioni sono fatte da macchine e devono essere migliorate da parlanti nativi. Ci sono anche compiti che richiedono una certa intelligenza: scrivere una voce per un dizionario o descrivere, in modo adeguato al pubblico nazionale, un prodotto offerto da un'azienda straniera. Alcune imprese desiderano utilizzare un nuovo slogan o avere un nuovo logo e chiedono delle proposte. Di norma solo una viene accettata; l'autore ottiene del danaro, tutti gli altri hanno lavorato per niente. Alcune aziende come l'Ibm divide compiti complessi in piccole parti che possono essere maneggiate da persone non qualificate.

La piattaforma tedesca "twago" ha circa 260.000 "collaboratori", l'altra grande piattaforma "clickworker" sostiene di averne 700.000. Negli USA, ci sono – naturalmente – piattaforme più grandi come il Mechanical Turk di Amazon; L'azienda Australiana "Freelancer" sostiene di avere 14,5 milioni di "partner". Una recente stima afferma che ci sono 112 milioni di crowdworker nel mondo⁴⁵. Negli Usa, è stata intentata una causa nella quale dei crowdworker hanno rivendicato il salario minimo legale; sfortunatamente si è conclusa con un compromesso nel quale gli avvocati hanno ottenuto più danaro dei crowdworker⁴⁶.

Il crowdwork offre la possibilità di distribuire del lavoro nei paesi con bassi salari senza alcun significativo costo di transazione; è molto meno costoso del tradizionale trasferimento. Quanti posti di lavoro possono essere rimpiazzati con l'affidamento a terzi di compiti lavorativi, non è chiaro; anche se fosse solo il 15% o il 20% sarebbe una specie di catastrofe per il nostro mercato del lavoro. Le stime arrivano sino al 47%.

Conseguenze giuridiche

Secondo la legislazione tedesca, il crowdworker non è di norma un dipendente. Egli deve eseguire un compito predefinito e decide da solo in quale momento e con quali strumenti lo esegue. C'è un limite di tempo, e basta. Non ci sono istruzioni fornite durante il processo lavorativo; quindi, è un lavoratore autonomo⁴⁷. Se la descrizione del lavoro contenuta nel contratto possa essere equivalente alle istruzioni date a un dipendente e costituisca un rapporto di "sottordinazione" può essere considerato un problema aperto in Italia. In Germania, questo passo non è stato sino ad ora compiuto.

Alcuni crowdworker che dipendono economicamente da una sola piattaforma sono considerati "assimilati a dipendenti"⁴⁸. Come ho spiegato nel capitolo sull'eguaglianza, solo alcune parti della legislazione sul lavoro si applicano a questo gruppo di persone.

Se non si può applicare la legislazione sul lavoro allora subentra quella civilistica. La regola del codice civile fornisce un'efficace protezione contro

clausole inique, inserite dalle piattaforme, nei contratti. Ma il codice civile non garantisce la stabilità, non c'è nessuna protezione contro lo scioglimento del contratto. Per quanto riguarda le clausole, specialmente le piattaforme americane usano condizioni che sono in radicale contraddizione con la concezione europea di regole accettabili, definite, ad esempio, nella direttiva 93/13/EEC della Commissione⁴⁹.

La piattaforma si riserva ad esempio il diritto di rifiutare il lavoro fatto dal crowdworker e non pagare nulla senza fornire alcuna ragione. Se sono necessarie delle correzioni, devono essere fatte entro 2 o 3 giorni; se questo tempo non è rispettato, il lavoratore perde il diritto ad essere pagato. Un altro punto critico consiste nel fatto che, dato che il crowdwork è la fonte principale di reddito per due terzi di questi lavoratori, non sembra, quindi, adeguato il fatto di ricevere il danaro solo se si è il vincitore; questo è il caso di coloro che svolgono compiti più sofisticati come sviluppare un logo. Partecipare a una "lotteria" non è una forma di salario adeguata. Inoltre, anche i "perdenti" devono cedere i loro diritti di proprietà intellettuale alla piattaforma. Un tribunale tedesco non accetterebbe mai un tale genere di clausole, anche se la piattaforma straniera ha inserito una norma che impone l'applicazione della legislazione americana⁵⁰.

Prospettive

I crowdworker svolgono il loro lavoro in una situazione alquanto isolata – comparabile con il lavoro a domicilio del passato. L'esperienza dimostra che è alquanto difficile sviluppare un'azione collettiva in tali circostanze. Cosa si può fare per migliorare la situazione dei crowdworker? Una migliore protezione renderà forse questa alternativa meno attraente per gli imprenditori, il che può essere utile anche per i lavoratori nei lavori tradizionali.

Il primo passo dovrebbe essere garantire la possibilità per i crowdworker di comunicare l'un l'altro e rendere noto i propri problemi agli altri. Negli Usa alcuni hanno creato "turkopticon", una piattaforma per i crowdworker che hanno dei contratti con il Mechanical Turk di Amazon (da ora in avanti: Amt). Dato che ci sono diverse aziende che pubblicano le loro offerte sulla piattaforma Amt, ce ne sono di "buone" che pagano un prezzo ragionevole e puntualmente; e ce ne sono di "cattive" che pagano somme basse e lo fanno con una certa lentezza. I contratti con le "cattive" possono essere evitati. Nei casi estremi ci può essere un boicottaggio, nel senso che nessuno contatterà un'azienda con una cattiva reputazione: in questo modo si rende impossibile una forma di supersfruttamento⁵¹. Il sindacato tedesco dei metalmeccanici (IG Metall) ha creato un forum simile su internet; i crowdworker possono contattare il sito www.faircrowdwork.com per comunicare le loro esperienze e chiedere consiglio. Il sindacato dei servizi tedesco offre un servizio simile⁵². Internet rende più facile agli individui l'uscire dall'isolamento.

Quale può essere il passo successivo? Estendere la nozione di dipendente ai crowdworker e rendere applicabile la legislazione sul lavoro? In Germania, questo sarà un compito dei tribunali poiché il legislatore esiterà a intervenire. Ma eventuali decisioni del tribunale devono essere preparate attraverso una discussione tra i giuristi e nei media. Se la televisione mostrasse che i crowdworker guadagnano davvero solo 2 euro l'ora, un tribunale sarà più propenso a cambiare la situazione. È inoltre importante sviluppare la discussione scientifica. Si do-



vrebbe, per di più, tentare di trovare persone che hanno la volontà di difendere i loro diritti in un tribunale; un compito non facile se le persone interessate hanno il timore, così facendo, di non ricevere più alcun contratto.

La legislazione sul lavoro come tale offre migliori possibilità di migliorare la situazione dei crowdworker, ma non c'è alcuna garanzia che ciò accadrà. Come si può ottenere un contratto collettivo? O come si possono raggiungere standard minimi se i tribunali non accettano di applicare la legislazione sul lavoro? La pressione dell'opinione pubblica può essere significativamente importante, ancora più importante che i tradizionali strumenti come lo sciopero, che è difficile da organizzare. Dobbiamo studiare gli esempi di come altri, in situazioni comparabili, hanno operato per raggiungere gli standard minimi. Ci si può riferire al caso dei 74.000 che for-

niscono assistenza medica domiciliare in California che sono riusciti a costruire il loro sindacato e ottenere condizioni molto migliori⁵³. Un altro esempio può essere quello della rete organizzatrice "National Day Laborer", una nuova forma di sindacato: invece di organizzare le tradizionali azioni collettive, l'organizzazione fornisce ai suoi membri informazioni sui prezzi di mercato e sugli imprenditori "buoni e cattivi"⁵⁴. Possiamo trovare lo stesso principio nel movimento dei "lavoratori giornalieri nomadi" (chiamati in tedesco: "Gesellenbewegung") che esistevano nell'Europa centrale fin dal XIII secolo. I cattivi imprenditori, cioè (a quel tempo) gli artigiani erano formalmente "discreditati"; nessun lavoratore giornaliero poteva concludere un contratto con loro senza essere a sua volta discreditato⁵⁵. Il boicottaggio sostituisce lo sciopero e altri mezzi di azioni collettive. Ovvia-

mente, dobbiamo ampliare i nostri orizzonti per trovare risposte adeguate.

Oggi, il quadro di riferimento per la discussione sul miglioramento della situazione dei crowdworker è abbastanza tradizionale: come possiamo operare per raggiungere il livello di protezione che hanno i dipendenti in un ufficio? Ciò è sicuramente importante. Ma non sarebbe necessario pensare al futuro di una società digitalizzata? Cosa significa per le nostre vite l'essere circondati dall'internet delle cose? Stiamo semplicemente per accettare o copiare quanto è stato sviluppato nella Silicon Valley? O dovremmo avere un modello alternativo della società digitalizzata, qualcosa come un'utopia di sinistra? Non è compito degli avvocati del lavoro di svilupparla, ma noi possiamo e dovremmo dare il nostro contributo.

* Università di Brema

- 1 Professor of German and European Labour Law, Civil Law and Economic Law, University of Bremen
- 2 Vedi Fröbel/Heinrichs/Kreye, Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek (Rowohlt) 1977
- 3 Hartz era un membro del Consiglio di Amministrazione della Volkswagen con la responsabilità delle risorse umane e presidente di una commissione governativa per la riforma del mercato del lavoro. Alcuni anni più tardi, egli perse il suo lavoro per corruzione e fu condannato a un anno di carcere con la sospensione della pena.
- 4 Vedi Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2015, p. 6 (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>)
- 5 vedi the EU-Publication www.eu-info.de/deutsche-europapolitik/umfragen-statistiken-deutschland/reallohn/. Germany was the only country in Europe with a decrease of real wages in the period between 2000 and 2008
- 6 www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lohnunterschiede-in-deutschland-gehen-weiter-auseinander-13490563/reallohnentwicklung-in-13490600.html (Frankfurter Allgemeine Zeitung)
- 7 www.spiegel.de/wirtschaft/service/realloehne-in-deutschland-liegen-hoehere-als-im-jahr-2000-a-1019175.html (Der Spiegel)
- 8 www.oecd.org/daf/inv/mne/48808708.pdf
- 9 BAG (= Bundesarbeitsgericht = Federal Labour Court) 24. 4. 2007 – 1 AZR 252/06 – NZA (= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2007, 987.
- 10 BVerfG 9. 2. 2010 – 1 BvL 1/09 – NJW (= Neue Juristische Wochenschrift) 2010, p. 505 et seq
- 11 informazioni dettagliate a Däubler/Müller, Chinesische Arbeitgeber in Deutschland, AiB (=Arbeitsrecht im Betrieb) 2015 (issue 2) p. 33
- 12 www.zeit.de/wirtschaft/2014-03/investitionsschutz-klauseln-beispiele/seite-2: La base legale è costituita dalla cosiddetta Carta energetica che contiene clausole paragonabili a quelle del CETA.
- 13 Articolo 14 § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (legge sul part-time e sui contratti a termine)
- 14 BAG 6. 4. 2011 – 7 AZR 716/09 – DB (= Der Betrieb) 2011, 1811
- 15 www.sueddeutsche.de/karriere/angaben-der-bundesregierung-zahl-der-befristeten-arbeitsvertraege-in-deutschland-gestiegen-1.1931132
- 16 www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/aeug-bericht-12.pdf?__blob=publicationFile. (il sito web del Ministero per il Lavoro e gli affari Sociali)
- 17 una descrizione dettagliata in Däubler, Das Arbeitsrecht, 11. Aufl., Frankfurt/Main 2015, Rn. 1107 et seq
- 18 In teoria, un consiglio di fabbrica potrebbe essere eletto se l'impresa ha almeno 5 dipendenti; un contratto collettivo può essere applicato, se l'imprenditore è membro dell'associazione degli imprenditori. Queste sono rare eccezioni.
- 19 DIW-Wochenbericht 7/2013 S. 5 (DIW = Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- 20 DIW-Wochenbericht 7/2013 S. 3
- 21 Chapter 2.3
- 22 de.statista.com/statistik/daten/studie/1396/umfrage/leistungsempfaenger-von-arbeitslosengeld-ii-jahresdurchschnittswerte/
- 23 www.welt.de/wirtschaft/article133730244/Zahl-der-Sozialhilfeempfaenger-steigt-auf-Rekordhoch.html
- 24 www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/Beschaeftigte-Arbeitslosengeld-II-Bezieher-Vollzeit-Teilzeit.pdf
- 25 In Tedesco sono chiamati „Aufstocker“
- 26 www.sueddeutsche.de/wirtschaft/statistisches-bundesamt-mehr-deutsche-von-armut-bedroht-1.2623426
- 27 www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/vermoegen-sind-in-deutschland-sehr-ungleich-verteilt-a-1051286.html
- 28 The Spirit Level. Why Quality is Better for Everyone, London (Penguin) 2010
- 29 vedi in termini comparativi: Hepple, Equality at work, in: Hepple/Veneziani (ed.), The Transformation of Labour Law in Europe, Oxford and Portland, Oregon 2009, p. 129 et seq.
- 30 Sentenza 8 Aprile 1975 - Caso 43/75
- 31 ECJ 17 September 2002 – C-320/00 – NZA 2002, 1144
- 32 BAG 3. 4. 2003 – 6 AZR 633/01 – NZA 2003, 1286
- 33 Vedi Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Köln 1978; Schulten, Solidarische Lohnpolitik in Europa, WSI-Diskussionspapier Nr. 92, Düsseldorf 2001
- 34 Vedi Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Köln 1978; Schulten, Solidarische Lohnpolitik in Europa, WSI-Diskussionspapier Nr. 92, Düsseldorf 2001
- 35 Statistisches Bundesamt, Unternehmen und Arbeitsstätten. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, Wiesbaden 2013, S. 10, auch zum Folgenden
- 36 Statistisches Bundesamt, op. cit., p. 6
- 37 l'espressione tedesca è "Entgrenzung" che letteralmente significa „delimitazione“. See Däubler, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts? SR (= Soziales Recht) 2014, 45 et seq.
- 38 www.bvau.de/files/Daten/content/Dokumente/BVAU_Eckpunkte%20Arbeitszeit_August%202015.pdf
- 39 vedi Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (ed.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl., München 2016, § 611 BGB Rn. 641
- 40 LAG (=Landesarbeitsgericht) Berlin 24.6.2015 – 26 SaGa 1059/15 – AuR 2015, 339
- 41 Per un'analisi dettagliata vedi Däubler, AiB 2016 (in corso di stampa)
- 42 in tedesco: "Recht auf Unerreichbarkeit". See Enquête-Kommission "Internet und digitale Gesellschaft", Bundestags-Drucksache 17/12505; supporting the idea Schwemmler/Wedde, Digitale Arbeit in Deutschland. Potentiale und Problemlagen, Bonn/Berlin 2012, S. 87, 95; Boewe/Schulten, Die Mitbestimmung Heft 4/2014
- 43 Per un'analisi dettagliata Giese, Abschalten gegen Dauerstress, AiB 2014 (Heft 9) p.64
- 44 Nota del traduttore: Crowdworking combina i due termini crowdsourcing e working e si riferisce alle piattaforme disponibili sul web che offrono lavori normalmente ripetitivi e di basso livello, come il data entry, trascrivere delle registrazioni o apporre dei tag per catalogare delle fotografie; uno dei più noti è il Mechanical Turk di Amazon.
- 45 www.tagesschau.de/inland/crowdworking-101.html (5. 1. 2016)
- 46 Otey vs. CrowdFlower. La causa è descritta da Cherry, Regelungen zu gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in: Benner (ed.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main 2015, p. 231 et seq.
- 47 Questa è l'opinione comune in Germania; essa si basa sulla giurisprudenza del Tribunale Federale del Lavoro: Hötte, Crowdsourcing. Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR (= Multimedia und Recht) 2014, 796; Klebe/Neugebauer, Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? AuR 2014, 5; Däubler, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in: Benner (op. cit.) p. 246
- 48 vedi sopra 3.1
- 49 OJ 21.4.1993, L 95/29
- 50 Per i dettagli sulle clausole illegali vedi Däubler (nota precedente 44)
- 51 Come funziona il turkopticon e descritto in Irani/Silberman, Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in: Benner (nota precedente 43) p. 131 et seq.
- 52 www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking
- 53 I dettagli in Klare, The Horizons of Transformative Labour and Employment Law, in: Conaghan/Fischl/Klare (ed.), Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices & Possibilities, Oxford 2000, p. 20 et seq.
- 54 vedi: <http://ndlon.org>. Dettagli in Däubler, Representation of Workers' Interests outside Collective Bargaining, in: Gorelli Hernández (coord.), El Derecho a la Negociación Colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés, Sevilla 2014, p. 99 et seq.
- 55 vedi Däubler, in: Däubler (ed.), Arbeitskampfrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 2011, § 1 Rn. 5 et seq. (con ulteriori riferimenti bibliografici)



Dimensione europea e riduzione dei diritti sociali negli stati membri: il ruolo delle Corti

di Franco Focareta*

(Relazione al Convegno internazionale Italo-tedesco su «l'impatto dell'offensiva neoliberale sulle relazioni industriali in Italia e Germania», tenutosi a Bologna il 24-25 settembre 2015)

Prima di entrare nel merito degli argomenti che mi sono stati assegnati - ovvero l'impatto degli atti d'indirizzo delle istituzioni europee sui paesi membri e quindi l'impatto sulle condizioni di lavoro - è necessario fare un passo indietro, per delineare bene quali sono gli assetti sul piano comunitario che incidono sulla dimensione sociale nei vari stati.

Parlerò di dimensione europea - e uso intenzionalmente un termine generico come questo e non "istituzioni europee" o "Unione Europea" - perché l'individuazione e la natura dei soggetti che operano in questa vicenda è uno dei problemi. Mi concentrerò sul rapporto tra la dimensione europea e i diritti sociali, intesi sia come diritti degli individui, dei lavoratori e dei cittadini, ma anche come diritti nella loro dimensione collettiva, nell'agire collettivo, in primo luogo nello svolgimento della contrattazione collettiva.

L'europesismo entusiasta prima e l'antieuropeismo diffuso oggi spesso si sono costruiti sulla base di una percezione errata di quella che è davvero l'Europa. Svolgere una riflessione su questi temi significa ripartire dai fondamentali, cioè da quelle che sono le dinamiche di interazione tra dimensione europea e diritti sociali. Dobbiamo intenderci su cosa è effettivamente l'Europa e quindi su cosa possiamo o meno aspettarci.

L'Europa ha vissuto e vive un lungo cammino che dovrebbe portare - ma non ha ancora portato e non è detto che porti - dall'Europa dei mercati all'Europa sociale. Noi diamo per scontato che l'Europa sia anche uno spazio sociale dove fioriscono e devono essere protetti i diritti sociali. Questo è però un obiettivo solo recente dell'Europa, cioè dal Trattato di Lisbona in avanti. L'Europa nasce mercantile: nasce per costruire un mercato unico e solo tardi e timidamente diventa un'Europa dei cittadini, dei lavoratori e dei diritti sociali. Questo dobbiamo tenerlo fermo come consapevolezza di sistema: sulla dimensione europea si sono create in passato delle aspettative non particolarmente fondate rispetto a quelle che sono i contenuti reali dei trattati, delle competenze e dei ruoli delle istituzioni europee.

E soprattutto parliamo di un cammino che non è detto che si riesca a compiere. Anche perché l'Europa marcia su binari a diverse velocità: quella del mercato e dell'unione monetaria e quella sociale. Analizzando i commenti di colleghi italiani e stranieri che si sono interrogati negli ultimi anni, in particolare da quando sono partite le operazioni di salvataggio del Portogallo e della Grecia, è evidente che, rispetto all'Europa, sembriamo aver vissuto una specie d'illusione ottica. Per qualche tempo, tutti ci siamo illusi - in Italia sicuramente - che dall'Europa potessero arrivare diritti nuovi o la tutela di diritti che a casa nostra non riuscivamo più a garantire. Mi riferisco al lavoro e alla tutela del lavoro. È stata la lunga stagione in cui dall'Europa ci arrivavano le direttive sui licenziamenti collettivi la "626", cioè la disciplina sulla sicurezza sul lavoro. In quegli anni si è creata l'idea che il diritto

del lavoro, che in Italia iniziava ad essere regressivo ed affaticato, potesse trovare in Europa nuova linfa e nuova spinta.

In realtà, guardando più da vicino l'esperienza del diritto dell'Unione Europea, le questioni appaiono ben diverse. Nell'UE, infatti, il diritto che si è sviluppato in attuazione dei trattati è attento in particolare a tutelare e sviluppare la dimensione dei diritti fondamentali della persona, alle tutele antidiscriminatorie, al rispetto della parità; è un diritto cioè che tende a tutelare la persona in quanto tale, non in quanto lavoratore.

Quando il diritto comunitario interviene anche sui rapporti di lavoro non lo fa per introdurre regole o limiti al potere del datore di lavoro (la conquista più grande e moderna del diritto del lavoro). Non lo fa perché non lo vuole fare, non è nel suo codice genetico. Quando tutela il lavoratore, lo tutela in quanto persona.

Faccio degli esempi per essere chiaro. Direttiva comunitaria sul contratto a termine: è una disciplina che trae origine dai principi di non discriminazione. Disciplina comunitaria sugli orari di lavoro: è una disciplina che trae origine dalla direttiva madre sulla sicurezza sul lavoro, nella quale l'orario di lavoro non viene tutelato come coacervo di diritti del lavoratore e di limite al potere datoriale ma in quanto strumento di tutela della salute del lavoratore. Quindi è un diritto che non si occupa del contratto di lavoro, non vuole introdurre limitazioni e condizionamenti al potere datoriale, è un diritto che mira a tutelare la persona e soprattutto che punta a tutelare i diritti di parità e di non discriminazione. Questo è il diritto comunitario in materia di lavoro e in materia sociale. È un diritto che programmaticamente si deve astenere - perché non rientra nelle sue competenze - su temi quali la retribuzione o la contrattazione collettiva.

Questa illusione ottica, che avevamo un po' tutti verso il diritto comunitario negli anni passati - io stesso introdussi nel corso di diritto del lavoro un nuovo pezzo di programma dal titolo "il diritto comunitario del lavoro" perché mi sembrava un settore ricco e vitale - è svanita repentinamente con i casi Laval e Viking, le famose sentenze che hanno rappresentato per tanti giuristi innamorati dell'Europa un brusco risveglio. Perché questi casi ci ricordano che l'obiettivo fondamentale dell'Europa è creare, far sviluppare e preservare il mercato unico e che, nell'ambito del mercato unico, i valori fondamentali sono la libertà di concorrenza e la libertà di circolazione. Questa è la base assiologica dell'azione delle istituzioni europee, tanto della Commissione quanto della Corte di Giustizia, che questa base valoriale declina sentenza dopo sentenza. Tutto deve cedere il passo a questi valori.

I casi Viking e Laval ci dicono che diritti fondamentali quali il diritto alla contrattazione collettiva (articolo 39 della Costituzione) e il diritto di sciopero non sono diritti assoluti nell'ambito comunitario, non sono intangibili, devono armonizzarsi e rendersi compatibili con i principi fondamentali del-

l'Unione, che sono la libertà di circolazione, la libertà di concorrenza e il mercato unico. Principi tutti che la Corte di Giustizia ribadisce continuamente: non si nega la valenza e la cogenza dei sopra menzionati diritti, si dice però che possono essere limitati - in modo adeguato, proporzionalmente congruo - se entrano in rotta di collisione con i principi fondativi della UE.

Recentemente, con riferimento al sindacato dei musicisti olandesi (FNV), la Corte ha avuto occasione di affermare che il contratto collettivo stipulato dall'associazione dei musicisti - cioè lavoratori autonomi - rappresenta una violazione dell'articolo 101 del Trattato dell'Unione Europea (che garantisce la libertà di concorrenza), salvo che i giudici nazionali dimostrino che i lavoratori in questione siano finti lavoratori autonomi. Nella specie, in sostanza, v'è un contratto collettivo prodotto da nuovi soggetti, lavoratori non più subordinati che tendono - per fortuna, aggiungo io - ad assumere dinamiche sindacali, a cui si dice no. Il loro contratto collettivo è illegittimo perché urterebbe con le regole che vietano le limitazioni della concorrenza.

L'Europa si è mossa con due velocità e con due tecniche diverse: in modo spedito e lineare, quando si tratta di garantire l'obiettivo fondamentale, cioè l'asse mercato-concorrenza-libera circolazione; in modo molto lento e spesso passivo, quando si tratta di promuovere i diritti sociali. Anche dopo il Trattato di Lisbona questa doppia velocità non viene meno. L'Unione Europea confida che l'Europa sociale, che pure da Lisbona diventa un obiettivo fondativo, debba costruirsi un po' spontaneamente. Mentre sull'altro versante si interviene direttamente e pesantemente quando ce n'è bisogno, le Istituzioni Europee (nel senso di: soggetti, culture, valori egemoni) confidano nel fatto che, una volta reso efficiente un mercato unico rafforzato dall'euro, pian piano l'Europa sociale tenda ad omogeneizzarsi nel progresso e si diffondano così gli standard migliori. Questa è sempre stata l'illusione: il mercato va costruito anche forzando, l'Europa sociale si costruirà piano piano da sola, una volta garantito questo spazio unico. Questa è la stella polare dell'Europa!

Proprio a partire da questa stella polare, l'Europa si era programmaticamente sempre astenuta dall'intervenire su due versanti, sui quali non ha una competenza istituzionale: le politiche economiche dei singoli stati e le politiche sociali (sistemi di welfare e regolazioni dei rapporti di lavoro) nei singoli stati. In particolare doveva astenersi sui temi quali assetti retributivi, previdenziali e sulle dinamiche della contrattazione collettiva. L'Europa questo non lo potrebbe fare attraverso interventi formali e istituzionali. Queste materie, che pure ormai da anni sono diventate oggetto del lavoro normativo europeo, dovrebbero venire gestite nell'ambito della codeterminazione: cioè l'Europa se ne occupa non con la Commissione o il Parlamento ma con la Conferenza Intergovernativa, cioè con l'accordo degli stati membri che

restano i soggetti titolari della politica economica e dell'intervento in materia sociale.

Se questo era lo scenario, è evidente che qualcosa di dirompente è avvenuto negli ultimi anni, perché sostenere che oggi l'Europa non si stia occupando delle dinamiche interne agli stati membri farebbe sorridere chiunque. La crisi di alcuni paesi – in particolare la crisi del debito sovrano in alcuni stati – ha spazzato via questo dualismo. L'Europa ha dismesso ogni prudenza ed è diventata invece particolarmente invasiva, travalicando anche le proprie competenze derivanti dai trattati. È accaduto non solo che l'Europa, di fronte all'esigenza di affrontare la crisi di alcuni stati membri, abbia intenzionalmente travalicato le sue competenze ma l'ha fatto con modalità tali che mettono in discussione lo stesso assetto istituzionale europeo.

Gli strumenti d'intervento della UE sulle politiche economiche e sulla dimensione sociale degli stati membri non sono gli strumenti classici d'intervento dell'Unione Europea, sono bensì i Trattati MES (Meccanismo Europeo di Stabilità), cioè trattati internazionali che non hanno lo statuto giuridico di atti europei, sono i MINT (i memorandum d'intesa), a cui poi seguono, in quanto attuazione di queste fonti normative anomale, atti giuridici provenienti da autorità europee legittime: disposizioni della Commissione ai Governi piuttosto che raccomandazioni della stessa Commissione, ed infine atti dei Governi e parlamenti nazionali. Ma la fonte originaria di queste regole, che vengono imposte agli stati membri, si trova in questi atti sovranazionali, che vedono sì partecipi alcune istituzioni dell'Unione Europea ma che non sono atti dell'Unione Europea.

I condizionamenti nelle politiche economiche, sociali e nello stesso diritto del lavoro non vengono quindi da atti formali delle istituzioni europee, ma traggono origine da questi accordi, trattati internazionali, memorandum – o addirittura nel caso italiano da una lettera del 2011 – che non sono atti giuridici dell'Unione Europea e anche i soggetti non sono quelli istituzionali europei. Anche qualora agissero i soggetti istituzionali, ad esempio la BCE e la Commissione all'interno della famosa Troika, lo fanno non come soggetti che esprimono un potere o una competenza di carattere europeo ma in quanto soggetti che, insieme ad altri soggetti terzi, fanno degli accordi da cui derivano poi degli obblighi per gli stati membri.

Qui emerge un problema importantissimo. Quale è la natura giuridica di questi atti? Cos'è il MES? Cosa sono questi memorandum che vincolano in dettaglio l'azione dei singoli stati?

Dal punto di vista della ricostruzione giuridica stanno facendo "impazzire" tutti i costituzionalisti e tutti gli studiosi del diritto comunitario. Perché non si sa bene che cosa siano, non si sa se ricondurli al diritto internazionale, se ricondurli al diritto privato come se fossero dei veri e propri contratti, se considerarli atti politici. Badate bene che porsi certe domande sulla natura giuridica di questi atti, che poi incidono sulla carne dei singoli lavoratori e dei singoli cittadini degli stati membri, non è un tema di carattere dogmatico o da giuristi che vogliono incasellare sempre tutto. Capire la natura giuridica di questi atti è importante perché, senza risolvere questo problema, non sappiamo dire nulla sulla giustiziabilità dei loro contenuti.

Ogni atto giuridico si definisce così perché, a fronte di una qualsiasi decisione giuridica, c'è sempre un giudice che può valutarne la violazione o meno. Se così non fosse non possiamo parlare di atto giuridico. Il diritto pretende e vuole un giudice, che possa sindacarne la legittimità, il rispetto, la violazione e così via... altrimenti non

parliamo di diritto! Da giurista il problema che mi pongo è se questi atti siano giustiziabili, se sia possibile rivolgersi a qualche giudice.

Su tale punto si sta svolgendo una vicenda fondamentale negli assetti della stessa democrazia europea perché sono entrati in tensione i ruoli di tutte le istituzioni, proprio intorno alla giustiziabilità di questi atti.

Un tema da risolvere – e la Corte di Giustizia europea l'ha risolto con la famosa sentenza Pringle – concerne la legittimità di tali atti in base all'ordinamento europeo. Sono accordi che esulano dagli atti tipici europei, coinvolgono soggetti che non sono le istituzioni europee e diventano vincolanti per i paesi appartenenti alla UE su materie di competenza della UE.

La Corte di Giustizia legittima questo tipo di atti, ponendo alcuni paletti in ordine alla loro legittimità ma, sostanzialmente, dà semaforo verde a questo tipo di operazioni. Questo significa che la Corte di Giustizia ritiene congruo che nell'Unione Europea molte regole siano costruite al di fuori del circuito istituzionale europeo, anche se si tratta di regole che vengono applicate nei paesi dell'Europa e su materie di competenza dell'Europa.

Se così è significa che l'Europa avrà sempre più un deficit cronico di democrazia, perché queste non sono istituzioni stabilite e riconoscibili nei trattati ma sono atti che vengono fuori da altri percorsi, dove la rappresentatività dei soggetti e la loro dimensione di sovranità è assolutamente estranea. Seconda questione. Alcuni hanno provato in vari paesi a contestare questi atti davanti alla Corte di Giustizia, in quanto in violazione del diritto europeo, in particolare delle norme espresse dalla Carta dei Diritti Fondamentali della UE. La Corte di Giustizia è stata durissima sul punto: non ha mai ritenuto di avere la competenza di poter decidere su queste impugnazioni, giudicandole tutte irricevibili perché concernenti atti legittimi ma non propri delle istituzioni europee. La Corte Europea considera che la lesione eventuale dei diritti non avviene attraverso i memorandum ma attraverso l'atto del singolo governo che va ad attuare il memorandum stesso. Tutti i ricorsi contro i contenuti di questi atti sovranazionali, ritenuti in se legittimi, sono irricevibili e vanno giudicati dai vari sistemi di giustizia statale: questo dice la Corte di Giustizia ed è una anomalia! Se si ritiene che una norma attuativa di questi memorandum sia in violazione dei diritti costituzionali o dei diritti fondamentali della UE si deve seguire la via delle Corti Costituzionali nazionali ovvero la via ordinaria del ricorso pregiudiziale, cioè sollevare in una causa davanti a un giudice ordinario, ove sia rilevante l'applicazione della disposizione nazionale attuativa di tali norme, la questione pregiudiziale di non conformità al diritto dell'Unione, questione che in ipotesi verrà rimandata dallo stesso alla Corte di Giustizia. Solo dopo questi passaggi, per i quali verosimilmente occorreranno anni, si potrà avere l'accertamento della violazione di principi costituzionali o di diritti fondamentali dell'Unione europea!

Faccio un esempio: Decreto legislativo 23/2015, quello che ha eliminato l'art. 18 per i licenziamenti illegittimi per i neo assunti. Secondo alcuni è in contrasto con la Carta dei Diritti Fondamentali della UE e con la Carta Sociale europea. La Corte di Giustizia, in base all'orientamento sopra richiamato, non può vagliare la legittimità del provvedimento in sé: occorre sollevare la questione innanzi ad un giudice nazionale che, se la riterrà rilevante, la manderà alla Corte di Giustizia Europea. Il che significa che in Italia, finché non avremo qualche licenziamento fatto sui nuovi assunti con le tutele crescenti, non potremo avviare una causa ordina-

ria. Una volta avviato il procedimento innanzi al giudice nazionale, dovremo sperare che il predetto giudice sollevi la questione davanti alla Corte di Giustizia e, fra alcuni anni, forse potremo discutere davanti alla Corte dell'eventuale violazione delle norme dei principi comunitari.

Ma non basta. La Corte ci dice qualcosa di peggio: quando qualcuno è riuscito ad arrivare di fronte alla Corte, sostenendo che questi memorandum violino i principi della Carta Fondamentale dei Diritti della UE, la Corte stessa ha sempre dato un'interpretazione di tali norme come non vincolanti. Le stesse norme che sono state, invece, vincolanti quando la Corte è stata chiamata ad esprimersi sui principi di libera circolazione o sui principi di parità e libertà individuale.

Quindi, da quella strada non si può ottenere nulla. La Corte di Giustizia rinvia ai giudizi nazionali e in particolare alle Corti Costituzionali nazionali.

E cosa accade quando si arriva davanti alle Corti Costituzionali nazionali? In tutti i paesi – a partire da Grecia, Portogallo e Italia – in cui l'attuazione dei memorandum e della lettera della BCE hanno dato corso allo smantellamento dello stato sociale, alla trasformazione del diritto del lavoro, ci sono stati ricorsi alle Corti Costituzionali. Tutte le sentenze sono state però, a dir poco, timide nel valutare e contrastare queste politiche legislative imposte dalla dimensione comunitaria. Quando le Corti Costituzionali – e in un caso anche quella italiana – hanno ritenuto illegittime le norme di attuazione di questi programmi sovranazionali, lo hanno fatto sempre sulla scorta di un principio, che non è quello della tutela o della asserita violazione di diritti sociali fondamentali, ma sempre e solo per violazione del principio di uguaglianza. Perché i sacrifici, la maggiore contribuzione, piuttosto che la sterilizzazione degli aumenti retributivi, venivano imposti solo agli uni piuttosto che agli altri. Nulla da dire, invece, sull'intervento in sé, che è sempre stato ritenuto pienamente legittimo nella forma e nella sostanza.

In Italia l'unico caso in cui la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo uno di questi interventi è stato con riferimento ad una norma che toglieva l'indennità alla retribuzione dei magistrati. Guarda caso... potrebbero sussurrare i maligni! In tutti gli altri casi la Corte ha sempre ritenuto legittimo l'intervento limitativo delle dinamiche retributive, dei trattamenti previdenziali e della contrattazione collettiva. Quindi, gli interventi sovranazionali si traducono in imposizioni su temi che non sono di competenza comunitaria ma le Corti Costituzionali hanno sempre dato semaforo verde a tali interventi legislativi che vi hanno dato attuazione.

L'unico cambiamento che si è avuto recentemente – e che lascia intravedere un po' di luce in fondo al tunnel – è la famosa sentenza 178 del 2014 della Corte Costituzionale, che ha dichiarato illegittima la proroga del blocco della contrattazione collettiva nel pubblico impiego. Non perché porti le retribuzioni a scendere al di sotto del limite imposto dal diritto costituzionale ad una retribuzione equa e sufficiente (articolo 36) ma per violazione – che a questo punto diventa strutturale – della contrattazione collettiva (articolo 39). In tutto lo scenario costituzionale dei vari paesi, in tutta la giurisprudenza, questo del luglio 2014 è l'unico spiraglio che io vedo per una giustiziabilità, sotto il profilo della legittimità costituzionale e del diritto comunitario, dei diritti che vengono calpestati dagli interventi attuativi delle imposizioni europee.



Thatcher reloaded? Il trade union bill e l'attacco di Cameron al sindacato

di Chiara Benassi* e Niccolò Durazzi**

La Gran Bretagna è solitamente considerata, a ragione, un paese in cui i sindacati sono in una posizione marginale nel processo politico rispetto al continente europeo. E allora perché Downing Street si è lanciata in un attacco frontale nei confronti delle organizzazioni sindacali mirando a indebolirle ulteriormente attraverso il trade union bill attualmente in discussione in parlamento? Un'analisi delle principali misure della legge rivela come le proposte contenute nel trade union bill riflettano un'ampia strategia che non è confinata soltanto alla limitazione della democrazia sul posto di lavoro, ma che rafforza ulteriormente il piano di austerità permanente del governo e mira ad indebolire l'opposizione.

Il trade union bill, annunciato dalla regina il 27 maggio 2015 e presentato come "una legge che riforma il sindacato e protegge i servizi essenziali dagli scioperi", costituisce l'attacco più duro al sindacato dai tempi di Margaret Thatcher, che abolì il closed shop e stroncò gli scioperi dei minatori negli anni '80. La nuova legge, attualmente rimandata in commissione dalla camera dei lords dopo la seconda lettura, imporrebbe misure più restrittive per gli scioperi. I sindacati dovrebbero nominare i supervisori dei picchetti, i quali dovrebbero essere resi riconoscibili da un badge o un braccialetto al polso e tenere a portata la lettera di autorizzazione del picchetto da presentare su richiesta della polizia e di "qualsiasi persona che chieda ragionevolmente di vederla". Nel caso i requisiti non vengano soddisfatti, il picchetto può essere sciolto e il sindacato multato. Inoltre lo sciopero deve essere annunciato 14 giorni prima anziché una settimana prima, con un evidente impatto negativo sulla possibilità da parte del sindacato di mettere pressione durante le negoziazioni.

Con il pretesto di aumentare la democrazia sul posto di lavoro, il governo vorrebbe inoltre richiedere che il 50% degli iscritti nei servizi "essenziali" (tra cui sanità, istruzione e trasporti) partecipi alle votazioni sullo sciopero e che il 40% dei votanti sia a favore. Allo stesso tempo, però, non accetterebbe il voto elettronico, uno dei mezzi di voto più democratici, e ironicamente usato dai tories stessi per eleggere i propri candidati, ad esempio il sindaco di Londra. Inoltre i sindacati sarebbero obbligati a fornire maggiori informazioni sulla votazione sia ai lavoratori sia ai datori sia all'ufficio certificatore. Sarebbe previsto che il mandato per scioperare conferito dal voto scada dopo quattro mesi, alla fine dei quali servirà una nuova votazione per

scioperare. L'intento di queste misure è fin troppo chiaro, e ha poco a che vedere con una maggiore democrazia sul posto di lavoro. Al contrario, l'obiettivo del governo è rendere più complesso lo sciopero nel settore pubblico, un settore che è stato e sarà colpito duramente da misure di austerità nei



prossimi anni, con i salari dei dipendenti pubblici "congelati" fino al 2018.

Il terzo punto fondamentale del bill riguarda il rapporto economico tra sindacato e partiti, che in sostanza si riduce al rapporto tra sindacato e Labour. L'iscrizione al sindacato in Gran Bretagna implica l'automatica contribuzione al fondo politico del sindacato, che supporta il partito laburista. La nuova legge prevedrebbe che gli iscritti in futuro debbano dichiarare esplicitamente di voler contribuire a tale fondo e firmare un accordo per l'opt-in che deve essere rinnovato ogni 5 anni. Tale cambiamento, apparentemente di poco conto, è stato stimato poter produrre un buco di circa 6 milioni di sterline all'anno per il partito laburista, e ne comprometterebbe significativamente l'attività politica. Anche in questo caso, la questione è più ampia. Il governo sta infatti tentando unilateralmente di colpire una delle forme di finanziamento fondamentali, per ovvie ragioni storiche e politiche, del maggior partito di opposizione, senza aver proposto una revisione generale delle modalità di finanziamento dei partiti. In altre parole, Cameron propone che vengano rese più complesse le dona-

zioni del sindacato al partito laburista, senza aver contestualmente proposto alcuna misura che riveda il rapporto tra il partito conservatore e il suo principale sostenitore economico, la city. È proprio su questo elemento che il governo ha però subito la prima sconfitta politica sulla proposta di legge, essendo finito in minoranza alla camera dei lords grazie ad un'alleanza tra Labour e Lib Dem che insieme detengono la potenziale maggioranza nella camera alta (a differenza della camera dei commons). I lords hanno dunque votato a favore di una mozione presentata dal Labour e che prevede che quest'aspetto della legge torni in commissione e sia soggetto a ulteriore scrutinio prima di tornare alla camera alta per la terza lettura.

Insieme al trade union bill, il Department for Business, Innovation and Skills ha inoltre aperto le consultazioni su altre tre misure, che renderebbero ancora più profondi gli effetti negativi del trade union bill sul potere negoziale dei sindacati: la prima misura permetterebbe alle aziende di usare lavoratori interinali per sostituire i lavoratori in sciopero, una pratica che è bandita in Gran Bretagna dal 1973 ed è proibita per legge in tutti i paesi europei. In secondo luogo, sarebbe introdotto il reato di "intimidazione dal picchetto" nei confronti dei lavoratori che non stanno scioperando ma che possono venire minacciati dai loro colleghi che hanno preso

parte al picchetto. Dulcis in fundo, il governo ha dichiarato l'intenzione di eliminare il check-off system, che prevede che la tassa di iscrizione al sindacato non venga più prelevata automaticamente dal salario.

Il trade union bill e le altre norme discusse in questi giorni non solo tentano di delegittimare ulteriormente le organizzazioni sindacali ma rispondono ad un più ampio progetto politico che mira ad indebolire il Labour party e rafforzare il clima di austerità già fortemente presente nel paese. Il fatto che i lords abbiano però inflitto una prima sconfitta alla maggioranza di governo dimostra che esiste la possibilità di coalizioni che si oppongano con successo ai sinistri obiettivi del trade union bill. L'auspicio è che tali coalizioni si formino più frequentemente e dimostrino maggior vigore politico.

* lecturer a Royal Holloway, University of London.

** dottorando nel Dipartimento di Social Policy di LSE e Ricercatore Associato a LSE Consulting.

Jobs Act in salsa francese

di Valentina Orazzini*

Il governo francese ha presentato un progetto che cambierà completamente il mondo del lavoro e che avrà conseguenze disastrose sulle relazioni industriali.

Gli obiettivi sono chiari: più flessibilità, smantellamento della contrattazione collettiva e indebolimento delle organizzazioni sindacali.

Dall'annuncio del governo la Cgt e altre associazioni – prime tra tutte quelle studentesche che si sono già mobilitate in massa – hanno lanciato una petizione che ha raggiunto un milione di firme in una settimana aggiudicandosi già il record della petizione da sempre più firmata in quel paese. Il 9 marzo si è tenuta una giornata di mobilitazione – con centinaia di manifestazioni cui hanno partecipato milioni di persone – che sarà replicata il prossimo 31 marzo; un percorso di lotta che è già riuscito a ottenere un rinvio di due settimane della discussione parlamentare.

Disastrose le conseguenze per i lavoratori e nella società di questa riforma di legge: è chiaro che si tratta soltanto di un processo in continuità con altri paesi sotto misure di austerità che consiste nell'incrementare la competizione tra lavoratori in un contesto di già grave ineguaglianza.

Qui di seguito, in pillole, la riforma.

Aumento dell'orario di lavoro per gli impiegati

Già oggi la Francia è l'unico paese d'Europa con un "pacchetto lavoro" che consente che il lavoro sia definito su base settimanale e non quotidiano senza dare quindi reali protezioni da eccessivi carichi quotidiani o sulla durata prolungata dell'orario ed è il motivo per il quale la corte europea per i diritti umani ha emesso 4 sentenze contro la Francia cancellando 11 accordi di settore chiedendo al governo di assicurare il rispetto delle normative europee. Questo sistema che oggi copre il 50% degli impiegati e il 13,50% dei lavoratori comporta una media di 46,30 ore di lavoro settimanale con un grave impatto sulla salute e sulla vita personale. Con la riforma prevista dal governo il sistema diverrebbe ancora più flessibile, le aziende con meno di 50 dipendenti non avrebbero bisogno di nessun accordo sindacale per applicare il "pacchetto lavoro", le 11 ore obbligatorie di distanza tra un turno e l'altro rimarrebbero ma possono essere frazionate in contrasto con gli standard europei e il diritto alla disconnessione. Inoltre le responsabilità del datore di lavoro su salute e sicurezza salterebbero non essendo più il datore di lavoro responsabile nel caso in cui il dipendente non decidesse di prendere il tempo di riposo quotidiano previsto.

Tempo di lavoro calcolato in 3 anni

Attualmente per non pagare gli straordinari dopo le 35h i datori di lavoro possono modulare il calcolo su un periodo più lungo, un anno con accordo sindacale (sopra le 1.607 ore per anno) e sul mese in caso non ci sia un accordo sindacale (sopra le 151,60 ore).

Con la riforma, se il datore di lavoro avesse l'accordo del sindacato potrebbe estendere il periodo fino a 3 anni. In caso non ci sia accordo il calcolo sarebbe mensile a eccezione delle piccole medie imprese che potrebbero vedere la base di calcolo sulle 16 settimane

Lavoro a chiamata

La Francia era stata condannata dalla corte europea per i diritti umani che prevede che il tempo di attesa per il lavoro a chiamata non sia considerato

orario di riposo.

Se passa la riforma il tempo di attesa potrebbe essere considerato tempo di riposo.

Apprendistato minorile

Oggi gli apprendisti minori di 18 anni non possono eccedere le 8 ore per giorno e le 35 per settimana a meno che non ci sia un accordo preventivo dell'ispettorato del lavoro.

Con la riforma gli apprendisti minorenni possono raggiungere le 10 ore di lavoro al giorno e le 40 settimanali con la sola decisione del datore di lavoro.

Il minimo diritto alla disconnessione rimandato al 1 luglio 2017

Il 75% degli impiegati sono attualmente connessi al loro lavoro anche fuori dal posto di lavoro e dell'orario stabilito, il 50% dei manager lavora durante il giorno di riposo e il 30% non si sconnette mai. La Cgt ha fatto una campagna durata 2 anni con l'introduzione nella contrattazione il diritto alla disconnessione per le aziende che usano strumenti digitali.

Con la riforma il diritto alla disconnessione è riconosciuto con standard minimi. Sarà parte delle negoziazioni collettive sulla qualità della vita lavorativa. Nelle aziende con più di 300 lavoratori la questione sarà introdotta nelle carte aziendali senza negoziazioni e senza obblighi e anche queste minime disposizioni non sarebbero effettive prima di luglio 2017.

Decentramento della contrattazione collettiva: gerarchia delle fonti

La legge nazionale è attualmente il fondamento al quale non si può andare in deroga se non con accordi di maggior favore.

Con la riforma la gerarchia è invertita e gli accordi aziendali prevarranno su quelli di settore anche quando saranno peggiorativi e su molti aspetti la legge non darà più standard generali ma rimanderà ad accordi di secondo livello.

Utilizzo del referendum

Fino a oggi un accordo è valido solo se firmato da organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 30% dei voti ricevuti nelle elezioni e da organizzazioni che siano rappresentative del 50% e gli accordi firmati hanno il carattere dell'ultrattività.

Da domani un accordo aziendale potrà essere firmato solo da un sindacato che rappresenti il 50% degli addetti. Se rappresenta solo il 30% allora può essergli richiesto di organizzare un referendum tra i lavoratori, se l'accordo viene votato allora è valido e le altre organizzazioni non potranno opporsi. In più l'accordo avrà una validità limitata – 5 anni – e alla fine del periodo dovrà essere rinegoziato.

Il livello di gruppo per bypassare gli accordi collettivi, di settore e aziendali.

Attualmente i livelli contrattuali riconosciuti dalla legge sono:

- quelli inter-professionali (o intra-settoriali) che sono eventualmente trasposti in legge a livello nazionale
- di settore
- aziendali o di stabilimento

gli accordi di gruppo sono possibili ma senza precise regole di negoziazione e criteri di rappresentatività. Non possono sovradeterminare accordi di settore o aziendali.

Con la riforma tutti i livelli pianificati di contrattazione (senza eccezioni) potrebbero essere ricondotti a un livello di gruppo. Gli accordi rimpiazzerebbero tutti gli accordi aziendali. In questo modo viene offerta ai datori di lavoro la libertà di scegliere il livello di maggior favore per la contrattazione.

Ricatto occupazionale generalizzato

Oggi in caso di difficoltà economiche, il datore di lavoro può solo negoziare con il sindacato accordarsi per il mantenimento dell'occupazione a fronte di una riduzione del salario o dell'aumento dell'orario di lavoro per 5 anni. Se il lavoratore rifiuta l'applicazione di questo tipo d'accordo allora può forse essere licenziato per motivi economici. Il rischio per il datore di lavoro è di veder contestato il motivo economico in sede giudiziale e dover perciò pagare una pesante compensazione.

Con la riforma nuovi tipi di accordi possono essere conclusi con la finalità di mantenere la "preservazione del posto di lavoro" o per "sviluppo di lavoro". Non sarà quindi più limitato alle motivazioni economiche e il datore di lavoro potrà ridurre le garanzie contrattuali (salario, orario). Se un lavoratore rifiutasse le modifiche contrattuali sarà licenziato per motivi personali. Questa nuova disposizione garantisce procedure più sicure per i datori di lavoro e sarebbero impossibili da contestare in sede giudiziale. E non rispetterebbe l'articolo 158 della convenzione dell'Ilo.

Legalizzazione di licenziamenti ingiusti

Fino a oggi quando il tribunale per il lavoro giudica un licenziamento ingiusto senza reali motivi e serie cause condanna il datore di lavoro a pagare una compensazione al lavoratore. La compensazione è determinata rispetto al pregiudizio sul lavoratore, prende in considerazione l'età la situazione del lavoratore e la sua possibilità di trovare un altro lavoro e fissa un tetto minimo di 6 mesi di salario. Da domani per tutti i lavoratori con meno di 5 anni di anzianità, la compensazione massima sarà di 6 mesi di salario, il massimo della sentenza sarà di 15 mesi per un lavoratore con più di 20 anni di anzianità limitando il ruolo della corte.

Esuberi economici con ancora più facilità

Attualmente un licenziamento per motivi economici è valido solo in caso di chiusura, riorganizzazione necessaria al mantenimento della competitività, cambiamenti tecnologici e motivi economici. Se l'azienda fa parte di un gruppo, la realtà di queste difficoltà sono verificate a livello di gruppo e non a livello locale.

Se la riforma del governo passerà, un calo nelle vendite o nel numero degli ordini di pochi mesi giustificherà un esubero economico. Di più la verifica delle condizioni del gruppo si limiterà al perimetro francese dell'azienda anche se il settore a livello di gruppo è molto profittevole al livello europeo e di gruppo.

Come si può vedere questo sarebbe un grande balzo indietro per il mondo del lavoro in Francia. Le organizzazioni sindacali francesi più rappresentative si oppongono alla riforma e la rigettano. A oggi secondo i sondaggi il 70% dei cittadini francesi sono contrari.

*Ufficio Europa Fiom nazionale

Il capitalismo intollerante. Globalizzazione e neo-liberismo in Gran Bretagna e in India

di Marco Marrone*

Le grandi trasformazioni economiche, sociali e politiche che stiamo vivendo portano ormai in maniera equivocabile i segni di un cambio d'epoca, che è cosa ben più seria di un cambio epocale. Un passaggio caratterizzato dall'esponentiale divenire globale dei processi produttivi e dall'egemonia del "pensiero forte" neo-liberista che si impone, ormai quasi totalmente incontrastato, come unico orizzonte possibile.

Tuttavia, gli effetti di tale egemonia non riguardano soltanto l'ambito strettamente economico, ma, paradossalmente, riguardano anzitutto lo Stato che si trova oggi ad interiorizzare sempre più non solo gli interessi del capitalismo, ma anche linguaggi e logiche di governo tipiche delle imprese. Ciò accade nel tentativo di "ottimizzare" la macchina statale, il quale, però, si traduce in una torsione autoritaria della legislazione in materia di lavoro che, dietro alla retorica di una maggiore competitività, mostra la sua intolleranza nei confronti di ogni forma di dissenso in quanto fonte di "inefficienza".

Il neo-liberismo sembra dunque essere qualcosa di più di una semplice ideologia economica, ma si configura come un progetto di ristrutturazione sociale e politica dai tratti generali, che riesce però a trovare spazi di adattamento anche in contesti molto differenti tra loro. All'interno di questa cornice vengono sempre più messi in discussione le conquiste del movimento operaio nel terreno delle libertà individuali e collettive sul luogo di lavoro, che, sebbene il loro godimento nel mondo sia ancora oggi fortemente limitato, hanno costituito uno standard verso il quale guardare anche da altre latitudini.

L'egemonia neo-liberista sembra dunque configurarsi non solo come un attacco globale ai diritti dei lavoratori, ma anche come una generale restrizione degli spazi di democrazia a partire da un utilizzo strumentale della macchina statale rivolto alla compressione di ogni spazio di critica. All'interno di questo scenario la frattura tra democrazia e capitalismo si fa sempre più evidente, mostrandosi in una pluralità di angolature differenti. È per questo che nei paragrafi successivi si deciderà di analizzare l'avanzamento del capitalismo intollerante sia nella discussione attualmente in corso nel parlamento inglese sul Trade Union Act e sia nel contesto radicalmente differente dell'India che, proprio in questi mesi, è alle prese con un grande progetto di riorganizzazione della legislazione nazionale in materia di lavoro. È bene specificare, però, che l'intento di questa analisi non è quello di una comparazione, ma piuttosto quello di interrogarsi sulle ragioni di tali similitudini che vengono rilevate nonostante le differenze. Ciò che sorprende, infatti, è la capacità da parte del neo-liberismo di proporre ricette del tutto sovrapponibili, nonostante contesti e fasi economiche molto differenti. Facilità di licenziamento, precarizzazione del mercato del lavoro e limitazione dell'iniziativa sindacale, sono dunque gli ingredienti di una ricetta che si fa sempre più

globale, quella del capitalismo intollerante.

STATO E CAPITALISMO NELLA GLOBALIZZAZIONE NEO-LIBERISTA

È utile iniziare questa riflessione confrontandosi con un classico. Secondo Polanyi, infatti, se si osserva lo sviluppo delle economie capitaliste nel lungo termine, esso emerge come la risultante di un doppio movimento: da un lato il tentativo da parte del capitalismo di imporre il libero mercato e, dall'altro, la resistenza dei lavoratori nei confronti di tale progetto. Il XX secolo, secondo Polanyi, aveva infatti individuato un punto di equilibrio tra i due movimenti nell'idea di un mercato "limitato" dalla presenza dello Stato volto a correggerne gli effetti indesiderati. Un compromesso che, nella lettura di Polanyi, assume i tratti dell'inevitabilità in quanto "consentire ai meccanismi del mercato di essere il solo direttore del destino degli esseri umani e dell'ambiente nel quale vivono [...] risulterebbe nella demolizione della società" (Polanyi, 1944, p. 73).

Tuttavia, ciò che più caratterizza l'avanzamento dell'egemonia neo-liberale è proprio il tentativo da parte del capitalismo di rimettere in discussione tali limitazioni. In questa chiave il neo-liberismo non sembra però essere il risultato della prevaricazione di un movimento nei confronti di un altro, piuttosto, come osserva Hyman (2015), esso si costituisce come un terzo movimento volto ad abbattere ogni regolamentazione o limite nei confronti del suo campo di possibilità. In altre parole, come osserva McMurtry (1998), il capitalismo sembra avviato verso una sua mutazione "cancerogena", che, in definitiva, ha come risultante la completa sconnessione tra gli interessi dei ricchi e il mantenimento di una coesione sociale. Un capitalismo non più disposto ad accettare mediazione dunque, intollerante nei confronti del conflitto e incurante della società e dell'ambiente.

Tale inquadramento ci porta però ad osservare il neo-liberismo come progetto allo stesso tempo generale e complesso, globale e particolare. In altre parole esso non appare come una tavola "liscia", ma al contrario si mostra come striato e denso di increspature determinate dalle particolarità dei contesti locali, tra le cui pieghe, però, è possibile individuare tendenze di carattere generale. Pertanto, lo scenario che emerge nel cambio di secolo non assomiglia ad un ordine omogeneo di tipo globale, ma ad una nuova - e plurale - divisione della geografia economica internazionale in discontinuità con le linearità delle teorie del XX secolo. Basti pensare, in questo senso, all'ossimoro cinese del socialismo di mercato, dove il progetto neo-liberista riesce a trovare spazio persino all'interno delle maglie di uno Stato socialista.

È in questa prospettiva che Aihwa Ong (2006) definisce il neo-liberismo come "tecnologia di governo", ossia come "meccanismo di governo flessibile volto ad ottimizzare l'esercizio della sovranità". Gli effetti di questo processo sono visibili anzitutto nell'adozione da parte delle politiche economiche, allo stesso tempo, di linguaggi e lo-

giche tipiche della sovranità d'impresa. In questo intervento di ottimizzazione il neo-liberismo interagisce con regimi di comando differenziati per produrre allo stesso tempo le condizioni e i contenuti del cambiamento, rimodellando spazi amministrativi e tecniche di governo. In questo senso, il neo-liberismo utilizza le fasi di transizione economica allo stesso modo in cui in Schmitt il sovrano invoca l'eccezione, ossia come rottura degli equilibri della normalità finalizzata all'apertura di nuovi terreni di possibilità. In altre parole, il neo-liberismo come tecnologia di governo emerge proprio durante le fasi di transizione economica in quanto è il suo desiderio di espansione a determinarle.

Il processo di ottimizzazione del governo messo in campo dal neo-liberalismo, però, non corrisponde soltanto all'esigenza di una nuova dimensione della spazialità aderente alle possibilità che la globalizzazione offre alle dinamiche di estrazione del valore, ma anche all'esigenza di una nuova e più efficace dimensione temporale della sovranità. Il peso crescente dei mercati finanziari nell'insieme dei processi economici reclama infatti una temporalità della decisione incompatibile con gli assetti delle attuali democrazie. Lo svuotamento di senso subito dai meccanismi di contenimento della sovranità statale, siano essi di tipo formale come ad esempio la costituzione, oppure di tipo informale come il ruolo dei corpi intermedi, corrisponde alla necessità da parte del neo-liberismo di eliminare le "inefficienze" nell'ottica di costruire modelli decisionali sempre più rapidi ed efficienti.

L'intolleranza del capitalismo e la sua riluttanza nei confronti della mediazione, sono dunque la conseguenza di una siffatta necessità, ossia quella del ridefinire i contenuti e i margini della sovranità capitalista, annichilendo ogni possibilità di resistere alla sua progettualità. E' in questa chiave che troviamo una spiegazione al proliferare di legislazioni repressive in materia di relazioni industriali all'interno dei paesi del G20. Dall'Italia all'India, passando per la Gran Bretagna, la prospettiva dell'intolleranza da parte del capitalismo sembra essere la cornice dominante delle ultime tendenze globali in materia di legislazione sul lavoro.

CAPITALISMO INTOLLERANTE E RELAZIONI INDUSTRIALI. IL CASO DELLA GRAN BRETAGNA.

Possiamo trovare conferma di quanto scritto in precedenza non solo nelle vicende italiane legate al Jobs Act e alle strategie economiche messe in atto dal governo di Matteo Renzi, ma, a dimostrazione dell'intensità di questo progetto, anche in contesti economici storicamente meno soggetti a soluzioni di tipo "radicale". Nonostante la tradizione moderata, infatti, anche la Gran Bretagna si trova a discutere nel parlamento una delle leggi più repressive delle libertà sindacali della propria storia. Il paradigma del capitalismo intollerante sembra dunque travolgere l'Europa della crisi, dove l'orizzonte dell'ottimizzazione travolge le

sedimentazioni secolari delle conquiste del movimento operaio.

Tuttavia, il contesto entro il quale la torsione autocratica dei dispositivi di comando del neo-liberismo si dipana, è anche in questo caso legata a momenti di transizione del ciclo economico. E' infatti proprio in Gran Bretagna con il crack del mercato bancario che nel 2008 la crisi inizia a prendere forma in Europa. Eppure, come numerosi analisti fanno notare, il mercato dei prestiti aveva di fatto tamponato una crescita delle disuguaglianze reddituali, gonfiando i consumi e contribuendo a rendere instabile il mercato nazionale dei beni e dei servizi. Tali disuguaglianze però, risalgono proprio agli albori del neo-liberismo tatcheriano che, per primo, aveva sperimentato la distonia tra gli interessi del capitalismo e la coesione sociale. Non è dunque un caso se la Gran Bretagna sta affrontando una crescita delle disuguaglianze persino tra le aspettative di vita che, negli ultimi vent'anni, hanno visto aumentare il gap tra il decile più ricco e quello più povero del 41% tra gli uomini e del 75% tra le donne.

In questo contesto un ex sindacalista, Jeremy Corbyn, vince le primarie del labour party con un programma radicale. Tuttavia, già pochi giorni dopo la sua elezione, l'attacco dei conservatori guidati dal giovane leader David Cameron prende forma nel Trade Union Act, una legge che negli intenti si propone di riorganizzare il sistema di relazioni industriali in Gran Bretagna, ma che nella realtà propone numerose limitazioni all'attività sindacale e in particolare riguardo al diritto di sciopero.

Ogni sciopero dovrà infatti essere motivato con "indicazioni inequivocabili della materia della disputa, il tipo di azioni che si intende intraprendere e il periodo nel quale le si intende intraprendere", tutti elementi che l'imprenditore può contestare. Queste motivazioni verranno valutate dal certification officer, una commissione "tecnica" direttamente legata al ministero del lavoro e dell'economia che si occupa di tenere registrate le associazioni sindacali e di categoria, oltre a funzionare da arbitro in caso di dispute industriali. Tale ufficio, che fino ad oggi ha svolto in larga parte una funzione di monitoraggio delle dispute industriali, si trova, secondo quanto previsto dal TU act, ad avere numerosi poteri sanzionatori. Ad esempio, nel caso le motivazioni richieste vengano considerati insufficienti, il certification officer può dichiarare lo sciopero illegittimo e, se i lavoratori dovessero decidere di proseguire nella lotta, può determinare il licenziamento degli stessi.

Tuttavia, tra le inquietanti funzioni attribuite al certification officer, vi è anche il monitoraggio e il sanzionamento dell'attività dei sindacati nei luoghi di lavoro e la possibilità di sanzionare i sindacati fino a 20.000£. Tali sanzioni possono ricorrere nei casi più disparati, ad esempio nel caso in cui i sindacati, nel corso di una disputa industriale, decidono di utilizzare i social media come Facebook o Twitter senza aver prima richiesto l'approvazione da parte del certification officer stesso, oppure nel caso le rendicontazioni delle attività contabile del sindacato non siano correttamente comunicate o non siano state rese pubbliche.

Ulteriori limitazioni al diritto di sciopero riguardano invece questioni di carattere burocratico, legate in gran parte alle procedure con cui esso viene indetto da parte delle organizzazioni sindacali. Anzitutto, il TU act prevede l'istituzione di un limite per la validità dello sciopero: almeno il 50% dei lavoratori di una singola impresa devono essere favorevoli allo sciopero, in mancanza dei quali lo sciopero viene considerato illegittimo. Nel

caso, invece, il parere favorevole dei lavoratori dovesse essere superiore al 50%, il "permesso" di sciopero resta valido per 4 mesi al termine dei quali, a prescindere dal comportamento dell'impresa, viene sospeso fino a una nuova votazione. Allo stesso modo, uno sciopero viene ritenuto il-



legittimo se non viene comunicato, per tutti i settori, prima di 14 giorni, attualmente, invece, il preavviso riguarda soltanto il settore pubblico ed è previsto per 7 giorni.

L'estensione del preavviso anche nei settori privati si trova però a fare il paio con un altro decreto tutt'ora in discussione nel parlamento inglese e che prevede la possibilità da parte dei datori di lavoro di ricorrere, in caso di sciopero, ai cosiddetti agency worker, ossia i lavoratori delle agenzie interinali. Il diritto di sciopero appare così definitivamente svuotato in quanto non solo fortemente limitato dal ruolo del certification officer e dalle sanzioni che esso può apporre nel caso si trovi di fronte uno sciopero "illegittimo", ma, anche in quei casi in cui uno sciopero riesce a rispettare i requisiti del TU act, il suo danno potenziale nei confronti dell'impresa viene limitato al minimo grazie alla possibilità di sostituire i lavoratori in sciopero.

Un ultimo terreno sul quale il TU act articola la sua attività repressiva è il rapporto tra i sindacati e la politica che, in Gran Bretagna, costituisce uno degli assi portanti dell'attuale sistema politico. La nascita del labour party è infatti legata all'iniziativa da parte delle trade unions di dotarsi di un'articolazione politica diretta. Sebbene tale legame abbia oggi tutt'altro significato rispetto agli inizi del '900, ne resta una significativa testimonianza nelle procedure di iscrizione. L'iscrizione al sindacato corrisponde infatti automaticamente all'iscrizione al labour party, per cui i finanziamenti derivano in larga parte proprio dai sindacati stessi. Il TU act prevede invece la fine di questo automatismo, mettendo così in seria discussione la capacità finanziaria del labour party.

Anche per questo le reazioni del mondo politico e sindacale non si sono fatte attendere. È attualmente on line una petizione da parte del labour party che ha raccolto circa 30.000 firme in poche ore, mentre il Trade Union Congress ha lanciato una campagna in difesa del diritto di sciopero. Gli sviluppi di questa vicenda sono infatti, tutt'altro che scontati. Crescono anche i dissidi interni al-

l'interno dei tories, dove David Davis, un parlamentare eletto tra le file dei conservatori, non ha risparmiato critiche al piano di Cameron definendolo "franchista". Eppure la partita sembra svolgersi su un fronte più ampio di quello dei lavoratori. Le numerose mobilitazioni di studenti

in supporto dell'iniziativa sindacale, così come è successo già nel corso della campagna per un salario dignitoso e in occasione dell'elezione di Cameron stesso, disegnano nuove e interessanti prospettive di mobilitazione.

CAPITALISMO INTOLLERANTE E RELAZIONI INDUSTRIALI. IL CASO DELL'INDIA.

L'economia indiana, come molte delle economie asiatiche, conosce un punto di svolta a partire dagli anni '80 con una serie di politiche promosse dal partito del congresso volte a liberalizzare l'iniziativa economica nel paese. Tuttavia, il rapporto tra Stato e capitalismo in India vede prevalere in quegli anni una terza opzione. Le iniziative di liberalizzazione compiute dal partito del congresso scelgono di perseguire un atteggiamento ambiguo dove lo Stato, non senza contraddizioni, da un lato tenta di mantenere il consenso del voto dei lavoratori evitando rapide trasformazioni legislative, dall'altro sceglie invece di soddisfare le richieste del capitale attraverso le Special Economic Zones¹. In questo scenario, pur caratterizzato da un'esponentiale aumento degli investimenti internazionali nelle SEZ, la legislazione resta di fatto incardinata sulle sette iniziative legislative maggiori, alcune delle quali addirittura emanate prima dell'indipendenza avvenuta nel 1947².

Un secondo punto di svolta è invece legato all'ascesa del partito nazionalista hindu BJP e all'elezione del primo ministro Narendra Modi alla guida del governo indiano. Il programma economico di Modi ricalca ricette di stampo pienamente neo-liberista, con l'esplicito tentativo di fare dell'India un hub mondiale della manifattura come annunciato nel programma "Make in India". In questo scenario il governo del BJP ha deciso di riorganizzare tutta la legislazione in materia di relazioni industriali e di mercato del lavoro, riscrivendo in un unico testo giuridico i maggiori atti legislativi che avevano costituito fino ad allora l'ossatura del paese in materia di economia e lavoro.

Tuttavia, è bene ricordare che queste norme riguardano ciò che viene denominato "settore or-

ganizzato", ossia quelle aziende dove vi sono più di 10 lavoratori e che utilizzano elettricità (oppure 20 se l'elettricità non viene utilizzata), che sottostanno all'obbligo di registrazione come previsto dal Factories Act, ma che riguardano poco più del 10% delle imprese totali, con il risultato che circa il 90% della forza lavoro si trova già al di fuori di questo spazio regolamentativo, ossia nell'economia informale. Stiamo dunque parlando di un panorama lavorativo già fortemente deregolamentato e dove, inoltre, i controlli sono sempre più rari³. L'esistenza di queste leggi, però, non è del tutto priva di conseguenze. Anche se esse tutelano di fatto appena il 10% della forza lavoro, i diritti che esse descrivono appaiono come un obiettivo da raggiungere e da poter rivendicare da parte dei lavoratori, siano essi nel settore organizzato o meno. Numerose rivendicazioni in questi anni sono infatti state dirette verso l'estensione di questi standard, configurandosi dunque come uno strumento effettivamente utilizzabile da parte dei lavoratori indiani, sebbene la sua validità sia molto ristretta.

Nonostante tali particolarità, la riorganizzazione dei codici del lavoro da parte di Modi prevede un'ulteriore limitazione all'azione regolamentativa dello Stato e un deciso peggioramento degli standard lavorativi. Già nel capitolo licenziamenti, infatti, si possono intravedere logiche di tipo neo-liberista. Attualmente la disciplina dei licenziamenti prevede il permesso del governo per le aziende sopra i 100 dipendenti. La riforma proposta da Modi porterà questa soglia a 300 dipendenti e, se contiamo che l'85% delle imprese hanno meno di 80 lavoratori e bel 58% si trova invece sotto la soglia dei 30, questo cambiamento finisce per lasciare molte poche aziende sotto il cappello delle leggi sui licenziamenti.

Un'ulteriore asse di intervento riguarda il tema dei cosiddetti "contract worker", ossia i lavoratori a tempo determinato che anche in India costituiscono la stragrande maggioranza di quel 10% che ha la fortuna di lavorare con un contratto. Attualmente esiste una legge che conferisce alcuni diritti ai lavoratori precari e obbligazioni per chi li impiega sia dal punto di vista retributivo⁴. Tale legge non viene però applicata per le aziende sotto i 20 dipendenti, mentre la riforma vuole innalzare tale soglia ai 50 dipendenti e, contando la stragrande maggioranza di piccole e medie imprese che costituiscono il tessuto economico, un provvedimento di questo genere rimuove di fatto ogni limitazione all'utilizzo di queste forme contrattuali.

Un altro fenomeno diffuso a tutte le latitudini in

Asia è quello di una grande forza lavoro di apprendisti e tirocinanti⁵. L'abuso di apprendistato e tirocini, che, anche in India, non costituiscono un vero e proprio contratto di lavoro, fa ormai parte di un tendenza raccontata anche da Chan e Ngai nel contesto cinese e in particolare nella Foxconn, multinazionale di prodotti digitali che fornisce prodotti a marchi come Apple (Ngai, Huilin, Yuhua, Yuan, 2014). Attualmente le leggi che regolano questa forma di rapporto di lavoro sono simili a quelle italiane: c'è infatti un programma formativo, è prevista la figura del tutor e vi è un limite a 24 mesi al termine del quale il tirocinante viene ritenuto automaticamente assunto. Nella proposta di Modi il governo indiano non solo vuole incrementare tale limite a 36 mesi, ma vuole raddoppiare i limiti alla percentuale di apprendisti registrabile che è ad oggi del 13% della forza lavoro totale.

Ma l'attacco più deciso avviene nei confronti delle libertà sindacali e della sua capacità di fare membership. Attualmente i sindacati per poter avere accesso ad un luogo di lavoro necessitano di avere almeno il tesseramento di almeno il 10% della forza lavoro. La riforma prevede invece che tale soglia venga innalzata al 40%, riducendo così in maniera significativa la possibilità da parte dei sindacati confederali di avere accesso ai luoghi di lavoro, aprendo la strada, invece, ai sindacati controllati dalle aziende.

Last but not least, limitazioni consistenti vengono fatte anche sul diritto di sciopero che in India ha già da tempo una regolamentazione molto particolare che risale, come già ricordato, al periodo coloniale. Secondo le leggi attualmente in vigore lo sciopero deve essere comunicato ad un ufficio legato al ministero del lavoro con due giorni di anticipo e se tale comunicazione non avviene viene sanzionato il sindacato. La riforma di Modi prevede invece che il tempo della comunicazione venga dilatato a una settimana, lasciando dunque ampio margine per le imprese per prendere provvedimenti, ma, soprattutto, in caso di mancata comunicazione o di sciopero illegittimo, le sanzioni vengono indirizzate nei confronti dei lavoratori stessi fino ad un massimo di sei mensilità retributive.

Tuttavia, anche in questo caso, la riforma di Modi ha sollevato una grande opposizione da parte delle maggiori confederazioni sindacali riunite nella CTU, le quali hanno proclamato uno sciopero unitario, il primo nella storia dell'India indipendente, il 2 settembre del 2015 e che ha coinvolto oltre 150 milioni di lavoratori. Una reazione che fa ben sperare sul futuro del movimento operaio in India.

CONCLUSIONI. RIPENSARE IL CONTRO-MOVIMENTO

I due casi presi qui in esame descrivono chiaramente i nodi di una tendenza che si sta sviluppando in chiave globale. Gli interventi da parte dello Stato sono chiaramente riconducibili agli interessi del capitalismo, il quale è divenuto sempre più intollerante nei confronti dei conflitti sul lavoro in quanto capaci di inceppare l'efficienza dei processi di estrazione del valore, ormai divenuti sempre più rapidi ed estesi grazie all'avanzamento dei processi di globalizzazione e di finanziarizzazione dell'economia.

La cornice teorica del capitalismo intollerante, ci permette dunque non solo di spiegare la radice di provvedimenti come il Jobs Act, ma ci consente di esplorare il nesso tra l'avanzamento del processo di globalizzazione e la restrizione degli spazi democratici. Tale processo, infatti, sembra articolarsi non solo nei contesti europei, ma trova sintonie inedite anche con contesti economici diametralmente differenti. La costante tensione posta da un ciclo economico mondiale sempre più fluttuante, costituisce infatti il terreno di un nuovo movimento da parte del neo-liberismo finalizzato alla compressione degli spazi di possibilità e alla rimozione delle conquiste che il movimento operaio aveva ottenuto nel corso del XX secolo.

La ripresa di un conflitto sul terreno del lavoro, però, ci spinge ad interrogarci sul ripensamento di un contro-movimento all'altezza delle sfide attuali. L'elezione di Corbyn da un lato, la nascita di nuove alleanze sindacali dall'altro, tratteggiano infatti uno spazio di possibilità per il sindacato che passa necessariamente dalla generalizzazione delle questioni del lavoro e delle relazioni industriali. Il nodo di una battaglia per la democrazia viene infatti posto come nodo di natura generale che richiama alla mobilitazione non solo il mondo del lavoro, ma anche la cittadinanza nel suo insieme. La chiave di questo processo sembra essere, per utilizzare il linguaggio nelle teorie della mobilitazione, nella capacità di "framing" (incorniciare) il dissenso in una più ampia narrazione della vita economica. Il supporto da parte dei movimenti di cittadinanza, che spesso hanno recuperato entusiasmo, speranza e prospettive ormai smarrite dal sindacato, può essere in questo contesto un prezioso alleato. E' solo a partire da nuove forme di solidarietà e di azione comune che possiamo dunque ripensare un nuovo contro-movimento.

*Università di Bologna

BIBLIOGRAFIA

McMurtry, J. (1998) *The cancer stage of capitalism*. London, Pluto Press.

Ngai P., Huilin L., Yuhua G., Yuan S. (2014) *Nella Fabbrica Globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, ed. ita. A cura di Gambino F., Sacchetto D., Ombre Corte, Verona.

Polanyi, K. (1944) *The great transformation: The political and economic origins of our time*. New York, NY, Rinehart.

Ong, A. (2006) *Neoliberalism as exception. Mutations in citizenship and sovereignty*. Duke University Press

Hyman, R. (2015) "Three scenarios for industrial relations in Europe", in *International Labour Review*, Vol. 154 (2015), No. 1

- 1 D'ora in poi SEZ, ossia porzioni circoscritte di territorio dove viene consentita una deroga nei confronti della legislazione nazionale in materia di relazioni industriali e di mercato del lavoro.
- 2 Trade Unions Act, 1926; the Industrial Employment Act, 1946; the Industrial Disputes Act, 1947; the factories act 1948, per quanto riguarda la legislazione in materia di relazioni industriali e the Contract Labour Act, 1970, the apprentices act, 1961, Labour Laws act 1988 per quanto riguarda la legislazione che regola il mercato del lavoro.
- 3 Parliamo di poche migliaia di controlli annuali su circa 8 milioni di imprese.
- 4 Nel primo caso, ad esempio, l'obbligo di contribuzione pensionistica e il gratuity, una sorta di bonus di anzianità che incrementa il costo del lavoro precario per le imprese, nel secondo, invece, sono previste limitazioni al numero massimo di contract worker utilizzabili
- 5 Per fare un esempio lo stabilimento della Ford a Chennai impiega circa il 70% di tirocinanti, il 60% nella Hyundai e oltre il 50% per la Renault-Nissan.



Portogallo: un governo contro l'austerità

di Antonio Baylos*

In Portogallo, nelle elezioni dell'ottobre 2015, PSD e CDS si presentavano raggruppati sotto la sigla "Portugal al frente" e la sinistra divisa in tre raggruppamenti: il partito socialista, il partito comunista e il Blocco di sinistra. Poiché potevano decretare l'approvazione o la bocciatura delle politiche europee praticate dal 2011 dal governo di destra col viatico della Trojka, in Spagna si pensava che la vicenda del paese limitrofo fosse in qualche modo la rappresentazione anticipata di quello che avrebbe potuto succedere con le elezioni fissate per il 20 dicembre. Non a caso, appena conosciuti i risultati delle elezioni portoghesi, i mass media spagnoli si sono affrettati a valutarli come la vittoria

5% e 73 deputati, il partito comunista (coi Verdi) il 7,94% e 16 deputati, il Blocco di sinistra il 5% e 8 deputati. Nelle ultime elezioni, però, il partito socialista è salito al 32,38% con 85 deputati e, se il partito comunista ha guadagnato qualcosa (salendo all'8% con 17 deputati), il Blocco è notevolmente cresciuto attestandosi sul 10,22% (con 19 deputati). Come dire che nell'insieme le sinistre hanno la maggioranza in termini di voti e di seggi: rispettivamente, più di 350.000 e 34 seggi. Il minimo comune denominatore delle tre formazioni era il rifiuto delle politiche di austerità.

L'analisi del dato elettorale permette di fotografare la geografia politica del paese: le regioni del sud e

esiste una forte componente socialista; però, il sindacalismo portoghese ha mantenuto la struttura unitaria ereditata dall'esperienza corporativa e dunque è una forma pluralismo sindacale non facilmente decifrabile. Anche per questo la formazione di un governo di sinistra appariva un'operazione complessa e buona parte dei mass media, le istituzioni finanziarie e una frazione degli stessi dirigenti del partito socialista erano favorevoli ad un governo "alla tedesca". Perlomeno, la soluzione preferita dal Presidente della Repubblica era questa: un governo tecnico con personalità indipendenti ed esclusione di comunisti ed esponenti del Blocco.

La situazione politico-sindacale portoghese presenta affinità con quella spagnola. La sconfitta della destra non comporta necessariamente la vittoria di un blocco politico contrario all'austerità capace di produrre un cambiamento di linea politica dell'UE e di riparare i danni provocati dal governo di destra. D'altra parte, la sinistra portoghese era andata divisa alle urne, con posizioni difficilmente convergenti su un programma comune. La domanda cruciale era se l'inesistenza di una convergenza politica nell'ambito delle sinistre impedisse un'alternativa di governo. Per questo, il caso-Portogallo sta fornendo elementi di giudizio importanti per la vicina Spagna. Anzitutto, permette di misurare la base di consenso sociale alla proposta di contrastare le politiche d'austerità. In secondo luogo, permette di verificare l'attitudine del pluralismo della sinistra a tradurre la volontà della maggioranza dei cittadini in decisioni politiche.

Districare la matassa non è stato facile. Né il Presidente della Repubblica – che ha svolto un ruolo molto criticato – né a fortiori le istituzioni finanziarie e le autorità europee volevano un cambiamento del governo. Infatti, malgrado la chiara vittoria elettorale delle forze di sinistra, Anibal Cavaco Silva conferì a Passos Coelho l'incarico di formare un governo che assicurasse di proseguire le politiche di austerità, ma la cosa non ha funzionato più di una decina di giorni perché tutta la sinistra aderì compattamente ad una mozione contraria presentata dal partito socialista e contemporaneamente i leaders delle sinistre firmarono accordi bilaterali di sostegno ad un governo con guida socialista. Cavaco Silva, però, non si arrendeva facilmente e pensò di sottoporre all'esame delle parti sociali l'ipotesi di un governo tecnico di durata semestrale che non poteva piacere a nessuno, nemmeno alla destra perché era prevedibile che la maggioranza parlamentare di sinistra non lo avrebbe subito. Non a caso, le banche portoghesi manifestarono apertamente sfiducia nei confronti dell'ipotesi né reagì diversamente il gruppo di economisti scelti dal Presidente che si riunì a Palazzo Belem. È a questo punto che Cavaco Silva compie un gesto inaspettato: convoca il leader del PS Antonio Costa non per conferirgli l'incarico



del governo uscente di Passos Coelho. Ecco una rapida rassegna-stampa: il popolo portoghese "approva le politiche di austerità del governo" (El País); il governo "è chiaramente il vincitore" (ABC); il Portogallo celebra "il trionfo dei conservatori" (El Mundo). Ma la realtà smentisce tutto questo trionfalismo.

Il dato di partenza è che il sistema politico portoghese degli ultimi 30 anni è rimasto sostanzialmente immutato. All'ala destra si colloca una grossa formazione (quella del partito socialdemocratico) ed una minore (quella del centro democratico e sociale), che nelle precedenti elezioni del 2011 avevano ottenuto, rispettivamente, il 38% dei voti e 109 deputati e l'11% e 24 deputati. Stavolta, insieme hanno ottenuto il 36,83% dei voti e 99 deputati. Come dire: la destra ha perduto 800.000 voti e 34 deputati. Il che non è propriamente un trionfo. A sinistra si confrontavano, secondo tradizione, il partito socialista e quello comunista, reciprocamente ostili. C'era però un nuovo attore, una sinistra radicale che non si riconosce nell'ortodossia del partito comunista: il Blocco di sinistra. Nelle elezioni del 2011, il partito socialista aveva ottenuto il 28,

centro-meridionali sono di sinistra, mentre nelle restanti prevale la destra. Il partito comunista raccoglie i maggiori consensi nelle due grandi regioni del sud (Alentejo e Algarve) e nelle zone industriali di Lisbona, mentre il Blocco di sinistra ha una presenza più equamente distribuita nel territorio, pur essendo più forte nei centri urbani più popolosi. Succede la stessa cosa nella Grecia d'oggi e forse anticipa i risultati delle elezioni di dicembre in Spagna. Sta di fatto che in Portogallo i rapporti tra le formazioni di sinistra sono molto complicati, anche perché il partito comunista, tradizionalmente isolato, si era pronunciato per l'uscita dall'euro. Per questo, in Portogallo era diffusa la persuasione che, anche se vincente elettoralmente, mai la sinistra avrebbe potuto arrivare ad un accordo di governo. La scarsa coesione delle sinistre si riproduce nel campo sindacale, dove è da considerarsi eccezionale l'elaborazione di comuni piattaforme rivendicative da parte della CGTP-IN e della UGT e difatti le manifestazioni di massa contro l'austerità le ha organizzate soltanto la CGTP-IN che ha conservato una robusta capacità di mobilitazione nel settore agrari e industriali. Vero è che dentro la CGTP-IN



di formare il governo, ma per consegnargli un insolito documento-questionario, riservandosi di subordinare l'investitura alle risposte che avrebbe ricevuto. Insomma, Cavaco Silva avrebbe dato l'incarico a Costa a condizione che il tenore delle risposte consentisse di presagire una soluzione della crisi "durevole e credibile". I quesiti riguardavano l'approvazione del bilancio statale per il 2016, il rispetto degli impegni internazionali presi dal Portogallo in ordine all'equilibrio dei conti pubblici ed il rispetto della concertazione sociale istituzionalizzata in un Consiglio permanente avente la funzione di presidiare il processo di sviluppo dell'economia e della coesione sociale. Come dire: il Presidente della Repubblica si faceva portavoce dell'istanza di non cambiare nulla e dunque di inchinarsi alla dogmatica neoliberale dell'equilibrio della finanza pubblica e dei tagli della spesa sociale. Un dato però polarizza l'attenzione. È il riferimento, contenuto nel documento presidenziale, alla concertazione sociale. Come è stato notato da un autorevole analista, Manuel Carvalho da Silva, con questo richiamo si voleva rendere palese l'impossibilità di intervenire nella regolazione del mercato del lavoro senza il consenso del padronato. In effetti, un governo di sinistra non può non far sorgere tra gli imprenditori la paura che venga rimesso in discussione, e alla fine tolto, ciò che negli anni precedenti avevano ottenuto in termini di mercificazione del lavoro e di unilateralità di gestione aziendale. Indubbiamente, è grave che la più

alta autorità del paese ravvisi nel consolidamento delle squilibri economici e sociali un primario interesse nazionale. È l'indizio meno controvertibile di quanto possa degenerare la democrazia al tempo della crisi e di quanto poco possa contare la volontà popolare per i poteri forti quando, nonostante la manipolazione mediatica dell'opinione pubblica, chiede il cambiamento della linea politica, per limitato che esso possa essere. Anche questa è un'indicazione molto interessante per la Spagna, dove i problemi del lavoro non a caso occupano spazi modesti nel dibattito pre-elettorale. Sia pure in ritardo, il socialista Antonio Costa, forte della raggiunta unità delle sinistre, il 24 novembre ha finalmente ricevuto l'incarico di formare il governo e il giorno successivo ne ha reso nota la composizione: 17 ministri, di cui solo 4 donne – però, una di esse è nata in Angola ed è la prima donna di colore che in Portogallo sia stata chiamata a reggere il ministero della giustizia. Certo, le difficoltà che il nuovo governo incontrerà sono molte; e ciò perché la crisi non è solo economica e politica, ma anche ideologica e culturale. Ne costituisce una testimonianza quella specie di inquietudine (per dirla con Pessoa) che porta a vivere come inevitabile l'accettazione della logica dominante, nella consapevolezza di poter promettere soltanto una vittoria che non si potrà mai ottenere. Tuttavia, è altrettanto certo che il conflitto sociale portoghese è stato molto ampio, che si è formato un vasto consenso per il cambiamento e che esso

si è realizzato mediante la convergenza delle tre rilevanti forze politiche che si sono impegnate per stabilizzare una soluzione governativa avente come asse il rifiuto delle politiche d'austerità. Una delle prime misure adottate dal governo Costa è stata quella di convocare il Consiglio Permanente della Concertazione sociale per stabilire l'aumento del salario minimo legale a partire dal 1° gennaio 2016. Anche da questo punto di vista, il Portogallo costituisce uno degli esperimenti che si stanno svolgendo nel sud dell'Europa per reagire alle politiche autoritarie che accrescono le disuguaglianze sociali e all'oligarchia politico-finanziaria come forma di governo sovra-ordinato. Per Syriza è una buona notizia nella misura in cui, come ha segnalato un suo comunicato, può contribuire a creare una "base programmatica anti-austerità" che permetta ai paesi del sud di risollevarsi liberandosi dal peso insostenibile cui soggiacciono. Inoltre, il Portogallo è un esempio su cui Bruxelles dovrebbe riflettere, perché proprio nel sud del continente che le resistenze alle politiche d'austerità con i loro effetti di emarginazione sociale si esprimono in movimenti democratici, a differenza dei paesi del nord dove si sviluppano movimenti d'estrema destra. Infine, alla vigilia delle elezioni del prossimo 20 dicembre, la Spagna considera assai istruttiva l'esperienza portoghese nella misura in cui rivela la capacità delle forze di sinistra di dialogare senza delegittimarsi vicendevolmente e di pervenire ad accordi estesi anche

* Giuslavorista, Università Castilla e Mancha

Cile, laboratorio del neo-liberismo: criminale, ma di successo

di Joaquin Aparicio Tovar

Sono passati 42 anni dal golpe di Pinochet che rovesciò il governo di Salvador Allende. La Junta militar attuò un piano di sterminio della parte del popolo cileno che si era impegnato nel processo di trasformazione del paese per ottenere più eguaglianza, libertà e benessere. Quella di Pinochet era una delle tante dittature militari del continente latino-americano sostenute dagli Usa (fu Henry Kissinger a ordire le trame sovversive dei militari cileni). Anche il Brasile, l'Argentina e l'Uruguay subirono feroci dittature che si allearono per liquidare fuori delle frontiere dei rispettivi paesi propri cittadini che si battevano per la democrazia. Era la c.d. Operazione Condor. Un poco alla volta, a partire dagli anni '90, alle dittature subentrarono regimi costituzionali e, sebbene l'ombra del passato continuasse ad allungarsi su di essi, gli aspetti più brutali come gli omicidi, la pratica della tortura, le sparizioni di persone e altre gravi violazioni dei diritti umani uscirono dalla cronaca quotidiana. I diritti sociali, invece, continuarono ad essere strappati. In generale, può dirsi che il recupero delle libertà civili e politiche è stato meno problematico di quello dei diritti che danno forma e contenuto ad uno Stato sociale. Per questo, in tutti i paesi con alle spalle un'esperienza dittatoriale la disuguaglianza è tuttora drammatica e il Cile si distingue perché, malgrado l'avvenuta transizione democratica, la medesima oligarchia continua a detenere



un enorme potere. È innegabile che in Cile, sia pure con difficoltà, si siano compiuti passi importanti per mantenere viva la memoria collettiva della sua storia più recente, restituire dignità alle vittime della dittatura e punire gli assassini. Così, a Santiago è stato istituito uno splendido museo dei diritti umani, dando vita ad un precedente che altri paesi (come la Spagna) dovrebbero imitare, perché è un segmento significativo della costruzione di una cultura democratica e una coscienza civica. Visitando il museo, riesce difficile a chiunque trattenere l'emozione. Non a caso, in alcune sale, come quella ove sono conservati gli strumenti che i militari usavano per torturare prigionieri, è sconsigliato l'accesso ai minori di 14 anni. La dittatura ha lasciato in eredità una concezione dei rapporti di lavoro e dei diritti sociali che i successivi governi democratici e le relative maggioranze parlamentari non hanno potuto o voluto modificare. A cominciare dalla stessa costituzione; la quale, varata nel corso dell'ultima stagione di Pinochet, è rimasta inalterata, quantunque sia seriamente discutibile. Per adesso, il movimento per una nuova assemblea costituente è bloccato. La libertà di stampa è tuttora scarsa e comunque non consente un'informazione veritiera. I mezzi di comunicazione sono concentrati in mano a pochi; il impedisce il formarsi di un'opinione pubblica pluralistica.

Il Cile è stato uno dei primi paesi latino-americani a concedere il diritto di costituire associazioni sindacali, anche se a tale riconoscimento i conservatori furono costretti dalla crescita spontanea di sindacati fuori-legge capaci di suscitare mobilitazioni di massa. Fu una legge del 1924 a prevedere il diritto di fondare sindacati. Era una legge autoritaria: subordinava la legalizzazione del sindacato neo-nato al gradimento del Capo dello Stato, introduceva forme penetranti di controllo del potere pubblico sulle dinamiche interne all'organizzazione, ammetteva soltanto la contrattazione aziendale e vietava la contrattazione collettiva sia nell'agricoltura (verrà ammessa soltanto nel 1964) che nel pubblico impiego. Inoltre, prevedeva la conciliazione obbligatoria dei conflitti collettivi. Soltanto nel 1931 si ammise la contrattazione collettiva di categoria e si riconobbe il diritto di sciopero, vietando al tempo stesso il crumiraggio. Ad ogni modo, per vedere pienamente riconosciuta la libertà sindacale bisognerà aspettare la costituzione voluta nel 1971 dal governo di Unidad Popular di Allende. Due anni dopo, il tasso di sindacalizzazione raggiungerà la vetta (mai raggiunta in precedenza) del 34% della popolazione attiva e, nel 1972, aveva decollato un'esperienza molto interessante: quella dei "cordones industriales, ossia organizzazioni imprenditoriali autogestite pensate come risposta alla serrata (specialmente nel settore del trasporto su gomma, fondamentale in Cile) che stava provocando una forte diminuzione nell'approvvigionamento di molti prodotti di largo consumo.

Due sono le fasi delle politiche del lavoro della dittatura; per quanto siano differenti tra loro, la violenta repressione di ogni dissenso è il loro comune denominatore. Dapprima, si cercò d'imporre un modello sindacale di stile franchista che comportava la soppressione della libertà sindacale, demonizzava lo sciopero e la contrattazione collettiva era piegata all'interesse dell'impresa. Già nel 1975, però, si cambiò spartito; non i musicanti. Se la prima fase s'ispira al fascismo realizzato, la seconda s'ispira al modello reaganiano: la chiamarono "Plan laboral". Suo ideatore fu un giovane ministro che aveva seguito un dottorato in un college degli Usa, dove era entrato in contatto con le idee di Friedman e Hayek. L'impatto della sua attuazione colpì in tutte le direzioni, ma la maggiore devastazione fu subita dal sistema pensionistico di cui si impose la privatizzazione integrale. Soltanto militari e poliziotti si opposero al cambiamento della regolamentazione della pensione e conservarono il più favorevole trattamento prece-

dente. Criminali, però non idioti. L'istruzione venne considerata un'attività mercantile, università inclusa; il che determinò la diffusione di tutti i tipi possibili di enti privati, molti dei quali di bassa o bassissima qualità. Per pagarsi gli studi, gli studenti universitari devono chiedere prestiti per restituire i quali impiegheranno anni. È per questo che tra il 2012 e il 2013 si registrano manifestazioni di protesta che, come dirò più avanti, avrebbero contribuito al cambiamento del quadro politico nel 2014. Venne soppressa la giurisdizione speciale in materia di lavoro per sostituirla con la lenta e costosa giurisdizione civile ordinaria. Alla giurisdizione speciale si sarebbe tornati negli anni '90 inoltrati, col contributo di associazioni degli avvocati laboristas e di alcuni giuristi accademici. Il Plan Laboral della dittatura riconosceva formalmente la libertà sindacale, soprattutto per evitare il boicottaggio delle esportazioni cilene minacciato dai sindacati americani dell'AFL-CIO. I sindacati riconosciuti dal governo erano una caricatura di se stessi. In ossequio all'idea che la contrattazione collettiva non deve proporsi di redistribuire la ricchezza prodotta dal sistema-paese, questi sindacati possono agire solo a livello aziendale ed hanno interiorizzato una concezione (come dire?) oltranzista del pluralismo sindacale. Infatti, si muovono in una situazione di reciproca concorrenza, permanente e accesissima, con la conseguenza che il datore di lavoro finisce per scegliersi il partner col quale contrattare. Stante il nanismo delle imprese cilene, anche i sindacati (cui è vietato avanzare rivendicazioni a livello di settore) sono necessariamente minuscoli. Basti pensare che il 53% delle associazioni sindacali ha meno di 40 iscritti; la tutela assicurata dai contratti collettivi è circoscritta ad appena l'8,4% degli occupati e la sindacalizzazione complessiva non supera il 14%. Per finire: lo sciopero è lecito soltanto in occasione dei rinnovi contrattuali; però, è reso assolutamente inefficace dalla legalizzazione del crumiraggio. Arcigno e rigido per quanto attiene alla dimensione collettiva, il Plan Laboral è morbido in ordine al rapporto individuale di lavoro, che è dominato dalla volontà unilaterale dell'imprenditore.

La transizione alla democrazia continua ad essere estremamente lenta.

Dopo la plebiscitaria bocciatura del 1988 della richiesta di mantenere intatto il sistema istituzionale da lui instaurato, Pinochet accettò di negoziare una riforma con alcuni partiti (tra i quali non figurava il partito comunista, peraltro fuori-legge). Il negoziato si concluse nel 1989, con l'entrata in vigore dell'attuale costituzione (che inter alia riservava a Pinochet la carica di senatore a vita). Dopo il 1990, ad eccezione del periodo 2010-2014 che vide la vittoria elettorale della destra cilena e Presidente Piñera il cui fratello aveva fatto parte del governo di Pinochet e aveva ideato il Plan Laboral di cui sopra, il Cile è stato governato da una coalizione di partiti i più importanti dei quali sono stati la democrazia cristiana e il partito socialista. Dal 1990 al 2000 il Cile ha avuto due Presidenti democratico-cristiani (Adlwin, con Pinochet capo supremo delle forze armate, e Frey) e, salvo la parentesi del citato Piñera, i socialisti Lagos e Bachelet, la quale ultima è stata riconfermata nel 2014. Naturalmente, durante tutto questo periodo non è cambiata una virgola del Plan Laboral della dittatura né si è ripristinato il sistema pubblico di pre-



videnza sociale. Le proteste studentesche contro la mercificazione dell'istruzione cui accennavo poc'anzi contribuirono a ridurre il potere della destra e difatti i partiti dell'opposizione riuniti nella coalizione "Maggioranza Nuova" (nuova anche perché ne fa parte il partito comunista) si sono impegnati a riformare il malconco settore dell'istruzione. In effetti, il cantiere delle riforme è aperto; ma la sua attività è intralciata dalla pressione rivolta ad ottenere il finanziamento pubblico delle università private.

Grande è l'ambiguità di "Maggioranza Nuova" sulla riforma del Plan Laboral. Ad ogni modo, un progetto di legge c'è già ed è ora in discussione al Senato. Va detto subito però che gli elementi essenziali dell'originario Plan restano immutati. Il livello contrattuale privilegiato è ancora (come sempre) quello aziendale e lo sciopero, che può avere finalità esclusivamente contrattuali, resta esposto all'insidia del crumiraggio: che ci si guarda bene dal proibire con la necessaria durezza e chiarezza. Infine, con l'accordo del sindacato stipulante, il contratto collettivo d'impresa avrà efficacia per tutti gli occupati e dunque anche a quanti non hanno in tasca la tessera sindacale: ma questa innovazione è aspramente criticata dagli imprenditori che ci vedono una specie di sindacalizzazione obbligatoria.

Gli argomenti per cambiare il meno possibile il Plan Laboral della dittatura sono privi di originalità. Anzi, sono sempre gli stessi. Come dire: prevedere la contrattazione collettiva di settore; riconoscere la libertà sindacale, incluso lo sciopero; condizionare il potere aziendale nelle sue varie accezioni, tutto ciò sarebbe una sciagura per l'economia. Il che appare perlomeno grottesco se si osserva che quasi il 50% dei lavoratori regolari a tempo pieno guadagna 337 euro al mese, e il 17% meno di 218, in un paese nel quale i prezzi non sono molto lontani da quelli correnti in Italia o Spagna e i servizi pubblici non sono affatto gratuiti. Un completo trionfo del neo-liberismo.

* Giuslavorista, Università Castilla e Mancha



Le relazioni industriali tra Italia e Germania

di Matteo Gaddi e Nadia Garbellini*

Finalmente, nella sinistra italiana, è cominciato un lavoro di studio sulle relazioni italo-tedesche in ambito economico globale ed industriale per approfondire e cercare di capire quali processi sono in corso, quali sono le strategie di governo e industriali, quali sono i principali settori industriali coinvolti.

Una prima ipotesi di base da verificare è che una parte consistente del sistema industriale italiano, in particolare quello localizzato nelle regioni settentrionali del paese, stia evolvendo verso ruoli di subfornitura di componenti e prodotti intermedi a favore delle industrie tedesche, collocate come produttrici dei beni finali.

Questa riorganizzazione del sistema industriale italiano avviene sia attraverso rapporti contrattuali di fornitura di tipo commerciale al sistema tedesco, sia attraverso acquisizioni di industrie italiane da parte di quelle tedesche (tra i cui effetti c'è un gratuito trasferimento di tecnologia italiana all'industria tedesca).

Si tratta di un processo che già da tempo determina pesanti conseguenze negative sul sistema industriale italiano e, di conseguenza, pesanti conseguenze in termini di qualità e organizzazione del lavoro, di condizioni salariali, di diritti sui luoghi di lavoro, ecc.

Per questo è necessario approfondire:

- le caratteristiche dei due sistemi industriali;
- il confronto del modo in cui concretamente si strutturano le relazioni tra imprese italiane e tedesche;
- l'analisi delle forme e modalità della presenza di imprese tedesche in Italia e viceversa;
- il confronto dei sistemi di relazioni sindacali;
- le possibili proposte di politica industriale in tema di organizzazione del lavoro e di diritti sindacali nei luoghi di lavoro;
- le relazioni tra i sindacati italiani e tedeschi da un lato e tra le rispettive sinistre politiche;
- i possibili ambiti di cooperazione sia sul piano politico che su quello sindacale.

È inoltre necessario chiedersi se esista, ed eventualmente in quali forme, un progetto dell'establishment politico, finanziario e industriale tedesco teso all'integrazione subalterna di larga parte delle economie europee all'economia tedesca – in altre parole, un progetto teso alla creazione di una sorta di Germania allargata economicamente a mezza Europa, per raggiungere quella dimensione più o meno continentale indispensabile ad ottenere una capacità competitiva nel mercato mondiale che possa tener testa a quella delle principali potenze economiche, emergenti e non.

La tendenza attualmente in corso pare svilupparsi in due direzioni fondamentali: la subordinazione da parte tedesca di economie industriali sviluppate come quella italiana – non solo attraverso la subordinazione industriale e il prelievo tecnologico ma anche attraverso pesanti operazioni competitive di varia natura – e la subordinazione di economie europee meno sviluppate, che ben si prestano a essere destinazione di forti delocalizzazioni produttive che consentano di fruire del basso costo del lavoro per la produzione di beni intermedi che l'industria tedesca possa importare e lavorare per produrre i beni da esportare. Dal punto di vista delle operazioni competitive interne, gli ultimi anni hanno visto

una forte deflazione salariale (ad esempio attraverso l'introduzione dei cosiddetti mini-jobs) che – unitamente alla delocalizzazione di fasi produttive in paesi caratterizzati da basso costo del lavoro – ha consentito alla Germania di accumulare un enorme surplus commerciale.

Con questo articolo vengono affrontati soltanto alcuni di questi temi, rimandando l'approfondimento degli altri a successivi lavori di studio e inchiesta.

1. INTRODUZIONE

L'Europa si trova oggi tra l'incudine e il martello. Mentre sul versante Occidentale proseguono le trattative, in larga misura segrete e sottratte pertanto al controllo democratico, per la realizzazione del TTIP (Partenariato trans-atlantico per il commercio e gli investimenti), da Est preme la richiesta di riconoscimento dello status di MES (economia di mercato) alla Cina. In questo modo per la UE verrebbe meno, pressoché completamente, la possibilità di ricorrere a dazi o a misure antidumping per contrastare forme di concorrenza sleale. Le conseguenze in termini occupazionali e industriali sarebbero pesantissime: secondo uno studio dell'Economic Policy Institute (Scott and Jiang, 2015), sono a rischio tra 1.7 e 3.5 milioni di posti di lavoro, di cui tra 780000 e 1.5 milioni circa nella manifattura. Germania e Italia pagherebbero il conto più salato: nel caso della prima si rischierebbe la perdita da un minimo di 320mila ad un massimo di 640mila posti di lavoro; nel caso del nostro perdita tra 200mila e 415mila.

Inoltre l'Europa, dal punto di vista delle Politiche Industriali si trova con le armi spuntate. Le Politiche Industriali comunitarie, se così si possono chiamare, sono infatti caratterizzate da:

- Un approccio esclusivamente orizzontale che esclude la possibilità di interventi di tipo verticale. In altre parole la UE si limita a costruire le condizioni migliori per consentire agli investimenti e agli interventi industriali di dispiegarsi; viene dunque meno la possibilità di interventi sui settori industriali. L'approccio orizzontale enfatizza elementi quali il sostegno alla ricerca, l'infrastrutturazione materiale e immateriale dei territori, l'eliminazione di ostacoli legislativi e regolamentari, l'armonizzazione delle norme ecc. In realtà, spesso, dietro questa retorica si celano attacchi al mondo del lavoro in tema di salari, contrattazione, regolazione sociale;
- Una pesante limitazione dell'intervento pubblico, soprattutto con la regolazione in materia di aiuti di Stato e di tutela della concorrenza, di cui, nel dogma comunitario, va evitata qualsiasi forma di distorsione. E così mentre altre regioni (non solo la Cina, ma anche Giappone e Corea) hanno attivamente sostenuto interi comparti industriali, l'Europa ha assistito passivamente allo smantellamento di interi settori come la siderurgia, la cantieristica navale, per certi versi la chimica ecc.;
- La liberalizzazione dei mercati dei settori strategici, quali l'energia, i trasporti, le telecomunicazioni, spingendo sulla via della privatizzazione delle aziende pubbliche;
- La creazione di un mercato unico: l'estensione delle dimensioni del mercato (che diventa, appunto, unico) incide sull'organizzazione della

produzione attraverso una maggiore specializzazione produttiva. L'organizzazione della produzione e la divisione del lavoro fanno perno sulla complementarità delle diverse imprese, che si specializzano. Con l'estensione geografica del mercato, ciò modifica la divisione del lavoro: all'interno della singola impresa, di ciascun comparto industriale, e del territorio europeo.

Le condizioni dell'Italia, nell'ambito del già debole quadro europeo, sono per certi versi ancora peggiori. Innanzitutto l'Italia è, dopo il Giappone, il paese occidentale che tra il 1992 e il 2005 ha privatizzato di più: una furia privatizzatrice che non ha risparmiato nulla, dalle banche alla siderurgia, travolgendo l'Iri, le partecipazioni statali e ogni forma di proprietà pubblica.

Inoltre, l'Italia è il Paese che ha attuato nella maniera più liberista possibile le Direttive Europee nei servizi, con il risultato di ritrovarsi con energia, comunicazioni, trasporti fortemente deregolamentati e quasi senza possibilità di intervento pubblico (e spesso preda di grandi player stranieri).

Il nostro Paese sconta la mancanza di strumenti di programmazione: l'ultimo tentativo di Piano che orientasse lo sviluppo dell'industria chimica è datato 1973, il piano energetico è del 1991, quello della mobilità e dei trasporti risale al 2001, in materia di siderurgia si perde nella notte dei tempi (Piano Sinigaglia).

La mancanza di strumenti di programmazione, tuttavia, non ha impedito allo Stato italiano un atteggiamento assai generoso nei confronti delle imprese fatto di aiuti diretti e indiretti sotto forma di riduzione dell'imposizione fiscale (IRAP, ecc.), di sussidi per l'acquisto di macchinari (Legge Sabbatini), nonché di una miriade di sovvenzioni che annualmente ammontano a svariati miliardi.

L'Italia è da tempo impegnata in un'opera sistematica di smantellamento dei propri campioni nazionali (da ultimo il caso Eni con la separazione delle attività di Saipem; la pesante riduzione della capacità di raffinazione; il progetto di vendita delle attività chimiche ad un fondo finanziario speculativo).

2. PERCHÉ IL CONFRONTO ITALIA - GERMANIA

Secondo una elaborazione della Fondazione Edison e Confindustria Bergamo (Fortis and Kockerbeck, 2015) su dati Eurostat, riportata nella **Tabella 1**, tra le prime 23 province europee più industrializzate, 13 sono tedesche, 9 italiane, 1 polacca.

Utilizzando gli stessi criteri adottati da Fortis e Kockerbeck (2015), la **Tabella 2** presenta la classifica dei paesi europei più industrializzati. Come si vede, Italia e Germania sono due tra le economie più industrializzate dell'Europa Occidentale. La Germania, inoltre, ha adottato una particolare strategia di investimenti diretti esteri (IDE) in Italia. Secondo il rapporto "Gli investimenti diretti italiani in Germania e tedeschi in Italia" (Mutinelli, 2011), basato su dati Istat 2002-2008, a fine 2008 operavano in Italia oltre 2100 imprese a controllo tedesco, con oltre 169mila occupati e un volume d'affari di circa 76,5 miliardi di euro. In base a questi dati, la Germania rappresentava il secondo Paese investitore dopo gli Usa per numero di imprese controllate e fatturato, ed il terzo per numero di addetti dopo Usa e Francia.



Tabella 1: Principali province europee specializzate nell'industria per livelli di valore aggiunto. Anno 2011. Industria escluse le costruzioni

Rank	Paese	Province NUTS-3	% di valore aggiunto nell'industria	% occupati	n. occupati (migliaia)	Valore aggiunto per occupato (euro)	Valore aggiunto totale (migliaia di euro)
1	ITALIA	Brescia	30.7	31.1	167.7	60268	10107
2	ITALIA	Bergamo	34.1	34.2	156.3	62254	9730
3	GERMANIA	Wolfsburg, Kreisfreie Stadt	73.2	47.8	55.6	155315	8636
4	ITALIA	Vicenza	35.4	38.3	161.8	53259	8617
5	GERMANIA	Böblingen	50.2	34.1	72.4	106086	7681
6	ITALIA	Monza a Brianza	32.1	32.6	114.1	65555	7480
7	ITALIA	Treviso	30.7	34.0	136.0	52608	7155
8	ITALIA	Modena	33.7	34.2	120.5	57825	6968
9	GERMANIA	Ingolstadt, Kreisfreie Stadt	67.6	38.9	41.4	168181	6963
10	GERMANIA	Ludwigshafen am Rhein, Kreisfreie Stadt	67.9	37.6	43.2	159368	6885
11	ITALIA	Varese	30.4	31.7	111.7	60088	6712
12	GERMANIA	Esslingen	38.0	30.0	75.7	76322	5778
13	GERMANIA	Heilbronn, Landkreis	48.4	37.6	58.0	98310	5702
14	GERMANIA	Markischer Kreis	48.4	39.5	81.5	68563	5588
15	GERMANIA	G ersloh	40.9	32.2	64.0	80788	5170
16	ITALIA	Reggio nell'Emilia	33.3	33.5	82.5	58562	4831
17	POLONIA	Legnico-Glogowski	63.8	31.0	58.2	78414	4554
18	GERMANIA	Ostalbkreis	44.9	33.4	51.7	83325	4308
19	ITALIA	Mantova	33.3	32.5	61.3	63532	3895
20	GERMANIA	Rastatt	52.2	39.0	41.9	89406	3746
21	GERMANIA	Bodenseekreis	48.4	33.0	37.3	96295	3592
22	GERMANIA	Biberach	50.0	37.5	38.3	86279	3305
23	GERMANIA	Dilgonfing-Landau	67.5	47.0	28.2	111986	3158

Fonte: elaborazioni Edison e Confindustria Bergamo su dati Eurostat

Tabella 2: Classifica dei paesi europei specializzati nell'industria per livelli di valore aggiunto. Anno 2011. Industria escluse le costruzioni

Rank	Paese	% di valore aggiunto nell'industria	% occupati nell'industria	n. occupati nell'industria (migliaia)	Valore aggiunto per occupato nell'industria (euro)	Valore aggiunto totale nell'industria (migliaia di euro)
1	Germania	26.0	18.9	7850.0	80360	630825
2	Italia	18.1	17.9	4439.9	68056	266930
3	Francia	13.7	11.4	3083.0	85804	254065
4	Regno Unito	14.6	9.7	2830.7	74487	210853
5	Spagna	17.4	12.9	2474.6	71487	172183
6	Olanda	17.2	9.7	857.0	127051	99481
7	Polonia	25.4	22.4	3458.9	24328	84148
8	Svezia	22.5	14.7	676.1	118642	80214
9	Austria	22.2	16.3	679.4	98208	60999
10	Belgio	17.6	13.0	589.4	101864	60039
11	Repubblica Ceca	28.9	28.2	1423.7	29999	42709
12	Irlanda	26.0	13.1	242.3	169336	41027
13	Danimarca	18.9	11.5	316.3	126517	40021
14	Finlandia	22.5	15.9	400.7	95683	38340
15	Romania	32.5	21.6	1961.5	19352	37959
16	Portogallo	16.6	16.3	776.9	32934	25588
17	Ungheria	26.1	23.1	938.2	23622	22199
18	Grecia	10.9	10.3	451.9	43826	19805
19	Slovacchia	26.8	24.0	529.7	32219	17065
20	Bulgaria	23.8	20.2	712.8	11646	8301
21	Slovenia	25.0	22.8	216.0	37218	8040
22	Lituania	24.6	17.8	222.6	31084	6918
23	Lettonia	18.1	16.6	142.2	22675	3224
24	Estonia	22.2	23.1	135.0	23608	3187
25	Lussemburgo	7.3	10.1	37.3	74783	2789
26	Cipro	8.3	9.7	37.9	38944	1476
27	Malta	14.5	14.1	23.7	36850	874

Fonte: elaborazioni proprie su dati AMECO

Ma dal punto di vista dell'incidenza italiana rispetto agli addetti totali delle imprese tedesche nel Mondo, il nostro Paese figurava soltanto in dodicesima posizione (superato da paesi europei come Regno Unito, Francia, Polonia e Repubblica Ceca; questi ultimi due Paesi fanno parte del cosiddetto "Gruppo di Visegrád", alleanza – che prende il nome dall'omonima città ungherese – stretta nel 1991 tra i capi di stato di Cecoslovacchia, Ungheria e Polonia, allo scopo di favorire l'integrazione unitaria del blocco nell'Unione Europea. Anche se in questo campo l'accordo non

ebbe successo, e si passò presto ai rapporti diretti bilaterali di ciascun paese con Bruxelles, la cooperazione tra i paesi – diventati quattro dopo la scissione della Cecoslovacchia – continuò ad esistere, rafforzandosi nel 1999 con l'istituzione del Fondo di Investimento Internazionale di Visegrád, con sede a Bratislava).

Le partecipazioni tedesche in Italia presentano alcune caratteristiche peculiari: nella gran parte dei casi sono partecipazioni di controllo, cioè che detengono il pacchetto di maggioranza del capitale sociale; si tratta di imprese di dimensioni

medie o Pmi; alle acquisizioni fatte ben difficilmente seguono cessioni delle stesse imprese acquisite; è riscontrabile una forte specializzazione settoriale. Le partecipazioni tedesche in Italia presentano una forte specializzazione sia rispetto al totale delle partecipazioni tedesche all'estero, sia rispetto all'insieme delle partecipazioni estere in Italia in tutta la filiera metalmeccanica ed elettromeccanica (siderurgia – prodotti in metallo – macchine e apparecchi meccanici, macchine ed apparecchi elettrici) con gruppi come Thyssenkrupp, Bosch, Siemens,

Linde, Korber. Una presenza significativa (rispetto al totale di partecipazioni straniere in Italia) si riscontra nella filiera chimico-farmaceutica (Bayer, Basf, Beiersdorf, Henkel, Boehringer, Merck, Schering, Corden Pharma e Haupt Pharma). Stessa situazione nel settore automotive con la presenza di Bosch, Getrag, Mahle, Continental, Audi, Volkswagen.

La presenza tedesca in Italia si rafforza a partire dagli anni 80 e soprattutto 90; questo fenomeno sembra essere coerente con il modello di riorganizzazione del sistema produttivo tedesco, che ha risposto con la robotizzazione negli anni '70, e con le delocalizzazioni negli anni '90.

Tuttavia se si osserva il numero complessivo di operazioni di Merger & Acquisitions (M&A) negli ultimi anni, la Germania sembra avere un ruolo marginale in Italia. Come si vede dal grafico riportato nella Figura 1 – tratto dal rapporto sulle operazioni di M&A di KPMG (2014) – la Germania non brilla certo per numero di operazioni o per il valore delle stesse a confronto di Paesi come gli Usa, la Francia, il Regno Unito. **(Figura 1)**

Tuttavia, guardando oltre i dati immediati ci si rende conto che le operazioni tedesche rispondono ad una strategia ben precisa: innanzitutto punta al settore industriale e, nello specifico, a produzioni di qualità, inserite nelle filiere internazionali e il più delle volte complementari all'industria tedesca. Come già precisato in precedenza, si tratta in genere di medie aziende del settore auto, meccanica, farmaceutica, alimentare, elettronica; buona parte di queste impegnate nella produzione di componenti (intermedi) che vengono prodotti per essere esportati in Germania dove vengono utilizzati nelle fasi finali della produzione, per l'assemblaggio dei beni finiti che a sua volta la Germania esporta.

Marco Alfieri, in un articolo comparso su L'Huffington Post del 6 dicembre 2014 da cui è tratta la Tabella 3, cita un'inchiesta pubblicata dal Financial Times nel febbraio dello stesso anno avente come oggetto lo 'shopping strategico' tedesco. Cita inoltre Marcel Fratzscher, capo dell'istituto economico DIW, che parla di "IDE in saldo", vale a dire del fatto che l'attenzione delle imprese tedesche si sta "concentrando sulla cosiddetta zona di crisi, dove possono venire in aiuto delle medie imprese italiane che spesso devono lottare per ottenere l'accesso al credito". Questo aspetto è stato rilevato soprattutto dall'unione Industriale di Bologna, secondo la quale "Senza una strategia industriale nazionale

molte Pmi finiranno integrate in cicli di business all'estero, perderemo fiscalità, buoni posti di lavoro, competenze, catene di fornitura e know-how sapiente". In molti casi infatti i tedeschi, inglobando i propri partner italiani – fornitori o distributori in difficoltà ma con buoni servizi da offrire – comprano gli utili di intermediazione e chiudono la filiera. Se hanno sempre comprato da noi molta componentistica meccanica, adesso invece dei prodotti mid tech acquisiscono direttamente le aziende. **(Tabella 3)**

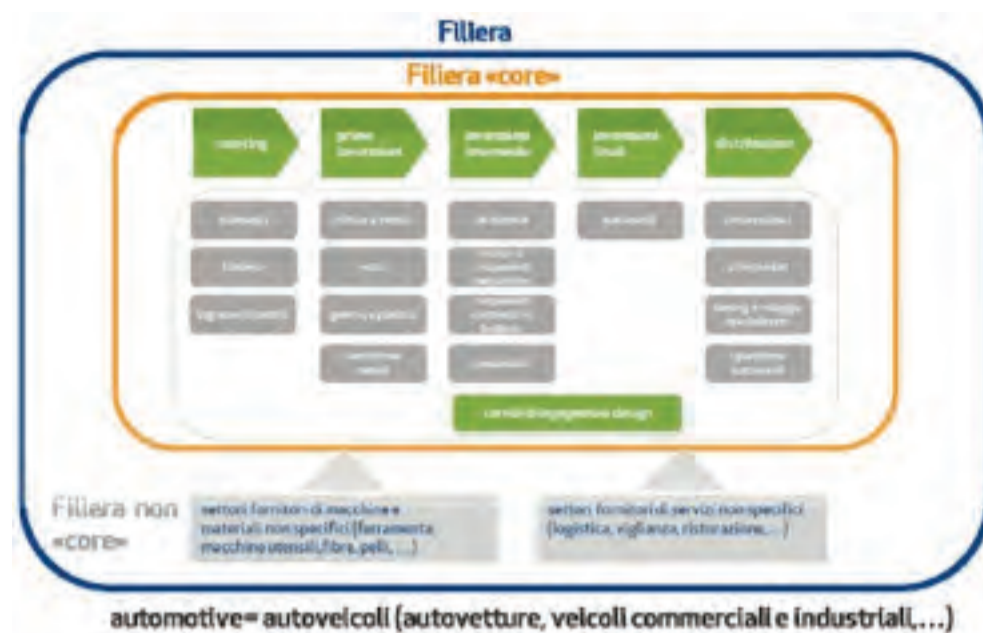
Citando nuovamente l'articolo di Alfieri, "Secondo un recente report dello studio legale e tributario Roedl & Partner, l'Italia è al secondo posto (19%) fra i paesi in cui le imprese familiari tedesche investono fuori dai confini della Germania, subito dopo gli Usa (24%) e prima di Francia e Polonia (16%). La maggior parte delle acquisizioni riguarda imprese con fatturati fra i 10 e i 100 milioni di euro. Ma soprattutto: "più che andare alla ricerca del mercato di sbocco italiano, cercano aziende con personale qualificato e prodotti, marchi o brevetti di eccellenza da commercializzare altrove", dov'è più facile avere credito da banche straniere".

Solo nei settori meccanica e automotive, la banca dati dell'Unioncamere al 31 ottobre 2014 conta ben 152 imprese con azionista di riferimento tedesco. Un numero destinato a crescere – come dimostra l'accelerazione di questi ultimi mesi – in tre modi: (i) direttamente tramite acquisizioni; (ii) indirettamente con operazioni di finanziamento di KfW (la Cassa Depositi tedesca); (iii) con operazioni mascherate da partnership strategiche dove i rapporti di forza sono tutti a vantaggio tedesco.

Solo nei settori meccanica e automotive, la banca dati dell'Unioncamere al 31 ottobre 2014 conta ben 152 imprese con azionista di riferimento tedesco. Un numero destinato a crescere – come dimostra l'accelerazione di questi ultimi mesi – in tre modi: (i) direttamente tramite acquisizioni; (ii) indirettamente con operazioni di finanziamento di KfW (la Cassa Depositi tedesca); (iii) con operazioni mascherate da partnership strategiche dove i rapporti di forza sono tutti a vantaggio tedesco.

3. LA DIVISIONE DEL LAVORO

Figura 1: Il rapporto KPMG sulle operazioni di Merger & Acquisitions.



La modifica degli assetti proprietari che consegue alla strategia di M&A adottata dalle imprese tedesche ha effetti potenzialmente dirompenti sulla divisione internazionale del lavoro, attraverso i suoi effetti sulla composizione delle filiere produttive. Per comprendere come ciò possa accadere, è utile ricorrere a due esempi: la filiera del tessile e quella dell'automotive.

La filiera tessile viene giustamente definita dall'Osservatorio provinciale del settore tessile (2005) della Provincia di Bergamo come una "unica grande azienda produttiva". La figura 2 evidenzia molto bene come alle varie fasi del processo produttivo (fornitura di materie prime, filatura, tessitura, tintoria, confezionamento, logistica distribuzione) corrispondano altrettante aziende. Addirittura questa frammentazione aziendale risulta accentuata anche dalla presenza, nei vari segmenti della filiera in cui è stato scomposto il processo produttivo, di contoterzisti sia nei tessuti che nelle confezioni. **(Figura 2)** Quindi, un medesimo processo produttivo può essere frazionato in tante fasi, a ciascuna delle quali corrisponde una lavorazione svolta da una specifica azienda. Nel caso del lavoro di approfondimento svolto dall'Osservatorio della Provincia di Bergamo, che aveva come oggetto la filiera tessile della Val Seriana, sono state individuate – senza tenere conto della fornitura di materie prime e delle fasi di logistica e distribuzione – ben 15 aziende diverse che compongono la fase produttiva vera e propria.

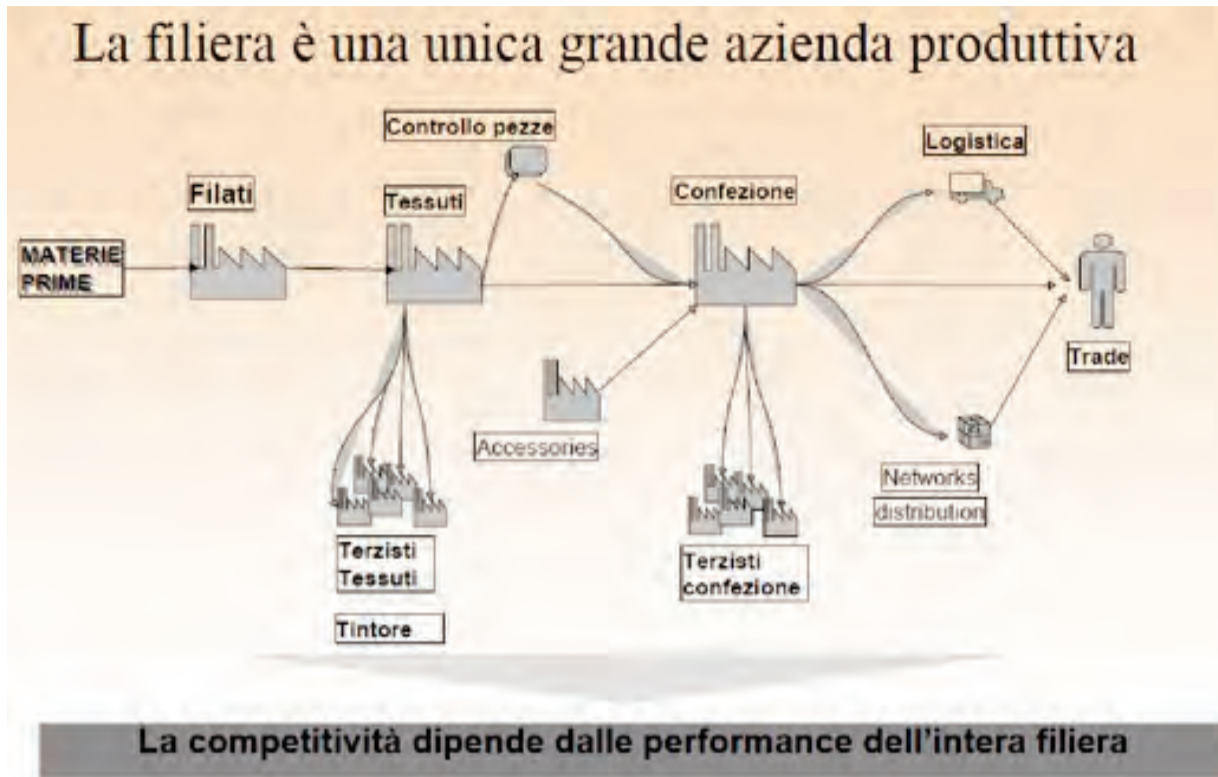
Tabella 3: Le acquisizioni strategiche tedesche in Italia (2014)

Target (Italia)		Bidder (Germania)		
Macro Settore	Azienda	Macro Settore	Azienda	Quota
Industrial Markets	Pietro Carini SpA	Industrial Markets	Krahn Chemie GmbH	n.d.
Industrial Markets	Teca 25 Srl	Industrial Markets	Schuberth GmbH	n.d.
Consumer Markets	Isal Srl	Consumer Markets	Alfred Kaarcher GmbH & Co KG	100.0%
Industrial Markets	Acciai Speciali Terni SpA	Industrial Markets	ThyssenKrupp AG	100.0%
Industrial Markets	Kemet Electronica Italia Srl	Industrial Markets	Manz AG	100.0%
Industrial Markets	Stelvio Kontek SpA	Industrial Markets	Wuerth Elektronik GmbH & Co KG	100.0%
IT & Media	Media Logic Snc	IT & Media	Datacolor AG	100.0%
Industrial Markets	Garbuio SpA (Garbuio Dickinson)	Industrial Markets	Hauni Maschinenbau AG	100.0%
Industrial Markets	CFP Flexible Packaging SpA	Industrial Markets	Domo Chemicals NV	100.0%
Industrial Markets	S.P.D. SpA - Gressel AG	Industrial Markets	SCHUNK GmbH & Co KG	100.0%
Consumer Markets	Le Terrazze Shopping Centre	Support Serv. and Infrastr.	Union Investment Institutional GmbH	90.0%
IT & Media	Farma3tec Srl	IT & Media	CompuGroup Medical AG	80.0%
SSI	Mazzocco Srl	SSI	PAPP Internationale Lebensmittellogistik KG	25.0%

Fonte: Database M&A Kpmg Corporate Finance



Figura 2: La filiera tessile, Rapporto dell'Osservatorio del settore tessile della Provincia di Bergamo



Il settore dell'automotive è invece l'oggetto di uno studio realizzato da Unioncamere e Prometeia (2015) nell'ambito di una ricerca promossa dalla 10a Commissione Industria, Commercio, Turismo del Senato.

Come si può ben vedere dalla Figura 3, la filiera dell'automotive comprende:

- Siderurgia, fonderie, ingrosso di metalli quale primo passaggio della catena di produzione;
- Pitture, vernici, vetro, gomma-plastica e lavorazione metalli come prime lavorazioni;
- Carrozzerie, motori e componenti meccaniche, componenti elettronici e batterie, pneumatici come lavorazioni intermedie (che possono a loro volta essere ulteriormente scomposte nelle singole componenti di ciascun bene intermedio);
- Produzione di autoveicoli come lavorazioni finali. (Figura 3)

Quindi, molte filiere industriali possono essere agevolmente scomposte in tante fasi – e cia-

blaggio e di completamento del prodotto. Nel corso del tempo le cose sono cambiate dal punto di vista geografico, soprattutto a seguito degli interventi normativi che hanno consentito la più ampia libertà di movimento dei capitali (una delle caratteristiche principali del processo di globalizzazione neo-liberista), con la possibilità, quindi, di effettuare ingenti investimenti in paesi stranieri. Questa libertà di movimento dei capitali è particolarmente garantita in Europa, dove l'articolo 63 del "Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea" (TFUE) dispone che "sono vietate tutte le restrizioni ai movimenti di capitali tra Stati membri, nonché tra Stati membri e paesi terzi". Si tratta di uno dei pilastri su cui è stata costruita la UE.

Anche grazie a questa pressoché totale libertà di movimento dei capitali è stata possibile una radicale riorganizzazione del sistema industriale europeo, a partire dalla Germania – ma anche il

modello italiano, per certi versi, è simile a quello tedesco.

Come sottolineato da Simonazzi et al. (2013), tra le principali determinanti del boom dell'export tedesco successivo al 2005 figura anche la formazione di piattaforme regionali di fornitura realizzate grazie alle delocalizzazioni produttive. Dal 1999

il modello di crescita della Germania non è stato guidato solo dalle esportazioni, ma anche dalla composizione delle sue importazioni, in particolare di parti e componenti prodotte da stabilimenti esteri. Inoltre, a partire dal 2001 si è registrata in Germania una caduta degli investimenti domestici (in rapporto al PIL), a fronte di un aumento degli investimenti diretti all'estero guidati dalle delocalizzazioni.

Questa riorganizzazione del modello industriale tedesco ha prodotto effetti sui Paesi dell'Est, dell'Ovest e del Sud Europa. Buona parte dei

Paesi europei sono stati integrati nelle catene di fornitura di Germania e Austria, riflettendo in ciò la composizione del commercio: i beni intermedi sono stati la componente più dinamica. Verso Est si sono spostate le catene produttive di Germania e Austria, mentre le aziende italiane sono state più attive verso i Paesi del Sud. La Germania ha investito molto nei Paesi vicini, integrandoli nelle proprie catene produttive. A essere delocalizzate sono state soprattutto attività a basso profilo professionale e alta intensità di lavoro (in parte anche alti profili), mentre quelle medie sono rimaste in patria.

Questo ha contribuito ad aumentare la produttività in casa e ad abbassare il costo per unità di lavoro (unit labour costs). Il modello di delocalizzazione è stato diverso tra Italia e Germania: la Germania ha mantenuto in casa la fasi finali della produzione; l'Italia invece in alcuni casi ha delocalizzato l'intero processo. In alcuni settori, tuttavia, il modello di delocalizzazione italiano ha seguito quello tedesco.

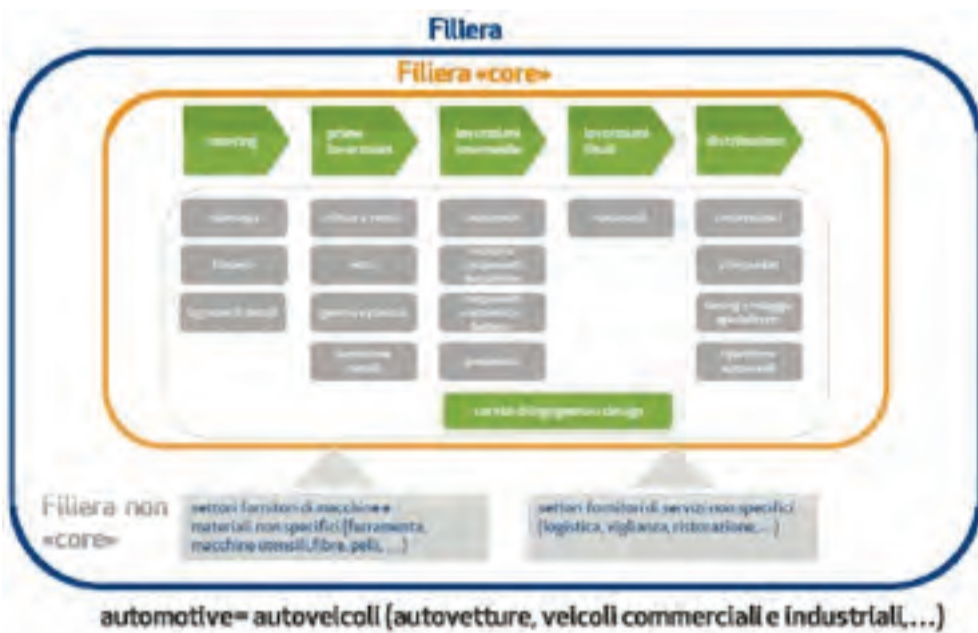
Il modello di riorganizzazione tedesco ha avuto un impatto diverso sui vari Paesi europei: ne hanno tratto vantaggio quei paesi vicini (Centro ed Est Europa) che producono intermedi che poi la Germania importa. Al contrario, con i Paesi mediterranei questa catena non è ancora molto avanzata, ad eccezione delle regioni del Nord Italia. Quei Paesi che hanno stretti legami con la Germania hanno tassi di sviluppo più elevati e buone bilance dei pagamenti. I Paesi mediterranei, invece, hanno ridotto la loro quota di esportazioni verso la Germania (di nuovo con l'eccezione del Nord Italia) e hanno accresciuto la loro quota di importazioni dalla Germania. (Tabella 4) e (Tabella 5)

Della strategia di internazionalizzazione della Germania si sono occupati anche Breda and Cappariello (2012). Come sottolineato dagli autori, di fronte alla forte riduzione del valore aggiunto manifatturiero tedesco, Hans-Werner Sinn (2003) ha usato l'espressione bazaar economy per descrivere il ruolo giocato dalla frammentazione internazionale della produzione nell'economia tedesca. La rilocalizzazione internazionale della produzione è stata particolarmente intensa in questo Paese, specialmente a seguito dell'integrazione dei Paesi dell'Est nella seconda metà degli anni '90, ma l'etichetta di bazaar economy non è corretta: la Germania è ancora un paese a forte vocazione manifatturiera, ma ha cambiato la natura dei suoi processi produttivi. Le sue fabbriche utilizzano prevalentemente intermedi prodotti all'estero.

L'analisi svolta da Breda and Cappariello (2012) dimostra che sia in Germania che in Italia è cresciuto il livello della delocalizzazione internazionale tra il 1995 e il 2007: questo non riflette tanto il picco raggiunto dal commercio internazionale, ma piuttosto corrisponde ad una precisa strategia di costruire processi di produzione integrati a livello internazionale. Gli autori giungono a questa conclusione calcolando una serie di indicatori del grado di internazionalizzazione dei processi produttivi, a partire da dati input-output:

1. *Contenuto di importazioni della produzione domestica*: valore degli inputs intermedi importati come proporzione del valore della produzione lorda. Questo indicatore si pone l'obiettivo di misurare la delocalizzazione all'estero, da parte delle imprese, di fasi della catena produttiva. Gli autori calcolano l'indice in due modi alternativi: includendo esclusivamente le importazioni dirette (ICP) e includendo le importazioni sia dirette che indirette (DIICP) – vale a dire tenendo conto dell'integrazione verticale, ossia tenendo

Figura 3: La filiera dell'automotive, Rapporto di Unioncamere e Prometeia



scuna di queste, a sua volta, in tante altre sotto-fasi – che possono essere svolte da aziende diverse. Negli anni '70, in Italia, questo fenomeno ha preso la forma di 'decentramento produttivo': la grande fabbrica, anche per rispondere alle spinte delle lotte operaie e alla cosiddetta rigidità della forza lavoro, esternalizzava singole lavorazioni verso imprese esterne, in genere di piccole dimensioni. Le aziende esterne, quindi, producevano singoli componenti che poi convergevano verso la grande fabbrica, dove avvenivano le lavorazioni finali di assem-



Tabella 4: Germania: esportazioni, importazioni e bilancia commerciale per area geografica, valori assoluti e proporzione sul totale, 1999 e 2008 (Simonazzi et al., 2013)

	German exports to		German imports from		German trade balance			
	Percentage		Percentage		Absolute values		Percentagea	
	1999	2008	1999	2008	1999	2008	1999	2008
Southern EU	14.8	13.5	12.6	9.7	16788	73751	39.1	30.8
EC	8.3	12.6	8.5	13.6	2999	19339	7.0	8.1
Eurozone	48.9	46.2	52.4	49.5	4911	74129	11.4	30.9
EU27	69.4	68.4	70.6	69.5	24358	152585	56.8	63.7
RoW	30.6	31.6	29.4	30.5	18560	87064	43.2	36.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	42918	239648	100.0	100.0

Notes: EC, Eastern countries; RoW, rest of world.

Southern EU: Greece, Italy, Portugal and Spain.

EU eastern countries: Estonia, Latvia, Lithuania, Czech Republic, Slovenia, Slovak Republic, Hungary, Poland, Bulgaria and Romania.

Eurozone: to avoid distortive effects, data for 1999 include the countries entering EMU after that date (Greece, 2001; Slovenia, 2007; Cyprus and Malta, 2008; Slovak Republic, 2009; and Estonia, 2011). The same applies for EU27.

aThe values in the first three rows show each group of countries' share in the total trade balance. Only the last two rows add up to 100.

Source: Eurostat. Fonte: Database M&A Kpmg Corporate Finance

Tabella 5: Proporzioe sul totale del commercio con l'area euro degli scambi con la Germania, Europa del Sud e Francia, 1999 e 2008 (Simonazzi et al., 2013)

	Esportazioni verso la Germania		Importazioni dalla Germania	
	1999	2008	1999	2008
Grecia	32.7	24.3	33.3	36.6
Italia	33.1	28.9	49.4	54.0
Portogallo	29.1	20.6	25.2	24.9
Spagna	21.5	19.1	33.5	38.8
Francia	31.1	29.2	53.4	54.7

Source: UN Comtrade

conto del fatto che qualunque bene o servizio importato può essere utilizzato in un settore il cui output è a sua volta un intermedio che partecipa alla produzione di altri settori, e così via.

2. *Proporzioe degli inputs importati*: valore degli inputs importati come proporzione del totale degli inputs utilizzati. Serve a misurare il grado di sostituzione, da parte delle imprese, di inputs prodotti domesticamente con inputs importati. Anche in questo caso, gli autori utilizzano due formule alternative: una ampia (IITI broad) – che

considera gli inputs provenienti da tutte le industrie – e una ristretta (IITI narrow) – che considera solo gli inputs acquistati da imprese che appartengono allo stesso settore, sia nazionali che straniere.

3. *Contenuto di importazioni delle esportazioni*, valore dei beni e servizi intermedi utilizzati per la produzione delle esportazioni come proporzione del valore delle esportazioni stesse. Si tratta di una proxy del livello di globalizzazione, ponendosi l'obiettivo di individuare la frammentazione

internazionale delle catene produttive. Come nel caso del primo indice, se ne calcolano due versioni: una considera solo le importazioni dirette (ICE), una quelle totali, cioè sia dirette che indirette (DIICE).

4. *Valore aggiunto domestico come proporzione della produzione totale (VAP)*

I risultati per il 2007 per il caso di Italia e Germania sono mostrati nella Tabella 6. La conclusione degli autori è che il grado outsourcing internazionale dei due paesi nel 2007 appariva piuttosto si-

Tabella 6: Indici di internalizzazione, Italia e Germania, 2007 (Breda and Cappariello, 2012)

Italia							
Settori	ICP	DIICP	ICE	DIICE	IITI	IITI	VAP
					broad	narrow	
Tot. Manifattura	21.3	31.1	22.8	33.0	31.4	47.6	27.1
Low-tech	18.6	28.0	21.3	31.0	27.7	38.2	27.5
Med-tech	25.1	35.7	23.7	34.7	35.6	62.8	24.8
High-tech	25.0	33.4	25.1	33.4	39.5	58.0	33.0
Germania							
Settori	ICP	DIICP	ICE	DIICE	IITI	IITI	VAP
					broad	narrow	
Tot. Manifattura	20.4	29.5	22.4	31.4	31.3	41.2	30.0
Low-tech	19.3	27.0	23.7	31.3	30.2	42.7	29.7
Med-tech	20.9	31.4	21.1	31.4	31.1	38.3	28.7
High-tech	21.4	29.3	24.4	32.0	34.6	47.2	35.8

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati ISTAT ed EUROSTAT (tavole input-output nazionali).

mile. (Tabella 6)

I primi tre indicatori (ICP, IIT e ICE) possono essere calcolati, nella loro versione ampia, cioè includendo tutte le importazioni sia dirette che indirette, utilizzando i dati WIOD (World Input-Output Database) al posto delle tavole input-output nazionali. Questo database fornisce delle tavole input-output multiregionali, che includono quindi anche tutti gli scambi di beni e servizi tra ogni singola industria di ogni singolo paese – mentre nel caso delle tavole nazionali abbiamo solo una matrice che specifica il valore delle importazioni di ogni industria domestica distinguendo il comparto, ma non il paese, di provenienza. In questo è possibile ricostruire le catene produttive in maniera molto più dettagliata, e quindi calcolare le importazioni indirette in modo più preciso che utilizzando la sola matrice delle importazioni totali. I risultati per Italia e

Germania, in valori percentuali per il 2007 e come variazione in punti percentuali dal 1995 al 2007, sono presentati nella tabella 7. (Tabella 7) Come mostrato chiaramente dalla Tabella, si osserva una differenza fondamentale tra i due paesi. L'Italia presenta infatti, nel 2007, un valore estremamente elevato – e significativamente maggiore di quello relativo alla Germania – del rapporto tra input importati e totali (IIT, 25.1% per la Germania, 48.4% per la Germania) e del peso degli input importati sul valore della produzione lorda (ICP, 15.3% e 22.5% rispettivamente).

Osservando la colonna relativa alle variazioni tra il 1995 e il 2007, si può notare come questa divaricazione sia dovuta a un incremento del processo di internazionalizzazione molto più rapido nel nostro paese (+15.1 p.p. nel caso dell'IIT, +7.5 p.p. in quello dell'ICP) rispetto alla Germania (+3.8 p.p., +2.7 p.p., rispettivamente). La tendenza è però invertita nel caso del contenuto di importazioni delle esportazioni: il valore dell'indicatore nel 2007 è più elevato in Germania (24.2%) che in Italia (22.4%) e anche la crescita è stata maggiore nel primo paese rispetto al secondo (+6.0 p.p. e +1.6 p.p. rispettivamente). Ciò ci porta alla conclusione che il sistema economico tedesco è caratterizzato da una maggiore dualità per quanto riguarda la strategia di internazionalizzazione, che riguarda prevalentemente i beni e servizi destinati all'esportazione più che quelli destinati al mercato domestico.

Tabella 7: ICP, IIT e ICE, Italia e Germania, 1995 e 2007

	IIT		ICP		ICE	
	2007	1995-2007	2007	1995-2007	2007	1995-2007
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Germania	25.1	3.8	15.3	2.7	24.2	6.0
Italia	48.4	15.1	22.5	7.5	22.4	1.6

(1): Valore percentuale

(2): Variazione, punti percentuali

Fonte: calcoli propri su dati WIOD

Tabella 8: Produzione intermedia, acquisti diretti e totali da imprese domestiche

Produzione intermedia, acquisti diretti da imprese domestiche						
		Chimica	Macchinari nca	Gomma e plastica	App. ottici e elettronici	Mezzi di trasporto
Germania	1995	73.2	79.0	71.6	75.5	73.8
	2011	61.0	68.2	58.0	57.8	66.0
	Diff	12.2	10.8	13.6	17.7	7.8
Italia	1995	76.6	86.5	80.5	82.6	86.0
	2011	68.0	80.8	73.6	71.3	75.7
	Diff	8.6	5.7	6.9	11.3	10.3

Produzione intermedia, acquisti totali da imprese domestiche						
		Chimica	Macchinari nca	Gomma e plastica	App. ottici e elettronici	Mezzi di trasporto
Germania	1995	59.2	63.0	56.6	60.1	57.6
	2011	47.5	49.4	44.0	40.8	47.8
	Diff	11.7	13.6	12.6	19.3	9.8
Italia	1995	61.8	72.8	66.0	69.2	72.0
	2011	51.7	62.4	56.7	54.2	57.9
	Diff	10.1	10.4	9.3	15.0	14.1

Fonte: calcoli propri su dati WIOD

Tabella 9: Importazioni dirette e totali per area geografica di provenienza, Macchinari nca, Germania (1995 e 2011)

	Importazioni dirette		Importazioni totali	
	1995	2011	1995	2011
CHN	1.3	9.6	1.9	13.8
ITA	9.7	8.6	9.1	7.5
FRA	11.1	7.0	10.6	6.8
USA	7.3	5.7	9.2	6.0
CZE	2.8	5.7	6.0	4.2
AUT	5.5	5.6	5.8	4.1
POL	2.5	5.1	3.9	3.9
NLD	7.0	5.0	2.4	3.8
BEL	7.4	4.3	7.3	3.8
GBR	7.6	4.0	2.4	3.7
JPN	4.5	3.6	6.2	3.5
ESP	2.3	2.7	2.5	2.9
HUN	1.0	2.7	2.8	2.7
SWE	2.7	2.0	2.2	2.2
SVK	0.7	1.7	2.6	2.0
TUR	0.7	1.5	0.9	1.6
IND	0.3	1.5	0.4	1.6
KOR	2.1	1.4	1.0	1.4
RUS	2.1	1.3	0.6	1.4
Altri	21.3	21.1	22.1	23.2

Fonte: Calcoli propri su dati WIOD

Tabella 10: Importazioni dirette e totali per area geografica di provenienza, Macchinari nca, Italia (1995 e 2011)

Importazioni dirette			Importazioni totali		
	1995	2011		1995	2011
DEU	24.5	22.2	DEU	20.1	15.2
FRA	14.3	9.1	FRA	13.0	7.9
GBR	6.8	3.4	USA	7.7	4.8
USA	5.9	4.0	GBR	6.4	3.1
BEL	5.1	3.8	BEL	4.7	2.9
NLD	4.2	3.9	NLD	3.9	3.2
ESP	3.7	5.9	ESP	3.6	5.1
AUT	2.8	2.9	JPN	3.3	2.1
SWE	2.3	1.4	RUS	3.3	4.9
RUS	2.3	1.1	AUT	2.3	2.3
JPN	2.0	1.2	SWE	2.1	1.3
LUX	1.2	0.4	CAN	1.6	0.9
CHN	1.2	8.4	CHN	1.6	10.6
CAN	1.1	0.4	BRA	1.0	1.6
TUR	0.9	2.7	KOR	0.9	2.3
ROM	0.9	1.0	ROM	0.9	0.7
FIN	0.8	0.6	FIN	0.9	0.6
SVN	0.7	0.7	TUR	0.8	2.2
BRA	0.7	1.1	AUS	0.8	0.9
Altri	18.5	25.9	Altri	21.1	27.4

Fonte: Calcoli propri su dati WIOD

Come sappiamo, tale dualità del sistema tedesco si concretizza anche in termini di diverse condizioni contrattuali e salariali per i lavoratori impegnati nella produzione delle due categorie di beni e servizi.

La rilevanza delle catene produttive transnazionali nella strategia di internazionalizzazione di Italia e Germania può essere meglio compresa calcolando il rapporto tra input intermedi domestici e importati in alcuni settori high-tech il cui output è prevalentemente destinato all'esportazione. La tabella 8 mostra, per gli anni 1995 e 2011, la proporzione di acquisti domestici sul

totale degli acquisti intermedi da imprese nazionali. La prima parte della tabella prende come riferimento i soli inputs diretti, mentre la seconda considera gli acquisti sia diretti che indiretti. I settori considerati sono Macchinari nca, Gomma e plastica, Apparecchi ottici ed elettronici e Mezzi di trasporto. Come si vede dalla Tabella, in entrambi i casi e per tutti e cinque i settori la proporzione di inputs prodotti domesticamente è maggiore in Italia che in Germania sia nel 1995 che nel 2011. Lo stesso vale per la diminuzione della componente domestica degli acquisti intermedi, che è stata più intensa in Germania

tranne che per il settore dei mezzi di trasporto. **(Tabella 8)**

I dati utilizzati ci permettono anche di scomporre le importazioni, sia dirette che totali, a seconda del paese di provenienza. Per due dei cinque settori appena considerati – Macchinari nca e Mezzi di trasporto – le Tabelle 9-12 riportano i primi paesi fornitori di beni e servizi intermedi, per Germania e Italia (1995 e 2011). **(Tabella 9), (Tabella 10), (Tabella 11) e (Tabella 12)**

Come si vede dalle Tabelle l'Italia è il secondo paese fornitore di beni e servizi intermedi per il settore Macchinari nca tedesco, e il terzo per il comparto dei Mezzi di trasporto. In entrambi i casi, il peso relativo del nostro paese come sub-fornitore di entrambi i settori tedeschi si è ridotto tra il 1995 e il 2011 per effetto del fortissimo aumento della presenza cinese. La Germania invece è il primo fornitore di beni e servizi intermedi per il settore dei macchinari italiani, e il secondo per quello dei mezzi di trasporto (dietro la Cina).

Tra Italia e Germania c'è tuttavia una profonda differenza: mentre in alcuni settori, come quello dell'automobile, le esportazioni italiane verso la Germania sono costituite prevalentemente da componenti (beni e servizi intermedi), quelle tedesche verso l'Italia sono costituite prevalentemente da prodotti finiti. I dati relativi al 2011 per i cinque settori di cui sopra (e per il totale di tutti i settori) sono riportati nella Tabella 13. Come si vede, nel 2011 il 52.5% dell'output del settore dei mezzi di trasporto italiano esportato in Germania consiste di prodotti finiti, mentre in senso inverso tale proporzione è del 35.3%. **(Tabella 13)**

4. FRAMMENTAZIONE INTERNAZIONALE DELLA PRODUZIONE E PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO

La questione della frammentazione internazionale delle catene produttive è legata a doppio filo con quella dell'evoluzione della produttività del lavoro. La delocalizzazione all'estero di certe fasi delle catene produttive, tipicamente a basso valore aggiunto ed alta intensità di lavoro, ha infatti come conseguenza quella di far aumentare la produttività interna, senza che abbiano effettivamente luogo dei miglioramenti tecnologici o organizzativi. Inutile dire che tali processi di rilocalizzazione internazionale sono agevolati dalla cosiddetta flessibilizzazione del mercato del lavoro, che consente di liberarsi velocemente della manodopera in eccesso, così come dal crescere degli investimenti diretti esteri.

Per restare al caso di Italia e Germania, possiamo calcolare le variazioni di produttività domestica – vale a dire le ore di lavoro necessarie per produrre quella parte delle componenti e del relativo assemblaggio di ciascuna unità di domanda finale che avviene esclusivamente entro i confini nazionali – e internazionale – tenendo quindi conto della quantità di lavoro svolta complessivamente, sia domesticamente che all'estero, per completare le fasi produttive che hanno la loro testa (cioè l'assemblaggio e quindi la vendita del prodotto finale) in ciascun paese. Nel caso di Italia e Germania, i risultati sono presentati nelle **Table 14 e Tabella 15**, rispettivamente.

Come si vede dalle Tabelle, gli aumenti della produttività del lavoro tedesca sono molto maggiori di quelli italiani soprattutto nel caso domestico – e soprattutto in corrispondenza dell'introduzione del cosiddetto Piano Hartz che ha modificato la regolamentazione del mercato del lavoro tedesco. Osservando invece le variazioni della produttività internazionale, si nota come le divergenze siano meno marcate, a dimostrazione

Tabella 11: Importazioni dirette e totali per area geografica di provenienza, Mezzi di trasporto, Germania (1995 e 2011)

Importazioni dirette			Importazioni totali		
	1995	2011		1995	2011
FRA	14.4	10.2	CHN	1.6	11.2
AUT	11.1	8.0	FRA	13.4	8.8
ITA	10.4	7.6	ITA	10.0	7.3
POL	2.3	7.3	POL	2.2	5.2
CHN	1.0	6.6	USA	8.4	5.2
CZE	2.4	5.9	AUT	6.7	4.8
GBR	7.6	5.6	GBR	7.3	4.7
HUN	1.1	4.6	CZE	2.2	4.1
NLD	6.2	4.6	JPN	6.3	3.9
ESP	4.2	3.7	NLD	5.3	3.9
BEL	6.2	3.7	ESP	3.8	3.6
USA	6.2	3.6	BEL	5.6	3.2
JPN	4.6	2.6	KOR	1.6	3.1
KOR	1.3	2.4	HUN	0.9	2.6
TUR	1.1	2.4	RUS	2.4	2.3
SVK	0.8	2.0	TUR	0.8	1.9
SWE	1.9	1.6	SWE	2.1	1.8
BRA	0.9	1.3	BRA	1.1	1.5
RUS	1.6	0.9	SVK	0.8	1.4
Altri	14.8	15.2	Altri	17.5	19.4

Fonte: Calcoli propri su dati WIOD



Tabella 12: Importazioni dirette e totali per area geografica di provenienza, Mezzi di trasporto, Italia (1995 e 2011)

Importazioni dirette			Importazioni totali		
	1995	2011		1995	2011
TDEU	27.0	24.1	CHN	1.7	18.0
FRA	16.6	9.3	DEU	19.7	14.8
CHN	0.9	8.8	RoW	11.6	13.9
RoW	8.7	7.8	FRA	15.1	8.0
ESP	4.1	6.7	ESP	2.8	4.9
POL	0.8	4.2	USA	8.9	4.5
KOR	0.7	4.1	RUS	2.3	3.9
GBR	7.4	4.0	NLD	4.6	3.4
USA	6.0	3.9	GBR	8.1	2.9
BEL	4.6	3.0	BEL	4.1	2.4
NLD	3.9	3.0	KOR	1.3	2.4
TUR	0.9	2.9	JPN	3.9	2.1
JPN	2.4	2.6	IND	0.5	1.7
AUT	2.8	2.2	POL	0.6	1.7
CZE	0.4	1.6	AUT	1.7	1.6
IND	0.4	1.4	TUR	0.6	1.5
HUN	0.4	1.0	TWN	1.0	1.5
TWN	0.7	1.0	BRA	0.8	1.2
SWE	1.8	0.9	CZE	0.5	1.1
Altri	9.5	7.6	Altri	10.3	8.4

Fonte: Calcoli propri su dati WIOD

del fatto che parte degli aumenti di produttività domestici sono in realtà dovuti a cambiamenti della divisione internazionale del lavoro. La riduzione della divergenza è particolarmente marcata nel caso di due settori: Macchinari nca +3.2% annuo in media per la Germania e +1.4% per l'Italia per la produttività domestica, +1.0% contro +0.5% nel caso della produttività internazionale – e Apparecchi ottici ed elettronici +6.8% contro +1.9% nel caso domestico, +3.1% contro +1.0% in quello internazionale.

L'analisi delle variazioni della produttività del lavoro, già molto controversa dal punto di vista teorico ed empirico, assume una rilevanza ancora maggiore nella attuale fase politica, caratterizzata da un attacco ai diritti dei lavoratori che passa anche attraverso la pretesa di collegare gli incrementi salariali e, appunto, l'andamento della produttività stessa. È quindi utile spendere qualche riga per fare alcune precisazioni al riguardo.

Gli indicatori della produttività dal lavoro più comunemente utilizzati sono i costi unitari del la-

voro (o ULC, Unit Labour Costs) e il valore aggiunto per lavoratore a prezzi costanti. Si tratta evidentemente di indicatori che includono elementi totalmente svincolati dalla effettiva evoluzione della produttività fisica del lavoro, includendo elementi impositivi e contributivi che dipendono esclusivamente dall'apparato istituzionale del sistema politico ed economico di riferimento. Inoltre, tali indicatori sono quasi sempre calcolati in riferimento all'intero sistema economico, vale a dire implicitamente come media ponderata dell'andamento degli stessi a livello settoriale. Anche utilizzando valori a prezzi costanti, quindi, risulta impossibile ottenere degli indicatori che non risentano delle variazioni dei prezzi, essendo questi ultimi i pesi utilizzati per calcolare tali medie ponderate.

I recenti attacchi di Confindustria al Contratto Collettivo Nazionale si basano su un'analisi, da parte dell'organizzazione padronale italiana, dell'evoluzione del valore aggiunto a prezzi costanti per lavoratore. Come appena precisato,

questo indicatore include elementi estranei alla produttività fisica del lavoro. Più nello specifico, calcolato al livello della singola branca, il valore aggiunto è la somma di tre componenti: redditi da lavoro, imposte nette sulla produzione, risultato lordo di gestione. Contabilmente, il concetto di valore aggiunto a prezzi costanti non ha senso, poiché non si tratta della somma del valore di merci ognuna caratterizzata da un proprio prezzo, a cui applicare un indice che ne consenta una deflazione, ma della somma di grandezze distributive.

Per di più, il valore aggiunto include anche i profitti; pretendere di collegare un suo calo a riduzioni salariali significa di fatto pretendere di scaricare il rischio di gestione sui lavoratori invece che sui padroni in termini di minori profitti.

5. E A SINISTRA?

La Sinistra politica, in Italia, sta cercando di intraprendere un percorso di ricostruzione. Dopo anni di disastri, non ci si poteva certo attendere che già esistesse una collaborazione con la sinistra della Linke. Esiste, invece, una proficua collaborazione tra le organizzazioni italiane Punto Rosso e Fondazione Claudio Sabattini e la Rosa Luxemburg Stiftung.

A livello sindacale esistono alcune interessanti esperienze, in particolare riferite al settore metalmeccanico con la Fiom lombarda e quella emiliana impegnate da tempo in progetti di collaborazione con l'IG Metall. In particolare la Fiom dell'Emilia Romagna ha definito un protocollo d'intesa con la IG Metall di Wolfsburg che ha portato ad iniziative comuni – si vedano ad esempio la contrattazione aziendale alla Lamborghini, e i progetti futuri come la costituzione di un un CAE (Comitato Aziendale Europeo) alla Schnellecke Logistics, una grande azienda di fornitura del Gruppo Volkswagen-Audi. Oltre a questo sarà centrale il tema degli appalti con l'obiettivo di costruire forme di rappresentanza e relazioni sindacali lungo tutta la catena del valore. Questo comporterà, oggettivamente, un ripensamento del concetto di impresa, cioè una ridefinizione dell'unità di analisi sulla quale costruire forme di organizzazione e rappresentanza dei lavoratori.

In generale, tuttavia, ci sembra di poter dire che la sinistra in Italia non ha ancora compreso l'importanza di una relazione organica – e, ci permettiamo di dire, privilegiata – con la sinistra tedesca.

Associazione Culturale "Punto Rosso"

Tabella 13: Esportazioni tedesche in Italia e italiane in Germania, composizione, 2011

Esportazioni tedesche in Italia						
	Chimica	Macchinari nca	Gomma e plastica	App. ottici e elettronici	Mezzi di trasporto	Totale
Beni intermedi	74.7	39.2	86.1	55.1	35.3	59.9
Beni finali	25.3	60.8	13.9	44.9	64.7	40.1
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Esportazioni italiane in Germania						
	Chimica	Macchinari nca	Gomma e plastica	App. ottici e elettronici	Mezzi di trasporto	Totale
Beni intermedi	64.3	46.5	83.9	64.9	52.5	57.3
Beni finali	35.7	53.5	16.1	35.1	47.5	42.7
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: calcoli propri su dati WIOD

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Arrighetti, A., Breda, E., Cappariello, R., Clemens, M., Ninni, A., and Schumacher, D. (2012). Competitiveness in manufacturing. Germany vs Italy – A comparison. Facoltà di Economia, Università degli Studi di Parma, WP EP01.
- Arrighetti, A. and Ninni (2012). German and Italian manufacturing performances: a premise to a comparison. *Economia e Politica Industriale*, 2.
- Bellofiore, R., Garibaldi, F., and Mortagua, M. (2015). A credit money and structural perspective on the European crisis: why exiting the euro is the answer to the wrong question. *Review of Keynesian Economics*, 3(4):471–490.
- Bianchi, P. and Labory, S. (2009). Le nuove politiche industriali dell'Unione Europea. Il Mulino, Bologna.
- Borin, A. and Cristadoro, R. (2014). Gli investimenti diretti esteri e le multinazionali. *Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers*, 243.
- Breda, E. and Cappariello, R. (2012). A tale of two bazaar economies: an input-output analysis for Germany and Italy. *Economia e politica industriale*, (2):111–137.
- Clemens, M. and Schumacher, D. (2012). Manufacturing competitiveness in euro countries. A German perspective. *Economia e Politica Industriale*, 2.
- Fortis, M. and Kockerbeck, A. (2015). Italia e Germania senza rivali nella leadership dell'industria. *Fondazione Edison, Approfondimenti Statistici, Quaderno n. 145*.
- KPMG (2014). Rapporto Mergers & Acquisitions. I mercati preparano la ripresa. KPMG Corporate Finance.
- Mutinelli, M. (2011). Gli investimenti diretti italiani in Germania e tedeschi in Italia. Ministero degli Affari Esteri.
- Osservatorio provinciale del settore tessile (2005). Ricerca su imprese tessili della Val Seriana. Provincia di Bergamo.
- Scott, R. and Jiang, X. (2015). Unilateral grant of market economy status to China would put millions of EU jobs at risk. *Economic Policy Institute*.
- Simonazzi, A., Ginzburg, A., and Nocella, G. (2013). Economic relations between Germany and southern Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 3(37):653–675.
- Sinn, H. W. (2003). Bazaar Economy. *Ifo-Viewpoint*, (50).
- Unioncamere e Prometeia (2015). Il settore automotive nei principali paesi europei. Ricerca promossa dalla 10a Commissione Industria, Commercio, Turismo del Senato della Repubblica.

Tabella 14: Variazioni della produttività del lavoro domestica, Italia e Germania, 1995-2007

	Italia				
	95-98	98-01	01-04	04-07	95-07
Gomma e plastica	2.5	1.2	2.2	0.4	1.6
Chimica	3.5	1.0	2.3	0.7	1.9
Macchinari nca	0.3	2.1	1.2	1.7	1.3
App. ottici ed elettronici	1.7	2.9	2.0	0.8	1.9
Mezzi di trasporto	2.0	2.5	0.2	1.4	1.5

	Germania				
	95-98	98-01	01-04	04-07	95-07
Gomma e plastica	3.9	1.4	3.7	3.5	3.1
Chimica	4.7	3.7	2.5	3.2	3.5
Macchinari nca	3.8	2.3	1.6	5.1	3.2
App. ottici ed elettronici	5.1	5.1	6.1	11.0	6.8
Mezzi di trasporto	4.3	2.1	2.9	5.9	3.8

Fonte: calcoli propri su dati WIOD



Tabella 15: Variazioni della produttività del lavoro internazionale, Italia e Germania, 1995-2007

	Italia				
	95-98	98-01	01-04	04-07	95-07
Gomma e plastica	1.9	2.0	0.2	-0.3	0.9
Chimica	1.8	1.8	0.7	-0.3	1.0
Macchinari nca	0.1	2.4	-0.6	0.2	0.5
App. ottici ed elettronici	1.6	2.9	-0.5	0.0	1.0
Mezzi di trasporto	1.1	1.0	-2.0	-0.3	-0.1

	Germania				
	95-98	98-01	01-04	04-07	95-07
Gomma e plastica	2.5	2.0	0.2	1.4	1.5
Chimica	2.3	3.3	0.3	0.5	1.6
Macchinari nca	3.3	1.4	-2.3	1.9	1.0
App. ottici ed elettronici	4.4	1.9	-0.9	7.3	3.1
Mezzi di trasporto	2.2	2.1	-2.7	3.1	1.2

Fonte: calcoli propri su dati WIOD

L'orizzonte di senso della riforma costituzionale

di Umberto Romagnoli*

Come la costituzione vigente è il prodotto di un'assemblea elettiva così la sua revisione non può avere una diversa provenienza: deve cioè essere opera del Parlamento senza interferenze governative. Viceversa, lo stile di gestione di questa riforma della costituzione è identico a quello esibito nel corso della vicenda del disegno di legge-delega chiamata (chissà perché) Jobs Act. Una vicenda che è stata marcatamente segnata dal protagonismo del governo. Cosa che, se è comprensibile in presenza di una legge-delega purché non risulti (come in quel caso) prevaricante, è assolutamente censurabile quando la discussione verte sulla revisione di un patto che, come quello costituzionale, sta sopra la politica di tutti i giorni. Altrimenti, va a finire che succede quel che è successo: incurante che la costituzione sia paragonabile alla carta d'identità di un paese – di tutto il paese e non solo di una sua parte – Matteo Renzi ha trasformato il giudizio popolare sulla riforma in un giudizio sull'operato del governo e dunque in un plebiscito che evoca suggestioni bonapartiste.

Ad ogni modo, nemmeno la vocazione a semplificare faccende complesse esenta dal commettere pasticci. Lo si è visto anche stavolta. Il colmo è stato raggiunto allorché si è dovuto ridisegnare il Senato.

La norma che lo riguarda è un semi-lavorato, povero di indicazioni precise e ricco di nebulosità. Quel che se ne ricava non consente di prevedere se l'istituzione avrà

un futuro di cui fidarsi né come riuscirà a formarsi un'identità di cui andare orgogliosa. Il solo dato inequivocabile è che i suoi 100 componenti si suddividono in consiglieri regionali (74), sindaci (21:1 per regione) eletti dai consigli regionali e illustri personalità (5) nominate (per 7 anni) dal Presidente della Repubblica.

A parte l'inspiegabilità della partecipazione di artisti o scienziati o letterati ad un organismo di rappresentanza (non della Nazione, ma) degli enti territoriali se non come un omaggio alla memoria della figura dei senatori a vita che scompare, la principale singolarità del nuovo Senato risiede nella folta presenza di membri part-time e nell'alto tasso di turn-over dei medesimi. A tempo parziale, infatti, saranno sia i consiglieri regionali-senatori che i sindaci-senatori e ciascuno di loro non potrà mantenere il laticlavio se, per qualunque motivo, dovesse abbandonare la carica istituzionale in ragione della quale è stato designato. Comunque, le incertezze più gravi si addensano sulla legittimazione e sul ruolo del nuovo Senato.

Anche a questo proposito si sa pochissimo. Può dirsi soltanto che, contrariamente a quanto si sente stancamente ripetere, non è vero che il bicameralismo sia finito. A dispetto del mantra della rapidità dei processi decisionali e del risparmio dei costi della politica, da paritario (come è stato fi-

nora) si è convertito in un bicameralismo differenziato (ma si potrebbe anche dire: azzoppato). Infatti, la formazione delle leggi costituzionali (inclusa la revisione della costituzione) e, limitatamente ad alcune materie scarsamente omogenee, delle leggi ordinarie continuerà ad essere sottoposta ad un regime bicamerale.

Il mutamento istituzionale risente visibilmente della maldestra mediazione intervenuta tra gli abolizionisti del bicameralismo perfetto e i suoi fautori, convinti che sia una irrinunciabile garanzia. Priva di risposta infatti è rimasta la domanda consistente nel sapere se e come si giustifica la facoltà di legiferare (persino in materia costituzionale) da parte di un organismo che non è eletto a suffragio universale e diretto. Evidentemente, l'inconciliabilità delle posizioni in campo non consentiva di rispettare il crono-programma fissato dal governo

democratica.

Uno sguardo d'insieme permette infatti di capire come e quanto l'Italicum sia stato influenzato dall'idea dell'uomo solo al comando.

Ottiene la maggioranza assoluta dei seggi della Camera (340 su 630, ossia il 54%) il partito che al primo turno supera il 40% dei voti o, in alternativa, che batte l'avversario al ballottaggio: indipendentemente, in entrambe le ipotesi, dal numero dei voti. Ciò significa che il leader vittorioso ha in tasca la designazione alla premiership: il Presidente della Repubblica non può non dargli l'incarico a formare il governo e la fiducia della Camera è scontata. Non a caso, la ministra Maria Elena Boschi ha già detto che breve ormai è la distanza tra il regime parlamentare risultante dalla riforma e il regime presidenziale. Non è un'affermazione imprudente. In quanto contiene l'annuncio della prossima riforma,

è sincera.

Per questo, il dibattito sulla riforma del sistema bicamerale è stato condizionato dall'esigenza di evitare che, combinandosi con l'Italicum, l'innovazione costituzionale determini il corto-circuito della democrazia rappresentativa, una volta che con l'eliminazione della doppia fiducia venga tolta al Senato la funzione d'indirizzo politico e di controllo sull'azione del governo. Come dire: la chiave di lettura della riforma costituzionale va cercata al di fuori del testo riformato e trovata dentro le dinamiche che si svilupperanno in applicazione dell'Italicum. Infatti, l'orizzonte di senso della riforma è tracciato da una legge elettorale pensata per at-

tuare la costituzione che verrà e da una revisione di quella che c'è trainata da una legge elettorale che ammicca al presidenzialismo. Più che insensato, il percorso è spericolato, perché la tenuta costituzionale della legge elettorale è precaria.

Il Tribunale di Messina, il più sollecito tra quanti finora interpellati, ha già ritenuto non manifestamente infondato il sospetto della sua incostituzionalità per lesione dei principi fondamentali della rappresentanza democratica e su di esso la Consulta dovrà pronunciarsi. Non è questa la sede per analizzare la motivazione dell'ordinanza di remissione all'Alta Corte. Conta piuttosto mettere in evidenza due osservazioni conclusive. Prima: le argomentazioni sono ricalcate su quelle di recente svolte dalla stessa Consulta per bocciare il Porcellum praticato in occasione delle ultime elezioni. Seconda: l'Italicum gli somiglia pericolosamente. Il che significa che la riforma costituzionale è stata approvata da un Parlamento politicamente delegittimato che, proprio per questo motivo, avrebbe dovuto limitarsi a produrre una legge costituzionalmente corretta in base alla quale rinnovare i suoi componenti, e non incamminarsi verso il cambiamento del sistema costituzionale.



e, allora, per uscire dall'impasse si è optato per il rinvio ad una legge che non c'è. Il rinvio è contenuto in una formula di sapore oracolare: i 74 consiglieri regionali saranno "eletti" dai rispettivi consigli "in conformità alle scelte che saranno espresse dagli elettori". Ovviamente, la medesima legge dovrà inoltre chiarire come saranno scelti i 21 sindaci.

Può sembrare paradossale che la riforma costituzionale sia approssimativa e lacunosa proprio per quanto attiene all'istituzione che era nel centro del mirino fin dall'inizio. A ben vedere, invece, non è una stranezza. Il fatto è che durante il suo iter parlamentare è stato approvato l'Italicum, figlio dell'accordo Renzi-Berlusconi noto come patto del Nazareno, e il Senato è diventato il terreno sul quale organizzare (sia pure tardivamente) una qualche resistenza, se non per contrastare, almeno ridimensionare il culto della governabilità sacralizzato da una legge per eleggere i (soli) deputati: maggioritaria, con premio e abolitiva della doppia fiducia.

In effetti, in presenza di regole che permettono ad un solo partito di formare il governo anche se espressione di una minoranza di votanti e lo esonerano dal chiedere la fiducia al Senato, perché gli basta ottenerla alla Camera dei deputati, non è da visionari presagire la compressione del pluralismo politico-culturale e in conseguenza della dialettica

* Giuslavorista

Sul contrasto alla disuguaglianza

di Tiziano Rinaldini*

La straordinaria disuguaglianza nella redistribuzione della ricchezza viene riconosciuta come uno dei connotati centrali della realtà che a partire dagli ultimi decenni del secolo scorso si è determinata via via in modo crescente. In questo quadro viene spesso citato il prodursi di una enorme differenza tra i redditi da lavoro e le ricchezze accumulate coi profitti e distribuitesi nelle più svariate forme nei guadagni attraverso le manovre finanziarie, nei proventi attribuiti alle funzioni dirigenti e nei privilegi della proprietà. C'è chi ritiene ciò un fatto inevitabile (opposto all' "innaturale" tendenziale equilibrio redistributivo che si era affermato in una ormai lontana fase) e non necessariamente negativo; incentiverebbe lo sviluppo ed in definitiva ne beneficerebbero o ne potrebbero beneficiare anche i disuguagliati. È una posizione che ancora recentemente in una delle sue versioni, sul piano teorico e culturale, ha ricevuto il curioso riconoscimento del premio Nobel. Non è questo comunque l'oggetto di questa mia nota, ma all'opposto la convinzione che la disuguaglianza stia producendo e per molti aspetti abbia già prodotto gravissime conseguenze su tutti i piani nella tenuta della struttura democratica e civile.

Le stesse vicende che stanno drammaticamente investendo l'Europa subiscono l'influenza di queste conseguenze.

È la posizione di tutti quelli (tra cui anch'io) che si pensano a sinistra e/o democratici, eredi del passato o innovatori. Ritengono che si ponga la urgente esigenza di intervenire con misure di contrasto anche molto radicali, nella consapevolezza che senza misure alternative di redistribuzione e di cambiamento del sistema, proseguirà l'attuale dinamica di conferma e accrescimento della disuguaglianza. Tutto ciò sul piano della polemica politica e della battaglia culturale è abba-

s t a n z a
condiviso ed
evidente.

Ciò che però ritengo meno evidente è come al riconoscimento della drammaticità del problema della disuguaglianza faccia seguito una convincente risposta al problema di come si possano determinare le condizioni per contrastarla.

Non mancano analisi, proposte e idee, interessanti e importanti. Di fatto però restano per lo più in una dimensione retorica, oggetto di dibattiti e seminari, e di pur meritorie e utili campagne e manifestazioni. In prima e ultima istanza sono affidate all'affermazione elettorale di questa o quella formazione politica e a improbabili spazi che si possano aprire nella dimensione di governo.

Appare invece debole la consapevolezza che, per dare basi credibili ad una iniziativa che porti a scelte che contraddicano la disuguaglianza, sia oggi prioritario il prodursi di un adeguato reale contrasto sociale.

So bene che questo non si comanda dall'esterno, ma si possono promuovere, esigere e sostenere le condizioni perché venga favorita e resa possibile l'emersione di un conflitto sociale su basi di solidarietà e giustizia sociale.

Nel quadro attuale, alla luce anche di una ricostruzione critica del lungo percorso storico che abbiamo alle spalle, non è credibile che la disuguaglianza possa essere efficacemente combattuta senza che vi sia in campo a partire dalla dimensione lavoro un aspro contrasto sociale che veda protagonisti lavoratori e lavoratrici; un contrasto che contraddica la rassegnazione e riaffermi lì, in quella dimensione valori di solidarietà e giustizia sociale.

In assenza di questo il tema viene delegato ad un'idea solo strumentale della politica che attraverso eventuali successi elettorali potrebbe fare chissà quali miracoli, per scoprire poi che non riesce (non può) mantenere ciò che ha promesso.

L'uomo forte ed una rappresentanza politica autoritaria è tra l'altro uno degli sbocchi in corso oggi di questa idea della politica.

Le stesse apprezzabili denunce di stampo etico o religioso finiscono per essere ricondotte a questa delega. Con questa nota mi preme sottolineare la necessità di prendere consapevolezza e riflettere su una situazione di netta contraddizione tra una generale condivisione della denuncia della disuguaglianza e la disattenzione o generica attenzione su ciò che è stato ed è decisivo nel renderla possibile.

Sono evidenti i crescenti ostacoli che vengono frapposti per evitare che a livello sociale lavoratori e lavoratrici possano esigere una inversione di ten-

denza, e mi riferisco alla scarsa e imprecisa attenzione ed opposizione di cui que-

s t i

ostacoli sono oggetto nel dibattito politico, sindacale e culturale in generale anche sul versante di gran parte della supposta sinistra.

Di questa affermazione possiamo trovare riscontro su quanto sta accadendo in relazione ad un terreno fondamentale affinché si possa svolgere un conflitto sociale su obiettivi la cui realizzazione sia perseguibile in un quadro democratico senza venire in toto rinviata e delegata al terreno della politica istituzionale (pur influenzandolo); un conflitto sociale che quindi abbia un suo percorso autonomo di possibile compiuto svolgimento, che non nasca e muoia nei tempi limitati di pur auspicabili rivolte.

Mi riferisco in specifico ed in particolare alla contrattazione collettiva, luogo oggi debole e in difficoltà, ma spazio insostituibile da rendere praticabile, valorizzare e riconoscere nel suo ruolo politico autonomo. In assenza di ciò sarebbe sempre più impraticabile la stessa possibilità di una credibile ricostruzione di rappresentanza nella politica e sul terreno politico istituzionale.

Per certi aspetti la stessa prospettiva politica democratica e di sinistra richiede una cultura che lasci al passato lo schema tradizionale dell'importanza prevalente della dimensione politica partitica rispetto a quella sindacale, in una sorta di gerarchia che oggi consente a livello politico di avere una generica o solo strumentale attenzione alle concrete dinamiche sociali e consente a livello sindacale di trincerarsi nell'alibi per cui si giustifica ciò che si fa (senza verifica democratica dei lavoratori) come il "meno peggio" che in realtà tutte le volte prepara il peggio in attesa che "arrivino i nostri" (e cioè il partito della sinistra o comunque una dimensione politico istituzionale favorevole).

Di volta in volta intanto le organizzazioni sindacali divengono sempre più compromesse in una funzione di adattamento subalterno alle scelte del quadro esistente, e di garanti che lo strumento della contrattazione collettiva, qualora fosse previsto, non possa aprire problemi di contrasto e alternativa.

In questo senso a me pare difficile capire la scarsa attenzione (in genere limitata agli specialisti manutentori) che, nel dibattito e nelle iniziative politiche e culturali, si sta avendo proprio in questo periodo su ciò che avviene sul sistema della relazioni contrattuali e sul ruolo che le parti sociali assegnano alla contrattazione collettiva (per essere ammessa e considerata); il ruolo cioè dell'unico strumento con cui i lavoratori e lavoratrici possono avere un proprio peso specifico e autonomo, che non sia la protesta e il voto elettorale.

Per stare al tema delle retribuzioni nel loro rapporto con la disuguaglianza distributiva da cui siamo partiti in questa nota (non certo l'unico dei temi a cui potremmo riferirci), il contratto nazionale di lavoro non può (strutturalmente) aumentare le retribuzioni. È vincolato alla esclusiva funzione di mantenerne fermo il valore, sulla base dell'inflazione verificata a posteriori, e con la previsione che vengano restituite quote nel caso che l'inflazione sia inferiore rispetto a quella prevista. A questo si aggiunge la derogabilità già ampiamente presente nei contratti, per cui ciò che viene stabilito può essere modificato al ribasso a livello





aziendale in relazione al determinarsi di particolari condizioni ed esigenze dell'impresa.

Si esclude quindi che il ruolo del contratto nazionale di categoria possa portare sostanziali miglioramenti retributivi, che solo a quel livello interesserebbero tutti i lavoratori e le lavoratrici della categoria.

Veri miglioramenti retributivi sono eventualmente previsti a livello aziendale o con erogazioni individuali decise dall'impresa o come esito di un confronto aziendale (chiamato contrattazione) possibile solo se le quote sono vincolate al perseguimento e realizzazione di obiettivi e indici di successo dell'impresa (di fatto stabiliti dall'impresa stessa), quote variabili in su e in giù e transitorie. In questo viene anche considerata la possibilità di risorse obbligatoriamente destinate a finanziare forme di assistenza privatistica e benefit. Le parti sociali vengono impegnate (si impegnano) ad evitare che la contrattazione collettiva esca dal ruolo assegnato, di cui quello sulla retribuzione è solo uno degli aspetti.

Lo Stato a sua volta è intervenuto a cementificare il tutto con la già attuata eliminazione di diritti che erano stabiliti dallo Statuto dei lavoratori e con l'art.8 della legge del 2011 che consente alle imprese di non applicare sia il contratto nazionale, che anche le leggi sul lavoro.

Inoltre, se ancora non fosse sufficiente, lo Stato interviene a sostenere pesantemente la direzione verso cui andare: viene premiata con la defiscalizzazione e il risparmio fiscale la retribuzione delle ore di straordinario e le quote di salario aziendale a patto che abbiano caratteristiche di variabilità e corrispondenza ai parametri prima richiamati; il risparmio fiscale premia anche le quote destinate ai benefit e alle forme di assistenzialismo privatistico.

Viene contrastato anche a livello dello Stato tutto ciò che non è di sola derivazione del punto di vista e dell'interesse dell'impresa.

Viene così oggettivamente punito il rispetto dell'orario normale di lavoro e la parte salariale da contratto nazionale destinato a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Occorre infine considerare che attualmente la "contrattazione" aziendale copre non oltre il 20%-25% delle imprese.

Manca solo la chiusura sul diritto di sciopero, ma sono più che evidenti i lavori in corso per porre presto riparo anche a questo varco.

Il quadro descritto, da chiunque verificabile, (con varianti, se è possibile, persino peggiorative) non lascia spazio a fraintendimenti sul senso dell'operazione che viene attuata: è negata alla contrattazione collettiva la possibilità di essere strumento utilizzabile dai lavoratori e dalle lavoratrici per affermare contenuti di solidarietà generale e di giustizia sociale nella società; la contrattazione collettiva è schiacciata e ammessa solo in una dimensione aziendalistica, subalterna, al massimo (ben che vada) di azienalismo corporativo.

Tutto ciò senza neanche il vincolo di un voto libero e segreto dei lavoratori e delle lavoratrici, se non quando lo decidano le organizzazioni sindacali a loro volta coinvolte nel fare rispettare le regole della struttura delle relazioni descritte ed il ruolo assegnato a quella che viene ancora generosamente chiamata contrattazione.

Rispetto a quanto sta avvenendo non si può certo dire che le organizzazioni sindacali si siano messe di traverso ed abbiano deciso una chiara contrapposizione; paiono ricercare la sempre più impossibile strada del "meno peggio", alla ricerca di un consenso "unitario" anche con quelle parti consistenti delle organizzazioni che condividono esplicitamente il disegno di cui sopra.

Nel frattempo strutture come quella dei chimici decidono per loro conto di fare un contratto di categoria in sostanziale evidente sintonia con la struttura delineata (come documentato in questo numero di Inchiesta nella nota di Gaddi e Gramellini). Infine nelle stesse dinamiche politiche a "sinistra" e nel dibattito culturale, il problema qui considerato non è in alcun modo collocato tra i temi di interesse centrale (per non dire il tema centrale), dirimenti per dare un senso comprensibile alle parole "sinistra" e "democrazia".

Eppure dovrebbe esserci consapevolezza che

l'oggetto non è il giudizio su un brutto accordo fra le parti sociali su specifiche questioni di merito, ma una regolazione che impegna le parti sociali, gli imprenditori e il governo nel negare ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di esercitare un loro autonomo potere sull'utilizzo della contrattazione collettiva.

La posta in gioco è il presente e il futuro insieme. Vale la pena ricordare che in una significativa precedente occasione (contratto nazionale dei meccanici del 1966) la Fiom di Trentin e le organizzazioni dei meccanici dopo 200 ore di sciopero decisero di chiudere il contratto con molto mediocri risultati piuttosto che accettare di sottoscrivere maggiori vantaggi in cambio di pesanti vincoli permanenti alla pratica della contrattazione collettiva.

Questo consentì alle organizzazioni sindacali di essere parte, e non ostacolo, delle lotte operaie che si svilupparono negli anni successivi che furono la base di una fase di straordinaria avanzata sul piano politico, sociale e dei diritti.

In condizioni oggi senza dubbio ben più difficili di quelle del passato qui richiamato, ancora oggi siamo in presenza nel nostro paese di una consapevole, lucida e ostinata volontà di opposizione seppure limitata a pur significative parti del sindacato, alla Fiom e a particolari sensibilità politiche e culturali.

E anche per questo che, ritornando al punto specifico con cui ho avviato questa nota, può avere un senso non retorico concluderla con una domanda che interroga l'insieme della cultura politica e sindacale.

Si può credibilmente combattere la disuguaglianza distributiva (e ovviamente non solo) da tutti denunciata se alla contrattazione collettiva viene negata la possibilità di tentare di essere strumento per perseguire giustizia sociale e solidarietà a partire dai luoghi di lavoro?

* Fondazione Claudio Sabattini



La scelta referendaria della Cgil

Articolo in uscita sul prossimo numero di «alternative per il socialismo»

di Tiziano Rinaldini

Itre referendum promossi dalla Cgil intervengono su alcune questioni connesse a regole e diritti che riguardano il lavoro sul piano generale. Sono questioni cioè che sul loro specifico attraversano orizzontalmente il lavoro, in tutte le attività lavorative, in quelle del manifatturiero, del terziario e dei servizi, nuove e più tradizionali, "alte" e "basse", manuali e cognitive.

Il fatto che la Cgil metta in campo lo strumento referendario significa che l'iniziativa per affermare specifici obiettivi di rafforzamento della solidarietà nel mondo del lavoro e della possibilità da parte dei lavoratori di farsi valere non è affidata esclusivamente all'azione contrattuale fra le parti sociali o a pressioni affinché le richieste siano assunte dalle forze politiche istituzionali e realizzate dal governo e dal parlamento.

Viene infatti chiamata a decidere direttamente la società civile attraverso la campagna di raccolta delle firme ed il voto referendario su specifiche questioni che attengono a regole, diritti e criteri di esercizio del lavoro, per cancellare norme che contribuiscono a rendere i lavoratori e le lavoratrici (già in una situazione resa estremamente difficile dai processi degli ultimi decenni) divisi fra di loro ed ancora più deboli.

Il merito su cui si applicano i quesiti referendari non è equivocabile.

Si può ritenere che restino fuori altri punti che meritavano di andare a referendum, ma è evidente che i quesiti posti colpiscono frontalmente alcune delle scelte più rilevanti e significative assunte dai governi in questi anni, su cui si è sempre più caratterizzato lo stesso governo Renzi con il cosiddetto Job-act.

È una valutazione che possiamo verificare in una rapida elencazione.

Un quesito propone la cancellazione delle norme introdotte (dal governo Monti e dal ministro Fornero e confermate e rafforzate dal ministro Poletti e dal governo Renzi) che rendono possibile il licenziamento senza giusta causa; viene reintrodotta il diritto al reintegro estendendolo anche alle imprese più piccole.

La possibilità di licenziamento senza giusta causa è già stata utilizzata in svariate occasioni oltre che avere in quanto tale un effetto di oggettivo ricatto e intimidazione.

Un altro quesito propone di eliminare quelle norme che, ancora con le recenti scelte del governo, confermano e per certi aspetti rafforzano la possibilità che attraverso l'appalto vengano di fatto scaricate sui lavoratori e sulle lavoratrici inaccettabili condizioni di sfruttamento e di pseudo legalità, quando

non di vera e propria illegalità.

Infine un altro quesito propone l'abrogazione del cosiddetto lavoro accessorio, è cioè ciò che ha consentito con i Voucher la scandalosa estensione del buono lavoro, di un lavoro privo di copertura contrattuale, del lavoro da acquistare in tabaccheria. Il quesito è nel contempo mirato ad impedire che di fronte all'imbarazzante estensione dei Voucher si pensi di provvedere con correzioni e modifiche confermatrice.

Questa sintetica elencazione conferma quindi che i tre referendum mettono apertamente in discussione, in una logica chiaramente abrogativa e non emendativa, alcuni tra i più significativi interventi con cui il governo sul piano del lavoro a livello generale, della sua svalorizzazione e cancellazione di diritti ha rafforzato e supportato la tendenza dei processi di trasformazione degli ultimi decenni e l'ideologia che li ha accompagnati.

Mi riferisco alla negazione che il mondo del lavoro i lavoratori e le lavoratrici nel loro insieme possano avere una propria autonoma identità da affermarsi e fare valere in modo distinto (e non sussidiario) rispetto a quella imprenditoriale di mercato.

Mi riferisco a interventi che spingono i lavoratori e le lavoratrici sempre più obbligati in recinti chiusi di identificazione con la propria impresa, in concorrenza gli uni con gli altri, sino alla stessa aziendalizzazione delle risposte da ricercare sui problemi sociali in alternativa all'indebolimento dello stato sociale e della copertura pubblica (come negli Stati Uniti senza essere gli Stati Uniti). Vanno chiaramente in questa direzione lo svuotamento del diritto del lavoro e dello Statuto e l'utilizzo della leva fiscale e della detassazione per premiare tutto ciò che è conforme alla deriva aziendalistica e punire tutto ciò che la contraddice, con un entrata a gamba tesa sull'autonomia della contrattazione collettiva.

Nella scelta referendaria della Cgil c'è il segno del disagio e della reazione di una parte del sindacato di fronte ad un processo che con il sostegno del governo chiude da un lato in una gabbia la possibilità dei lavoratori di esercitare azione collettiva e dall'altro riduce il ruolo del sindacato ad operare affinché non sia possibile uscire dalla gabbia.

L'indebolimento quantitativo e qualitativo della contrattazione collettiva, che registra arretramenti ben più che avanzamenti, e che, quando consentita, viene spinta su basi e contenuti aziendalistici sospinta e indotta da un quadro di coerente e mirato sostegno delle iniziative politiche e legislative (caduta dei diritti, utilizzo nella leva fiscale e arretramento del ruolo pubblico di copertura sociale

universalistica) ha prodotto una profonda crisi di credibilità della possibilità di tenere concretamente in campo una relazione credibile tra i contenuti (per non parlare poi dei risultati) dell'azione sindacale e idee di solidarietà e giustizia sociale, eguaglianza, nel mondo del lavoro.

La crisi di fiducia sulla possibilità di praticare nel lavoro e sul lavoro idee di giustizia sociale e solidarietà con cui tentare di affrontare i problemi della propria condizione (precaria) investe gli stessi lavoratori e li induce a cercare o piuttosto ad accettare risposte adattive di stampo aziendalistico e corporativo; in definitiva ognuno viene indotto a cavarsela il meglio possibile per conto suo.

Tutto ciò colpisce pesantemente ruolo e rilevanza del sindacato ed in modo particolare la Cgil che non sarebbe mai esistita senza un'idea generale di solidarietà degli interessi solidaristici del mondo del lavoro da rappresentare e da praticare concretamente o almeno sperando di poter praticare, non lasciando il lavoratore in condizioni di solitudine.

Senza tener presente questa situazione non si capisce la scelta referendaria della Cgil, le ragioni su cui si fonda e l'importanza che assume di fatto al di là della stessa dimensione sindacale.

Il sindacato si trova stretto nella morsa tra l'indebolimento della contrattazione collettiva e l'azione del governo, chiaramente impermeabile alle ragioni del sindacato e proteso al perseguimento di un modello americano di relazioni sociali, modello che tra l'altro da tempo presenta sempre più evidenti segni di crisi, anche del sindacato che lo interpretava negli Stati Uniti.

Pare evidente che è arduo prevedere a breve modifiche di questo quadro nelle caratteristiche di fondo prima indicate se non intervengono dall'esterno fatti che impongano novità, che perlomeno lo rimettano in discussione, riaprano spazi per la difesa dei diritti nel e sul lavoro e credibilità per una reale contrattazione collettiva a tutti i livelli (articolato e generale).

Senza che questo avvenga, lo scorrere del tempo struttura e consolida sempre di più gli effetti della situazione prima descritta e la caduta di fiducia tra i lavoratori e le lavoratrici sull'organizzarsi e lottare per idee di giustizia sociale e solidarietà. È urgente misurarsi e rischiare risposte.

La scelta referendaria della Cgil si misura con questo problema, non accetta di dichiararsi impotente e per le caratteristiche dello strumento referendario chiama in causa la società civile per intervenire direttamente su questioni generali di diritti e di difesa del mondo del lavoro ispirate da idee di giustizia sociale e solidarietà.



Ovviamente ciò non significa la rinuncia allo strumento della contrattazione collettiva e all'azione nei confronti del governo, ma semmai dovrebbe concorrere a rafforzare il tentativo di praticarla anche in questa fase e a contrastarne la riduzione aziendalistica (spesso equivocata come contrattazione articolata).

La scelta della Cgil non credo sia stata semplice e tanto meno scontata; non a caso ha trovato pesanti resistenze e vere e proprie opposizioni interne, che rischiano di determinare un indebolimento nell'azione a sostegno della scelta, a partire da un rapporto con i lavoratori in grado di farli sentire protagonisti.

Forte è ancora l'idea di una sostanziale dipendenza del sindacato dalle dinamiche politico-partitiche e quindi la convinzione che al sindacato convenga limitarsi di fatto a restare in attesa di improbabili effettive e positive future modifiche politiche ed economiche.

È invece semmai la scelta referendaria che, mettendo in campo un ruolo attivo del sindacato, può favorire un riorientamento sul lavoro rispetto alla deriva politica e culturale che si è affermata in questi anni e alle dinamiche che ne sono conseguite. Comunque sia infatti la campagna referendaria spinge la stessa organizzazione sindacale a recuperare ruolo e identità nel rapporto con i lavoratori e con il paese, ed è un'occasione per crescere in fiducia e consapevolezza insieme ai lavoratori e alle lavoratrici.

Nel contempo la scelta della Cgil di fatto per come si presenta (mettendo al centro la questione lavoro, giustizia sociale, solidarietà) spinge (costringe) le dinamiche politiche e culturali in corso a fare i conti con la distanza e la lontananza che si è

determinata con il sentire dei lavoratori e delle lavoratrici, indotti oggi sempre più a ritenerle ininfluenti rispetto alla loro concreta condizione.

Le stesse varie campagne referendarie in preparazione o in corso possono recuperare un rapporto decisivo con la questione lavoro, in mancanza del quale rischiano molto della loro efficacia e capacità di evitare di essere schiacciate su un voto pro o contro il governo al di là del merito su cui si è chiamati a votare, con una dominanza del simbolico che non aiuta certo il voto referendario di merito.

Nel concludere questa nota mi soffermo, non casualmente, sul rapporto tra i tre referendum, la crisi della democrazia e l'iniziativa in difesa dei diritti costituzionali considerando il soggetto che promuove la campagna per la raccolta delle firme e il merito dei quesiti referendari.

Da un lato il fatto che il soggetto (la Cgil) sia una delle poche, e comunque la maggiore organizzazione di massa sopravvissuta (con forte radicamento sociale e diffusa in tutto il paese) rende credibile l'iniziativa assunta e la possibilità comunque di coinvolgimento di ampi e vari strati popolari. Dall'altro lato le questioni definite per i referendum, la loro specificità e nel contempo il loro significato generale rilanciano la difesa dei valori costituzionali nel lavoro, laddove cioè in questi anni maggiori sono stati i guasti strutturali prodotti.

La crisi della democrazia può trovare così un contrasto certo non risolutivo, ma essenziale per estenderne la comprensione e la consapevolezza delle radici su cui è cresciuta in questi anni.

La campagna referendaria si muove per affermare obiettivi di aperto contrasto rispetto alla deriva generale prima descritta, che nega la pos-

sibilità che il lavoro (i lavoratori e le lavoratrici, insieme e non uno a uno) possano rappresentare un altro punto di vista generale ispirato a idee di giustizia solidarietà sociale, e uguaglianza; altro rispetto al punto di vista oggi dominante (e in parte egemonico) del capitale.

Una deriva che ammette un solo punto di vista per il quale il lavoro è considerato solo merce (come dimostra il ricorrere nel linguaggio alla diffusa definizione di risorse umane, fattore tra i fattori).

In questo quadro il conflitto sociale tra lavoro e capitale è ormai considerato come patologia e non fisiologica caratteristica di una società democratica. La crisi della democrazia non è spiegabile senza avere consapevolezza di questa radice e del vuoto che si è prodotto, su cui può procedere il disegno autoritario e l'opera di distruzione della stessa Costituzione.

L'iniziativa referendaria non può certo fare miracoli rispetto a questa situazione, ma si presenta come un'occasione (non ce ne sono molte in questa fase) per dare più concretezza e comprensibilità popolare alla lotta per la democrazia nella costruzione di una efficace opposizione ai processi anticostituzionali e autoritari in corso sui vari terreni.

Anche per questo quindi più che soffermarci sui limiti, che pure ci sono, o recriminare sul ritardo e le responsabilità del sindacato e della stessa Cgil, a me pare più utile valorizzare l'iniziativa e lavorare per il suo successo e su questa base, pensare a sviluppi che potrebbero essere facilitati e resi possibili dal recupero di attenzione sui processi che investono il lavoro che sarà indotta dalla scelta della Cgil.

* Fondazione Claudio Sabattini

La cultura giuridica si confronta col c.d. Jobs Act

di Umberto Romagnoli

Itre referendum promossi dalla Cgil intervengono su alcune questioni connesse a regole e diritti che riguardano il lavoro sul piano generale. Sono questioni cioè che sul loro specifico attraversano orizzontalmente il lavoro, in tutte le attività lavorative, in quelle del manifatturiero, del terziario e dei servizi, nuove e più tradizionali, "alte" e "basse", manuali e cognitive.

Il fatto che la Cgil metta in campo lo strumento referendario significa che l'iniziativa per affermare specifici obiettivi di rafforzamento della solidarietà nel mondo del lavoro e della possibilità da parte dei lavoratori di farsi valere non è affidata esclusivamente all'azione contrattuale fra le parti sociali o a pressioni affinché le richieste siano assunte dalle forze politiche istituzionali e realizzate dal governo e dal parlamento.

Viene infatti chiamata a decidere direttamente la società civile attraverso la campagna di raccolta delle firme ed il voto referendario su specifiche questioni che attengono a regole, diritti e criteri di esercizio del lavoro, per cancellare norme che contribuiscono a rendere i lavoratori e le lavoratrici (già in una situazione resa estremamente difficile dai processi degli ultimi decenni) divisi fra di loro ed ancora più deboli.

Il merito su cui si applicano i quesiti referendari non è equivocabile.

Si può ritenere che restino fuori altri punti che meritavano di andare a referendum, ma è evidente che i quesiti posti colpiscono frontalmente

alcune delle scelte più rilevanti e significative assunte dai governi in questi anni, su cui si è sempre più caratterizzato lo stesso governo Renzi con il cosiddetto Jobs Act.

È una valutazione che possiamo verificare in una rapida elencazione.

Un quesito propone la cancellazione delle norme introdotte (dal governo Monti e dal ministro Fornero e confermate e rafforzate dal ministro Poletti e dal governo Renzi) che rendono possibile il licenziamento senza giusta causa; viene reintrodotta il diritto al reintegro estendendolo anche alle imprese più piccole.

La possibilità di licenziamento senza giusta causa è già stata utilizzata in svariate occasioni oltre che avere in quanto tale un effetto di oggettivo ricatto e intimidazione.

Un altro quesito propone di eliminare quelle norme che, ancora con le recenti scelte del governo, confermano e per certi aspetti rafforzano la possibilità che attraverso l'appalto vengano di fatto scaricate sui lavoratori e sulle lavoratrici inaccettabili condizioni di sfruttamento e di pseudo legalità, quando non di vera e propria illegalità.

Infine un altro quesito propone l'abrogazione del cosiddetto lavoro accessorio, è cioè ciò che ha consentito con i Voucher la scandalosa estensione del buono lavoro, di un lavoro privo di copertura contrattuale, del lavoro da acquistare in tabaccheria. Il quesito è nel contempo mirato ad impedire che di fronte all'imbarazzante esten-

sione dei Voucher si pensi di provvedere con correzioni e modifiche confermate.

Questa sintetica elencazione conferma quindi che i tre referendum mettono apertamente in discussione, in una logica chiaramente abrogativa e non emendativa, alcuni tra i più significativi interventi con cui il governo sul piano del lavoro a livello generale, della sua svalorizzazione e cancellazione di diritti ha rafforzato e supportato la tendenza dei processi di trasformazione degli ultimi decenni e l'ideologia che li ha accompagnati.

Mi riferisco alla negazione che il mondo del lavoro i lavoratori e le lavoratrici nel loro insieme possano avere una propria autonoma identità da affermarsi e fare valere in modo distinto (e non sussidiario) rispetto a quella imprenditoriale di mercato.

Mi riferisco a interventi che sospingono i lavoratori e le lavoratrici sempre più obbligati in recinti chiusi di identificazione con la propria impresa, in concorrenza gli uni con gli altri, sino alla stessa aziendalizzazione delle risposte da ricercare sui problemi sociali in alternativa all'indebolimento dello stato sociale e della copertura pubblica (come negli Stati Uniti senza essere gli Stati Uniti). Vanno chiaramente in questa direzione lo svuotamento del diritto del lavoro e dello Statuto e l'utilizzo della leva fiscale e della detassazione per premiare tutto ciò che è conforme alla deriva aziendalistica e punire tutto ciò che la contraddice, con un entrata a gamba tesa sull'autonomia della contrattazione collettiva.





Nella scelta referendaria della CGIL c'è il segno del disagio e della reazione di una parte del sindacato di fronte ad un processo che con il sostegno del governo chiude da un lato in una gabbia la possibilità dei lavoratori di esercitare azione collettiva e dall'altro riduce il ruolo del sindacato ad operare affinché non sia possibile uscire dalla gabbia.

L'indebolimento quantitativo e qualitativo della contrattazione collettiva, che registra arretramenti ben più che avanzamenti, e che, quando consentita, viene spinta su basi e contenuti aziendalistici sospinta e indotta da un quadro di coerente e mirato sostegno delle iniziative politiche e legislative (caduta dei diritti, utilizzo nella leva fiscale e arretramento del ruolo pubblico di copertura sociale universalistica) ha prodotto una profonda crisi di credibilità della possibilità di tenere concretamente in campo una relazione credibile tra i contenuti (per non parlare poi dei risultati) dell'azione sindacale e idee di solidarietà e giustizia sociale, eguaglianza, nel mondo del lavoro.

La crisi di fiducia sulla possibilità di praticare nel lavoro e sul lavoro idee di giustizia sociale e solidarietà con cui tentare di affrontare i problemi della propria condizione (precaria) investe gli stessi lavoratori e li induce a cercare o piuttosto ad accettare risposte adattive di stampo aziendalistico e corporativo; in definitiva ognuno viene indotto a cavarsela il meglio possibile per conto suo.

Tutto ciò colpisce pesantemente ruolo e rilevanza del sindacato ed in modo particolare la Cgil che non sarebbe mai esistita senza un'idea generale di solidarietà degli interessi solidaristici del mondo del lavoro da rappresentare e da praticare concretamente o almeno sperando di poter praticare, non lasciando il lavoratore in condizioni di solitudine. Senza tener presente questa situazione non si capisce la scelta referendaria della Cgil, le ragioni su cui si fonda e l'importanza che assume di fatto al di là della stessa dimensione sindacale.

Il sindacato si trova stretto nella morsa tra l'indebolimento della contrattazione collettiva e l'azione del governo, chiaramente impermeabile alle ragioni del sindacato e proteso al perseguimento di un modello americano di relazioni sociali, modello che tra l'altro da tempo presenta sempre più evidenti segni di crisi, anche del sindacato che lo interpretava negli Stati Uniti.

Pare evidente che è arduo prevedere a breve modifiche di questo quadro nelle caratteristiche di

fondo prima indicate se non intervengono dall'esterno fatti che impongano novità, che perlomeno lo rimettano in discussione, riaprano spazi per la difesa dei diritti nel e sul lavoro e credibilità per una reale contrattazione collettiva a tutti i livelli (articolato e generale).

Senza che questo avvenga, lo scorrere del tempo struttura e consolida sempre di più gli effetti della situazione prima descritta e la caduta di fiducia tra i lavoratori e le lavoratrici sull'organizzarsi e lottare per idee di giustizia sociale e solidarietà.

È urgente misurarsi e rischiare risposte.

La scelta referendaria della Cgil si misura con questo problema, non accetta di dichiararsi impotente e per le caratteristiche dello strumento referendario chiama in causa la società civile per intervenire direttamente su questioni generali di diritti e di difesa del mondo del lavoro ispirate da idee di giustizia sociale e solidarietà.

Ovviamente ciò non significa la rinuncia allo strumento della contrattazione collettiva e all'azione nei confronti del governo, ma semmai dovrebbe concorrere a rafforzare il tentativo di praticarla anche in questa fase e a contrastarne la riduzione aziendalistica (spesso equivocata come contrattazione articolata).

La scelta della Cgil non credo sia stata semplice e tanto meno scontata; non a caso ha trovato pesanti resistenze e vere e proprie opposizioni interne, che rischiano di determinare un indebolimento nell'azione a sostegno della scelta, a partire da un rapporto con i lavoratori in grado di farli sentire protagonisti.

Forte è ancora l'idea di una sostanziale dipendenza del sindacato dalle dinamiche politico-partitiche e quindi la convinzione che al sindacato convenga limitarsi di fatto a restare in attesa di improbabili effettive e positive future modifiche politiche ed economiche.

È invece semmai la scelta referendaria che, mettendo in campo un ruolo attivo del sindacato, può favorire un riorientamento sul lavoro rispetto alla deriva politica e culturale che si è affermata in questi anni e alle dinamiche che ne sono conseguite. Comunque sia infatti la campagna referendaria spinge la stessa organizzazione sindacale a recuperare ruolo e identità nel rapporto con i lavoratori e con il paese, ed è un'occasione per crescere in fiducia e consapevolezza insieme ai lavoratori e alle lavoratrici.

Nel contempo la scelta della Cgil di fatto per come si presenta (mettendo al centro la questione lavoro, giustizia sociale, solidarietà) spinge (costringe) le dinamiche politiche e culturali in corso a fare i conti con la distanza e la lontananza che si è determinata con il sentire dei lavoratori e delle lavoratrici, indotti oggi sempre più a ritenerle ininfluenti rispetto alla loro concreta condizione.

Le stesse varie campagne referendarie in preparazione o in corso possono recuperare un rapporto decisivo con la questione lavoro, in mancanza del quale rischiano molto della loro efficacia e capacità di evitare di essere schiacciate su un voto pro o contro il governo al di là del merito su cui si è chiamati a votare, con una dominanza del simbolico che non aiuta certo il voto referendario di merito.

Nel concludere questa nota mi soffermo, non casualmente, sul rapporto tra i tre referendum, la crisi della democrazia e l'iniziativa in difesa dei diritti costituzionali considerando il soggetto che promuove la campagna per la raccolta delle firme e il merito dei quesiti referendari.

Da un lato il fatto che il soggetto (la Cgil) sia una delle poche, e comunque la maggiore organizzazione di massa sopravvissuta (con forte radicamento sociale e diffusa in tutto il paese) rende credibile l'iniziativa assunta e la possibilità comunque di coinvolgimento di ampi e vari strati popolari. Dall'altro lato le questioni definite per i referendum, la loro specificità e nel contempo il loro significato generale rilanciano la difesa dei valori costituzionali nel lavoro, laddove cioè in questi anni maggiori sono stati i guasti strutturali prodotti.

La crisi della democrazia può trovare così un contrasto certo non risolutivo, ma essenziale per estenderne la comprensione e la consapevolezza delle radici su cui è cresciuta in questi anni.

La campagna referendaria si muove per affermare obiettivi di aperto contrasto rispetto alla deriva generale prima descritta, che nega la possibilità che il lavoro (i lavoratori e le lavoratrici, insieme e non uno a uno) possano rappresentare un altro punto di vista generale ispirato a idee di giustizia solidarietà sociale, e uguaglianza; altro rispetto al punto di vista oggi dominante (e in parte egemonico) del capitale.

Una deriva che ammette un solo punto di vista per il quale il lavoro è considerato solo merce (come dimostra il ricorrere nel linguaggio alla diffusa definizione di risorse umane, fattore tra i fattori).

In questo quadro il conflitto sociale tra lavoro e capitale è ormai considerato come patologia e non fisiologica caratteristica di una società democratica. La crisi della democrazia non è spiegabile senza avere consapevolezza di questa radice e del vuoto che si è prodotto, su cui può procedere il disegno autoritario e l'opera di distruzione della stessa Costituzione.

L'iniziativa referendaria non può certo fare miracoli rispetto a questa situazione, ma si presenta come un'occasione (non ce ne sono molte in questa fase) per dare più concretezza e comprensibilità popolare alla lotta per la democrazia nella costruzione di una efficace opposizione ai processi anticostituzionali e autoritari in corso sui vari terreni.

Anche per questo quindi più che soffermarci sui limiti, che pure ci sono, o recriminare sul ritardo e le responsabilità del sindacato e della stessa Cgil, a me pare più utile valorizzare l'iniziativa e lavorare per il suo successo e su questa base, pensare a sviluppi che potrebbero essere facilitati e resi possibili dal recupero di attenzione sui processi che investono il lavoro che sarà indotta dalla scelta della Cgil.

* Giuslavorista



Una legislatura non basterebbe

di Umberto Romagnoli

Suddiviso in Titoli e Capi, il documento è tutt'altro che agile e snello: un centinaio di norme dettagliate, un migliaio di commi, una sessantina di cartelle. Elaborato dallo staff di studiosi e operatori giuridici di cui la Cgil si è avvalsa come accadrebbe al dicastero di un governo-ombra, è denominato statuto dei diritti dei lavoratori col proposito (inespresso, ma) trasparente di evocare suggestive connessioni col celebre antecedente legislativo di quarantasei anni fa. Dal quale però differisce sia nel linguaggio che nei contenuti e nella stessa ispirazione di fondo. Nel linguaggio: in ragione dell'altissima densità di tecnicismi familiari alla pratica forense; nei contenuti: in ragione della loro eterogeneità (dal catalogo di diritti universali all'attuazione degli artt. 39 e 46 cost., dalla riforma della tipologia contrattuale alla revisione di istituti di diritto sostanziale e processuale più manomessi dal Jobs Act). Nell'ispirazione di fondo: in ragione dell'esistenza di una pluralità di assi portanti e linee-guida.

masto a lungo nel lessico corrente da quando un popolarissimo personaggio dello sport come Gino Bartali ne aveva fatto la cifra stilistica della sua demolitoria abitudine di commentare le cose. Devono averlo memorizzato anche gli autori del documento al punto di farne la più consona chiave di lettura. Infatti, pur essendo tenuti ad immaginarsi il nuovo diritto del lavoro dopo il Jobs Act, hanno finito per ipotizzare il ritorno alla situazione normativa preesistente, impiegando le proprie energie ideative soprattutto nell'inasprimento (come in materia di licenziamento) dell'apparato sanzionatorio e in genere nella limitazione della discrezionalità nell'amministrazione del rapporto di lavoro. Non a caso né a torto, perché erano necessari cospicui correttivi per giustificare un secco rifiuto dell'idea che sembrava generalmente condivisa: l'idea che, per incapacità di stabilire con la costituzione la stessa relazione d'intimità che la lingua intrattiene con la grammatica, quello del lavoro fosse destinato

sapere che, prima di ogni altro, questa costruzione linguistica sedusse i funzionari ministeriali incaricati dal governo Badoglio di cancellare le tracce lasciate negli ordinamenti scolastici dal corporativismo fascista. È bene, invece, che si sappia che l'espressione è entrata nel vocabolario degli italiani per designare una partizione dell'organizzazione didattica del sapere giuridico nelle Università dell'Italia post-corporativa, ma è sprovvista di validità conoscitiva. Infatti, sebbene l'incipit della nostra carta costituzionale avesse testualmente de-mercificato il lavoro nella forma più solenne possibile, la neonata Repubblica ha accettato in eredità la preesistente regolamentazione giuridica del lavoro, sia pure col beneficio d'inventario; sicché il diritto insegnato nelle Università, applicato nelle aule giudiziarie e radicato nella prassi è quello di cui è riconoscibile l'imprinting della giurisprudenza corporativa, peraltro largamente debitrice verso la giurisprudenza probivirale funzionante a cavallo tra l'800 e l'inizio del '900. Insomma, quello che abbiamo l'abitudine di chiamare diritto del lavoro non è che una provincia dove le notizie degli eventi che gettano lo scompiglio nella capitale arrivano sempre in ritardo. Stemperati, diluiti e pressoché irriconoscibili.

Si dirà che, fino all'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori del 1970, la cultura giuridica più vicina alla sinistra politica e al movimento sindacale si è prodigata nella bonifica del tessuto normativo per prosciugarne gli umori paternalistico-autoritari ed eliminarne le inclinazioni repressive. Il che è vero. Tuttavia, la tecnica prevalente era quella del restauro conservativo ed è per questo che può giudicarsi soddisfacente a condizione di perdonarne i limiti il principale dei quali risiede nella cautela con cui la stessa giurisprudenza costituzionale fa leva sull'indicazione virtualmente antisistema ricavabile dall'art. 3 cost. che esige la rimozione delle contraddizioni strutturali di una società capitalistica. Quindi, non è da visionari immaginarsi l'esistenza di una cabina di regia affollata da interpreti che in altra occasione ho chiamato tessitori. Li ho chiamati così perché la loro propensione a riannodare piuttosto che a tagliare i fili del discorso giuridico ha finito per alimentare una vera e propria vocazione di ceto che – nonostante gli scarti generazionali e i differenti contesti – sospinge gli operatori giuridici ad azionare la spola in modo che il loro avvicinarsi al telaio non provochi lacerazioni o brusche interruzioni nella trama del disegno complessivo. Infatti, a furia di moderare la pretesa di perseguire la quadratura del cerchio quasi vergognosi di avanzarla o intimoriti dalla sua radicalità, col passare del tempo si è andata inavvertitamente perdendo la nozione sia del quadrato che del cerchio.

D'altronde, l'idea dominante di diritto del lavoro resterà polarizzata sullo scambio contrattuale di utilità economiche anche in epoca posteriore all'entrata in vigore della normativa statutaria. Infatti, la raggiunta consapevolezza che l'impatto delle regole del lavoro sulla vita delle persone eccede il quadro delle relazioni che nascono da un contratto tra privati non è bastata per reinventare un insieme di regole non più piegate all'esigenza di disciplinare i comportamenti del lavoratore dipendente in conformità con gli standard di prestazione imposti al lavoro organizzato. Più attente ai valori extra-contrattuali ed extra-patrimoniali più vulnerabili al contatto con l'inte-



La valutazione più equilibrata e realistica è che si tratta non tanto di un progetto di legge, anche se il testo ne ha la forma, quanto piuttosto di un programma di attività parlamentare la cui latitudine impegnerebbe un numero imprecisabile di legislature – dato e non concesso che ne maturino le condizioni adatte. In effetti, la credibilità politico-culturale del documento è legata alla verosimiglianza non solo dell'attitudine del potere pubblico d'oggi ad assumere un ruolo attivo pro-labour, ma anche della disponibilità dell'intero mondo del lavoro e della produzione ad accettarlo o subirlo.

In sintesi, può dirsi che, mentre la legge 300 del 1970 era figlia della stagione in cui il sostegno dei sindacati da parte del potere pubblico godeva di larghi consensi nel paese, adesso la maggiore confederazione sindacale sponsorizza la promozione di un processo di giuridificazione di eccezionali dimensioni caratterizzato dal primato dell'intervento di un legislatore che viene autorizzato a sfidare lo stesso sindacato in territori che non solo non ha mai esplorato, come quello della collaborazione alla gestione dell'impresa, ma ha anche evitato accuratamente.

"Tutto sbagliato, tutto da rifare": è un motto ri-

a consegnarsi alla storia come un diritto con un grande futuro alle spalle. Così, però, hanno deliberatamente esposto al medesimo rischio una proposta de lege ferenda la cui più indiscutibile novità consiste nel suo posarsi sul crinale che traccia il confine tra sogno e realtà. Infatti, essa offre la rappresentazione più completa che sia stata mai allestita delle performance che sarebbe lecito attendersi dal diritto uscito dalla minore età grazie alla costituzione di una Repubblica "fondata sul lavoro". Peccato che la costante evolutiva del diritto del lavoro sia la micro-discontinuità. Peccato che la sua formazione, storicamente condizionata dal rapporto di forze tra portatori di interessi antagonisti e di divergenti ideologie, abbia un carattere compromissorio. Peccato che quello del lavoro sia un diritto che, se dal lavoro ha preso il nome, ne ha preso solamente in parte le ragioni e dunque non è del lavoro più di quanto non sia del capitale.

Infatti, è un lusso intellettuale ed uno spreco di acume permettersi di perdere di vista che, parlando di diritto del lavoro, si usa una convenzione lessicale che, per non smentire la sua appartenenza alla figura retorica della metafora, ne occulta l'intrinseca ambiguità. Sono in pochi a



resse al profitto d'impresa. E, se non è bastata, bisognerebbe chiedersi perché. Si scoprirebbero percorsi interrotti e transizioni interminate, nuovi inizi e la loro fine precoce, tanti "si fa, ma non si dice" e il loro contrario. Come dire: una serie di vincoli di sistema sotterranei, ma non segreti. I medesimi cui si sottrae intenzionalmente l'operazione intellettualistica di ripristino e rilancio di un diritto del lavoro più diverso che nuovo. In effetti, si è optato di collocarla al di fuori delle consuete coordinate dell'esperienza giuridica e di immergerla all'interno di un quadro di artificiosa unilateralità, pagando con l'indeterminatezza della realizzabilità d'un desiderio la riabilitazione della mitologia del creazionismo giuridico che si riassume nell'equazione secondo la quale "come un dio creò l'universo, così il legislatore crea il diritto". Una mitologia di cui, indipendentemente dall'idioma che parlano, tutti i giuslavoristi sono disposti a riconoscere l'inconsistenza, perché sanno bene che l'evoluzione della disciplina è sostenuta solo in parte dalla creatività legislativa e anzi sperimentano quotidianamente come non sia dato rinvenire un settore dell'esperienza giuridica dove risulta più sbugiardata.

Come diceva Gino Giugni, il diritto del lavoro può aspirare a qualificarsi come diritto vivente soltanto se "evolve più attraverso giudizi che non mediante i contratti collettivi e le leggi". Per questo, in nessun luogo è dato imbattersi in legislatori (ed interpreti) più permeabili alla pressione non solo delle minoranze che gremiscono le piazze per protestare e rivendicare, ma anche e soprattutto della maggioranza silenziosa abituata a comprare le opinioni come il latte, in conformità col principio di buon senso secondo cui costa meno acquistarlo dal lattaiolo che tenere una mucca nel cortile di casa. Pertanto, quando dico (come mi succede spesso) che quello del lavoro è un diritto a misura d'uomo, intendo dire inter alia

che cambia adagio, ma senza soste; esattamente come il modo di pensare e di vivere, che si gradirebbe cambiasse con la velocità impercettibile dei ghiacciai anche (e anzi soprattutto) quando è costretto a rincorrere fatti che si susseguono a ritmo vertiginoso. Intendo dire, insomma, che il modo prevalente di pensare e di vivere possiede un'attitudine pre-formativa dell'idea di diritto del lavoro; È un'attitudine che è rimasta sostanzialmente intatta da quando, un secolo fa o poco più, moltitudini di artigiani non più del tutto artigiani e di contadini non più del tutto contadini cominciarono a capire che bisognasse mettere al mondo un diritto capace non tanto di rifarlo daccapo quanto piuttosto di aggiustarlo un po' col metodo, non opportunistico né contingente, di un sano pragmatismo.

È questo il metodo di cui si percepisce maggiormente la mancanza nel documento che prefigura la riscrittura del diritto del lavoro in un orizzonte di senso che restituisce alle parole un significato non più metaforico.

Inoltre, se l'esplicita scelta di irrobustire le tutele del lavoro attualizzando le prescrizioni costituzionali è il suo principale pregio, contemporaneamente ne rivela la debolezza. La verità è che il capitalismo non è più quello d'una volta e, nel passare dall'economia di scala all'economia di scopo in un mercato globalizzato, ha cambiato lo stesso lavoro. Ormai, perduti il profilo identitario e l'unità spazio-temporale che aveva in passato, neanche esso è quello di prima: da maiuscolo e tendenzialmente omogeneo che era (come ama dire Aris Accornero) è diventato minuscolo ed eterogeneo. Viceversa, il referente privilegiato dell'agenda che si è data la Cgil è il lavoro coevo alla grande impresa industriale del '900, mentre il lavoro occasionale, a gettone, a chiamata della realtà destrutturata della Uber economy e dell'economia sommersa rimane ai margini e fuori

controllo. Come dire: il documento è l'anticipazione della strategia di politica del diritto che la Cgil si ripromette di perseguire allorché, col cessare di uno sciopero degli investimenti di capitale senza precedenti per compattezza e durata che ha impoverito il sistema produttivo, sarà restituita all'economia reale potrà la centralità che le spetta. Come dire che in Cgil è ancora forte la persuasione che, superata la crisi, tutti i discorsi – quello giuridico incluso – ripartiranno da dove si sono bloccati e sono ancora in molti a pensare che il virtuoso rapporto d'interazione tra economia e democrazia conosciuto nei "trenta gloriosi anni" del secolo XX non si è spezzato per sempre; soltanto, si è provvisoriamente sospeso. Aveva infatti ragione Vittorio Foa a ritenere che "si ha rottura epocale quando cambiano non solo le cose che vediamo, ma anche le categorie che adoperiamo per vederle".

Per quanto la sua sorte sia legata al verificarsi di avvenimenti futuri ed incerti, il documento non è sbrigativamente liquidabile come se fosse il risultato di un'esercitazione scolastica, perché la Cgil lo ha iscritto nella propria agenda, ripromettendosi di misurarne nell'immediato l'efficacia operativa. A suo avviso, serve per condurre una campagna di sensibilizzazione e socializzare persino la conoscenza di ruvidi specialismi. Per uscire dalla stanchezza rivendicativa degli ultimi anni, se non decenni, e mobilitare almeno i propri iscritti, possibilmente in vista dell'attivazione di una raffica di procedure referendarie. Per vivacizzare una cultura giuridica subalterna al pensiero unico e rianimare il giuslavorismo progressista col fiato grosso. Ciononostante, e anzi proprio per questo, non è da escludere che si finirà per dover ammettere che, al di là delle intenzioni, era stata progettata un'arma di distrazione di massa.

* Giuslavorista

Un voto senza ricatto che premia la Fiom e manda un segnale a Fim e Uilm

di Mirafiori V lega

Con il mese di luglio si sono concluse le elezioni degli Rls a Mirafiori; ciò è avvenuto nel silenzio iniziale dei sindacati firmatari degli accordi Fiat, in particolare di Fim e Uilm con un comportamento quasi disinteressato teso a dimostrare la poca importanza del voto, ma in realtà, consapevoli che la presenza della Fiom avrebbe comunque avuto effetti "destabilizzanti" rispetto alle recenti elezioni delle Rsa svolte e che hanno escluso la Fiom.

Questo atteggiamento era teso anche a dimostrare il consenso dei lavoratori al nuovo piano Fiat oltre che sulla nuova proposta retributiva fatta subito propria dai sindacati firmatari, senza alcun coinvolgimento dei diretti interessati che sono i lavoratori.

Si ripropone con questo modo di agire un sindacato da una parte totalmente subalterno alle decisioni dell'impresa e dall'altra "padrone" nel rapporto con le lavoratrici e lavoratori che si appropria e sequestra gli strumenti di democrazia diretta senza chiedere nulla a loro, nell'idea di considerarli esseri inferiori sopra i quali deve sovrastare una "entità" superiore senza alcuna verifica sul suo operato.

Un sindacato istituzionale, autoritario, al servizio delle esigenze primarie dell'impresa, una violenza inaudita e senza precedenti allo strumento della democrazia.

Nei sei mesi da gennaio a oggi nel sito di Mirafiori la Fiom ha svolto due ore di assemblea e nessun altro si è confrontato con i lavoratori.

Negli anni scorsi i sindacati firmatari con la complicità dell'azienda si sono prenotati anticipatamente tutte le ore di assemblea a disposizione pur di non farle fare alla Fiom, questo ha comportato che a novembre e dicembre hanno scaricato tutte le ore di assemblea per smaltirle tutte in due o tre giorni, in alcuni casi sono state programmate e non si sono svolte.

Con l'inizio dell'anno la Fiom ha proceduto a prenotare anticipatamente cinque ore di assemblee, a differenza degli anni precedenti, la Fiat ha comunicato che non avrebbe più accettato prenotazioni multiple di Assemblee. Insomma è andata bene per tre anni e quando la Fiom agisce i criteri cambiano. Questo modo di agire dell'impresa mette in luce la complicità esistente tra sindacati firmatari e Fiat.

Eppure argomenti da trattare in assemblea non

ne mancavano tutt'altro e certamente per questo le ore usufruite sono in Fiat marginali.

Gli spazi democratici a disposizione dei lavoratori si sono ridotti notevolmente in Fiat e per cinque lunghi anni si è delegato all'Azienda il comando sui lavoratori e le loro condizioni lavorative. Il rinnovo del Ccsl peggiorerà questa situazione.

Oggi il voto ha messo a nudo le contraddizioni. Quando un sindacato ritiene di aver fatto buoni accordi sia sul salario che sulle prospettive industriali sarebbe naturale e scontato confrontarli con i lavoratori che si ritiene di rappresentare, ma questi gesti da semplice manuale sindacale non avvengono, si preferisce agire a "prescindere" senza alcun consenso. Questo accade da anni e proprio per questo il voto ha voluto esprimere una contrarietà a questo modo di rappresentare gli interessi dei lavoratori.

In questi ultimi anni Mirafiori è cambiata molto nella sua struttura anche organizzativa.

Le Carrozzerie sono il luogo dove in questi cinque anni ha pesato e continua a pesare il ricorso alla cassa integrazione e l'assenza di nuove produzioni in grado di dare prospettive a tutti i lavoratori.

Gli altri settori si sono strutturati in parte sul nuovo

corso "polo del lusso" in parte tra il vecchio e il nuovo, in parte in continuità con il passato.

Dando uno sguardo d'insieme a queste realtà possiamo notare plasticamente, coloro che comunque hanno una missione produttiva assegnata e quelle che a oggi non ne hanno nessuna (Meccaniche e parte degli enti centrali sui nuovi modelli).

All'interno di queste contraddizioni sono cresciute nuove realtà e nuove professionalità che in questi cinque anni non sono state assolutamente valorizzate o riconosciute sia dal punto di vista salariale che professionale. Ad esempio è sufficiente osservare il settore C/Sperimentali e Prototipay dove lavorano circa 600 lavoratori altamente professionalizzati, luogo in cui Marchionne ha istituito un suo ufficio e dove nella recente visita si fece fotografare con Renzi e Elkan. In quest'area lavorativa la Fiom diventa primo sindacato. Si potrebbe dire che "la Fiom rientra e Marchionne & Renzi escono".

Proprio in virtù di queste trasformazioni tra il nuovo e il vecchio, dovremmo pensare a un nuovo modo di agire e a un modello organizzativo in grado di promuovere un'azione sindacale efficace. Interpretare e analizzare la realtà che è mutata può consentire alla Fiom di ripensare luoghi e modalità organizzative per una azione sindacale. Ricostruire un percorso a partire da "Mirafiori" tenuto conto delle sue diversità sia di produzioni che di situazioni lavorative è la condizione per riprendere una possibile iniziativa sindacale.

In questo contesto occorre costruire un più stretto rapporto con i lavoratori, a partire da chi ci ha votato, nel tentativo di trasformare i voti in capacità di iniziative sindacali, consapevoli delle problematiche esistenti nelle variegate realtà lavorative.

La storia in Fiat ci insegna che il ruolo negoziale autonomo lo si deve conquistare, non viene regalato. Dalle Meccaniche di Mirafiori 45 anni fa nacque l'accordo del '71, a Melfi 10 anni fa abbiamo affermato la parità di condizioni, ad uguale lavoro uguale salario e condizioni. Quella vertenza ci aiutò a riconquistare il Ccnl e il voto sugli accordi delle lavoratrici e dei lavoratori. Questi esempi, pur in un contesto oggi totalmente diverso, possono indicarci un percorso.

Il voto è pur sempre un fattore di democrazia quando ad esprimerlo sono circa 8500 lavoratori. Non sfugge a nessuno l'importanza di questo mini test elettorale soprattutto perché avviene dopo cinque anni in cui la Fiom è stata esclusa e solo grazie alla sentenza della Corte Costituzionale ha visto riconoscersi i diritti previsti dalla legge, mentre ai sindacati firmatari sono riconosciute agibilità aggiuntive di gran lunga più favorevoli. In questo contesto si deve leggere il voto a Mirafiori.

Il consenso che viene dato alla Fiom ha riaperto un recinto che era chiuso da cinque lunghissimi anni, questo grazie alla generosità dei nostri delegati che hanno saputo resistere e proporre iniziative che non lasciassero mai un



vuoto con i lavoratori. Mai come questa volta, il voto è stato anche di orientamento politico/sindacale.

Un esempio per tutti, le elezioni in Abarth dove avevamo un solo candidato che non aveva mai fatto nemmeno la Rsa e dove era presente la sola Uilm: la Fiom ha avuto la maggioranza assoluta! Senza voler dare giudizi affrettati sul voto poiché dovranno votare ancora sia i lavoratori della Carrozzeria che quelli della Maserati e di Sirio Sorveglianza.

Se ci fermiamo ai dati in nostro possesso a oggi, sul complesso chiamato "sito di Mirafiori" possiamo trarre alcune considerazioni per interpretare il pensiero di questo spaccato di lavoratori/cittadini che in molte occasioni hanno rappresentato gli umori, i cambiamenti e le contraddizioni di una parte di lavoratori del nostro Paese.

Innanzitutto vogliamo fornire in modo trasparente la platea dei lavoratori del sito suddiviso per aree in modo che si evitino interpretazioni e letture personalistiche e umorali, ma si possa, sulla base di numeri indiscutibili, interpretare il voto, cosa che in questi ultimi anni da parte sia della politica che degli osservatori esterni non sempre ha rappresentato un elemento di trasparenza.

Per questi motivi forniamo il materiale oggi in nostro possesso:

- Le aree lavorative dove si è espresso il voto.
- I risultati dell'ultimo voto Unitario svolto per il rinnovo delle Rsu risalente al 2009.
- Il voto svolto nel mese di aprile 2015 dai sindacati firmatari per eleggere le loro Rsa escludendo la Fiom.
- L'ultimo voto sulle Rls maggio/luglio 2015.
- Individuazione di due aree con forte componente impiegatizia e tecnici con alte professionalità e lavoratori produttivi con una significativa presenza di operai.

La prima considerazione da fare è che dal voto viene smentita la scarsa rappresentanza della Fiom tra i lavoratori, che invece risulta la più vo-

tata superando sia tra gli impiegati che tra gli operai i voti di Fim e Uilm messi insieme.

La seconda è che la Fim risulta l'organizzazione più penalizzata dal voto al punto che non elegge nessun Rls tra gli Impiegati e viene superata da Uilm e Fismic tra gli operai.

La terza è che i quadri perdono oltre 800 voti, Fismic 670, Fim 560, Uilm 550, rispetto alle recenti elezioni delle loro Rsa.

La quarta è che dalla rottura sindacale operata in Fiat vengono penalizzate le sigle firmatarie degli accordi separati in particolar modo i sindacati confederali.

Se diamo uno sguardo d'insieme al voto, rispetto anche alle dinamiche sindacali in corso su sindacato unico o sindacato unitario, notiamo che è già presente un'aggregazione dei sindacati azionisti tra quadri e Fismic. La Fim e la Uilm sono una fetta irrilevante sia in termini di voti che di consensi, con un ruolo minoritario rispetto a AQCF e al Fismic che rivendica il primato fra le sigle firmatarie e la guida del percorso della nascente "federazione dei sindacati firmatari in Fca".

Se osserviamo i numeri, notiamo una riduzione del numero dei votanti nelle aree più impiegatizie ed un aumento dei votanti tra le aree più operaie rispetto alle loro recenti elezioni delle Rsa. Oggi viene penalizzata fortemente la Fim e in misura minore la Uilm, mentre la Fiom li distanzia notevolmente aumentando la percentuale di consenso rispetto alle ultime elezioni unitarie delle Rsu passando dal 27% al 33.5%.

Se raggruppiamo alcune aree lavorative notiamo che la Fiom recupera molto sia tra gli impiegati che tra gli operai, sino a rappresentare questi ultimi attraverso il 43% circa dei voti. Questi numeri e percentuali usciti dal voto di Mirafiori vanno rispettati poiché rappresentano lavoratrici e lavoratori consapevoli e che esprimono una richiesta di cambiamento.

Sta anche a noi provare a dare una risposta.

Alberto Monti, segretario generale Fiom Bologna: "Riconquista del Ccnl e referendum contro il Jobs Act."

A cura di Tommaso Cerusici*

Partiamo dalla piattaforma per il rinnovo del Contratto...

Voglio segnalare che la discussione sulla piattaforma ha seguito un iter democratico importante e articolato. In primo luogo, abbiamo discusso i contenuti della piattaforma in apposite assemblee di mandato, successivamente ne abbiamo verificato l'apprezzamento sottoponendola al voto di tutti i lavoratori. Vorrei ricordare che a Bologna abbiamo una specificità: visto che parliamo del Contratto di Federmeccanica, dobbiamo tenere presente che esiste Unindustria, che è il frutto della fusione tra Confindustria e Api. La prima

Unindustria, è infatti nata proprio a Bologna e tra le associate vi sono aziende che applicano sia il Contratto Confindustria/Federmeccanica che il Contratto Api. Avendo questo tipo di specificità, ci siamo concentrati sulle aziende dove è presente il Contratto Federmeccanica.

Quante assemblee avete svolto?

Le assemblee svolte sono state 285. In molte aziende abbiamo ripetuto le assemblee per coprire tutti i turni, ciò significa che c'è stato un lavoro capillare nel rapporto con i lavoratori allo scopo di costruire un Contratto che fosse espressione dei reali

bisogni delle persone. Bisogna poi tener presente che la Fiom alle ultime elezioni delle Rsu ha raggiunto l'87% dei consensi e ciò dimostra che la nostra rappresentatività e il nostro radicamento sono forti. Del resto, è anche grazie a questo radicamento se siamo riusciti a far votare i lavoratori in quasi tutte le aziende; penso di poter dire che è stato fatto un lavoro davvero capillare e i 285 verbali d'assemblea sono lì dimostrarlo.

Qual è stato l'esito della consultazione tra i lavoratori?

Abbiamo riscontrato un altissimo gradimento della piattaforma, soprattutto perché, come ti dicevo prima, essa nasce col contributo diretto dei lavoratori stessi oltre che dei delegati. 285 assemblee vogliono dire 12.052 votanti, e di questi ben 11.019 hanno detto sì. Si tratta quindi, ci tengo a sottolinearlo, di un apprezzamento reale che si è manifestato sia nella discussione politica durante le assemblee, sia nell'esercizio democratico del voto. Questo punto è qualificante e ci consente di affrontare con fiducia la riapertura del tavolo di confronto con le organizzazioni datoriali; un tavolo che la Fiom ha riconquistato con l'azione dei suoi delegati ed il sostegno dei lavoratori. Aggiungo che a Bologna la questione dei rapporti unitari – proprio per i numeri che ho detto prima – rende la situazione meno complicata rispetto alla discussione nazionale. La storia contrattuale di Bologna ci dice infatti che siamo sempre riusciti a fare i referendum insieme a Fim e Uilm, le quali non si sono mai tirate indietro rispetto a questo percorso, se non negli ultimi anni, per via di dinamiche prevalentemente nazionali.

La crisi ha morso anche a Bologna. Che tipo di contrattazione avete svolto in questi ultimi anni?

Anche in un territorio come il nostro, storicamente ricco di relazioni sindacali e di una contrattazione diffusa ed importante per i suoi contenuti, siamo stati in presenza, specie negli ultimi anni, di una contrattazione prevalentemente "difensiva". Ma è stato questo lo strumento che ci ha consentito di mantenere un forte radicamento tra i lavoratori, persino in una fase così difficile. Siamo riusciti a contrattare sia i criteri di rotazione nell'utilizzo di ammortizzatori sociali in caso di crisi aziendali sia l'integrazione del salario; ma soprattutto, e questo è un elemento contrattualmente significativo, abbiamo ottenuto l'anticipo della quota Inps da parte delle imprese. Questo tipo di accordo è decisivo perché consente al lavoratore di continuare a sentirsi parte attiva nell'azienda. Per questa ragione il terine "difensiva" non rappresenta adeguatamente quanto è stato fatto con la contrattazione.

Quali sono i punti più rilevanti e che avete maggiormente apprezzato della piattaforma per il rinnovo del Contratto?

Tutti gli elementi contenuti nel Ccnl hanno acquisito un valore grazie al percorso democratico pra-



Tinarelli Maria Antonietta

ticato. Certo che su orario, organizzazione del lavoro e turni, abbiamo storicamente avuto una contrattazione che partiva dai luoghi di lavoro e perciò dal ruolo delle Rsu. Questo ci ha consentito una discussione vera rispetto alla parte della piattaforma che riguarda la negoziazione aziendale. È stato poi apprezzato lo schema di salario annuo perché collegato ad un meccanismo che, anno per anno, appunto, consente di avere un elemento di riferimento a livello nazionale. Un aspetto altrettanto importante è quello che prevede, all'interno della stessa azienda, l'applicazione di un unico contratto o, quantomeno, di trattamenti – ad esempio su salario, orario, diritti – validi per tutti. È infatti necessario ripartire dalla condizione di chi lavora, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro in essere, per tentare di riunificare tutti i lavoratori all'interno di una stessa azienda e contrastare i processi di divisione del mondo del lavoro.

La Fiom nell'ultima Assemblea nazionale ha aperto al tema dello strumento referendario per l'abrogazione del Jobs Act.

Ritengo che dopo quanto deciso dalla Cgil nel direttivo del 6 novembre, oggi sia meno problematico fare una riflessione sul referendum. Penso che quella decisione vada difesa perché purtroppo non vedo ancora un'omogeneità di valutazione all'interno della Confederazione. Ci sono posizioni di critica esplicita rispetto allo strumento referendario mentre io credo invece che per la CGIL sarebbe importante nella situazione attuale presentarsi davanti ai lavoratori con la necessaria chiarezza. Come Fiom siamo stati critici nei confronti della Confederazione quando l'abbiamo considerata troppo vicina alle decisioni prese dai vari governi in carica, senza quell'autonomia necessaria che nasce dalla rappresentanza di un punto di vista espressione di lavoratrici e lavoratori, e che deve essere sostenuta da una continuità di azione sindacale.

Per queste ragioni credo che le decisioni assunte dal Direttivo per quanto riguarda la riconquista di un nuovo statuto dei lavoratori, la volontà di aprire una consultazione straordinaria tra gli iscritti in merito al percorso referendario, rappresentino le uniche possibilità concrete per la Cgil di uscire da una situazione assai difficile, anche nel rapporto con i lavoratori, che giustamente ci rimproverano per le battaglie non fatte, come quella sulla Legge Fornero.

Credo quindi che la Fiom abbia fatto bene e abbia dimostrato coraggio nel chiedere il voto dei lavoratori sia sulla piattaforma per il rinnovo del Ccnl che sul referendum contro il Jobs Act.

Quali sono stati gli esiti della consultazione tra i lavoratori bolognesi rispetto al tema del referendum?

A Bologna abbiamo fatto 316 assemblee, con 12.971 votanti e i SI sono stati 11.986. I lavoratori e le lavoratrici ci hanno detto chiaramente che per combattere il Jobs Act si può arrivare anche all'utilizzo dello strumento referendario.

Dicevo che la decisione assunta dalla Cgil va presidiata. C'è la necessità di una maggiore comprensione da parte di tutti, e la Cgil deve valorizzare la discussione su queste scelte, discussione per ora chiusa all'interno del Direttivo e dei gruppi dirigenti.

E poi la proposta occorrerà farla conoscere anche fuori dall'organizzazione stessa. Credo che questa sia una scommessa per tutta la Cgil.



Lorenzoni Fede

Quindi l'utilizzo del referendum per contrastare le politiche di Governo e Confindustria e per dare la "sveglia" alla CGIL.

Come ti dicevo, penso che sia assolutamente necessario per la Confederazione uscire da una situazione di stallo politico. È assolutamente necessario perché mi pare evidente che l'attacco da parte sia del governo che dei datori di lavoro è molto pesante, e ciò che viene in particolare modo attaccato, attraverso la cancellazione di leggi e diritti conquistati con le lotte dei lavoratori, è l'esistenza un sindacato confederale. Perché spazi per un sindacato corporativo e/o di mercato, ci sono ancora, purché si rimanga nell'ambito di una dimensione aziendale. Infatti, la sfida vera che ci pongono il Governo e Federmeccanica è quella di arrivare non solo a una contrattazione aziendale, ma addirittura ad una contrattazione individuale.

A tal proposito ritengo che la questione del welfare aziendale diventerà dirompente anche nella nostra contrattazione, perché avere forme di salario defiscalizzato, sul quale non si pagano tasse come prevede la nuova legge di stabilità è cosa assai rilevante. Per questo considero importante quanto previsto dalla piattaforma per il rinnovo del Ccnl sulla sanità integrativa; in questa proposta vedo gran parte dell'elaborazione e della storia contrattuale di Bologna.

Certo, noi per primi abbiamo fatto accordi aziendali sulla sanità integrativa, ma alla base c'è sempre stato il concetto che integrativa non significa, e non deve significare mai, sostitutiva della sanità pubblica. Anzi, i nostri accordi hanno sempre voluto collegarsi ad una dimensione territoriale, meglio se regionale, proprio per difendere il ruolo della sanità pubblica. Voglio sottolineare che la Fiom (ma aggiungo che anche nel Patto per il Lavoro siglato con la Regione, così come precedentemente nella discussione congressuale, ci sono importanti segnali che vanno in questa direzione) è pronta a combattere contro la dismissione della sanità pubblica. Su questo siamo sempre stati chiari.

Come si tengono insieme la contrattazione aziendale e la sanità pubblica?

Ribadisco che il concetto di "integrativo" deve essere centrale. Penso, per fare un esempio, al ra-

gionamento sui ticket pubblici. La storia contrattuale della Fiom di Bologna dimostra che, qualora ci sia un percorso che riporti questi accordi all'interno della dimensione pubblica, noi siamo pronti a fare la nostra parte. Non a caso la proposta della Fiom nazionale sulla sanità parla di un fondo nazionale che abbia anche degli sportelli territoriali. D'altronde a Bologna siamo stati i primi a ragionare anche su un sistema di previdenza integrativa. Dal 1989 esiste Previlabor che continua ad avere una dimensione territoriale, e che è apprezzata proprio perché vicina alle esigenze degli iscritti e dei lavoratori. Sicuramente anche questo aspetto della piattaforma ha un valore aggiunto per noi, perché conferma la nostra esperienza e la nostra storia contrattuale.

La riconquista del CCNL può essere anche lo strumento per contrastare la deriva aziendalista di Governo e padroni?

L'attacco di Confindustria, Federmeccanica e governo non riguarda solo la sanità, ma punta ben più in alto, perché quella massa economica che può essere destinata al welfare aziendale non è circoscrittibile unicamente al tema della sanità, bensì travalica nell'aziendalismo vero e proprio: dai buoni della spesa alle convenzioni, dall'assistenza al tempo libero, eccetera. Ciò avrà un effetto dirompente in prospettiva, perché il rischio dell'aziendalismo è sempre più forte dopo l'approvazione del Jobs Act e dopo questi lunghi anni di crisi.

A tutto questo va opposta una contrattazione collettiva che sappia certamente valorizzare la contrattazione aziendale, ma che tenga sempre il Ccnl come punto fermo, poiché è solo il Contratto nazionale che può dare una copertura complessiva in termini di diritti e tutele a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

* Fondazione Claudio Sabattini

Progetto di ricerca su "Industria 4.0 e le conseguenze sul lavoro"

Fondazione "Claudio Sabattini"
Associazione Culturale "Punto Rosso"

IL RUOLO DELLA STRUTTURA INDUSTRIALE NELLE POLITICHE EUROPEE

Seguendo una tradizione tecnocratica di lunga data, l'Unione europea ha annunciato una nuova rivoluzione industriale che integrerà le nuove funzionalità dell'ICT nella struttura industriale; Essa sarà basata su fabbriche intelligenti collegate all'interno di catene del valore fortemente segmentate. Il nuovo programma, chiamato Industria 4.0, rivoluzionerà sia le fabbriche sia le relazioni tra esse, rimodellando le catene del valore esistenti. Sono due le ipotesi di base che supportano il programma: il rilancio dell'importanza strategica del settore industriale e la necessità della sua innovazione. Un'innovazione da perseguire attraverso l'integrazione della produzione e dei servizi nella progettazione e nei componenti sia dei prodotti che dei processi produttivi: si tratta dello stesso concetto che caratterizza la cosiddetta manifattura ibrida. Mentre il riconoscimento del ruolo strategico dell'industria e, quindi, la necessità di una politica industriale è positivo, questo tuttavia non nasconde la presenza di una persistente criticabile concezione delle politiche di sviluppo progettate dalla Commissione Europea.

Prima di tutto, la nuova politica industriale è ancora legata all'idea che la struttura dell'offerta, cioè quello di produrre e per chi, dipende esclusivamente dalle dinamiche dei mercati internazionali ed è quindi al di fuori della sfera della politica e della discussione pubblica e democratica. Ciò implica, dato che la struttura industriale europea è sempre più concentrata e organizzata in oligopoli, il fatto di delegare questioni di grande importanza pubblica alle scelte di pochi attori privati. Ne consegue che le politiche pubbliche dovrebbero avere come unica preoccupazione alcuni aspetti "di contesto", come lo sviluppo di nuove infrastrutture "intelligenti" e il trasferimento di denaro a sostegno di sperimentazioni tecnologiche e manageriali.

La tradizionale convinzione alla base di questa presa di posizione è il supposto ruolo leader assunto dai casi di studio; essi dovrebbero favorire la diffusione di una riprogettazione dell'industria europea nel suo complesso, per il loro vapore positivo intrinseco. L'esperienza dei programmi europei del passato dovrebbe essere sufficiente a testimoniare che questo effetto di presunto "inesco" non esiste; i casi-studio, anche quando riguardano le esperienze di successo, possono essere utili, al massimo, per riorganizzare nicchie specifiche. Il difetto logico di questo modo di ragionare è la cosiddetta fallacia di composizione, cioè ritenere che qualcosa è vero per il tutto sulla base del fatto che quel qualcosa è vero per una parte del tutto. Un esempio di errore di tale logica è quello di concludere che, poiché la Germania e l'Italia Settentrionale hanno realizzato con successo strategie "neomercantiliste", tutti i paesi dovrebbero fare lo stesso; o quello di considerare come un obiettivo positivo quello di posizionare verso l'alto la catena del valore, come ha fatto la Germania, concludendo che tutti gli altri Paesi dovrebbero fare lo stesso.

Tracciare questa conclusione significa non riu-

scire a capire che la Germania può occupare la parte superiore di una catena di valore solo se gli altri paesi dell'UE restano nella parte inferiore della stessa: sono le due facce della stessa medaglia essendo le due cose funzionalmente collegate tra loro. Inoltre, gli oligopoli che controllano l'industria europea, sia quelle più grandi, sia le cosiddette "multinazionali tascabili", distribuiscono il valore aggiunto prodotto dall'intera catena del valore sulla base del loro potere di mercato, confermando e quindi mantenendo la struttura diseguale dell'industria europea.

In secondo luogo, la struttura di fornitura è progettata da un lato, sulla base di una stabile sopravvalutazione dell'importanza dei mercati internazionali e della competitività e, dall'altro lato, sulla base di una sottostima dell'importanza della domanda interna di ogni paese e della sua necessità di prodotti/servizi con una forte componente pubblica, così come di una crescente domanda di forme di economia condivisa. Questi ultimi non sono solo aspetti culturalmente e ideologicamente meritevoli, ma colgono le tendenze globali che possono incidere significativamente su molti settori industriali - un esempio è rappresentato dall'evoluzione del settore automobilistico a seguito della progressiva riduzione del modello costituito dalla proprietà individuale del veicolo.

In terzo luogo, lo sviluppo economico viene definito, da un lato, come basato su alti profitti e alti investimenti, e dall'alto sull'alta tecnologia intesa come il modo principale di fare innovazione. Se è chiaro che l'innovazione è necessaria per una nuova struttura industriale ed economica, va tuttavia precisato che l'alta tecnologia è soltanto uno dei possibili percorsi da seguire. Il fatto di poter integrare prodotti e servizi apre la strada ad un modello di innovazione, dove la componente di servizio, e come realizzarla, è la principale caratteristica innovativa; mentre il modello rappresentato dall'alta tecnologia è più adatto per un modello segnato da alti investimenti ed alti profitti.

È inoltre necessario sottoporre ad una analisi critica la natura delle tecnologie orizzontali, cioè una grande parte degli sviluppi dell'ICT che, essendo adatte per una nuova struttura di fornitura di prodotti e servizi, possono essere piegate in direzioni diverse, a seconda della loro architettura interna. Quindi, le conseguenze sociali del progetto Industria 4.0, per come attualmente viene delineato - ad esempio la disoccupazione, così come la questione della composizione del forza lavoro in termini di competenze professionali - sono tenute in secondo piano. Viene implicitamente assunto che esiste un equilibrio automatico, almeno nel medio-lungo termine, tra i posti di lavoro creati e quelli persi. Tale ipotesi, tuttavia, come dimostrato a partire dagli anni Settanta da una grande quantità di studi, è molto discutibile. Questa preoccupazione deve essere particolarmente rilevante data la persistente mancanza di lavoro che caratterizza molti paesi europei, dovuta sia a tendenze di lungo termine (la stagnazione secolare), sia alla recente rivoluzione dei robot che, secondo molti rapporti, non sembra creare disoccupazione soltanto nelle fasi manifatturiere, ma anche nei

settori professionali e impiegatizi.

Quindi, anche se ci fosse una possibilità positiva a medio e lungo termine, il problema che emerge è cosa fare nei prossimi 10-15 anni per quanto riguarda il dualismo, se non addirittura la frammentazione, del mercato del lavoro europeo, dove una quota crescente della generazione più giovane ha lavori sottopagati, condizioni di lavoro povere e alti livelli di instabilità.

Per concludere, il programma Industria 4.0, come i precedenti programmi, deduce, in larga misura in modo tecnocratico, il potenziale dei nuovi sviluppi tecnologici orientandoli al miglioramento degli attuali specifici modelli di business. Questo approccio "top-down" sta mettendo in difficoltà una larga parte dell'opinione pubblica compreso il mondo del lavoro nella sua più ampia definizione, dai sindacati ai consigli di fabbrica, a singoli gruppi di lavoratori, comprese le persone che, pur non essendo in un rapporto di lavoro formale, sono in realtà dipendenti a tutti gli effetti.

INDUSTRIA 4.0 E LE TECNOLOGIE DI INNOVAZIONE RADICALE

Industria 4.0

Secondo il Rapporto finale del gruppo di lavoro Industrie 4.0 (Kagermann et al., 2013), promosso dal Ministero federale dell'istruzione e della ricerca (Governo della Germania), l'idea di base è quella di sviluppare un progetto interdisciplinare 'Concentrato sulla creazione di prodotti intelligenti, procedure intelligenti e processi intelligenti. Le Fabbriche Intelligenti costituiscono un elemento chiave di Industrie 4.0. Le Fabbriche Intelligenti sono in grado di gestire la complessità, sono meno esposte a rotture e sono in grado di fabbricare prodotti in modo più efficiente. Nella fabbrica intelligente, gli esseri umani, le macchine e le risorse comunicano tra loro nel modo più naturale, come in un social network. I prodotti intelligenti conoscono i dettagli di come sono stati fabbricati e di come essi sono destinati ad essere utilizzati. Essi sostengono attivamente il processo di fabbricazione, rispondendo a domande come 'quando mi è stato fatto?', 'quali parametri dovrebbero essere utilizzati per elaborarmi?', 'dove dovrei essere consegnato?', etc. Le sue interfacce con mobilità intelligente, la logistica intelligente e le reti intelligenti faranno della fabbrica intelligente un componente chiave delle infrastrutture intelligenti di domani.

Ciò comporta la trasformazione delle tradizionali catene del valore e l'emergere di nuovi modelli di business. "Industria 4.0", quindi, non dovrebbe essere affrontata in modo isolato, ma deve essere vista come uno di una serie di settori chiave in cui è necessario intervenire.' (Kagermann et al., 2013, pag. 19).

Le principali aree interessate sono l'Internet delle Cose (IoT) e l'Internet dei Servizi (IOS), mentre i componenti chiave sono i Sistemi Cyber-Fisici (CPS) e le Fabbriche intelligenti.

Secondo Hermann et al. (2015:9), "l'integrazione di Internet delle Cose (IoT) e di Internet dei Servizi (IOS) nel processo di produzione ha avviato la quarta rivoluzione industriale. [...] l'IoT consente alle "cose" e agli "oggetti", come l'identificazione a radio frequenza (RFID), i sensori, gli attua-



tori, i telefoni cellulari di interagire tra di loro e di cooperare con le componenti intelligenti vicine per raggiungere obiettivi comuni. attraverso schemi di indirizzamento specifici. Sulla base della definizione prima data di CPS, allora "le cose" e gli "oggetti" possono essere compresi come CPS. L'IOT quindi può essere definita come una rete nella quale i CPS cooperano l'uno con l'altro attraverso schemi di indirizzamento specifici. Esempi applicati dell'IOT sono le Fabbriche, le Case e le Griglie intelligenti."

A sua volta, l'Internet dei Servizi consente:

"ai venditori di servizi di offrire i loro servizi via internet. [...] L'IOS consiste di partecipanti, di una infrastruttura per i servizi, di modelli di business e di servizi stessi. I servizi sono offerti e combinati in servizi a valore aggiunto da parte di vari fornitori; sono comunicati agli utilizzatori e ai consumatori e vi si accede attraverso diversi canali. (Plattform Industrie 4.0, 2013, p.4). Si può immaginare che questo concetto verrà trasferito nel futuro dalle singole imprese ad intere reti a valore aggiunto. Le fabbriche possono andare un gradino oltre e offrire tecnologie speciali di produzione invece che solo tipi di produzione. Queste tecnologie di produzione verranno messe a disposizione sull'IOS e potranno essere usate per la produzione o per compensare capacità produttive".

I componenti principali sono, da un lato, i sistemi Cyber-fisici (CPS) cioè:

"la convergenza del mondo fisico e virtuale (il cyber spazio)" (Final report:13). Industria 4.0 integrerà tecnicamente: "i CPS nella manifattura e nella logistica e integrerà l'uso dell'Internet delle Cose e dei Servizi nei processi industriali. Questo produrrà effetti sulla creazione del valore, sui modelli di business, sui servizi a valle e sull'organizzazione del lavoro" (ibidem: 14).

Dall'altro lato ci sono le fabbriche intelligenti già prima definite.

Secondo Hermann et al (2015, pp. 10-12), i principi del progetto Industry 4.0 sono:

1. **Interoperabilità:** Nell'industria 4.0 le aziende, i CPS e gli esseri umani sono connessi sull'Internet delle Cose; per questo motivo gli standard di connessione saranno un fattore chiave per la comunicazione tra CPS dei diversi produttori.

2. **Virtualizzazione:** i CPS sono in grado di monitorare i processi fisici attraverso modelli virtuali di impianti e modelli di simulazione. In caso di guasto un essere umano può essere informato della cosa e gli verranno fornite tutte le informazioni necessarie (come ad esempio i prossimi passaggi da eseguire o i dispositivi di sicurezza).

3. **Decentramento:** La domanda di singoli prodotti rende sempre più difficile il controllo da parte di sistemi centralizzati. I computer incorporati ("Embedded") consentono ai CPS di prendere decisioni per conto loro, in questo modo pianificazioni e controlli centralizzati non sono più necessari.

4. **Capacità** in tempo reale: per i compiti organizzativi è necessario che i dati vengano raccolti e analizzati in tempo reale.

5. **Servizio di Orientamento:** I servizi delle aziende, i CPS, e gli esseri umani sono disponibile su IOS e possono essere utilizzato da altri partecipanti. Essi possono essere offerti sia internamente ai confini aziendali che tra aziende diverse.

6. **Modularità:** i sistemi modulari sono in grado di adattarsi in modo flessibile alle mutevoli richieste sostituendo o espandendo i singoli moduli. Pertanto, i sistemi modulari possono essere facilmente regolati-aggiustati in caso di fluttuazioni stagionali o in caso di cambiamento delle caratteristiche del prodotto.

A parte le esagerazioni propagandistiche, Industria 4.0 implica due serie principali di obiettivi,

il primo realizzabile e il secondo irrealistico se il primo fosse realizzato.

La prima serie di obiettivi comprende "le nuove opportunità di business e i nuovi modelli di business" (Hermann et al, 2015, pp. 22-23) e "nuovi servizi-base, che attivano in tempo reale le piattaforme CPS"(Hermann et al, 2015, pp. 24-25). Questo significa da un lato che l'integrazione orizzontale e verticale dei processi produttivi preparerà la fase per la produzione ibrida, cioè l'integrazione interna dei prodotti e servizi per la personalizzazione completa e flessibile di ogni prodotto/servizio. Dall'altra parte, ciò comporta la riconfigurazione, in breve tempo, di catene di fornitura nella forma di processi di produzione integrati e intelligenti quasi-senza soluzione di continuità.

La seconda serie di obiettivi, la creazione di "nuove infrastrutture sociali nei luoghi di lavoro" (Hermann et al, 2015, pag. 23), dovrebbero essere valutato da una prospettiva critica, che è uno degli obiettivi del presente progetto di ricerca. Secondo Kagermann et al (2013), la nuova infrastruttura sociale consentirà di realizzare una serie di attività relative al lavoro.

La prima in ordine di importanza, almeno per il trend demografico della Germania, è quello di sviluppare adeguati sistemi di "gestione della salute e dell'organizzazione del lavoro, modelli di apprendimento permanente e percorsi di carriera, strutture di gestione dei team e della conoscenza" (Kagermann et al, 2013, p.23) per una forza lavoro che invecchia; questo nuovo sistema dei posti di lavoro dovrebbe anche permettere l'utilizzo di immigrati e di Lavoratori con basse qualifiche con una necessità crescente di ricevere ulteriore formazione. La seconda è la possibilità/capacità di "realizzare il maggiore coinvolgimento strutturale dei lavoratori nel processo di innovazione" (Kagermann et al 2013, p. 23. Il corsivo è nostro).

Quanto al terzo compito "un ruolo importante sarà giocato dal cambiamento di paradigma uomo-tecnologia e l'interazione uomo-ambiente causato da Industria 4.0, con nuove forme di lavoro collaborativo di fabbrica che può essere realizzato al di fuori dello stabilimento in luoghi di lavoro mobili e virtuali.

I dipendenti saranno sostenuti nel loro lavoro da sistemi di assistenza intelligenti con interfacce multimodali e facilmente utilizzabili. Oltre alla formazione complessiva e alle misure dei CPS, i modelli di organizzazione del lavoro e di progettazione saranno la chiave per consentire una transizione di successo che venga accolta positivamente dal mondo del lavoro. Questi modelli dovrebbero unire un elevato grado di autonomia auto-regolata con approcci di leadership e di gestione decentrati. I dipendenti dovrebbero avere maggiore libertà di prendere le loro decisioni, diventare più attivamente impegnati e regolare il proprio carico di lavoro." (Kagermann et al, 2013, p.23).

Il quarto obiettivo si basa su un concetto diffuso nei programmi europei degli anni Settanta: «L'approccio socio-tecnico dell'iniziativa Industrie 4.0 sbloccherà nuove potenzialità per lo sviluppo di innovazioni necessarie, sulla base di una maggiore consapevolezza dell'importanza del lavoro umano nell'innovazione di processo". (Kagermann et al, 2013, p.23).

Il primo obiettivo sopra menzionato mira superare una caratteristica molto critica del mercato del lavoro tedesco, che non è un compito facile nel breve periodo; tuttavia, le condizioni del mercato del lavoro non sono omogenee in tutta Europa, e gli altri paesi dell'UE potrebbero essere caratterizzati da problemi diversi da affrontare.

Si tratta di un obiettivo molto costoso da realizzare: questi costi sono compatibili con la distribuzione irregolare del valore aggiunto lungo le catene di fornitura e con i diversi livelli di tutele del lavoro nei paesi dell'UE? Esiste qualche rischio di un'ulteriore segmentazione delle catene di fornitura, all'interno di ciascun paese e tra diversi paesi, e della forza lavoro stessa?

Il secondo e il terzo obiettivo sono nell'agenda delle imprese dell'UE da almeno due decenni. La tecnologia può essere utile, ma non può superare il problema rappresentato da due obiettivi contrastanti; quello di coinvolgere l'intelligenza dei lavoratori, da un lato, e quello di controllare le loro prestazioni, dall'altro. Fino ad oggi la soluzione trovata dai manager è stata quella di forzare verso la segmentazione della forza lavoro, si tratta di un vincolo sociale piuttosto che tecnologico. Al contrario, le "condizioni sull'organizzazione che dovrebbero essere attuate, in sintesi, sono contenute nella definizione di organizzazioni ad alta conducibilità" (Spitzley et al, 2007). Per riassumere, l'antropologia, la psicologia cognitiva e la psicoanalisi insieme ci conducono alla conclusione che, per rendere possibile alle persone di essere creative, proattive e flessibili, le organizzazioni devono essere aperte a una forte partecipazione, non solo sulle strategie di azione, ma anche sulle variabili di governo. Inoltre, affinché la creatività possa fiorire, è necessario un ambiente organizzativo basato sulla fiducia, sull'equità, sulla giustizia sociale, sulla delega di potere e sull'autonomia individuale e sull'accettata responsabilità del proprio successo. Questo ambiente è quello di cui i lavoratori hanno mediamente bisogno, e se viene attuato, porta ad una organizzazione flessibile" (Garibaldi, 2011, p. 191).

Il quarto obiettivo si basa su un concetto socio-tecnico. Come Trist e Murray (1993, p. 30) hanno sottolineato, "ha origine nei primi studi minerari" (Trist e Bamforth, 1951). Numerosi progetti hanno dimostrato che il modello prevalente di burocrazia "top-down" sta cominciando a cedere il passo a un paradigma emergente non-lineare. Il nuovo paradigma si basa sulla scoperta della migliore corrispondenza tra sistemi sociali e tecnici di un'organizzazione; esso è chiamato il principio di ottimizzazione congiunta (Emery, 1959). L'idea di un lavoratore strettamente stretto formato a svolgere compiti frazionati fu sostituito da quella del gruppo di lavoro polivalente che potrebbe scambiarsi i compiti assegnati nell'ambito di un sistema di compiti complessivo."

Pertanto, in questo caso di riferimento si rimanda al concetto di "team" che questo nuovo paradigma tecnologico dovrebbe rendere più facile da implementare.

Tuttavia, il concetto è molto più complesso: "questo porta all'ulteriore formulazione di Emery (1967) del secondo principio, la ridondanza delle funzioni, in contrasto con la ridondanza delle parti"(Trist e Murray, 1993, pag. 31). Questo implica che la struttura manageriale centrale dovrebbe delegare non solo compiti operativi, ma anche funzioni manageriali a piccoli gruppi semi-autonomi. In alcuni paesi dell'Europa centrale e settentrionale, a livello nazionale negli anni Settanta e poi come progetti europei, molti esperimenti sono stati progettati, organizzati e implementati per eseguire questa operazione. Tuttavia tali esperimenti, anche quando hanno avuto successo, erano casi isolati, incapaci di trasformare la struttura industriale nel suo complesso¹. Durante l'intero periodo, dagli anni Settanta all'inizio del nuovo millennio, la tendenza è stata quella di una forte riduzione del ruolo dei sindacati, che all'inizio era considerevole e poi è



andato continuamente in declino. In questo modo, gli esperimenti volti a realizzare forme di democrazia industriale si sono trasformati nella definizione di una nuova tecnica gestionale, che ora rappresenta il modello all'approccio europeo nel campo delle relazioni industriali.

Un insieme di domande cui la nostra ricerca dovrebbe rispondere sono quindi delle conseguenze di Industria 4.0 sull'organizzazione della forza lavoro, sulla variazione delle strutture di potere, sulla riorganizzazione di filiere, dal punto di vista della regolazione sociale del lavoro e delle condizioni e dell'ambiente di lavoro. Inoltre, il progetto Industry 4.0 affronta il problema del futuro dei fornitori, per lo meno di quelli tedeschi (ricordiamoci della fallacia da composizione). L'idea di base è quella di un cambiamento dal "Made in Germany" al "concepito in Germany", che significa un modello guidato dalle esportazioni e "un salto quantico nell'innovazione" (Final report:29). Il che significa:

"raggiungere l'integrazione simultanea in queste nuove reti emergenti di valore sia delle imprese di grandi dimensioni che già oggi operano a livello globale e delle PMI che spesso operano ancora solo a livello regionale" (ibidem: 29).

Al fine di attuare una duplice strategia di "dispiegamento dei CPS nella produzione manifatturiera da un lato, e la commercializzazione della tecnologia GPS e dei prodotti al fine di rafforzare l'industria manifatturiera tedesca del settore degli impianti dall'altro lato" (ibidem:29). Il compito implicito è un generale "upscaling" delle imprese tedesche di medie dimensioni, che saranno integrate in reti digitali verticali e orizzontali quasi-senza soluzione di continuità. Questa integrazione permetterà "un ingegnerizzazione digitale da un capo all'altro attraversando l'intera catena del valore, sia del prodotto che del sistema manifatturiero associato" (ibidem: 30).

Un'ulteriore domanda per la nostra ricerca è, quindi, valutare se questo obiettivo generale è coerente con la struttura disomogenea dell'industria europea; se questo obiettivo generale può essere un obiettivo europeo o soltanto un ulteriore escalation verso un ruolo egemone dell'industria tedesca.

TECNOLOGIE RADICALMENTE INNOVATIVE (DISRUPTIVE)

Lo scenario ideato nell'ambito di Industria 4.0 non è l'unico nella letteratura corrente sulla tecnologia. Uno scenario alternativo è quello delle cosiddette tecnologie radicalmente innovative che, secondo McKinsey report (2013), comprendono anche alcune delle componenti di Industry 4.0. Nella prospettiva di McKinsey report (2013), le tecnologie radicalmente innovative non solo creano delle opportunità, ma anche degli effetti sociali problematici, perché milioni di persone avranno bisogno di nuove competenze. Per essere più precisi, saranno necessarie persone con nuove competenze, il che non implica che si tratterà delle stesse persone con nuove competenze. In altre parole, vi è un rischio di "spiazzamento" per molti lavoratori "vecchi", forse addirittura la maggior parte.

I "vantaggi delle tecnologie possono essere distribuiti in non modo uniforme" e "potrebbero anche contribuire ad ampliare le disuguaglianze di reddito". Inoltre, secondo l'economista del MIT Erik Brynjolfsson, "è possibile che il progresso tecnologico, come l'automazione del lavoro della conoscenza o la robotica avanzata, possa creare opportunità sproporzionate per alcuni lavoratori altamente qualificati e proprietari di capitale; mentre sostituirebbe il lavoro dei la-

voratori meno qualificati con le macchine. Questo pone ulteriore importanza alla formazione e all'istruzione per aggiornare e innalzare le competenze dei lavoratori e potrebbe aumentare l'urgenza di affrontare questioni sul modo migliore per affrontare la crescente disparità di reddito" (McKinsey report 2013, pag. 16).

Un flusso parallelo di innovazione è in corso sotto l'etichetta generale di economia condivisa e di lavoro-on-demand. La combinazione di uno scenario basato su Industria 4.0 e sulle tecnologie radicalmente innovative, da un lato, e su nuove forme del lavoro, dall'altro, può generare pericolosi esiti sociali da indagare.

Secondo un rapporto di Roland Berger (2015), commissionati dalla Federazione delle Industrie Tedesche (BDI): "Tre ondate di trasformazione digitale spazzeranno in questi settori, il primo dei quali probabilmente interesserà proprio i due settori il cui valore aggiunto è il più alto (in termini relativi) in Germania e in Europa. Questi tre ondate non avverranno tutte contemporaneamente. Una cosa è certa, però: la trasformazione digitale interesserà l'intero panorama industriale" (Roland Berger, 2015:24).

Più precisamente, le tre ondate sono:

Ondata 1: Le industrie automobilistiche e logistica che raggiungono lo spartiacque digitale;
Ondata 2: La tecnologia medica, l'ingegneria elettrica e meccanica, l'ingegneria degli impianti sistemi impiantistici ed i sistemi energetici che conoscono uno sconvolgimento digitale;
Ondata 3: La chimica e aerospaziale in fase di cambiamento digitale.

Il nostro progetto di ricerca dovrebbe essere organizzato secondo questo schema:

IL CONCETTO DEL PROGETTO DI RICERCA

I leader del settore e i responsabili politici stanno discutendo le conseguenze di Industria 4.0 e delle tecnologie radicalmente innovative; un impegno simile è ancora carente nel mondo del lavoro organizzato. Questa ricerca si propone di capire come questi temi sono percepiti in diversi contesti nazionali, a partire dalle organizzazioni dei lavoratori e dalle istituzioni, per verificare ciò che si sta realizzando.

Obiettivi

Gli obiettivi principali sono quindi:

1. Valutare il livello di consapevolezza di ciò che sta accadendo tra i diversi attori, non solo all'interno del mondo del lavoro organizzato. Una domanda a cui rispondere è, quindi, se gli obiettivi generali di questi progetti sono in linea con la struttura diseguale dell'industria europea, se questo è un obiettivo generale che può essere perseguito a livello europeo o se si tratta soltanto di una ulteriore escalation verso un ruolo egemone dell'industria tedesca. Raccoglieremo idee e proposte per soluzioni alternative.
2. Contribuire a migliorare la consapevolezza degli attori più rilevanti alla dimensione sociale del problema. La nostra ricerca deve quindi analizzare le conseguenze sull'organizzazione del lavoro, sulla struttura di potere, sulla riorganizzazione delle filiere, dal punto di vista della regolazione sociale del lavoro, delle condizioni e dell'ambiente di lavoro
3. Dedicare particolare attenzione alle conseguenze in termini di occupazione.
4. Raccolta e sistematizzazione, anche attraverso una rassegna della letteratura, di proposte di possibili linee di azione in termini di politiche economiche e industriali, nonché di strategie sindacali.

Metodi

La ricerca sarà effettuata sia attraverso un esame approfondito dei materiali esistenti (letteratura,

articoli, saggi, relazioni, conferenze, dati disponibili), sia attraverso un lavoro sul campo che coinvolge i principali attori per raccogliere spunti su questi argomenti.

Utilizzeremo interviste semi-strutturate e approfondite con "testimoni" delle realtà economiche e delle aree geografiche che saranno interessate da Industria 4.0, nonché forme di discussione collettiva, come i gruppi di discussione.

I settori coinvolti saranno quelli interessati dalle tre "ondate": automotive, logistica, tecnologia medica, ingegneria meccanica ed elettronica, ingegneria degli impianti, sistemi energetici, chimica ed aerospaziale. Identifieremo le regioni in cui queste industrie sono particolarmente concentrate (in Italia, ad esempio: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Campania).

I "testimoni" da intervistare possono essere identificati come segue:

- I membri dei sindacati dei settori interessati e delle regioni coinvolte;
- I membri dei consigli di fabbrica delle aziende leader;
- I rappresentanti istituzionali delle regioni e delle principali città coinvolte;
- I centri di ricerca specializzati ad affrontare le dimensioni sociali della tecnologia.

Un "position paper", che descrive lo scenario complessivo, con il riepilogo delle domande per le interviste e i focus group, sarà elaborato prima di iniziare il lavoro sul campo.

La ricerca deve essere effettuata in diversi paesi europei, quelli potenzialmente interessati da Industria 4.0, al fine di confrontare le diverse situazioni sia da una prospettiva di settore che geografica.

COME AFFRONTARE IL TEMA DI INDUSTRIA 4.0 NELL'AMBITO DELLE TRASFORMAZIONI DELL'IMPRESA INDUSTRIALE

Traccia di Francesco Garibaldi per il seminario del 21 gennaio 2016.

A. Bisogna evitare ogni forma di determinismo tecnologico, si tratta quindi di partire dai problemi del processo di accumulazione e non dalle potenzialità tecnologiche. Le tecnologie vanno qualificate rispetto a questi problemi. Le tecnologie - scelta, modellazione e criteri di utilizzo - sono degli evidenziatori dei rapporti sociali sottostanti: *"La tecnologia svela o scopre il processo storico di produzione, ma non lo fonda né lo determina"* (Il Capitale, 1964:414). Di qui la rilevanza delle forme di organizzazione dell'impresa e del lavoro, e dell'analisi delle trasformazioni della divisione del lavoro. Il ruolo nuovo del capitale finanziario come un determinante dei processi di "ristrutturazione della classe operaia" (Suzanne de Brunhoff, 1979: 65)

B. La centralità del processo di accumulazione, e del processo di circolazione, e gli ostacoli che deve superare per soddisfare la sua necessità di un'espansione continua. Harvey ne elenca sei. Di queste quelle in gioco nel nostro progetto e nella situazione odierna sono, in ordine di rilevanza:

- 1) La ricerca della domanda effettiva e le crisi di sovrapproduzione (VI), quindi l'adeguatezza o meno dei mezzi di produzione (III).
- 2) L'innovazione continua e il ruolo della tecnologia e delle forme organizzative (IV) e il problema della produttività: da dove proviene?
- 3) La disponibilità di una forza lavoro appropriata (II) e il problema delle resistenze e/o dell'adesione dei lavoratori (V)
- 4) Il processo di finanziarizzazione e il ruolo dello Stato (I)

È in questo contesto che sul tema della secular stagnation va rivisitato il dibattito per distinguere il problema di una possibile disoccupazione tecno-



logica da quelli ipotizzati nella secular stagnation?²

C. Un indicatore riassuntivo delle difficoltà odierne del processo di accumulazione e circolazione: Il processo di commodification. Come affrontarlo?

D. Una nuova fase del capitalismo con l'affievolirsi, quando non la scomparsa di tradizionali barriere:

I. Produzione manifatturiera/servizi, nella linea di pensiero di Marx che il consumo è parte integrante del processo di produzione. Il che è esattamente la situazione dei servizi: "la produzione e il consumo di un servizio non possono essere separate; in molti casi il consumatore è parte attiva del processo di produzione" (Bryson, 2009).

II. Si crea una interdipendenza tra servizi e manifattura quando un servizio non può essere fornito senza il supporto di un prodotto. Si determina così una scala (Barcet, 1987) a cinque livelli che va dal puro prodotto, che non ha bisogno di un servizio incluso nel prodotto (ad esempio il cibo, anche se sempre meno), sino al puro servizio che non ha bisogno di essere incapsulato in un prodotto, come quello di consulenza. Tra questi due estremi si hanno tre livelli di interdipendenza di cui quelli più interessanti per noi sono il terzo e il quarto: complessi di prodotto – servizio come il telefono cellulare e servizi che possono essere utilizzati solo attraverso un prodotto, come tutto il campo dell'info-entertainment.

III. Si determina così un nuovo campo di analisi e di azione: produzione ibrida, con modelli di business ibridi che creano prodotti ibridi. Tra le varie possibilità (Howells, 2000) quella per noi importante è l'incapsulamento del servizio nel prodotto: "Il prodotto manufatto e fornito al consumatore come il veicolo di accesso a dei servizi. In questo caso il prodotto non è il punto finale della transazione, ma solo l'inizio della relazione tra consumatore e produttore" (Bryson, 2009). Il che ha una rilevante conseguenza economica: si può conseguire un profitto in due momenti distinti, quello della vendita del prodotto e quello della vendita dei servizi. Di qui lo spauracchio dei produttori di automobili, il processo che Marchionne chiama "disintermediazione". È pensabile infatti che i due momenti siano in capo a due distinti capitalisti e che la distribuzione del valore tra i due non sia eguale.

IV. Il nuovo processo produttivo non può essere scomposto, se non che a fini analitici, ma è un unico complesso industriale.

V. Il che riguarda anche la realtà delle reti produttive; la dialettica tra dispersione e concentrazione.

VI. Come affrontare quindi il problema della regolazione del lavoro? Il problema delle nested scales e dei conflitti giurisdizionali.

E. Un'esigenza di ripensamento degli strumenti analitici operativi: le scale di riferimento: sistemi nazionali; governo e governance; unità di analisi macroeconomica.

F. Il ruolo dell'Ict: il nuovo automa autocrate: tecnologia orizzontale, oltre che settore di produzione. La specificità: coordinamento e quindi la possibilità di cicli integrati dispersi sia territorialmente che socialmente frammentati. Non è affatto in sé democratica e antigerarchica, anzi permette una nuova forma di comando. Abbassamento costante dei costi di trattamento informatico si quantità crescenti di dati. Crowdfunding e sharing economy legate al mobile computing.

G. Il ruolo dell'innovazione e il problema dell'occupazione. Il dibattito odierno e la produttività. Il concetto di "disruptive" (Clayton, Christensen, 1995) e l'analisi delle diverse tecnologie: *comunque, così facendo, le imprese aprono le porte, in modo ben poco saggio, alle tecnologie di innovazione radicale (disruptive technologies) proprio in riferimento alle parti meno ricche del mercato. Una innovazione radi-*

cale consente a un nuovo insieme di consumatori, che erano al livello più basso del mercato, di accedere a prodotti o servizi che storicamente erano accessibili solo ai consumatori o molto ricchi o molto competenti.

H. e quello di creazione distruttrice.

Distruzione creatrice vs. creazione distruttrice

L'innovazione non è un valore in sé; essa deve essere qualificata in ragione delle sue conseguenze sociali di lungo termine e i precedenti paragrafi sui prodotti con l'aggiunta di servizi hanno bene messo in evidenza l'importanza di ciò. Come sottolinea Soete³:

"l'innovazione non sempre rappresenta un processo Schumpeteriano di 'distruzione creativa' [...], ogni tanto rappresenta piuttosto esattamente l'opposto: un processo che chiamerò qui 'creazione distruttiva'. L'innovazione che fornisce benefici a pochi, danneggiando molti, ha come risultato una riduzione a lungo termine del benessere generale o della crescita della produttività. [...] in molti settori, e in particolare nei servizi a rete, l'emergere di una tale differenziazione del servizio ha portato anche alla possibilità di scelte selettive: prendendosi i segmenti più redditizi della domanda, segmenti che erano d'altra parte indispensabili anche per una 'piena' fornitura del servizio. Come risultato, molte caratteristiche della fornitura del 'servizio universale', associate alla precedente rete di servizio di fornitura, sono ora sotto pressione. La loro qualità di fornitura è diventata di qualità inferiore o nel peggiore dei casi la fornitura è stata addirittura interrotta. Nel settore dei servizi a rete è diventato sempre più costoso essere povero" (pp. 7-8).

I. Il modificarsi delle relazioni tra incumbent e nuovi entranti e del rapporto tra fornitori specializzati e Oem in vari settori, a causa di D, F e G.

J. L'ulteriore possibilità di riorganizzazione di processi produttivi a rete e dispersi, ma "centralizzati" e l'emergere di economie di rete, invece che di scala⁴ per effetto di D, F e G.

K. Industria 4.0 e la scelta dell'integrazione via internet; i diversi settori B to C e B to B, l'industria e gli esempi della General Electric (vedi Italia, Avio, la stampa a 3D a Cameri) e dell'Auto. Le conseguenze in termini di prodotti e processi. Spiegare i due casi.

L. Le tecnologie sottostanti e le scale temporali (vedi progetto Industry 4.0)

M. La robotizzazione e la scala di "automatibilità" delle attività vs. professioni.⁵

N. Quali rischi sociali impliciti nei nuovi modelli di business e di organizzazione?

O. Il corso a Stanford sull'Industrialist Dilemma e l'emergere della digital company.



Bibliografia:

- Abrahamsson, B. (1980). Sweden: industrial democracy in the 1970s. Stockholm: Arbetslivscentrum, Report to the Commission of the European Communities.
- C., Antonelli – The economic theory of information networks – in C., Antonelli (ed.)- The economics of information networks – North-Holland, (1992), pp. 5-27,
- AUTOR, 2015 E LA “LUMP OF LABOUR FALLACY”
- Bellofiore, R., Garibaldo, F. and Mortagua, M. (2015) – versione integrale, https://www.researchgate.net/publication/265496392_A_credit-money_and_structural_perspective_on_the_European_crisis_why_exiting_the_euro_is_the_answer_to_the_wrong_question_by_Bellofiore_Garibaldo_Mortagua
- Roland Berger (2015). The Digital Transformation of Industry. How Important Is It? Who Are The Winners? What Must Be Done Now?
- Brödner P., Latniak E. (2002). Source of Innovation and Competitiveness: National Programmes Supporting the Development of Work Organisation, IAT, Gelsenkirchen.
- Buxmann, P., T. Hess and R. Ruggaber (2009). Internet of services. Business & Information Systems Engineering, 5, 341–342.
- Dankbaar B., Ditter L., Hertog F. (1997). From complex organisations with simple jobs to simple organisations with complex jobs, in “Human Relations”, vol. 50, no. 5.
- J., Dedrick; K., L., Kraemer and G., Linden – Who profits from innovation in Global value chains. A study of the iPod and notebook PCs – Alfred P. Sloan Foundation -Industry Studies - 2008
- Ennals R. (2002). The existing Policy Framework to Promote Modernisation of Work: its Weaknesses, Kingston, Centre for Working Life Research.
- European Commission (2002). Employment and Social Affairs, Unit D3, New Forms of Work Organisation: The Obstacles to Wider Diffusion. Final Report and Annex (Case Studies), Business Decisions Limited. European Commission, Employment and Social Affairs, Unit D3.
- FREY E OSBORNE, 2013
- Garibaldo, F. (2011). A Human-Centered Design for Work Places: Opportunity and Constraints. In Jeschke, S.; Isenhardt, I.; Hees, F; Trantow, S. (eds.), Enabling Innovation-Innovative Capability – German and International Views. Springer, pp. 183 – 195
- Garibaldo, F (2014), Industrial restructuring in Europe and the euro crisis, paper disponibile a https://www.researchgate.net/profile/Francesco_Garibaldo/contributions, visitato il 2 aprile 2016
- Günther, H., Greve, R.M. & Laan, H. van der (1977). Bibliography on major aspects of the humanisation of work and the quality of working life. Geneva: International Labour Office.
- Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2015). Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. Working Paper No. 01/2015 (Technische Universität Dortmund Fakultät Maschinenbau, Audi Stiftungslehrstuhl Supply Net Order Management)
- Hertog, J.F. (1992). Options for anthropocentric R&D - A joint link between FAST and MODEM on the anthropocentric technologies: design, development and diffusion. Maastricht: MERIT, FAST APS research paper series of the European Commission.
- Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A., & Wahlster, W. (2013). Recommendations for Implementing the Strategic Initiative INDUSTRIE 4.0: Securing the Future of German Manufacturing Industry; Final Report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion.
- KNEES, ROSENBLAT, BOYD, 2014
- Lehner, F. (1991). Anthropocentric production systems: the European response to advanced manufacturing and globalization. Synthesis Report. Gelsenkirchen: IAT, IAT-FAST-APS Study, Report No. 1.
- Manyika, J., Chui, M., Bughin, J., Dobbs, R., Bisson, P., & Marrs, A. (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy (Vol. 180). San Francisco, CA, USA: McKinsey Global Institute.
- MCAFEE, THE SECOND MASCHINE AGE, 2014
- MCKINSEY QUARTERLY, NOVEMBRE 2015 FOUR FUNDAMENTALS OF WORKPLACE AUTOMATION, 2015
- Salento, A. – Note sui problemi di ricerca su Industria 4.0 e su conseguenze per i lavoratori e le lavoratrici. Inchiesta, XXXVI, n. 191, gennaio-marzo 2016, pp. 44-49
- Soete, L. - Maastricht reflections on innovation- Tans lecture 2011
- Spitzley, A., Rogowsky, T., & Garibaldo, F. (Eds.). (2007). Open innovation for small and medium sized enterprises: ways to develop excellence. Fraunhofer-Institute for Industrial Engineering.
- Totterdill P. (2002). Developing new forms of work organisation: the role of the main actors, Nottingham, The Work Institute.
- LARRY SUMMERS SU ROBOTS AND SKILLS, 2015.
- Teece, D., J., – Reflections on profiting from innovation- Research Policy 35 (2006) pp. 1131 – 1146,
- Totterdill P., Developing new forms of work organisation: the role of the main actors, Nottingham, The Work Institute, 2002
- THE HAMILTON PROJECT, 2015
- VOX, CEPR’s Policy Portal e Secular stagnation: The history of a heretical economic idea by Roger Backhouse, Mauro Boianovsky 19 May 2015.

1) Günther, H., Greve, R.M. & Laan, H. van der (1977). Bibliography on major aspects of the humanisation of work and the quality of working life. Geneva: International Labour Office.

Abrahamsson, B. (1980). Sweden: industrial democracy in the 1970s. Stockholm: Arbetslivscentrum, Report to the Commission of the European Communities.

Lehner, F. (1991). Anthropocentric production systems: the European response to advanced manufacturing and globalization. Synthesis Report. Gelsenkirchen: IAT, IAT-FAST-APS Study, Report No. 1.

Hertog, J.F. den (1992). Options for anthropocentric R&D - A joint link between FAST and MODEM on the anthropocentric technologies: design, development and diffusion. Maastricht: MERIT, FAST APS research paper series of the European Commission.

Dankbaar B., Ditter L., Hertog F., From complex organisations with simple jobs to simple organisations with complex jobs, in “Human Relations”, vol. 50, no. 5, 1997

European Commission, Employment and Social Affairs, Unit D3, New Forms of Work Organisation: The Obstacles to Wider Diffusion. Final Report and Annex (Case Studies), Business Decisions Limited, 2002

Ennals R., The existing Policy Framework to Promote Modernisation of Work: its Weaknesses, Kingston, Centre for Working Life Research, 2002

Totterdill P., Developing new forms of work organisation: the role of the main actors, Nottingham, The Work Institute, 2002

Brödner P., Latniak E., Source of Innovation and Competitiveness: National Programmes Supporting the Development of Work Organisation, IAT, Gelsenkirchen, 2002.

2) Larry Summers on Secular Stagnation I VOX, CEPR’s Policy Portal e Secular stagnation: The history of a heretical economic idea by Roger Backhouse, Mauro Boianovsky 19 May 2015

3) Soete, L. - Maastricht reflections on innovation- Tans lecture 2011, vedi anche Garibaldo, F (2014), Industrial restructuring in Europe and the euro crisis, paper disponibile a https://www.researchgate.net/profile/Francesco_Garibaldo/contributions, visitato il 2 aprile 2016 e Riccardo Bellofiore, Francesco Garibaldo and Mariana Mortagua – versione integrale, https://www.researchgate.net/publication/265496392_A_credit-money_and_structural_perspective_on_the_European_crisis_why_exiting_the_euro_is_the_answer_to_the_wrong_question_by_Bellofiore_Garibaldo_Mortagua, versione ridotta REVIEW OF KEYNESIAN ECONOMICS Volume 3, number 3

4) C., Antonelli – The economic theory of information networks – in C., Antonelli (ed.)- The economics of information networks – North-Holland, (1992), pp. 5-27, D., J., Teece – Reflections on profiting from innovation- Research Policy 35 (2006) pp. 1131 – 1146, J., Dedrick; K., L., Kraemer and G., Linden – Who profits from innovation in Global value chains. A study of the iPod and notebook PCs – Alfred P. Sloan Foundation -Industry Studies - 2008

5) (MCKINSEY QUARTERLY, NOVEMBRE 2015 FOUR FUNDAMENTALS OF WORKPLACE AUTOMATION, 2015). IL DIBATTITO: MCAFEE, THE SECOND MASCHINE AGE, 2014; FREY E OSBORNE, 2013; MCKINSEY SULL’AUTOMAZIONE, 2014, 2015, E IN ARRIVO 2016; AUTOR, 2015 E LA “LUMP OF LABOUR FALLACY”; KNEES, ROSENBLAT, BOYD, 2014; THE HAMILTON PROJECT, 2015; THE WASHINGTON CENTERE FOR EQUITABLE GROWTH; LARRY SUMMERS SU ROBOTS AND SKILLS, 2015.



L'ipotesi Industria 4.0 e le sue implicazioni per il lavoro e i lavoratori. Note preliminari per un programma di ricerca

di Angelo Salento*

Industria 4.0 è un costrutto fortemente evocativo, che aspira a diventare un termine di riferimento per una discorsività di stampo tecnocratico, fondata sull'assioma che le trasformazioni della tecnologia siano non soltanto la dotazione strumentale, ma il principio stesso del mutamento della regolazione economica e sociale. I riferimenti empirici di questa parola-chiave sono poco chiari, e non è scontato che nel corso del tempo si vengano precisando.

Provvisoriamente, è possibile porre alcuni elementi di riferimento che sembrano ricorrere nella pubblicistica, con riferimento ad aspetti diversi del fenomeno cui il termine allude.

- L'assunto di fondo è l'ipotesi – che in chiave deterministica viene proposta, allo stesso tempo, come una certezza e come una necessità – che un fenomeno di profonda ed estesa digitalizzazione sia in atto in ambiti sempre più numerosi della vita economica, sia nella sfera della produzione che in quella della distribuzione e del consumo, attraverso lo sviluppo di un'illimitata possibilità di controllare e governare gli artefatti fisici attraverso dispositivi digitali in essi incorporati.

- Rispetto a precedenti cicli di automazione e digitalizzazione, il nuovo corso dell'innovazione tecnologica garantirebbe non soltanto una connessione su segmenti critici dei cicli di produzione e consumo, ma un'integrazione tendenzialmente organica, senza soluzioni di continuità: un kanban pervasivo che dà corpo a flussi di informazione e comunicazione attraverso ogni fase dei processi di valorizzazione, dalla "produzione di desiderio", ai comportamenti di consumo, ai processi di ideazione a quelli di sviluppo, produzione e commercializzazione di beni e servizi, permettendo un controllo e un coordinamento permanente delle coerenze fra domanda di merci, produzione (nei suoi diversi segmenti e fasi), distribuzione e fruizione/consumo.

- Su queste basi sarebbe già in atto una profonda ristrutturazione dei processi di produzione anche nei settori manifatturieri, attraversati, in ipotesi, da un sistema cyber-fisico pervasivo. Esso permetterebbe alla "smart factory" di ottenere elevati livelli di efficienza nell'utilizzo di impianti flessibili e multifunzionali, di raggiungere inediti livelli di integrazione delle catene del valore, di monitorare i mercati e "dialogare" con i clienti a costi limitati. Una peculiare attenzione all'impatto della digitalizzazione sulla struttura della produzione manifatturiera distingue tendenzialmente un approccio renano alla questione, rispetto a quello anglosassone, tendenzialmente più focalizzato sulla sfera della distribuzione e della fruizione dei beni e dei servizi.

- L'incorporazione di dispositivi telematici negli artefatti – cosiddetta Internet of Things – avrebbe un ruolo decisivo per il coordinamento dei processi: gli strumenti di produzione e gli oggetti di consumo sarebbero in questo modo "innervati" da servizi gestiti remotamente, e tendenzialmente utilizzabili soltanto in uno con la

fruizione dei servizi stessi, rendendo la distinzione fra oggetto e servizio possibile soltanto sul piano analitico, ma impossibile sul piano empirico.

- La capacità di raccogliere, conservare, elaborare e mettere a valore big data sarebbe un elemento indispensabile per gli attori economici che intendono porsi in posizione di coordinamento e controllo dei processi.

- Secondo uno schema di argomentazione tecnocratico, la pubblicistica dominante assume questa ipotetica trasformazione (ricostruita generalizzando alcune esperienze sostanzialmente molecolari) come l'orizzonte inevitabile – e comunque per definizione prospero – verso il quale le istituzioni comunitarie e nazionali devono orientare la regolazione dell'economia, predisponendo un quadro di coerenze per agevolare la transizione. In questa prospettiva, il concetto di innovazione viene fatto sostanzialmente coincidere con l'idea dello sviluppo delle tecnologie digitali e dell'advanced manufacturing.

Le prenozioni correnti nell'ambito della vulgata determinista su questo tema non dovrebbero essere assunte come presupposti, né come strumenti per la comprensione delle trasformazioni in corso. In ogni caso, l'ipotesi dell'Industria 4.0 dovrebbe essere valutata empiricamente, prima ancora di prospettare le sue implicazioni sul piano della regolazione del lavoro e del mercato del lavoro. Un programma di ricerca su un fenomeno che si pretende ampiamente inedito non può attendere soltanto ai quesiti-cardine che riguardano l'analisi del lavoro, ma dovrebbe porre innanzitutto alcuni interrogativi preliminari, indispensabili per una prima valutazione della macroipotesi. L'inventario di domande di ricerca che proporrò non è certamente esaustivo, ma si articola su differenti piani d'analisi. Naturalmente, vale l'avvertenza che l'ordinamento delle varie questioni è soltanto una partizione analitica.

a) Sulla costruzione della discorsività determinista
Un'analisi empiricamente fondata del mutamento deve innanzitutto evitare di utilizzare asseriti deterministici come propri strumenti analitici o risorse argomentative. Parallelamente, dovrebbe produrre un'analisi dei processi di costruzione della discorsività determinista, sul presupposto che essi costituiscono parte integrante del fenomeno e attengono pienamente al cultural circuit of capital (Thrift 2005). Un'analisi a campione (eventualmente a scelta ragionata) su materiali come quotidiani o periodici più o meno specializzati può essere condotta in tempi anche brevi e con risultati interessanti.

Una sezione dell'indagine può essere dedicata a un'analisi visuale, volta a comprendere la trasformazione dell'aspetto e della rappresentazione della fabbrica, in quanto forme specifiche della legittimazione e della celebrazione contemporanea del potere economico.

b) Sulla concezione dell'impresa e sulle modalità di accumulazione

Le scelte tecniche e tecnologiche costituiscono

non il fine né la struttura dell'azione organizzata, ma l'elemento strumentale dell'azione. Comprendere la tecnologia implica perciò la necessità di comprendere le scelte di campo rispetto alle quali è chiamata a operare. In particolare, occorre chiarire quali siano le aspettative degli attori economici in ordine al contributo della digitalizzazione a processi di accumulazione fondati su una logica di point-value (Bowman et al. 2012), nella quale l'obiettivo di massimizzazione del rendimento del capitale ha un ruolo predominante e solitamente viene valutato nel breve periodo.

In questa prospettiva, si può porre – sullo sfondo della ricerca sulle implicazioni lavoristiche della digitalizzazione – l'ipotesi che fra i moventi di questo processo rientrino obiettivi di riduzione dei costi fissi (e dei costi del lavoro in particolare), di incremento e affinamento del controllo e del coordinamento sulla catena del valore, di immediata controllabilità delle variabili economiche in ottica di massimizzazione del valore per gli azionisti (accumulazione finanziaria), di targetizzazione/gerarchizzazione dell'offerta in funzione delle capacità di spesa dei consumatori, di controllo e coercizione indiretta sui comportamenti di consumo. Bisogna ipotizzare che un impatto positivo sulla produttività possa avere un'importanza strategica nell'ottica delle direzioni d'impresa, ma che possa anche essere ritenuto un effetto secondario e non preminente rispetto ad altre finalità.

c) Sul task-environment e i rapporti inter-impresa

Nel corso del Novecento le grandi imprese hanno spesso mantenuto il controllo della produzione degli strumenti di produzione, sviluppando anche rami di business connessi e facendosi "esportatrici" di tecnologie di produzione verso altri settori (si consideri ad es. il caso di Comau nel Gruppo Fiat). Secondo l'ipotesi dell'Industria 4.0, la transizione verso una "nuova fase" di evoluzione tecnologica vedrebbe l'emergere di nuovi attori – talvolta piccole imprese fortemente innovative – in possesso di competenze-chiave e di un know-how specificamente adeguato ad affrontare una transizione tecnologica (ad esempio, capacità di raccolta/conservazione/elaborazione di big data). Rispetto a questi attori economici, in ipotesi, le industrie manifatturiere si trovano in una posizione problematica. Secondo un insegnamento classico della teoria dell'organizzazione, «quando la capacità di supporto è concentrata in uno o più elementi del task environment, le organizzazioni operanti secondo razionalità cercano di reperire potere nei confronti di coloro da cui dipendono» (Thompson 1967 [1990, p. 111]); si deve supporre che esse seguano strategie cooperative secondo le modalità praticabili. È interessante verificare, quindi, non solo se e fino a che punto i fornitori di tecnologia guadagnino una posizione di condizionamento più o meno esplicito, ma anche che tipo di relazioni l'impresa-base costruisce con il/i fornitore/i di tecnologie: relazioni formali-contrattuali di scambio di prestazioni;



oppure atti di cooptazione di tipo più o meno informale (partecipazioni incrociate, interlocking directorates, scambi o innesti unilaterali di figure professionali); o ancora relazioni di coalizione, che tipicamente prendono la forma di joint ventures. Le manovre in difesa dei campi di azione possono comportare anche ridefinizioni radicali. Quando le imprese non riescono a tracciare i loro confini intorno ad attività che, se abbandonate al task environment, diventano contingenze critiche, possono tendere a ricomporre il proprio campo d'azione e il proprio posizionamento competitivo. Anche questa ulteriore tendenza, segnalata dai sostenitori dell'ipotesi Industria 4.0, può costituire oggetto di un'analisi di sfondo.

Oltre ai rapporti fra impresa e fornitori di tecnologia, bisogna comprendere come i nuovi artefatti vengano utilizzati nella gestione dei rapporti con gli altri attori delle catene di fornitura. Che impatto hanno sul coordinamento e il controllo dei processi inter-impresa? C'è un incremento dell'eteronomia dei fornitori?

d) Sulle dinamiche organizzative e il lavoro

Un requisito essenziale di qualsiasi analisi non determinista è la capacità di pensare unitariamente la trasformazione organizzativa e quella tecnologica. Esse sono, per così dire, "una sola storia". L'adozione di un artefatto, in questa prospettiva, può essere osservata come un modo per introdurre regole e vincoli all'azione degli individui e dei collettivi.

Secondo uno schema proposto da Masino e Zamarian (2000), l'analisi può essere condotta su tre insiemi di processi decisionali rilevanti:

a) Decisioni di concezione/progettazione: riguardano gli obiettivi cui l'artefatto dovrebbe rispondere, le specifiche funzioni che svolge, le modalità di interfacciamento con gli operatori. È importante comprendere anche qual è la capacità di controllo dell'impresa che adotta l'artefatto rispetto a queste decisioni: controlla interamente la progettazione? Co-progetta? Non partecipa alla progettazione (se non in fasi di customizzazione)?

b) Decisioni di adozione: in quali fasi e in quali settori di attività l'artefatto sarà utilizzato? In quali processi? Si cambiano i processi oppure si introduce la nuova tecnologia nei/sui processi esistenti? Per quali operazioni? Da parte di quali operatori? Interfacendosi con quali altri artefatti e in che modo? Si tratta di decisioni che solitamente appartengono alla direzione. È importante comprenderle, perché hanno un rilievo notevole rispetto alle condizioni e alle modalità di lavoro.

c) Decisioni di utilizzo: sono quelle che spettano agli operatori. Qui si colloca pertanto uno dei focus principali della ricerca. Quali sono le condizioni d'uso dell'artefatto? Ovvero, qual è il punto di contatto tra strumento e operatore? Quali sono i confini della discrezionalità dell'utilizzatore? I nuovi artefatti incorporano forme di comando e di controllo evolute? Le condizioni d'uso attivate dagli operatori possono anche essere diverse da quelle previste dai progettisti e da quelle richieste dal management. Inoltre, possono cambiare nel corso del tempo e possono generare trasformazioni ricorsive. Ma quanto è ampia questa sfera di "autonomia" dell'operatore? Tende ad ampliarsi o a restringersi? È promossa o è ostacolata dalle scelte di progettazione e di adozione degli artefatti?

Oltre all'analisi sui processi decisionali si devono approfondire anche altre questioni ad esse connesse, relative in particolare a:

1. competenze degli operatori: quali competenze sono richieste, e come si modificano? Occorre verificare in particolare quale consistenza reale abbia la figura, ricorrente nelle apologie dell'Industria 4.0, dei cosiddetti augmented blue collars, con l'avvertenza che, almeno dalla fine degli anni

Settanta del secolo scorso, il tema dell'empowerment è sempre stato parte integrante della retorica manageriale a proposito dei processi di automazione. L'idea che l'operatore debba essere più consapevole rispetto alle tecnologie che usa è comune nel filone determinista. Si tratta però di un assunto da valutare empiricamente, poiché è probabile il caso che le interazioni operatore/macchina siano banalizzate da interfacce e che l'accesso tecnico all'infrastruttura sia interdetto agli utilizzatori e riservato a personale tecnico diverso;

2. ricomposizione di mansioni/funzioni/ruoli, nuove segmentazioni dei processi;

3. formazione degli operatori. È un aspetto strettamente connesso alla natura delle competenze mobilitate: benché secondo la retorica gestionale la formazione all'uso delle tecnologie sia sempre orientata all'arricchimento delle mansioni e della professionalità, i processi di formazione sono molto spesso orientati ad agevolare il mero adattamento degli esecutori e delle loro prassi.

4. ristrutturazione della forza lavoro (sia in termini di professionalità che di livelli occupazionali): si assiste a una sostituzione di professionalità o una complessiva ridefinizione delle professionalità? Ci sono implicazioni sul lavoro di ideazione, oltre che su quello esecutivo?

5. mutamenti eventuali nei processi di manutenzione e di intervento degli operatori sugli artefatti;

6. regolazione dei flussi di lavoro e relative negoziazioni;

7. inquadramento, retribuzione, trattamento normativo;

8. questioni di sicurezza del lavoro e di benessere al lavoro.

e) Sull'azione sindacale

Le questioni che si aprono sul piano dell'azione sindacale sono moltissime. Naturalmente, esse possono essere poste compiutamente soltanto all'esito di un'analisi sulle dimensioni e i connotati reali dei fenomeni.

In astratto, si può assumere che alcune questioni riguardino una dimensione analitica, e quindi vadano poste come vere e proprie domande di ricerca: quali sono le trasformazioni dello spazio d'azione del sindacato? Quali spazi si aprono (e/o si chiudono) per la negoziazione delle condizioni di lavoro, dell'inquadramento, della retribuzione? Qual è la propensione degli operatori delle "smart factories" all'associazionismo sindacale?

Altre questioni si pongono su un piano "normativo" e "politico", riguardano cioè gli indirizzi da assumere: quale atteggiamento promuovere rispetto alle nuove tendenze ipotizzate? L'enfasi del mainstream appare sintonizzata, ancora una volta, in chiave di Human Relations. Si insiste su parole-chiave consuete: flessibilità, opportunità, passione, immaginazione, partecipazione (in realtà mero coinvolgimento), responsabilità, motivazione, integrazione, teamwork. Una volta compreso il senso complessivo delle trasformazioni in corso, sarà possibile elaborare con cognizione alcune scelte di campo.

f) Sulle implicazioni macroeconomiche e sulle scelte di politica economica

In un programma di ricerca sulle frontiere della digitalizzazione dell'industria, può essere utile porre almeno in via introduttiva alcune questioni di ordine macroeconomico che sono di indubbio interesse per l'azione sindacale:

In Italia esiste un movimento "di sistema" verso la tendenza descritta, oppure si tratta soltanto un quadro di esempi "eccellenti"? Dopo trent'anni di "via bassa" alla competitività, quanta e quale parte del sistema manifatturiero italiano ha una propensione alla ricerca e sviluppo – e un capitale destinabile a questo scopo – tale da raccogliere le sfide?

Analogamente, i "sacrifici" da lungo tempo imposti alla ricerca di base, in Italia, permettono oggi di pensare che si possa guadagnare e mantenere un livello adeguato di sovranità tecnologica?

Si viene configurando un aggravamento o comunque una trasformazione della dipendenza tecnologica? Dove sono i centri dell'innovazione digitale e di controllo dei big data? Quanto le imprese italiane hanno il controllo delle nuove tecnologie di produzione?

Fra i promotori dell'ipotesi dell'Industria 4.0 è ricorrente l'idea che l'incremento delle tecnologie di produzione induca processi di reshoring di fasi di produzione già delocalizzati in contesti connotati da minori costi di produzione. È un processo realmente osservabile?

Secondo gli apologeti dell'Industria 4.0, i processi di trasformazione dirompente (disruption) e la (presunta) moltiplicazione dei knowledge jobs guideranno una complessiva espansione del lavoro e della prosperità. Gli scettici paventano invece la prospettiva di nuove massicce espulsioni dal mercato del lavoro, nuove sperequazioni e dislocazioni. Il grado di sviluppo tecnologico raggiunto permette effettivamente fortissime riduzioni del lavoro necessario, e non hanno alcuna attendibilità le ipotesi di redistribuzione della ricchezza nel medio-lungo termine (c.d. trickle-down), che sono sempre molto ricorrenti (v. ad es. Moretti 2012, richiamato anche da Berta 2014). Tuttavia le tecnologie, di per sé, non hanno mai creato i mercati e la prosperità. Né di per sé producono disoccupazione e disuguaglianze. Nel quadro del "compromesso fordista", ad esempio, le scelte tecniche delle imprese non sono state certamente più rilevanti di altre scelte di regolazione: politiche salariali, tutela delle condizioni di lavoro, politiche di welfare universalistiche, opposizione di vincoli e limiti all'estrazione di rendita, ancoraggio della moneta. Se si vuole mettere in discussione l'ottimismo determinista tecnocentrico degli apologeti dell'innovazione digitale, occorre probabilmente proporre anche un differente "modello" sociale e istituzionale. Bisogna affermare il presupposto che innovazione non è soltanto l'innovazione tecnologica e l'advanced manufacturing: innovazione è quel che contribuisce alla realizzazione di un'idea di società basata sull'incremento del benessere collettivo. Le tecnologie digitali sono importanti e la sovranità tecnologica è fondamentale per non generare nuovi "circoli viziosi" di dipendenza, ma è decisivo capire qual è la dinamica dell'accumulazione in cui i nuovi strumenti vengono impiegati, ed elaborare programmi di regolazione che incidano sulle modalità di accumulazione: ovvero non tanto sulla redistribuzione della ricchezza, ma sulla distribuzione della ricchezza "alla fonte".

* **Università del Salento**

Riferimenti bibliografici

- Berta, G. (2014), *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino: Einaudi.
- Bowman, A., Erturk, I., Froud, J., Johal, S., Law, J., Leaver, A., Moran, M., Williams, K. (2012), *The Finance and Point-Value Complex*, CRESC working paper n. 118 (<http://www.cresc.ac.uk/medialibrary/workingpapers/wp118.pdf>).
- Masino, G., Zamarian, M. (2000), "La mediazione degli artefatti nella regolazione organizzativa", in B. Maggi (a cura di), *Le sfide organizzative di fine e inizio secolo. Tra post-fordismo e deregolazione*, Torino: Etas, pp. 151-164.
- Moretti, E. (2012), *La nuova geografia del lavoro*, Milano: Mondadori.
- Thompson, J.D. (1967), *L'azione organizzativa*, Torino: I sedi (trad. it. 1988).
- Thrift N. (2005), *Knowing Capitalism*, London: Sage.

