

Il volume è dedicato alla situazione dei lavoratori occupati, disoccupati e sottoccupati che soffrono di un deficit di tutela e di rappresentanza.

L'attenzione è rivolta in primo luogo ai cambiamenti nel mercato del lavoro e delle strutture occupazionali che sono alla base delle questioni oggetto di questo numero. Si prendono poi in considerazione i rapporti tra lavoratori e imprese e in particolare le difficoltà delle tradizionali forme di rappresentanza e l'esigenza di nuove e più adeguate modalità organizzative. Questa tematica, nell'agenda di ricerca ormai da alcuni decenni, ha acquisito rilevanza e, per qualche verso, connotazioni nuove nell'attuale fase di recessione. La crisi ha aggravato la situazione generale del mercato del lavoro e in special modo quella dei soggetti che erano già in maggiori difficoltà.

Il fascicolo analizza sia diverse situazioni di deficit di rappresentanza individuando le aree occupazionali e sociali più colpite, sia nuove forme aggregative ed esperienze di autorganizzazione, sia infine le iniziative dei sindacati nell'ambito di politiche di *organizing* e di altre forme di rivitalizzazione. I campi di studio principali e le tematiche affrontate negli articoli sono diversi e vanno dall'indebolimento del lavoro operaio, all'analisi della condizione dei lavoratori immigrati, all'emergere di nuove forme di precarietà che riguardano i più giovani e i nuovi lavoratori autonomi nonché la loro collocazione in nuove e tradizionali modalità di organizzazione e di rappresentanza.

**Bianca Beccalli** è professore di Sociologia del lavoro e delle pari opportunità presso il Dipartimento di Studi del Lavoro e del Welfare, Università degli Studi di Milano.

**Enzo Mingione** è professore di Sociologia presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Milano-Bicocca.

**Enrico Pugliese** è professore di Sociologia del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Sapienza Università di Roma e associato all'Irpps-Cnr.



€ 25,00 (U)  
ISSN 0392-5048  
R32.2015.140

FrancoAngeli srl. V.le Monza 106 - 20127 Milano  
Poste Italiane Spa - Sped. in Abb. Post - D.L. 353/2003  
(conv. in L. 27/02/04 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano  
IV trimestre 2015



SOCIOLOGIA DEL LAVORO N. 140 - 2015

SEL  
LAVORO  
SOCIOL  
S

n. 140

## Rappresentare i "perdenti della crisi"

Condizioni e strategie di rappresentanza dei lavoratori vulnerabili

a cura di  
Bianca Beccalli, Enzo Mingione,  
Enrico Pugliese

*scritti di:*

Bianca Beccalli, Paolo Borghi,  
Francesco Saverio Caruso, Guido Cavalca,  
Andrea Ciarini, Antonio Ciniero, Francesca Colella,  
Lisa Dorigatti, Alfredo Ferrara, Enzo Mingione,  
Giustina Orientale Caputo, Marcello Pedaci,  
Francesco Pirone, Enrico Pugliese, Devi Sacchetto,  
Tania Toffanin, Francesca Alice Vianello,  
Mattia Vitiello

FRANCOANGELI

# Indice

<b>Introduzione</b> , di <i>Bianca Beccalli, Enzo Mingione, Enrico Pugliese</i>	pag. 7
<b>Difendere il “core”? I sindacati di fronte alla segmentazione del mercato del lavoro</b> , di <i>Lisa Dorigatti</i>	» 19
<b>Operai cassintegrati e rappresentanza sindacale: il caso di una grande impresa metalmeccanica meridionale</b> , di <i>Francesco Pirone</i>	» 33
<b>Dal sindacato tradizionale al sindacato «atipico»? Strategie per la rappresentanza dei “nuovi” attori nel mercato del lavoro italiano. Il caso di NidiL-CGIL</b> , di <i>Francesca Colella</i>	» 49
<b>Giovani altamente qualificati in tempo di crisi: precarietà, percorsi e identità dei lavoratori atipici della pubblica amministrazione a Napoli</b> , di <i>Giustina Orientale Caputo</i>	» 65
<b>Traiettorie e criticità della presenza delle lavoratrici anziane con bassa scolarità nel sistema occupazionale italiano</b> , di <i>Tania Toffanin</i>	» 81
<b>Strategie sindacali per i lavoratori “atipici” nel settore degli ospedali pubblici e privati</b> , di <i>Marcello Pedaci</i>	» 99
<b>Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell’offerta rivolta ai professionisti indipendenti</b> , di <i>Paolo Borghi, Guido Cavalca</i>	» 115

<b>Nuovi outsider e forme di rappresentanza del lavoro para-subordinato e professionale in Italia</b> , di <i>Andrea Ciarini</i>	pag.	131
<b>Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»</b> , di <i>Alfredo Ferrara</i>	»	145
<b>Donne migranti e organizzazioni sindacali nella crisi</b> , di <i>Devi Sacchetto, Francesca Alice Vianello</i>	»	159
<b>Organizzare gli invisibili delle campagne: percorsi di sindacalizzazione del bracciantato migrante in Andalusia</b> , di <i>Francesco Saverio Caruso</i>	»	173
<b>Crisi economica e lotte autorganizzate. Lavoro, sciopero ed esclusione dei braccianti a Nardò (2011-2015)</b> , di <i>Antonio Ciniero</i>	»	189
<b>L'importanza di essere riconosciuti lavoratori. Gli immigrati irregolari e l'accesso ai diritti di cittadinanza</b> , di <i>Mattia Vitiello</i>	»	205
<b>Abstracts</b>	»	221

# Introduzione

*Bianca Beccalli\**, *Enzo Mingione\*\**, *Enrico Pugliese\*\*\**

## 1. Premessa

L'obiettivo di questo numero è l'analisi della situazione dei lavoratori occupati, disoccupati e sottoccupati che soffrono di un deficit di tutela e di rappresentanza. L'attenzione è rivolta in primo luogo ai cambiamenti nel mercato del lavoro e nelle strutture occupazionali che sono alla base delle questioni oggetto di questo numero. Si prendono poi in considerazione i rapporti tra lavoratori e imprese, in particolare le difficoltà delle tradizionali forme di rappresentanza e l'esigenza di nuove e più adeguate modalità organizzative. Questo tema, nell'agenda di ricerca già ormai da alcuni decenni, ha acquisito una rilevanza e, per qualche verso, connotazioni nuove in seguito alla grande crisi di questo inizio secolo. La crisi e la recessione che ne è seguita hanno aggravato la situazione generale del mercato del lavoro e, soprattutto, quella dei soggetti che erano già in maggiori difficoltà.

Il quadro di sfondo è rappresentato da un mercato del lavoro progressivamente destrutturato nel quale anche le tradizionali dicotomie, come quella tra *insiders* e *outsiders* e tra lavoro dipendente e autonomo appaiono più sfocate. Il processo di precarizzazione della forza lavoro diventa sempre più generale secondo un *trend* inarrestabile nel settore privato dell'economia, ma che tende a coinvolgere, in vari modi, anche il settore pubblico. Infatti un riflesso significativo si registra nell'area grigia di lavoratori indirettamente pagati e dipendenti dal settore pubblico particolarmente nell'area dell'assistenza e delle politiche sociali. Le difficoltà riguardano anche

\* Università degli Studi di Milano.

\*\* Università di Milano-Bicocca.

\*\*\* Sapienza Università di Roma e Irpps-Cnr.

quei lavoratori che erano definiti *insiders*, occupati in aziende di più grandi dimensioni e tradizionalmente protetti da una forte tutela sindacale.

Tanto le forme di regolazione statale, quanto la capacità organizzativa e di rappresentanza dei sindacati, si trovano in difficoltà crescenti. Già prima della crisi il mutamento della struttura produttiva nel quadro della globalizzazione e la continua riduzione del numero e della capacità occupazionale delle imprese più grandi e sindacalizzate avevano indebolito i lavoratori del settore centrale dell'economia e fatto registrare un aumento dei lavoratori precari alla periferia delle imprese più grandi. Nel contempo l'occupazione andava concentrandosi nelle piccole imprese, caratterizzate da un livello di sindacalizzazione relativamente basso e poco efficace. Gli effetti della crisi si vedono nel contesto generale del mercato con l'allargamento della platea dei disoccupati, l'allungamento dei tempi di ricerca del lavoro nonché condizioni di lavoro sempre più precarie e instabili, soprattutto dei soggetti che erano già precedentemente in difficoltà.

Il processo di de-standardizzazione delle carriere lavorative ha un impatto particolarmente problematico sui giovani che entrano nel mercato del lavoro. La lunga crisi economica ha accentuato ulteriormente le difficoltà all'ingresso. La grande maggioranza dei nuovi lavoratori, dipendenti o autonomi o parasubordinati, è esposta a lunghi periodi di attesa e incertezza con conseguenze negative sui progetti di vita. I giovani soprattutto quelli a bassa esperienza e qualificazione professionale, sono esposti ai circuiti viziosi della instabilità lavorativa e del deficit di rappresentanza e tutela.

## **2. Cambiamenti strutturali nell'economia e nel lavoro**

Contrariamente alle aspettative di alcuni studiosi della transizione post-industriale – Jeremy Rifkin (1995) per citarne uno – che hanno messo l'accento sulle potenzialità di risparmio di lavoro attivato dai cambiamenti tecnologici e parlato di “fine del lavoro”, il numero dei lavoratori nelle società industrializzate negli ultimi decenni non solo non è diminuito, ma è fortemente aumentato. La terziarizzazione, i servizi alle imprese e alle famiglie e l'espansione dell'economia della conoscenza e dell'informazione hanno largamente compensato la decrescita degli occupati nelle grandi imprese manifatturiere, negli apparati burocratici centralizzati, pubblici e privati, e l'impatto negativo dei processi di decentramento e ristrutturazione industriale. Il lavoro non sta scomparendo, ma sta diventando un'esperienza molto più eterogenea e instabile rispetto alle forme occupazionali dominanti, anche se mai maggioritarie, nella fase fordista: operai e impiegati occupati con contratti standard a tempo indeterminato nelle fabbriche e nelle grandi burocrazie pubbliche e private dei servizi e

delle amministrazioni. È questa la chiave principale per capire le difficoltà di rappresentanza e di tutela che caratterizzano il mondo del lavoro oggi. La protezione e la tutela dei lavoratori fordisti era costruita attraverso un processo di partecipazione e mobilitazione dei lavoratori che alimentava organizzazioni di rappresentanza, sindacati e associazioni professionali, che, a loro volta, consolidavano le rivendicazioni a favore dello sviluppo delle protezioni, tutele e diritti tipici del *welfare capitalism*. A fronte di una platea di lavoratori più vasta ma molto più eterogenea in termini di interessi e di condizioni di lavoro, sempre meno concentrata in grandi fabbriche e apparati, polarizzata in professionalità elevate e specializzate e in qualificazioni basse e mansioni esecutive, ma tutte genericamente caratterizzate da forme spinte di individualizzazione e frammentazione, la catena della rappresentanza e della protezione risulta in grandi difficoltà in tutti i diversi contesti.

Il deficit di rappresentanza e di tutela coinvolge una vasta gamma di soggetti che va dai giovani lavoratori che entrano nel mercato del lavoro a una larga maggioranza degli immigrati – per i quali precarietà e instabilità del lavoro e dell’occupazione sono spesso una condizione che si protrae a lungo nella vita lavorativa – a lavoratori a tempo determinato e stagionali in occupazioni tradizionali a tutta una serie di figure collocate in occupazioni anche di tipo nuovo nell’area dei servizi alle persone e alle imprese e nell’area della comunicazione. Non è soltanto la debolezza sul mercato del lavoro e la scarsa qualificazione a generare difficoltà di protezione e di tutela, ma contribuiscono anche il profilo individualizzato, l’elevata competizione personale e la forte e persistente incertezza che caratterizzano molte attività lavorative autonome o parasubordinate.

L’Italia entra in questa fase di trasformazione post-fordista in condizioni particolari: un forte dualismo territoriale tra Nord e Sud, che si divarica sempre più anche e soprattutto in termini di occasioni di lavoro e di esperienze professionali; nuove forme di dualismo tra grandi e piccole imprese; un’area relativamente estesa di lavoro informale e nero che è difficile da identificare e da raggiungere; un sistema di welfare persistentemente familistico, dove cioè le famiglie (ma bisognerebbe meglio dire le donne) sono tenute a fornire una quota sempre elevata di protezione e di cura ai propri membri per compensare una crescita relativamente modesta del welfare pubblico e, allo stesso tempo, redditi che crescono troppo poco e, soprattutto, in modalità troppo polarizzate per permettere a una larga fetta della popolazione di acquistare protezione sul mercato privato. È anche su queste condizioni particolari che si innestano le esperienze di deficit di rappresentanza studiate dagli autori pubblicati in questo numero della rivista.

### 3. La questione del dualismo

L'estensione dei rapporti e dei contratti di lavoro non standard, insomma la crescita del precariato in tutti i contesti europei nei quali in passato i rapporti di lavoro – soprattutto nel dopoguerra – più si erano adeguati al modello del rapporto salariale è stata vista da diversi autori secondo un'ottica particolare. L'osservazione della persistenza di un'area, magari assottigliata, di lavoratori che comunque hanno continuato a godere delle prerogative del lavoro standard, in contrasto con una massa crescente di nuovi lavoratori che ne sono esclusi, ha favorito un'interpretazione del cambiamento come estensione e rafforzamento del dualismo nel mercato del lavoro e nella struttura dell'occupazione. Si è parlato perciò di “*dualization*”, concetto che in italiano non può tradursi che in dualizzazione, cioè di formazione, o quanto meno di aumento, del dualismo. Ma una lettura del genere, soprattutto in situazioni quale quella italiana, non sembra capace di riflettere il quadro di nuovi rapporti che è andato determinandosi.

Indubbiamente l'aumento di nuove forme di precariato e la tendenziale stabilizzazione in questa condizione di nuovi lavoratori sono un fatto di rilievo in paesi come la Germania che giustificano per molti versi l'enfasi posta sul dualismo. Ma questo non tiene conto del fatto che esiste in tutti i paesi un contemporaneo processo che riguarda invece i lavoratori dell'area dell'occupazione standard: in primo luogo il loro assottigliamento numerico in secondo luogo le crescenti e ormai strutturali difficoltà che vivono ora i “*core workers*” nel settore privato dell'economia dove più forte era stato in passato il consolidamento della forza sindacale. Da questo punto di vista l'Italia è un caso rappresentativo se si tiene conto delle difficoltà attuali dei lavoratori della grande industria metalmeccanica e manifatturiera in generale. Le vicende del settore metalmeccanico e la situazione di isolamento del sindacato Fiom-Cgil sono un chiaro indicatore di questa situazione.

Il discorso sulla dualizzazione inoltre riporta in auge la tesi della contraddizione tra *insiders* e *outsiders* che – è bene ricordalo – non ha un intento meramente descrittivo delle differenze tra le condizioni dei primi e dei secondi, bensì è volta a sostenere l'esistenza di un contrasto di interessi tra loro: i primi manterrebbero per sé e solo per sé prerogative e vantaggi grazie alla loro forza contrattuale e sindacale. Secondo alcuni – ne parla nel suo articolo Dorigatti a proposito del caso tedesco – lo sviluppo dei “*mini jobs*” e dell'estensione di condizioni di lavoro tipiche del mercato del lavoro secondario sarebbero anche l'effetto di una strategia sindacale volta proprio a limitare la propria area.

Giova ricordare che la tesi “*insider/outsider*” nasce in analisi di tipo economico e che i suoi propugnatori sostengono che il potere salariale e contrattuale degli *insiders* vincola anche le possibilità e l'autonomia degli

imprenditori con effetti sugli investimenti con conseguente riduzione delle prospettive di crescita e occupazione.

Alla base dell'assunto che solo limitando le prerogative dei primi si determinano possibilità di miglioramento delle condizioni dei secondi si giustificano le politiche di restrizione dell'azione sindacale e di riduzione per legge dei diritti storicamente acquisiti dagli insiders. E il *Jobs Act* nostrano – ben diverso dal *Jobs Act* di Obama dal quale prende immeritatamente il nome – fonda su questo assunto tutta la gamma di riduzioni delle protezioni per gli occupati rientranti nell'area del lavoro standard. Eppure non solo si registra una loro riduzione numerica, ma al contempo essi diventano anche sempre più deboli. Siamo certamente lontani da un fenomeno di omogeneizzazione del mercato del lavoro così come previsto da Claus Offe (1985), decenni addietro – all'epoca in cui negli Stati Uniti gli addetti al mercato del lavoro primario subivano significative sconfitte sul piano sindacale – ma di certo il dualismo attuale non vede più alcun rafforzamento e neanche la persistenza di una situazione di forza degli *insiders*, dell'area che una volta nella sociologia del lavoro italiana veniva definita "garantita". Essi vengono ormai sempre più collocati in una posizione particolare alla quale ci si riferisce quando si usa il termine *midsiders*. E anche questo processo porta a riconsiderare l'idea della dualizzazione. C'è uno spostamento in basso delle condizioni dei lavoratori appartenenti a tutte le aree del mercato del lavoro, che forse non le avvicina tra di loro ma di certo non le allontana.

#### **4. Le principali aree dell'occupazione precaria in Italia**

Naturalmente l'attenzione alla dualizzazione non esclude una analisi della composizione dell'area secondaria, ad esempio in Germania quella dei *mini-jobs*, né esclude l'analisi dei processi che hanno portato a questa estensione compreso il ruolo dei sindacati nella vicenda. Per quel che riguarda l'Italia la composizione e i motivi alla base dell'estensione dell'area dei lavoratori non standard rimanda ad alcuni processi fondamentali che spiegano caratteristiche ed evoluzioni delle diverse aree di appartenenza.

Il processo più coerente con una idea di dualizzazione è quello legato al decentramento e alla delocalizzazione produttiva compresa la delocalizzazione *intra-moenia*. Aree occupazionali che potevano restare alle dipendenze dell'impresa per la quale lavorano sono spostate all'esterno – pur restando a volte all'interno degli stabilimenti della casa madre – passando alle dipendenze di altre imprese che applicano rapporti di lavoro sicuramente peggiorativi. Questo processo implica comunque una qualche reazione da parte del sindacato che può opporsi al processo e con maggiore o minore impegno: questione affrontata in questo numero da Dorigatti.

La seconda area del precariato non deriva tanto dai processi di decentramento ma è il prodotto della nascita autonoma di strutture produttive, soprattutto nel terziario, spesso in settori emergenti caratterizzate da una organizzazione del lavoro fondata sulla flessibilità. Essa in parte ha caratteristiche analoghe alla prima soprattutto quando si tratta di aree occupazionali nuove. I dipendenti di queste attività hanno spesso rapporti di lavoro per i quali figurano come lavoratori autonomi. È in questa area che sono massimamente occupati quelli che una volta venivano definiti come “il popolo della partite Iva”. Per loro si pongono problemi relativi alla rappresentanza diversi rispetto a quelli del gruppo precedente soprattutto per la compresenza di lavoratori “autonomi” e lavoratori alle dipendenze sia pure con contratti a termine.

In effetti quest’ultima situazione rimanda a una terza area alla quale si riferiscono diversi saggi compresi in questo numero speciale. È questa l’area che potremmo definire del “precariato alto”. Si tratta di piccole imprese soprattutto nel terziario a carattere cooperativo o di lavoratori autonomi, senza o con pochi dipendenti, anche in campi innovativi dell’economia, attivi nella consulenza informatica, nella pubblicità, nel marketing, nella comunicazione. Si tratta anche di giovani professionisti che non possono essere considerati come parte del precariato così come tradizionalmente inteso ma che non possono neanche considerarsi rappresentati dagli ordini o dalle organizzazioni professionali dei campi nei quali operano. Quest’area, pur essendo ancora numericamente limitata, è quella in più forte crescita in tutti i paesi industrializzati.

Sul versante opposto c’è una quarta area – alla quale sono dedicati diversi saggi in questo numero – che comprende la persistenza di ambiti occupazionali antichi quali l’agricoltura o l’edilizia e nei quali si trovano in misura davvero preponderante soggetti nuovi, in particolare immigrati. Questo rappresenta un caso molto interessante di deficit di rappresentanza in un certo senso storico ma anche un caso di innovazione. L’organizzazione dei lavoratori dipendenti occupati temporaneamente in agricoltura ha rappresentato uno dei grandi campi di intervento e sperimentazione dell’organizzazione sindacale italiana fin dall’inizio del secolo scorso. Si è trattato nel loro caso di una forma di *organizing ante litteram* che ha visto l’impegno organizzativo concentrarsi ed avere come luogo di base non tanto il posto di lavoro quanto il territorio: una scelta necessaria in considerazione della situazione del mercato del lavoro e del processo lavorativo della grande azienda agraria capitalistica che andava affermandosi in quel periodo e che assumeva temporaneamente lavoratori, i quali per forza di cose si trovavano ad avere diverse controparti in momenti diversi dell’anno. L’organizzazione territoriale – che è poi all’origine della Camera del Lavoro – permetteva forme aggregative e una rappresentanza di lavoratori occupati in momenti e situazioni diverse. Naturalmente non tutti i

lavoratori dipendenti dell'agricoltura erano precari ma i braccianti – ora nei documenti sindacali si usa il termine operai agricoli – erano la grande maggioranza. La precarietà occupazionale era la connotazione originale di base di questa importante categoria di lavoratori in Italia. A partire dagli anni del dopoguerra questa categoria andò riducendosi e la componente che restò si trovò per qualche verso indebolita. Caporalato e discriminazioni, mercato delle braccia e altre forme di oppressione e meccanismi di sfruttamento si protrassero nelle aree di maggior debolezza bracciantile, colpendo soprattutto le donne. Questo a un certo punto sembrò venir meno grazie a una maggior forza contrattuale dei lavoratori in questo settore, ma col passar degli anni soprattutto dalle campagne del Mezzogiorno – e negli ultimissimi anni sempre più anche al Nord – la figura del lavoratore agricolo dipendente precario, il nuovo bracciante, si è diffusa in maniera davvero rilevante con un cambiamento di rilievo. In linea di massima parte di essi sono lavoratori immigrati provenienti sia da paesi dell'UE sia da paesi esterni ad essa.

Non è un caso dunque che in un numero di *Sociologia del Lavoro* delicato ai lavoratori non standard e alle problematiche della rappresentanza compaia un così elevato numero di articoli riguardanti proprio i lavoratori agricoli. Essi non sono stati specificamente sollecitati: sono il risultato della reazione al *call for papers*. E questo è anche indicativo della rilevanza della problematica. Gli articoli permettono di offrire un quadro non certo inedito ma sicuramente ben dettagliato e con interessanti spunti teorici di questa nuova componente del mercato del lavoro italiano. Restando in tema di immigrati – per chiudere il discorso su questa quarta area – va sottolineato come al suo interno una rilevante componente sia quella femminile.

Una quinta area della quale non si parla solitamente – e che è difficile definire nuova o tradizionale – è quella del precariato nella pubblica amministrazione o comunque connesso alla pubblica amministrazione. Un articolo su questo tema di particolare rilievo è quello di Giustina Orientale Caputo relativo al caso di Napoli che sottolinea due aspetti del fenomeno. Innanzitutto l'aumentata estensione dell'area di lavoro precario in questo ambito, cioè in attività svolte per conto della pubblica amministrazione e che in larga parte potrebbero essere svolte al suo interno; in secondo luogo una grande differenza con il passato: fino a qualche decennio addietro la collocazione in quest'area rappresentava, per così dire, una fase di passaggio che preludeva a una stabilizzazione dell'occupazione nell'apparato pubblico. Ora invece rappresenta una condizione definitiva. E questa nuova realtà implica anche un dualismo all'interno dei dipendenti della pubblica amministrazione, questione non priva di rilevanti implicazioni sul piano della rappresentanza e del ruolo del sindacato. L'aspetto rilevante messo in luce da questo articolo sono le notevoli implicazioni esistenziali

di questa condizione. La prospettiva del precariato è intesa come definitiva e quindi anche le aspirazioni individuali al miglioramento si riducono.

La condizione di quest'area di lavoratori – composta originariamente da giovani e ora riguardante anche persone più avanti nell'età – getta una luce anche sulle caratteristiche della disoccupazione del Mezzogiorno sia quella di lungo periodo che quella intermittente. Ma all'interno della disoccupazione si evidenzia un nuovo aggregato: quella dei giovani disoccupati con o senza titolo di studio a diverso livello di scolarizzazione (i NEET: acronimo in lingua straniera per indicare persone che non sono a scuola – per averla finita o per esserne stati espulsi – che non hanno lavoro e non sono neanche impegnati in corsi di formazione professionale). Si tratta di un fenomeno che si registra soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno e che – invece di essere analizzato nella sua complessità – viene visto spesso in maniera appiattita con grandi rischi di equivoco. Così vengono messi insieme giovani diplomati e laureati in attiva ricerca di lavoro con i ragazzi vittime della selezione scolastica o troppo poveri per proseguire gli studi.

Nel complesso le cinque aree presentate sopra disegnano un sistema occupazionale molto diversificato. L'eterogeneità della forza lavoro è però tutt'altro che un fatto nuovo: un fatto che va associato al forte ridimensionamento della classe operaia, al declino del sindacato, al superamento del modello fordista e del sistema di welfare ad esso associato e dunque alla distinzione tra *insiders* e *outsiders*. Specie in Italia, si tratta di un fatto antico e, per rendersene conto, basta risalire alle origini del nostro sindacalismo, non basato sulla rappresentanza degli operai dell'industria, ma su quella di una forza lavoro eterogenea, in cui, dalla fine dell'Ottocento, erano parte assai importante i lavoratori agricoli. La classe operaia, in Italia, ha avuto una vita breve rispetto ai paesi di più antica industrializzazione. È dunque interessante, per capire i problemi della rappresentanza del lavoro oggi, fare un confronto con il passato. Come ha più volte scritto Aris Accornero il XIX secolo somiglia di più al XXI che non il XX: occorre guardare indietro per veder meglio avanti, per analizzare l'attuale eterogeneità della forza lavoro, quella descritta in diversi saggi di questo numero.

L'eterogeneità della forza lavoro nel XIX secolo ha dato luogo a forme di rappresentanza orizzontale – le Camere del Lavoro all'inizio del Novecento – che avevano alcune caratteristiche simili a quelle del *Social Unionism*. Ad esse si riferisce la letteratura sul *Revival of Unionism* e sull'*organizing*: basso grado di corporativismo, legame col territorio, obiettivi anche esterni al lavoro (mensa per le famiglie, biblioteche, scuola, ecc.). Alcune di queste caratteristiche ricompaiono in ondate successive anche dopo la seconda guerra mondiale. Già la rifondazione del sindacato ad opera delle forze politiche antifasciste è avvenuta privilegiando le strutture orizzontali (lo stesso Di Vittorio sottolineava lo scarso peso dei sin-

dacati di categoria). Nelle politiche degli anni Cinquanta il “sindacalismo di classe” si è anche fondato sullo spendere il potere dei nuclei forti (nelle grandi fabbriche del Nord) a favore di aree deboli (ad esempio i disoccupati o i minacciati di disoccupazione). Lo stesso “ritorno alla fabbrica” del sindacato negli anni Sessanta, dopo la crisi di rappresentanza degli anni Cinquanta e con l’utilizzo dell’inchiesta operaia per entrare in contatto con i nuovi operai comuni immigrati, aveva certo lo scopo di rianimare la contrattazione aziendale bloccata e ricostruire le strutture di rappresentanza di base, ma ebbe insieme alcune caratteristiche delle campagne di *organizing* negli Stati Uniti di oggi. E il sindacalismo di classe affermatosi tra gli anni Settanta e Ottanta – anzitutto le politiche di egualitarismo salariale – ha beneficiato le parti più deboli della forza lavoro, ad esempio le donne, non perché vi fosse una politica salariale ad esse mirata, ma perché erano collocate nei gradini più bassi della piramide occupazionale e della scala salariale.

Questa carrellata sulla tradizione di rappresentanza in Italia non vuole essere una agiografia del sindacato di classe – che peraltro nei suoi anni gloriosi si è limitato a rappresentare soprattutto i lavori con contratti regolari – ma il riconoscimento di una tradizione importante e che può esercitare anche oggi un’influenza significativa. Di fronte alle sfide della nuova eterogeneità nelle condizioni di vita e di lavoro gli storici e i sociologi sono dunque chiamati in causa per integrare il lavoro che ha prevalso negli ultimi anni di giuristi ed economisti.

## **5. Rappresentanza e rapporto con le organizzazioni sindacali**

Così come evidenziato dalla varietà di situazioni presenti in questo numero e in generale nei lavori scaturiti dal PRIN *Nuovi soggetti del lavoro e forme di rappresentanza* (Pirro, Pugliese, 2015), in Italia si verifica al contempo una difficoltà delle tradizionali organizzazioni sindacali nel rappresentare una parte crescente di lavoratori non standard e una crescita del numero di lavoratori che hanno difficoltà a rapportarsi con il sindacato.

Rispetto al rapporto con le organizzazioni sindacali e alla questione della sindacalizzazione i casi da noi osservati sono molto diversi tra di loro così come sono differenti i processi che hanno portato all’avvicinamento o all’allontanamento dai sindacati. Come abbiamo visto, con riferimento alla situazione italiana si può mettere in luce una tradizione storica che si è espressa nello sforzo di estendere la protezione ai lavoratori precari. L’operazione è stata caratterizzata da parziali successi fino ad alcuni decenni addietro ma sembra ora condannata a una sostanziale impossibilità di proseguire. Si è tentato di generalizzare il più possibile i contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e di estendere i diritti così come

espressi dallo Statuto dei Lavoratori. Ma questa tendenza ormai da decenni si è invertita perché la forza sindacale si è ridotta e la trasformazione strutturale dell'occupazione promuove la crescita di forme lavorative atipiche e molto diverse tra di loro.

Gli articoli contenuti in questo numero trattano diversi processi distinti ma intrecciati riguardanti la dinamica del rapporto tra organizzazioni sindacali e lavoratori non rappresentati o sottorappresentati: in primo luogo i processi e le strategie di avvicinamento e di rappresentanza da parte dei sindacati nei confronti dei lavoratori precari, in secondo luogo le iniziative che prendono questi lavoratori per auto-organizzarsi, soprattutto i lavoratori dipendenti dei settori tradizionali, anche in modo polemico nei confronti del sindacato; in terzo luogo le forme di organizzazione e di rappresentanza per definizione autonoma da parte di settori nuovi dell'occupazione, in particolare lavoratori autonomi associati anche in imprese.

Esempi del primo caso sono riportati nell'articolo di Colella che parte proprio dall'esperienza del Nidil, struttura della Cgil, che trova peraltro riscontro in strutture analoghe all'interno della Cisl e della Uil, che con un livello di successo ancora relativamente modesto cerca di aggregare lavoratori precari, soprattutto ma non necessariamente giovani occupati in varie situazioni lavorative, individuando elementi rivendicativi comuni e fondando su alcuni di essi delle campagne anche con un certo grado di efficacia.

Sull'altro versante, cioè su quello dei lavoratori sotto tutelati e sotto rappresentati, questo numero presenta diversi casi di lavoratori immigrati toccando proprio il punto relativo alla capacità del sindacato italiano di tutela. Da questo punto di vista ci sono significative differenze in base al genere, al ramo produttivo nel quale i lavoratori sono occupati e anche alla collocazione territoriale.

Per quel che riguarda gli immigrati, ma la problematica attiene anche la situazione di lavoratori italiani, il problema da affrontare riguarda la capacità del sindacato di recepire i bisogni le istanze e le aspettative di questi gruppi particolari di lavoratori. Secondo Sacchetto e Vianello alla base del deficit di rappresentanza delle donne immigrate – che hanno un grado di sindacalizzazione più modesto degli immigrati di sesso maschile – c'è sostanzialmente un'incapacità delle organizzazioni sindacali di fornire risposte adeguate alle loro richieste presentate anche esplicitamente. In rapporto a ciò, ma non solo, si verifica la tendenza delle lavoratrici ad affrontare il conflitto in modo individualistico.

Per quel che riguarda i lavoratori immigrati precari impiegati del settore agricolo il quadro si fa al contempo più difficile e più complesso. Le condizioni strutturali e ambientali del lavoro, la sua naturale irregolarità la precarietà di insediamento oltreché lavorativa e in alcuni casi la dispersione territoriale elevata rendono più difficili le condizioni del lavoro

sindacale. Ma a questa debolezza corrisponde – o forse ne è l'effetto – anche un impegno non sufficiente rispetto alla portata del problema. Non a caso – lo mostra l'articolo di Ciniero riferito al caso di Nardò – i lavoratori precari stranieri dell'agricoltura si sono impegnati inizialmente in forme di auto-organizzazione anche se poi si è verificato un positivo incontro con il sindacato che tuttavia ha avuto un esito diverso rispetto a quello voluto. Il caso dell'agricoltura è quello dove le condizioni del precariato si esprimono con maggiore gravità e dove la stessa gestione del mercato del lavoro è completamente fuori dalle regole, con le imprese che praticano il disciplinamento della forza lavoro attraverso il caporalato. Nella stratificazione delle condizioni di lavoro e di accesso ai diritti sul lavoro e ai diritti sociali cittadinanza gli immigrati localizzati in quest'area sono gli ultimi tra gli ultimi. Eppure in Italia come altrove (si veda l'articolo di Caruso) non sono mancate forme di auto-organizzazione secondo moduli nuovi come il *New Social Unionism*. Si tratta di forme certamente embrionali che hanno suscitato interesse e che esprimono le diverse strade che può prendere il processo. Sempre in questo ambito l'articolo di Mattia Vitiello affronta innanzitutto la questione delle condizioni necessarie per accedere ai diritti sociali. L'articolo mostra la rilevanza dell'essere riconosciuti come lavoratori per accedere ai diritti sociali di cittadinanza e alle tutele da cui gli immigrati sono esclusi, specialmente nella prima fase della loro permanenza.

Un'ultima considerazione in questo panorama dei rapporti tra nuovi soggetti del lavoro occupati in situazioni non standard riguarda coloro i quali partendo dalla loro condizione di lavoratori autonomi si sono andati aggregando e organizzando in forme di cooperazione e di rappresentanza autonoma e assolutamente fuori dalle strutture tradizionali di organizzazione sindacale però non infrequentemente in condizione di interlocuzione con esse. Questa condizione di lavoratori autonomi riguarda soggetti con una differente situazione nella scala professionale e anche con una diversa condizione di classe. Possiamo citare in proposito l'articolo di Cavalca e Borghi che riporta i risultati di una ricerca sui giovani professionisti nell'area milanese, ma anche l'articolo di Ciarini su giovani lavoratori a diverso livello di qualificazione e occupati in diverse attività autonome o semiautonome a Roma. Le sigle citate dai giovani professionisti sono diverse a dimostrazione che un movimento in questo senso esiste ma la sua effettiva consistenza è ancora difficile da definire. Soprattutto è difficile comprendere quale sarà l'esito di questi movimenti di organizzazione dei nuovi lavoratori sia che si insista su un'autonomia nella forma di rappresentanza sia che si cerchi un più intenso rapporto di interlocuzione con le organizzazioni sindacali, dalle quali tuttavia la risposta non sembra essere particolarmente attenta e vivace. È proprio su questo tema della interlocuzione tra i tentativi di rappresentanza autonoma e lo sforzo di organizzazione da parte del sindacato si colloca l'articolo di Ferrara.

A conclusione si può dire che le tendenze alla rivitalizzazione della rappresentanza del lavoro in forme nuove e con criteri organizzativi innovativi rimangono nel nostro paese ancora piuttosto arretrata sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni tradizionali della rappresentanza e della tutela. Il sindacato italiano in alcuni casi è riuscito quanto meno a integrare e a portare al suo interno soggetti che rischiavano di restare ai margini: si veda il caso dei lavoratori immigrati che lavoravano nelle fabbriche almeno fino a quando la crisi non ha fatto sentire i suoi effetti. Ma processi di disaffezione nei confronti del sindacato senza evidenti controtendenze si trovano in quei settori che la crisi ha indebolito e dove lavoratori che una volta sarebbero stati considerati *insiders* sono ridotti, come sottolinea Pironi nel suo articolo, alla condizione di *midsiders*.

Il grande dibattito europeo e americano sulla tematica dell'*organizing* ha avuto una eco piuttosto flebile nel nostro paese. Si può dire che i lavori che qui presentiamo confermano questa situazione. Né i tentativi di estensione del reclutamento nell'area sindacale secondo un modello tradizionale di *organizing*, che ha trovato in Inghilterra un maggior favore nel sindacato, né le forme più innovative e inclusive, come quelle del *community organizing* che in America hanno avuto anche qualche successo operativo, trovano in Italia una significativa pratica realizzazione. Eppure, come abbiamo visto, c'è stata in passato una significativa tradizione in questo senso.

## Riferimenti bibliografici

- Milkman R., Ott E., a cura di (2014). *New Labor in New York, Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Offe C. (1985). *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Pirro F., Pugliese E., a cura di (2015). *Rappresentare i non rappresentati*. Roma: Ediesse.
- Rifkin J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. New York: G.P. Putnam's Sons.

# Difendere il “core”? I sindacati di fronte alla segmentazione del mercato del lavoro

Lisa Dorigatti\*

Negli ultimi anni, il tema della segmentazione del mercato del lavoro ha acquisito una nuova rilevanza nel dibattito politico e scientifico. Gran parte della letteratura ha evidenziato come il crescente utilizzo di forme di lavoro non-standard e i processi di riorganizzazione delle strutture produttive (attraverso esternalizzazioni e *outsourcing*) abbiano segmentato i mercati del lavoro delle economie avanzate, producendo un crescente “dualismo” fra un nucleo centrale di lavoratori relativamente sicuri e una sempre più grande periferia di lavoratori precari e vulnerabili (Emmenegger *et al.*, 2012). In questa letteratura, un tema particolarmente dibattuto è stato il ruolo dei sindacati in questi processi. Secondo quella che sta diventando una percezione sempre più condivisa, i sindacati avrebbero contribuito a rafforzare, piuttosto che a limitare, la segmentazione e la crescita delle diseguaglianze (Palier e Thelen, 2010). Focalizzandosi sulla difesa dei propri iscritti, concentrati essenzialmente nell’area più protetta del mercato del lavoro (ossia fra i cosiddetti *insider*, i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, generalmente impiegati nelle grandi imprese manifatturiere e nel settore pubblico), le organizzazioni sindacali avrebbero dato il loro consenso all’introduzione di misure di riduzione dei costi e aumento della flessibilità ai margini, attraverso l’utilizzo di lavoro non-standard e in appalto (Palier e Thelen, 2010; Hassel, 2014).

Chi scrive ritiene che questa lettura sia eccessivamente rigida e che oscuri i casi in cui le organizzazioni sindacali si sono impegnate nella difesa dei cosiddetti *outsider*. A nostro avviso, ciò dipende dal fatto che la letteratura sulla dualizzazione ha adottato una visione troppo ristretta di come i sindacati definiscono i propri orientamenti strategici, ossia una

\* Università degli Studi di Milano.

visione che vede nei sindacati organizzazioni che agiscono esclusivamente allo scopo di difendere gli interessi dei loro attuali iscritti. Al contrario, mostreremo come altri fattori possono giocare un ruolo nel determinare le strategie che le organizzazioni sindacali adottano e, di conseguenza, quali gruppi di lavoratori esse rappresentano. Sosterremo tale tesi analizzando i comportamenti di due organizzazioni sindacali tedesche, il sindacato dei lavoratori metalmeccanici IG Metall e quello dei lavoratori chimici IG BCE, di fronte a una specifica forma di segmentazione, ossia i processi di disintegrazione verticale quali l'*outsourcing* e l'utilizzo di lavoro in somministrazione<sup>1</sup> che hanno avuto luogo nei settori metalmeccanico e chimico tedeschi. Questi processi sono, infatti, alla base dell'espansione di alcune delle aree più vulnerabili del mercato del lavoro tedesco, quali, ad esempio, i servizi in appalto come la ristorazione, le pulizie o la logistica. Il caso delle organizzazioni sindacali tedesche può essere considerato un caso cruciale per la letteratura sulla dualizzazione per due motivi. *In primis*, perché è stato evidenziato come le economie coordinate di mercato con un sistema di welfare di carattere continentale e corporativo quali la Germania sono, assieme ai Paesi del Sud Europa, i Paesi con mercati del lavoro maggiormente dualistici (Rueda, 2014). In secondo luogo, poiché i sindacati tedeschi hanno una *membership* particolarmente concentrata fra gli *insider* (Hassel, 2007). Dovrebbero, quindi, manifestare quelle tendenze alla chiusura nei confronti degli *outsider* rilevate da tale letteratura.

## 1. Come si formano le strategie sindacali?

Per discutere questa questione conviene analizzare l'origine dell'idea secondo cui i sindacati adottano pratiche di esclusione nei confronti dei lavoratori più marginali. Alla base di questa ipotesi sta una particolare risposta alla domanda "come si formano le strategie sindacali"? La letteratura sulla dualizzazione parte dal presupposto secondo cui i sindacati «proteggono i propri iscritti, ignorando le richieste dei non iscritti» (Davidsson e Emmenegger, 2013, p. 340) o, detto in altri termini, che «ciò che il sindacato [fa] dipende in primo luogo da chi sono i suoi membri» (Boeri *et al.*, 2002: XII-XIII, cit. in Cella, 2003, p. 217). Secondo questo approccio, che, come ha sottolineato Cella (2003), assume le categorie tipiche dell'analisi economica, i sindacati formulano le proprie strategie riflettendo (meccanicamente aggiungerei) le preferenze dei propri iscritti.

Una versione più moderata di questa prospettiva, che però non ne modifica in maniera sostanziale le premesse, introduce il contesto esterno

1. Sul fatto che tali processi producano una tendenza alla segmentazione si veda, fra gli altri, Kalleberg (2003).

per spiegare le strategie esclusive adottate dai sindacati. Secondo questa prospettiva, infatti, queste devono essere interpretate come “second-best solutions”, soluzioni di ripiego in un contesto in cui i sindacati non sono più in grado di rappresentare tutto il mondo del lavoro (Palier e Thelen, 2010). La diminuzione del potere sindacale e una costante pressione economica e politica avrebbero aggravato le «tendenze di chiusura sociale da parte dei meglio organizzati» (Hyman, 1992, p. 152), rafforzando l’appeal di soluzioni particolaristiche.

Per quanto riguarda la questione che qui vogliamo analizzare, vale a dire il comportamento adottato dai sindacati di fronte ai processi di disintegrazione verticale, questa letteratura sostiene che di fronte alle pressioni delle controparti, le organizzazioni sindacali avrebbero scaricato all’esterno le richieste imprenditoriali di maggiore flessibilità e riduzione dei costi, acconsentendo alle esternalizzazioni e all’uso di contratti non standard per mantenere inalterate le condizioni dei lavoratori centrali. Così facendo, avrebbero però contribuito alla crescita di un mercato del lavoro secondario concentrato nei settori dei servizi privati e «caratterizzato da livelli più bassi per quanto riguarda salari, condizioni di lavoro e protezione sociale» (Palier e Thelen, 2010, p. 127; Hassel, 2014).

L’approccio adottato da questa letteratura mostra effettivamente un meccanismo cruciale nei processi di definizione delle strategie sindacali. Molti hanno, infatti, evidenziato come la composizione della *membership* «influisca sulle strategie sindacali di attenzione ai problemi dei lavoratori, e quindi di selezione e aggregazione delle domande» (Regalia, 2009, p. 49). Tuttavia, se si guarda più da vicino a questo problema, il rapporto tra la composizione degli iscritti a un sindacato e i suoi indirizzi strategici è molto più complesso di quanto questa letteratura lasci intendere. Questo per una serie di ragioni.

In primo luogo per la natura stessa del processo di rappresentanza. Rappresentare richiede, infatti, sempre la selezione e la ricomposizione delle rivendicazioni dei lavoratori e questo, di nuovo, per due motivi. In primo luogo perché le richieste dei singoli lavoratori si presentano come estremamente «disperse e particolaristiche» (Regalia, 1988, p. 363) e derivano da «un’eterogeneità di esperienze e aspirazioni immediate e localizzate» (Hyman, 1992, p. 159). Non esiste, dunque, un interesse “naturale” dei rappresentati che possa essere immediatamente rappresentato. In secondo luogo, perché la forza del sindacato in quanto organizzazione collettiva dipende dalla capacità di aggregare queste domande particolaristiche in rivendicazioni sufficientemente omogenee da poter formare la base per un’azione collettiva. Per fare questo, però, tali rivendicazioni vanno necessariamente ridefinite (Offe e Wiesensthal, 1981).

Anche per quanto riguarda la questione di nostro interesse, identificare un interesse univoco dei lavoratori (e quindi la strategia più adeguata

da seguire) è quantomeno ambiguo. Nonostante, come abbiamo visto, la presenza di una massa di lavoratori periferici possa essere di beneficio per i lavoratori “core” (se questi costituiscono un cuscinetto che li protegge dalle fluttuazioni del mercato e dalle pressioni sulle loro condizioni di lavoro), questa presenza può anche compromettere la loro «posizione privilegiata nel lungo periodo» (Eichhorst e Marx, 2011, p. 74), esponendoli alla concorrenza esterna. In questo caso, gli *insider* potrebbero essere interessati a ridurre il segmento periferico del mercato del lavoro (favorendo, quindi, strategie sindacali inclusive), «in modo che i loro posti di lavoro non siano minacciati dal più economico lavoro esterno» (Atkinson, 1985, p. 27). Diversi autori hanno evidenziato come i sindacati abbiano adottato strategie inclusive nei confronti dei lavoratori periferici per proteggere i loro iscritti dalla competizione (MacKenzie, 2009; Benassi e Dorigatti, 2015). Se anche si supponesse, quindi, che le strategie sindacali siano guidate esclusivamente dalla volontà di difendere i propri iscritti, ciò non si tradurrebbe necessariamente nella definizione di strategie di esclusione nei confronti degli *outsiders*.

Un ulteriore elemento di difficoltà sta nella domanda se i sindacati siano effettivamente interessati esclusivamente alla difesa dei propri iscritti. Come ha sostenuto Regalia, infatti, «i sindacati sono simultaneamente e inscindibilmente (...) sia associazioni volontarie (...) che agenti di rappresentanza più generale, o movimenti potenzialmente rivolti a tutti coloro che hanno in comune la condizione di lavoratori» (Regalia, 1988, p. 352). Il bilanciamento di queste due tendenze dipende molto dalle identità dei movimenti sindacali, che variano a livello nazionale (Hyman, 2001), ma anche sub-nazionale (Cella, 2003). Ci si può attendere, dunque, che identità sindacali diverse producano una spinta a definire in maniera diversa la propria platea di riferimento, anche rispetto alla distinzione *insider/outsider*. Ciò è confermato dalla ricerca empirica, che ha evidenziato come le identità sindacali siano importanti per spiegare le strategie adottate da diverse organizzazioni sindacali nei confronti degli *outsiders* (Benassi e Vlandas, 2015).

Un'ultima obiezione riguarda il fatto che i sindacati sono anche organizzazioni istituzionalizzate con propri interessi organizzativi distinti da quelli dei loro iscritti, attuali o potenziali. Il comportamento dei sindacati può quindi mirare a massimizzare il loro potere e ad assicurarsi le risorse necessarie per raggiungere i loro obiettivi (Regini, 1981). Recentemente, la letteratura sulla rivitalizzazione, ad esempio, ha sostenuto che i sindacati possono adottare strategie più inclusive nei confronti di lavoratori precedentemente non rappresentati per questioni di potere (Frege e Kelly, 2004). Questo quadro interpretativo è stato utilizzato per spiegare le posizioni dei sindacati in materia di riforme politiche che impattano sugli *outsider*. Davidsson e Emmenegger (2013), ad esempio, hanno mostrato

come le posizioni pro *outsider* adottate dai sindacati in alcuni paesi europei siano da ricondurre ai loro interessi organizzativi e alla loro volontà di proteggere le loro risorse di potere istituzionali. Analizzando le risposte del sindacato delle telecomunicazioni irlandese (CWU) nei confronti delle esternalizzazioni che hanno interessato il settore negli anni Novanta, inoltre, MacKenzie (2009) ha sottolineato il ruolo degli incentivi organizzativi (e in particolare una riduzione della *membership*) nello spingere il sindacato ad adottare strategie inclusive nei confronti dei lavoratori degli appalti.

## 2. Struttura della ricerca

Al fine di evidenziare come questi diversi fattori influenzino le strategie sindacali, abbiamo analizzato i comportamenti dei sindacati in due diversi settori dell'economia tedesca: il settore metalmeccanico (e in particolare l'*automotive*) e il settore chimico. Questi settori si differenziano sia per l'orientamento delle organizzazioni sindacali, che rappresentano tradizionalmente i due poli ideologici del sindacalismo tedesco, sia per le caratteristiche assunte dai processi di disintegrazione verticale. Secondo Claus Offe, IG Metall e IG BCE rappresentano rispettivamente «un modello più inclusivo di politica di classe e un modello di politica degli interessi di un gruppo specifico» (Offe, 1985, cit. in Markowitz, 1985: p. xi). Inoltre, nel settore chimico le esternalizzazioni hanno interessato principalmente funzioni di supporto, relativamente lontane dai lavoratori diretti, mentre nel settore automobilistico esse stanno interessando aree sempre più centrali delle imprese. Ci aspettiamo, quindi, che la competizione fra *insider* e *outsider* sia più probabile nel secondo che nel primo caso.

Il livello di inclusività delle strategie sindacali è stato operativizzato secondo due criteri. In primo luogo, verso chi è stata indirizzata l'azione sindacale. Nel caso dei processi di outsourcing possiamo infatti identificare tre gruppi distinti di lavoratori: quelli che rimangono all'interno dell'organizzazione che esternalizza, quelli che vengono trasferiti e i lavoratori delle aziende appaltatrici e/o delle agenzie di somministrazione. Le possibili risposte a tali processi sono diverse e si possono indirizzare alla tutela di diversi gruppi di lavoratori. Tanto più ampio il bacino di riferimento, tanto più inclusiva la strategia. Il secondo criterio riguarda invece gli effetti di tali strategie e in particolare se esse producono una segmentazione o un'omogeneizzazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori coinvolti.

La ricerca si è basata su studi di caso effettuati su due livelli. In un primo momento abbiamo analizzato i processi di outsourcing, le strategie sindacali e la segmentazione del mercato del lavoro a livello settoriale. Successivamente abbiamo effettuato casi-studio in 4 siti industriali (i parchi chimici di Francoforte e Krefeld-Uerdingen e gli stabilimenti Audi di

Ingolstadt e Daimler di Stoccarda) dove l'outsourcing ha giocato un ruolo importante negli ultimi due decenni. Questa struttura multi-livello è utile poiché le organizzazioni sindacali possono impattare sulla segmentazione delle condizioni fra diversi gruppi di lavoratori sia a livello settoriale (tramite la contrattazione collettiva di categoria), che aziendale. Inoltre, è a livello aziendale che spesso si gioca lo scambio fra flessibilità all'esterno e sicurezza all'interno che, secondo molta letteratura, sorregge i processi di dualizzazione (Hassel, 2014). Da ultimo, in un sistema di rappresentanza duale come quello tedesco, esplorare ciò che avviene a livello aziendale è utile poiché consente di evidenziare eventuali disallineamenti strategici fra sindacato e consigli d'azienda, che, com'è noto, non sono strutture di emanazione sindacale.

La raccolta dei dati si è basata su 30 interviste in profondità a testimoni significativi (sindacalisti, sia a livello nazionale che regionale, membri dei consigli d'azienda, responsabili delle risorse umane e funzionari delle associazioni datoriali). Queste informazioni sono state poi triangolate attraverso l'analisi di documenti (fra cui contratti collettivi regionali o aziendali, pubblicazioni aziendali e sindacali, articoli di stampa e siti internet) per assicurarne la validità.

### **3. L'industria chimica: una solidarietà esclusiva**

A partire dagli anni Novanta, significativi processi di riorganizzazione hanno interessato l'industria chimica tedesca. Molte grandi imprese hanno abbandonato il tradizionale modello di produzione chimica integrata (*Verbundchemie*) e la sua enfasi sulla necessità di coprire un ampio spettro di prodotti chimici e si sono sempre più focalizzate sulle proprie competenze specifiche (Kaedtler, 2006). Ciò è avvenuto in due modi: il progressivo disinvestimento dai segmenti di *business* meno redditizi (essenzialmente tutto ciò che non appartiene al mondo delle *life sciences*) e l'esternalizzazione dei servizi di supporto alla produzione (ossia la manutenzione degli impianti, la sicurezza, il trattamento dei rifiuti, la logistica), creando società autonome per la loro gestione. Ciò ha prodotto la nascita dei cosiddetti parchi chimici, ossia strutture multi-societarie in cui operano diverse aziende produttrici e di servizio che condividono le stesse infrastrutture (AICChE, 2011), nei siti ove un tempo erano presenti strutture societarie integrate. Guardando al caso del sito Bayer di Krefeld-Uerdingen, ad esempio, si è passati da una struttura monoproprietaria con circa 12.000 dipendenti a un parco chimico in cui sono presenti circa 40 imprese che impiegano 7.500 dipendenti. Fra queste, ci sono diverse imprese, completamente autonome o sussidiarie delle imprese produttrici, impiegate nella fornitura di servizi, fra cui anche i cosiddetti "site ope-

rators”, ossia i gestori delle infrastrutture del parco. Tale modello è stato adottato in maniera massiccia dall’industria chimica tedesca e oggi esistono circa 60 parchi chimici in cui sono impiegati circa il 55% dei lavoratori chimici tedeschi (AICChE, 2011, p. 55).

Fra gli obiettivi principali di questi processi c’è la trasformazione dei costi fissi in costi variabili e la riduzione dei costi dei servizi, la cui fornitura interna era considerata troppo costosa rispetto ai prezzi disponibili sul mercato esterno, soprattutto a causa del costo del lavoro, definito dal contratto collettivo dell’industria chimica che è particolarmente oneroso (Kaedtler, 2006). La creazione di aziende autonome per la fornitura di servizi ha, quindi, consentito ai manager delle aziende produttrici di esporre le ex divisioni interne alla concorrenza del mercato. Secondo un funzionario sindacale dell’IG BCE, infatti, l’esternalizzazione ha provocato per le nuove aziende di servizi una pressione massiccia sulle condizioni di lavoro, dal momento che i servizi da loro offerti «si trovano sul mercato a prezzi nettamente inferiori rispetto a quelli possibili con il nostro contratto collettivo» (funzionario sindacale IG BCE).

Altre forme di disintegrazione verticale, come il lavoro in somministrazione, hanno, invece, svolto un ruolo più marginale nel settore chimico, anche se, soprattutto nelle aziende di manutenzione, l’incidenza di questa forma di impiego è significativa.

Questi processi hanno posto sfide importanti ai rappresentanti dei lavoratori, sfide che però sono state generalmente gestite in maniera consensuale dalle parti sociali, secondo la tradizione di relazioni cooperative che ha caratterizzato il settore a partire dagli anni Settanta (Markowitz, 1985).

I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori non si sono opposti alla riorganizzazione, ma si sono limitati a contrattare sulle loro conseguenze sociali e occupazionali, con l’obiettivo di evitare i licenziamenti, mantenere invariate le condizioni di lavoro per i lavoratori trasferiti e assicurare che tutte le nuove aziende, comprese quelle oggi attive nella fornitura di servizi, continuassero ad applicare il contratto collettivo del settore chimico. Dal momento che le esternalizzazioni hanno avuto luogo soprattutto per poter ridurre i costi del personale, però, il raggiungimento di questo obiettivo è stato possibile solo attraverso l’utilizzo delle deroghe presenti nel contratto nazionale (Kaedtler, 2006, p. 113), tramite un aumento delle ore di lavoro a parità di retribuzione e una riduzione dei salari. Ciò ha prodotto un’estrema frammentazione nelle condizioni di lavoro fra i dipendenti delle aziende produttrici e quelli delle aziende di servizio, con differenze che raggiungono oggi anche il 20-30%. Tuttavia, va riconosciuto che le condizioni di lavoro di questi ultimi sono ancora significativamente migliori rispetto a quelle dei lavoratori alle dipendenze dei competitor esterni.

Un elemento importante per spiegare la capacità dei rappresentanti dei lavoratori di mantenere le società di servizi all’interno del contratto chi-

mico è la posizione dei datori di lavoro. Infatti, diversi intervistati hanno evidenziato il fatto che le aziende hanno mostrato un grande interesse nel mantenere il monopolio della rappresentanza all'interno dei parchi chimici in capo all'IG BCE. Questo per due ragioni. In primo luogo, perché l'IG BCE e i suoi consigli d'azienda sono considerati partner affidabili, pronti a trovare soluzioni adeguate per garantire la competitività delle aziende. In secondo luogo, poiché i datori di lavoro temono che l'ingresso di altri sindacati all'interno dei parchi chimici possa mettere in pericolo la pace sociale. Tuttavia, vi è una continua richiesta di concessioni da parte delle aziende di servizi per allineare il costo del lavoro a quello delle aziende esterne.

Al contrario, le iniziative per regolare il lavoro in somministrazione e il lavoro in appalto sono state piuttosto limitate. A livello nazionale, l'IG BCE ha negoziato un accordo con le associazioni delle agenzie di somministrazione nel 2012, che definisce bonus salariali aggiuntivi per i lavoratori in missione nell'industria chimica<sup>2</sup>. Tuttavia, non abbiamo riscontrato ulteriori tentativi di regolazione a livello aziendale, nemmeno nelle aziende di manutenzione in cui i lavoratori in somministrazione rappresentano una quota significativa della forza lavoro. In alcuni casi, i consigli d'azienda hanno fatto riferimento alla necessità di regolare la questione, dal momento che il lavoro in somministrazione sta diventando un problema. Tuttavia, in tutti questi casi, obiettivo dei consigli d'azienda è limitare la possibile concorrenza con i lavoratori diretti fissando limiti per l'utilizzo del lavoro in somministrazione (attraverso la definizione di quote massime e degli ambiti in cui possono essere impiegati). Al contrario, disposizioni che migliorano le loro condizioni di lavoro non sono presenti nelle piattaforme.

#### **4. L'industria automobilistica: includere per ridurre la competizione**

Nel settore automobilistico, i processi di disintegrazione verticale hanno acquisito una nuova rilevanza nel corso degli anni Novanta. In quegli anni, tutti i principali produttori di automobili tedeschi (i cosiddetti *Original Equipment Manufacturer*, OEM) hanno progressivamente esternalizzato le attività meno centrali dei loro processi produttivi (Greer, 2008). Secondo l'associazione dell'industria automobilistica tedesca (VDA), tra il 1980 e il 2007 il livello di integrazione verticale del settore è scesa dal 35% a

2. L'accordo prevede che le agenzie di somministrazione paghino ai lavoratori assegnati ad aziende chimiche un bonus di entità crescente a seconda della durata della missione e compreso fra il 15 e il 50 per cento della retribuzione prevista nel contratto collettivo del settore della somministrazione (IG BCE, 2012).

poco più del 20% (VDA, 2008, p. 78). Ciò è avvenuto in diversi modi: la produzione di componenti è stata spostata all'esterno, i servizi di supporto sono stati esternalizzati, sono state create aziende autonome per le attività di produzione o di servizio e si è fatto un crescente ricorso al lavoro in somministrazione, soprattutto in seguito alla liberalizzazione del suo utilizzo da parte del governo Schroeder nel 2003 (Greer, 2008, p. 182). Come nell'industria chimica, una motivazione fondamentale per questi processi sta nei differenziali salariali esistenti fra le diverse imprese. Storicamente, gli OEM sono caratterizzati da livelli salariali più alti rispetto ai fornitori, che spesso utilizzano le clausole di apertura per ridurre i salari o escono dalle associazioni datoriali per non applicare il contratto (Haipeter, 2011). Inoltre, le aziende di servizi e le agenzie di somministrazione applicano contratti differenti (e meno costosi) rispetto a quello metalmeccanico. Ad esempio, il contratto del settore interinale prevede salari orari inferiori di circa il 40% rispetto al contratto metalmeccanico<sup>3</sup> (Benassi e Dorigatti, 2015, p. 540), e lo stesso vale per i contratti collettivi di molti settori dei servizi, come la logistica o la ristorazione.

Fino alla metà degli anni Duemila, il sindacato dei metalmeccanici non aveva sviluppato una strategia complessiva per rispondere a queste sfide e la decisione su come gestirle veniva in gran parte lasciata a livello aziendale. Qui, le risposte sono state molto differenziate. In alcuni casi, il consenso alle scelte di esternalizzazione o di utilizzo di lavoro in somministrazione è stato scambiato dai consigli d'azienda con garanzie occupazionali per la forza lavoro diretta (Promberger, 2012; Pulignano e Doerflinger, 2013). Questo tipo di scambio è presente in molti dei patti per la competitività e l'occupazione firmati dai consigli d'azienda fra gli anni Novanta e i primi anni Duemila (Juergens e Krzywdzinski, 2006). In altri casi, invece, questi processi sono stati regolati fin dall'inizio. Nei nostri due casi-studio, ad esempio, già nella prima metà del decennio i consigli d'azienda hanno negoziato contratti aziendali che limitavano l'utilizzo del lavoro in somministrazione (5% della forza lavoro in produzione alla Audi e 4% alla Daimler) e sancivano la (parziale) parità di trattamento retributivo dei lavoratori in somministrazione rispetto ai lavoratori diretti. Anche rispetto alle esternalizzazioni, i consigli d'azienda delle due aziende hanno fortemente contestato le scelte aziendali perché producevano segmentazione. Nel 2004, la direzione di Daimler presentò un piano per l'esternalizzazione dei servizi di ristorazione, pulizia e sicurezza e un piano simile venne presentato nel 2005 dalla direzione di Audi per i servizi di ristorazione, IT e facility management. In entrambi i casi, i consigli d'a-

3. A differenza che in Italia, in Germania il principio di parità di trattamento può essere derogato per via contrattuale. Per una trattazione più esaustiva: Benassi e Dorigatti (2015).

zienda si opposero alla decisione. Tuttavia, il compromesso per evitare l'esternalizzazione ha prodotto concessioni rispetto alle condizioni d'impiego dei lavoratori dei servizi, con un aumento delle ore lavorate e, nel caso di Daimler, anche una riduzione di circa il 20% del salario. Nel 2011, tuttavia, il consiglio d'azienda di Audi è stato in grado di ridiscutere l'accordo e riportare i lavoratori impiegati nei servizi di supporto ai livelli del resto dei dipendenti. Secondo un funzionario nazionale del sindacato, i diversi orientamenti espressi dai consigli d'azienda dipendono fortemente dal loro orientamento politico, con quelli politicamente più consapevoli che si sono opposti a questi processi fin dall'inizio.

Un punto di svolta nell'approccio strategico dell'IG Metall è venuto nella seconda metà degli anni Duemila, con un maggiore intervento da parte della dirigenza nazionale nei confronti dei consigli d'azienda. A partire dal congresso di Lipsia del 2007, infatti, sono state avviate due campagne che avevano l'obiettivo di far sì che i consigli d'azienda iniziassero a regolare la questione a livello aziendale, sfruttando la forza contrattuale dei lavoratori diretti per ottenere migliori condizioni per i lavoratori in somministrazione e in appalto. Inoltre, entrambe le campagne mirano a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla questione del lavoro precario e dei suoi effetti negativi, al fine di fare pressione sul governo per ottenere riforme legislative più favorevoli (Benassi e Dorigatti, 2015, p. 547). Nell'ambito della campagna "Stesso lavoro, stesso salario" sul lavoro in somministrazione, sono stati stipulati circa 1.200 accordi aziendali migliorativi (che introducevano limiti all'utilizzo di questa forma d'impiego, percorsi di stabilizzazione e il principio della parità di trattamento) e nel 2012 è stato firmato un contratto di settore che garantisce ai consigli d'azienda maggiori poteri di controllo e ai lavoratori in somministrazione un bonus che ne riduce i differenziali retributivi rispetto ai lavoratori diretti. La campagna sugli appalti è, invece, ancora in una fase iniziale, con alcuni progetti pilota, concentrati soprattutto sui fornitori di servizi logistici per il settore automobilistico, avviati in diverse aree del Paese. Anche qui l'obiettivo è ricomporre la frammentazione del lavoro prodotta dai processi di esternalizzazione, sindacalizzare i lavoratori e stipulare contratti collettivi migliorativi in modo da ridurre il gap nelle condizioni di lavoro fra lavoratori diretti e in appalto, anche attraverso il coinvolgimento dei consigli d'azienda delle aziende appaltatrici, che sanciscano la responsabilità delle aziende appaltatrici nei confronti delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle imprese in appalto. Progetti pilota sono stati definiti in diverse zone del paese, fra le quali il parco fornitori dell'Audi a Ingolstadt, i fornitori di Porsche e BMW nella regione di Lipsia e di Daimler nel Baden-Wuerttemberg.

## 5. Discussione e conclusioni

Questa ricerca è stata spinta dalla volontà di comprendere come le organizzazioni sindacali rispondono alle spinte imprenditoriali che producono segmentazione e quali fattori influenzano queste risposte. In primo luogo, abbiamo visto come la dimensione identitaria è importante per spiegare il comportamento dei rappresentanti dei lavoratori. L'orientamento politico dei consigli d'azienda è stato un fattore importante per spiegare il loro comportamento, soprattutto nel settore metalmeccanico. Per i consigli d'azienda politicamente più forti (ossia per quelli più legati a ideali di uguaglianza e di solidarietà di classe), la segmentazione non è mai stata accettabile. In questi casi, essi hanno cercato di ridurre gli effetti negativi delle strategie datoriali di segmentazione regolando le condizioni di impiego del lavoro interinale e contrastando le esternalizzazioni. In altri casi, i consigli d'azienda hanno invece accettato la segmentazione come un modo per proteggere i lavoratori diretti. Nel settore chimico, invece, questa motivazione ha giocato un ruolo molto più debole. Un altro tipo di identità ha svolto un ruolo importante, vale a dire l'identità settoriale fortemente cooperativa. Questa motivazione si intreccia anche con le strategie dei datori di lavoro nei due settori e con il modo in cui i processi di disintegrazione verticale impattano sui lavoratori diretti e sullo stesso sindacato. A partire dalla metà degli anni 2000, infatti, l'IG Metall ha iniziato a vedere nella diffusione del lavoro in somministrazione e degli appalti una strategia imprenditoriale per aggirare i contratti collettivi firmati dal sindacato e le stesse norme di legge. Come sostenuto da un funzionario sindacale, entrambe le campagne sono state motivate dalla necessità di «reagire (...) a questa crescente frammentazione delle imprese, [per evitare] l'erosione completa della rappresentanza sindacale e della codeterminazione» (Funzionario sindacale IG Metall). Inoltre, questi processi sono stati descritti come deleteri per i lavoratori diretti, dal momento che «entrambe le parti ne subiscono le conseguenze: i lavoratori in appalto direttamente, nella perdita di salario. Le conseguenze sui lavoratori diretti si manifestano invece nel lungo periodo, con l'aumento delle pressioni sulla prestazione e le minacce alla condizione di lavoro» (IG Metall, 2011, p. 36). Ciò è dovuto al fatto che, differenzialmente da quanto avviene nel settore chimico, i processi di esternalizzazione coinvolgono aree sempre più centrali delle aziende. Eppure, anche se in misura molto minore, l'importanza della competizione tra lavoratori centrali e periferici per la formazione della strategia sindacale è suggerita anche dai casi di studio nel settore chimico. Infatti, gli unici casi in cui i consigli d'azienda hanno mostrato interesse a regolare la questione del lavoro in somministrazione e in appalto sono stati i casi in cui queste forme di occupazione rischiano di produrre effetti negativi per i lavoratori diretti. Tuttavia, anche in questi casi si evidenzia

una differenza nei comportamenti degli attori nei due settori. Mentre i consigli d'azienda del settore metalmeccanico non mirano soltanto a ridurre i potenziali effetti negativi sui lavoratori diretti, ma anche a migliorare le condizioni dei lavoratori interinali tramite l'introduzione del principio di parità di trattamento, i consigli d'azienda del settore chimico chiedono per lo più l'introduzione di quote o restrizioni nell'utilizzo dei lavoratori interinali. È importante notare che la concorrenza fra lavoratori diretti e lavoratori in appalto non deriva da un semplice aumento quantitativo del numero di addetti periferici. Infatti, anche in quelle aziende chimiche dove il lavoro interinale ha una forte incidenza numerica sulla forza lavoro (ad esempio, le due imprese di manutenzione), i consigli d'azienda non lo percepiscono come una minaccia, ma piuttosto come uno strumento che protegge la forza lavoro diretta. Di nuovo, il ruolo dei datori di lavoro risulta centrale per spiegare il comportamento dei rappresentanti dei lavoratori. Nell'industria chimica, il sostegno dei datori di lavoro a modalità di relazione cooperative sembra essere ancora un elemento importante: le aziende vedono nell'IG BCE un partner importante, che aiuta a mantenere il consenso e la pace sociale, e sono disposti a pagare un prezzo per questo. Questo elemento sembra essere piuttosto differente nel settore metalmeccanico, dove la tradizione di *partnership* sociale sembra essere diventata più fragile. Come sostenuto dalla attuale segretario del sindacato, «le aziende stanno mettendo in discussione le tradizionali modalità di relazione e di ricerca dei compromessi e la *partnership* sociale si fa sempre più fragile» (Wetzel *et al.*, 2008, p. 3). Di conseguenza, anche i rappresentanti dei lavoratori reagiscono in modi diversi, più cooperativi nel caso della chimica, sempre più conflittuali in quello della metalmeccanica.

Questa ricerca smentisce, quindi, l'idea che le organizzazioni sindacali siano esclusivamente focalizzate sulla protezione degli *insider* e che sviluppino strategie puramente esclusive nei confronti degli *outsider*, come sostenuto dalla letteratura sulla dualizzazione. Questo può avvenire, ma è solo una delle possibilità. Inoltre, abbiamo mostrato che le motivazioni che spingono le organizzazioni sindacali sono più complesse di quanto normalmente descritto e non sono necessariamente legate agli interessi immediati dei propri iscritti. Motivazioni di carattere ideale e organizzativo sono altrettanto presenti. Da ultimo, abbiamo mostrato che, anche quando sono mosse dalla volontà di tutelare i propri iscritti, le strategie delle organizzazioni sindacali non producono necessariamente l'esclusione degli *outsider*. Dal momento che gli *outsider* possono mettere in pericolo le condizioni di lavoro degli *insider*, la protezione di questi ultimi può essere meglio raggiunta con l'inclusione, piuttosto che l'esclusione degli *outsider*.

## Riferimenti bibliografici

- AICHe (2011). Chemical Parks: Industry Landscaping à la Germany. *CEP Magazine*. 108(10): 44-47.
- Atkinson J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMF Report n. 89. Institute of Manpower Studies.
- Benassi C., Dorigatti L. (2015). Straight to the Core – Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3): 533-555. DOI: 10.1111/bjir.12079
- Benassi C., Vlandas T. (2015). Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology. *European Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0959680115589485
- Cella G.P. (2003). La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare. *Stato e mercato*, 68(2): 217-240. DOI: 10.1425/9552
- Davidsson J., Emmenegger P. (2013). Defending the organisation, not the members: Unions and the reform of job security legislation in Western Europe. *European Journal of Political Research*, 52(3): 339-363. DOI: 10.1111/j.1475-6765.2012.02073.x
- Eichhorst W., Marx P. (2011). Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1): 73-87. DOI: 10.1177/0958928710385731
- Emmenegger P., Haeusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M. (2012). *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Frege C., Kelly J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Greer I. (2008). Organized industrial relations in the information economy: The German automotive sector as a test case. *New Technology, Work and Employment*, 23(3): 181-196. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2008.00212.x
- Haipeter T. (2011). “Unbound” employers’ associations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry. *Industrial Relations Journal*, 42(2): 174-194. DOI: 10.1111/j.1468-2338.2011.00615.x
- Hassel A. (2007). The Curse of Institutional Security: The Erosion of German Trade Unionism. *Industrielle Beziehungen*, 14(2): 176-191.
- Hassel A. (2014). The Paradox of Liberalization - Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy. *British Journal of Industrial Relations*, 52(1): 57-81. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2012.00913.x
- Hyman R. (1992). Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. In: Regini M., a cura di, *The Future of Labour Movements*. London: SAGE.
- IG BCE (2012). *Zuschlaege fuer Leiharbeiter*. [www.igbce.de/presse/pressearchiv/13344/xvi-20-19-06-2012-tarife-leiharbeit](http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/13344/xvi-20-19-06-2012-tarife-leiharbeit).
- IG Metall (2011). *Viel Arbeit am Rand. Werkverträge und Outsourcing: Arbeitshilfe für Betriebsräte*. Frankfurt: IG Metall Vorstand.
- Juergens U., Krzywdzinski M. (2006). Globalisierungsdruck und Beschäftigungssicherung - Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie zwischen 1993 und 2006. WZB Discussion Papers SP III.

- Kaedtler J. (2006). *Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- MacKenzie R. (2009). Union Responses to Restructuring and the Growth of Contingent Labour in the Irish Telecommunications Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4): 539-563. DOI: 10.1177/0143831X09342626
- Markovits A. (1985). *The Politics of West-German Trade Unions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Offe C., Wiesenthal H. (1980). Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory*. 1: 67-115.
- Palier B., Thelen K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics&Society*, 38(1): 119-148. DOI: 10.1177/0032329209357888
- Promberger M. (2012). *Topographie der Leiharbeit. Flexibilitaet und Prekaritaet einer atypischen Beschaeftigungsform*. Berlin: Edition Sigma.
- Pulignano V., Doerflinger N. (2013). A head with two tales: trade unions' influence on temporary agency work in Belgian and German workplaces. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22): 4149-4165. DOI: 10.1080/09585192.2013.845446
- Regalia I. (2009). *Quale Rappresentanza? Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*. Roma: Ediesse.
- Regini M. (1981). *I dilemmi del sindacato: conflitto e partecipazione negli anni Settanta e Ottanta*. Bologna: il Mulino.
- Rueda D. (2014). Dualization, crisis and the welfare state. *Socio-Economic Review*, 12(2): 381-407. DOI: 10.1093/ser/mwu015
- VDA (2008). *Jahresbericht 2010*. Frankfurt am Main: Verband der Deutschen Autoindustrie.
- Wetzel D., Weigand J., Niemann-Findeisen S., Lankau T. (2008). *Organizing: die mitgliedorientierte Offensivstrategie für die IG Metall. Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit*, [www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/wetzel.pdf](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/wetzel.pdf).

# **Operai cassintegrati e rappresentanza sindacale: il caso di una grande impresa metalmeccanica meridionale**

*Francesco Pirone\**

L'articolo presenta i risultati di uno studio degli effetti della crisi economica sull'occupazione industriale, focalizzando l'attenzione sulle condizioni di vita e di lavoro di operai che con elevata frequenza sono stati sospesi dal lavoro con il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (Cig) e sulle implicazioni che ciò ha avuto per la rappresentanza sindacale in azienda.

Queste tematiche sono affrontate a partire dai risultati di una ricerca che ha riguardato gli operai di una grande fabbrica di motori e trasmissioni per automobili del gruppo Fiat Chrysler Automobiles (FCA) nel Mezzogiorno che dal 2008 ha fatto ampiamente ricorso alla Cig e contestualmente ha ridefinito le relazioni sindacali in un più ampio processo di ristrutturazione aziendale e di riposizionamento competitivo globale.

## **1. Crisi occupazionale e Cassa integrazione guadagni**

La crisi economica in Italia, al di là delle variazioni congiunturali, ha determinato un drastico ridimensionamento della struttura produttiva e la riduzione della base occupazionale: tra il 2008 e il 2014 l'Istat<sup>1</sup> ha registrato una perdita di circa un milione di occupati, pari a un calo del tasso di occupazione dal 58,6% al 55,7%, un valore tra i più bassi nell'UE. La crisi occupazionale si mostra ancora più intensa se si considera l'impiego della Cig che consente la sospensione dal lavoro in continuità di rapporto occupazionale. Nel periodo tra il 2008 e il 2014, infatti, le ore di Cig au-

\* Dipartimento di Scienze Sociali, Università degli Studi di Napoli Federico II.

1. Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, media anni 2008, 2014; nostra elaborazione.

torizzate dall'Inps<sup>2</sup> hanno raggiunto un numero estremamente elevato: in totale circa 6,6 miliardi. Per il solo anno 2014 le ore di Cig autorizzate sono state equivalenti a circa 530.000 lavoratori a zero ore, causando una riduzione media del reddito annuale pro-capite di 8.000 euro netti<sup>3</sup>. Un così ampio impiego della Cig nella crisi è stato sostenuto dall'introduzione della Cig "in deroga"<sup>4</sup> che ha esteso l'ambito di impiego di questo strumento a settori e soggetti esclusi dalla tutela ordinaria proprio per ammortizzare le massicce espulsioni dall'occupazione.

Come ha rilevato Dell'Aringa (2011) in una comparazione tra i paesi Ocse, le politiche di mitigazione degli effetti della crisi sul mercato del lavoro in Italia – come pure in Germania e in Belgio – hanno fatto principalmente uso di «Schemi pubblici di riduzione degli orari di lavoro», principalmente della Cig, al fine di aumentare il *labour hoarding*, cioè la tendenza da parte delle imprese a trattenere manodopera inutilizzata in tempo di crisi, evitando licenziamenti di massa e contenendo la disoccupazione. Nella pratica, tuttavia, le funzioni della Cig, ordinaria e in deroga, in questa come nelle precedenti crisi, sono state molteplici e contraddittorie, ben oltre il sussidio ai costi del *labour hoarding*: licenziamento mascherato, riserva di forza lavoro, strumento di flessibilità e controllo della mobilità (Pugliese e Rebeggiani, 2004). Lo stesso si può dire per la Cig straordinaria che, in analogia a quanto è accaduto in passato, ha portato a diversi tipi di situazione: «dai casi in cui le imprese sono riuscite a realizzare le ristrutturazioni recuperando vantaggi competitivi, a quelli in cui la sospensione ha costituito solo un temporaneo alleggerimento dei costi aziendali, a quelli infine in cui dietro la sospensione del lavoro si celava una mera intenzione di disinvestimento e di chiusura degli impianti» (Ivi, p. 118).

A fronte di questa molteplicità di situazioni, nulla si assiste al riemergere di massa della figura del cassintegrato, con caratteri e significati sociali diversi rispetto a quelli osservati nei decenni passati. Le ricerche crisi degli anni Ottanta sulle ristrutturazioni industriali e la Cig (Alacevich, 1986;

2. Dati Inps, Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni ([www.inps.it/webidentity/banchestatistiche/menu/cig/main1.html](http://www.inps.it/webidentity/banchestatistiche/menu/cig/main1.html)).

3. Il calcolo dei lavoratori equivalenti a zero ore è fatto con la metodologia dell'Osservatorio CIG della Cgil ([www.cgil.it/Osservatori/CIG.aspx](http://www.cgil.it/Osservatori/CIG.aspx)).

4. Le forme di Cig in deroga sono state normate nell'art. 2, comma 36, della L. n. 203/2008, nell'art. 19 della L. n. 2/2009, nell'art. 7-ter della L. 33/2009 e, da ultimo, nella L. n. 92/2012 cd. Riforma Fornero. La gestione degli ammortizzatori in deroga è stata delegata alle Regioni e le Province autonome attraverso l'«Accordo per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga nel biennio 2009-2010» e gli accordi stipulati tra il Ministero del Lavoro e le singole Regioni. Successivamente questo meccanismo d'intervento è stato reiterato annualmente; poi la Riforma Fornero ha previsto un ulteriore rinnovo transitorio per il periodo 2013-2016 (De Vincenzi, Irano e Sorcioni, 2014).

Barbano, 1987; Bonazzi, 1987; Rebergiani, 1988) hanno rivelato, infatti, la crisi dei meccanismi e delle forme di regolazione della società fordista a partire dall'indebolimento del movimento operaio e del sindacato di fronte alla drastica riduzione dell'occupazione industriale e alla ristrutturazione postfordista del sistema produttivo. In questo quadro la condizione di cassintegrato è stata considerata indicativa delle trasformazioni sociali più generali riconducibili alla crisi della "società salariale" (Castel, 1995): si registrano il declino delle istituzioni sociali, politiche e sindacali del lavoro operaio, il depotenziamento della loro capacità di fornire, oltre a una condizione occupazionale stabile, protetta e con più elevati livelli di garanzie sociali, anche risorse per l'identificazione, l'appartenenza e la visibilità sociale (Accornero, 2000).

Da metà anni Novanta, invece, lo scivolamento sociale generale del lavoro dipendente e in particolare del lavoro operaio nel settore privato, ha modificato anche il significato soggettivo e sociale della condizione di cassintegrato che si è andata connotando sempre più per i disagi psicologico-relazionali privati (personali e familiari) e per le difficoltà economiche e i rischi d'impoverimento, senza più i tradizionali riferimenti al soggetto collettivo della classe operaia (Magatti e De Benedittis, 2006; Cristofori, 2009). Il lavoro operaio, infatti, è stato pienamente coinvolto dal generale processo di precarizzazione (Standing, 2009) che, per via delle riforme neoliberali del mercato del lavoro e del welfare, lo ha esposto attraverso le varie forme di flessibilità alla rapida variabilità degli interessi del capitale finanziario globale (Gallino, 2007) e lo ha privato delle sue tradizionali protezioni sociali e sindacali. Anche i redditi sono peggiorati per effetto della dinamica salariale piatta, tra le più restrittive nell'area Ocse (superiore soltanto a quella del Portogallo) (Patta, 2009). L'immobilità delle retribuzioni in Italia è stata, infatti, il risultato degli accordi tra governo e parti sociali nel biennio 1992-'93<sup>5</sup> che hanno consentito l'ingresso nell'Unione Monetaria Europea, ma al prezzo di congelare la crescita delle retribuzioni, agganciate al tasso programmato di inflazione. Questo meccanismo si è rivelato particolarmente penalizzante per il lavoro operaio e infatti dal 1991 al 2006 le variazioni delle retribuzioni nominali nette di un operaio hanno registrato la dinamica più bassa rispetto a tutte le altre professioni e sono state sempre al di sotto della variazione del Pil nominale. Ciò ha comportato la perdita del potere d'acquisto del salario operaio e la riduzione della sua capacità di risparmio; di conseguenza è aumentata la vulnerabilità economica delle famiglie con capofamiglia operaio che, più che in passato, risultano sensibili alle riduzioni di reddito dovute alla Cig.

5. Si tratta di un accordo di più ampia portata che ha suscitato un ampio dibattito; per un'articolata analisi degli esiti dell'Accordo si veda Dell'Aringa e Negrelli (2005).

In questa prospettiva la condizione sociale del cassintegrato rimanda alle nuove relazioni che nell'economia postfordista si definiscono tra lavoro e povertà (Morlicchio, 2012), a partire dal riemergere della povertà degli operai e delle famiglie con capofamiglia operaio nella recente fase di recessione economica (Revelli, 2010; Sgritta, 2010; Saraceno, 2015).

## 2. Un'indagine su operai cassintegrati

In relazione a queste problematiche si presentano i risultati di uno studio che ha riguardato i lavoratori dello stabilimento di motori e trasmissioni di FCA, la ex FMA in provincia di Avellino, un'area duramente colpita dalla crisi occupazionale: il tasso di disoccupazione provinciale è salito dal 9,2% del 2007 al 16,8% del 2014, mentre le ore di Cig autorizzate dall'Inps sono salite da 479 mila nel 2007 a oltre 3 milioni per anno nel periodo 2009-2011 (per effetto della Cig in deroga) per poi ridursi a 828 mila nel 2014.

La ricerca ha seguito l'approccio dell'inchiesta sociale (Pugliese, 2008) ed è stata condotta in collaborazione con le strutture territoriali della Fiom-Cgil per il periodo 2002-2014. La base empirica è stata costruita seguendo la metodologia del *case study* (Yin, 2014), applicando tecniche di analisi documentali, colloqui in profondità con testimoni privilegiati e osservazione partecipante al fine di realizzare una ricostruzione diacronica del contesto di ricerca<sup>6</sup>. È stato poi analizzato il punto di vista degli operai sulle condizioni di vita e di lavoro da cassintegrati e le trasformazioni dei rapporti con i sindacati. Su questi aspetti la base empirica è stata costruita attraverso una rilevazione diretta nel gennaio 2014, impiegando un questionario strutturato a risposta multipla che ha riguardato un campione non probabilistico di 218 operai autoselezionati, pari al 12% degli addetti.

Le caratteristiche anagrafiche del campione e i titoli di studio risultano simili a quella della popolazione di riferimento: per tre quarti gli intervistati sono maschi; nel 54% si tratta di persone con età compresa tra i 40 e i 49 anni, mentre un altro 38% rientra nella classe d'età 30-39 anni; la quota residua di 8% si distribuisce a metà tra i giovani sotto i 30 anni e i più anziani con oltre 50 anni. Per quanto riguarda la scolarizzazione, si tratta di soggetti che hanno nel 52% un diploma e nel 14% la qualifica professionale e per un altro 28% la licenza media. Per poco più di tre quarti dei casi, i lavoratori sono coniugati; una quota del 6% è divorziato o separato, mentre un'altra parte pari al 14% è celibe/nubile. Dichiarano, inoltre, di avere dei figli il 71% dei lavoratori e il 61% ha almeno un figlio minorenni. Gli in-

6. Sono stati analizzati indicatori del sistema locale del lavoro, la storia del sito industriale, piani d'investimento del gruppo, documentazione sindacale, dati sulle elezioni RSU/RSA, iscritti al sindacato, indicatori della produzione e dell'occupazione.

tervistati nel 38% dei casi hanno il coniuge che non lavora; hanno, invece, un partner che lavora con contratto a tempo pieno e indeterminato il 20%, mentre un altro 21% ha un partner con un lavoro instabile.

### **3. Produzione intermittente, condizioni di lavoro e produttività**

Le produzioni dello stabilimento FMA sono legate esclusivamente alla domanda interna al gruppo FCA<sup>7</sup> per i modelli che montano motori di media-alta cilindrata destinati ai mercati europei, proprio quelli che sono stati più duramente colpiti dalla riduzione della domanda nella crisi: in totale le vendite di automobili con i marchi FCA in Europa sono calate del 42%, da 1.245.000 nel 2007 a 718.000 nel 2014. Il calo di vendite si è ribaltato direttamente sulla FMA con una riduzione della domanda di motori e trasmissioni. Per questo motivo durante la crisi la produzione è andata avanti a intermittenza con un calo drastico dei volumi prodotti su base annua: si passa dalle 520.000 unità prodotte nel 2007 alle 190.000 del biennio 2013-'14, a fronte di una capacità installata di 600.000 unità/anno.

Per le relazioni sindacali, il sottoutilizzo degli impianti, dal 2008 in avanti, ha definito condizioni di maggiore forza aziendale per le modifiche dell'organizzazione del lavoro: da una parte, i piani formalizzati di riorganizzazione – anche per le richieste di autorizzazioni della Cig – sono stati definiti con una partecipazione subalterna dei sindacati; da un'altra parte, l'azienda unilateralmente ha realizzato diverse modifiche dell'organizzazione del lavoro (impostato di produzione, metriche, ergonomia, ecc.), sottraendo per questi casi l'intero ciclo decisionale alle relazioni sindacali. L'intermittenza della produzione e il funzionamento parziale degli impianti, tuttavia, ha reso più complessa la comprensione dei parametri effettivi di organizzazione della produzione, rendendo difficile avanzare richieste di informazioni e formalizzare obiezioni sindacali su questo terreno. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno quindi subito una limitazione sensibile dello spazio di contrattazione in materia di organizzazione del lavoro che si è ancor più ridotto in conseguenza del nuovo contratto aziendale di FCA<sup>8</sup>.

Ciò nonostante le tematiche dell'organizzazione del lavoro non hanno rappresentato la preoccupazione principale degli operai. Dall'inchiesta si rileva che la preoccupazione più diffusa tra i lavoratori era di perdere il lavoro (59% del campione), di subire una riduzione di reddito a causa

7. Sulla presenza industriale in Italia del gruppo FCA si rimanda a Bubbico (2014).

8. Si fa riferimento al Ccsl del 13 dicembre 2011, siglato senza la Fiom-Cgil che è stato elaborato a partire dall'*archetipo contrattuale* (Bavaro, 2010) definito nella vertenza di Pomigliano a giugno 2010. Dell'ampio dibattito sul nuovo sistema contrattuale in Fiat si rimanda a Berta (2011) e Rebaudengo (2015); per una lettura critica si veda CRS (2011).

della Cig (20%) di trovarsi in Cig a zero ore (9%). Tuttavia più di un terzo del campione ha comunque dichiarato di aver percepito un peggioramento delle condizioni di lavoro durante gli anni della crisi. Come emerge anche da altre inchieste nazionali (Como, 2008), alle asprezze e la monotonia del fordismo si sommano oggi le insicurezze del postfordismo che diventano predominanti nelle preoccupazioni degli operai.

Crescono anche le pressioni aziendali per aumentare la produttività. Analizzando i dati su occupazione e produzione, si osserva che dal 2008 e il 2014 il numero di occupati nel sito industriale – Fiat e imprese terziarizzate – si riduce<sup>9</sup>. Le giornate effettive di lavoro all'anno, inoltre, scendono in media al 25% del numero teorico previsto dal contratto di categoria, con un ricorso continuativo alla Cig per ampie quote di addetti. Per effetto, però, delle modifiche dell'organizzazione del lavoro si realizza un aumento rilevante della produttività di stabilimento: assumendo come indicatore sintetico il volume di motori prodotti dal 2008 al 2013 per le giornate effettive di lavoro si calcola una crescita del 35% della produttività, passando cioè da 2.000 motori per giorno nel 2008 ai 2.700 nel 2013. Questo valore è ancor più rilevante considerato che nel frattempo il numero totale degli addetti si è ridotto del 7%. Pur considerando gli effetti degli investimenti tecnologici, una quota di questo incremento di produttività è determinata da un più intenso sfruttamento del lavoro.

Alcune di queste soluzioni risultano applicabili solo quando gli impianti non operano a pieno regime e causano elevati livelli di stress psico-fisico che gli operai possono sostenere – con fatica – soltanto perché limitati a una o poche giornate di lavoro consecutive. Ciò ha consentito all'azienda di ottimizzare l'uso combinato di lavoro intermittente e Cig, mettendo però a rischio la salute dei lavoratori. Tali soluzioni sono state accettate, da operai e sindacati, per via dei condizionamenti determinati sia dalla crisi produttiva, sia dal clima aziendale più autoritario dopo l'adozione del nuovo sistema di relazioni sindacali.

#### **4. Relazioni sindacali e trasformazioni della rappresentanza in azienda**

Per comprendere i caratteri e lo sviluppo delle relazioni sindacali allo stabilimento FCA di Avellino è necessario ritornare brevemente alle condizioni di avvio dell'investimento. Lo stabilimento nasce, infatti, negli

9. In questi anni la Fiat, sia per razionalizzazione organizzativa interna sia per fronteggiare crisi aziendali esterne, ha sostenuto un processo di internalizzazione di attività gestite da imprese terze operanti all'interno del perimetro dello stabilimento, pertanto nel sito industriale si passa dai 2.454 addetti del 2008 di cui il 69% dipendente da Fiat, ai 2.278 addetti del 2014 di cui l'81% dipendente da Fiat.

anni della crisi dei primi anni Novanta, con un Accordo di programma<sup>10</sup> (1991) a sostegno di un più ampio investimento della Fiat nel Mezzogiorno per la realizzazione della FMA ad Avellino (produzione di motori), della SATA di Melfi (assemblaggio di autovetture) e per l'insediamento del suo parco fornitori *intra moenia* (Consorzio ACM). I nuovi stabilimenti sono progettati secondo il controverso modello della "fabbrica integrata"<sup>11</sup> che prevedeva l'applicazione dei principi della produzione snella (Womack, Jones e Roos, 1990), l'adozione di un diverso sistema di relazioni sindacali di orientamento cooperativo e partecipativo, una nuova metrica del lavoro (Tmc-2), una diversa turnistica, l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro (Cfl) per le nuove assunzioni, il sottoinquadramento e livelli retributivi più bassi rispetto a quelli in vigore in Fiat Auto, contrattando preventivamente con i sindacati il nuovo sistema di fabbrica. Gli obiettivi dell'azienda erano di aumentare la produttività, avere maggiore flessibilità e contenere il costo del lavoro. Per realizzare il modello della fabbrica integrata vengono create due nuove società (anticipazioni di quelle che poi più recentemente sono state chiamate *newco*) – un'operazione che rendeva possibile non applicare gli accordi sindacali in essere nel resto del gruppo Fiat<sup>12</sup> – mentre le scelte localizzative dei nuovi impianti vennero fatte seguendo la logica del "prato verde", vale a dire scegliendo aree senza rilevanti tradizioni industriali, in particolare senza una pregressa cultura sindacale conflittuale.

Queste condizioni hanno dato un *imprinting* alla cultura operaia del sito, con un organico composto all'avvio prevalentemente da giovani alla prima occupazione, che ancor oggi connota le relazioni sindacali aziendali. Questa condizione ha garantito nel tempo non tanto la costruzione di un sistema di regolazione sociale del lavoro partecipativo e cooperativo così come era stato idealizzato nel progetto della fabbrica integrata, ma piuttosto un basso livello di conflittualità e una subalternità della rappresentanza sindacale, anche grazie ai vincoli imposti dal funzionamento pratico delle istituzioni paritetiche impresa-sindacati della fabbrica integrata, impiegate sostanzialmente per imbrigliare l'azione sindacale. Ciò ha portato alla prevalenza di due tipi di sindacato: quello di orientamento

10. Il Contratto di Programma del 5 novembre 1991 per lo stabilimento FMA di Avellino prevedeva una spesa pubblica di 815 miliardi di lire su un investimento totale di 2.154 miliardi di lire, con un'aspettativa di creazione di nuova occupazione aggiuntiva pari a 1.420 unità lavorative anno (Ula); poi per lo stesso stabilimento la Fiat ha beneficiato di un secondo Contratto di programma del 19 febbraio 2006 per investimenti tecnologici che prevedevano una spesa pubblica di 27 milioni di euro su un investimento totale di 180 milioni di euro e un'occupazione aggiuntiva di 529 Ula.

11. Nell'ampio dibattito sulla fabbrica integrata si rimanda alle due principali tesi in opposizione: Cerruti e Rieser (1991) e Bonazzi (1993).

12. Le nuove condizioni contrattuali furono contrattate preventivamente con i sindacati, arrivando all'accordo del 11/06/1993 tra SATA-FMA e Fim, Fiom, Uilm e Fismic.

pratico collaborativo (es. Fim-Cisl) e quello strettamente aziendalistico (es. Fismic) che hanno concorso a definire le condizioni di efficacia del modello insediativo che si sono mostrate persistenti nel tempo, come una sorta di “prato sempreverde”.

In questo contesto, l'adozione dell'organizzazione del lavoro *World Class Manufacturing* (WCM) e del nuovo sistema di relazioni sindacali di FCA costruito a partire dalla vertenza di Pomigliano nel 2010 (Della Rocca, 2015; Leonardi, 2015), non ha prodotto mobilitazioni e conflitti analoghi a quelli osservati nel sito napoletano e in quello di Mirafiori. Nella FMA di Avellino non ha avuto la stessa rilevanza il tema dello scambio tra diritti sindacali e investimenti industriali attraverso “contratti concessivi” (Leonardi, 2010), poiché qui la fabbrica era nata con la stessa logica.

C'è stato, tuttavia, un sensibile contraccolpo nel rapporto tra operai e sindacati per la grave esclusione della Fiom-Cgil e delle organizzazioni autonome dalle relazioni sindacali, fino al pronunciamento della Corte Costituzionale che ne ha riconfermato la titolarità di rappresentanza nell'estate del 2013<sup>13</sup> anche se, da non firmatari del contratto aziendale, sono rimasti comunque ai margini dell'attività sindacale in fabbrica. Ciò va considerato alla luce della rappresentatività della Fiom che storicamente era stato comunque in grado di posizionarsi come secondo sindacato di fabbrica e aveva raccolto anche nel pieno della contrapposizione con l'azienda il 20% di voti alle elezioni della RSU nel 2011 (Tab. 1).

Tab. 1 - Esiti elezioni RSU (2007 e 2011) e RSA (2015) nello stabilimento FMA-FCA

Sindacati	Voti			% di voto			Delegati RSU / RSA		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Fim-Cisl	532	529	507	33	29	31	8	7	8
Fismic	388	407	483	24	22	30	6	5	7
Fiom-Cgil*	367	356	esclusi	22	20	esclusi	6	4	esclusi
Ugl	147	339	245	9	19	15	2	3	4
Uilm-Uil	160	151	159	10	8	10	2	2	2
Autonomi*	4	7	esclusi	0	0	esclusi	0	0	esclusi
Nulle / bianche	36	36	109	2	2	7			
Totale votanti	1.634	1.825	1.633	100	100	100	24	21	21
Non votano	80	78	130	5	4	7			
Totale addetti	1.714	1.903	1.763						

\* Esclusi dall'elezione delle RSA del 2015 perché non hanno sottoscritto il Ccsl del 13 dicembre 2011.

Fonte: nostra elaborazione su rilevazione diretta.

13. Sentenza della Corte Costituzionale 231/2013 Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale del 03/07/2013 sulla incostituzionalità dell'art. 19, c. 1°, lett. b), della legge 20/05/1970, n. 300.

Questo ha contribuito a deteriorare i rapporti degli operai con le organizzazioni sindacali, come si rileva dall'indagine da cui emerge che il 47% del campione dichiara di aver un peggior rapporto con i sindacati. Inoltre tra gli intervistati si registra un drastico calo dell'iscrizione al sindacato pari al 32%. D'altra parte, il deterioramento dei rapporti riguarda in particolare i sindacati aderenti al nuovo sistema di relazioni sindacali di fabbrica, come emerge anche dai risultati alle ultime elezioni della RSA nel febbraio del 2015, quando si osserva l'aumento dell'astensione – nonostante i rischi di stigmatizzazione di questo comportamento – e la crescita del numero di schede bianche o nulle. E ancora di più con le elezioni di luglio 2015 dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RSL) quando la Fiom-Cgil ha ottenuto la maggioranza relativa dei voti<sup>14</sup>.

Secondo gli intervistati, la rappresentanza sindacale in azienda non ha risposto adeguatamente alle aspettative degli operai: l'azione svolta durante la crisi dai delegati RSA viene valutata in maniera decisamente negativa dal 51% degli intervistati (58% tra i non iscritti a un sindacato), mentre il 37% ritiene che i delegati aziendali non siano stati sempre in grado di rappresentare gli interessi degli operai. Tali giudizi vanno visti alla luce dell'idea diffusa tra gli operai della progressiva impotenza delle organizzazioni sindacali di incidere nella situazione di crisi e di esercitare influenza sulle decisioni aziendali: in particolare ben il 71% degli intervistati dichiarano che i sindacati non hanno un ruolo autonomo nella difesa e nel rilancio della fabbrica. Nella minoranza dei lavoratori che, al contrario, pensano che il sindacato abbia un potere di azione e di condizionamento del futuro della fabbrica, prevale l'idea che l'*agency* sindacale sia commisurata alla capacità di mobilitazione e di contrapposizione conflittuale all'impresa (il 23% del campione), mentre soltanto una quota marginale sostiene che il sindacato possa recuperare spazio di influenza nelle scelte aziendali attraverso la partecipazione e la collaborazione (il 6% del campione). Inoltre, se si considerano separatamente i lavoratori iscritti a un sindacato, si osserva che la principale differenza con quelli non sindacalizzati riguarda la quota più elevata di coloro che ritengono che il sindacato possa incidere sulle scelte aziendali a condizione di intraprendere azioni conflittuali.

Entrando nella vita di fabbrica nel periodo di Cig, la critica più diffusa verso le organizzazioni sindacali riguarda l'incapacità di regolare secondo principi universalistici e solidaristici le trasferte e i richiami a lavoro durante il periodo di Cig. Dall'indagine emerge che ben il 92% dei lavoratori ritiene che l'azienda non abbia seguito un criterio equilibrato per la

14. Hanno votato 1.681 lavoratori (131 astenuti): Fiom-Cgil ha ottenuto 538 voti (32,7%, 3 delegati), Fim-Cisl 478 voti (29%, 2 delegati), Fismic 358 voti (23,4%, 2 delegati), Ugl 187 voti (11,4%, 1 delegato), Uilm-Uil 59 voti (3,6%, nessun delegato).

gestione delle trasferte e dei richiami a lavoro e che il sindacato non sia stato in grado di contrastarla. Anzi contro alcune sigle sindacali vengono sollevati sospetti di complicità con l'azienda nel co-determinare la scelta sui lavoratori da richiamare a lavoro, sia per fidelizzare i propri iscritti, sia per discriminare gli altri lavoratori, in primo luogo gli iscritti alla Fiom-Cgil e dei sindacati autonomi che si sono posti in contrasto con il nuovo sistema di relazioni sindacali. In generale, in questo contesto si rileva che l'applicazione dei meccanismi selettivi della Cig ha consentito all'azienda di realizzare azioni di disciplinamento non solo dei lavoratori, ma delle stesse organizzazioni sindacali attraverso azioni mirate di sostegno (o di contrasto) alle diverse linee di politica sindacale.

## **5. Vulnerabilizzazione delle famiglie degli operai**

Il ricorso costante alla Cig da parte dell'impresa dal 2008 in avanti ha determinato una riduzione del reddito percepito, variabile di mese in mese a seconda dei giorni effettivamente lavorati, che nonostante la protezione dell'indennità ha comportato il peggioramento progressivo delle condizioni economiche delle famiglie degli operai. In più la variabilità del salario percepito, prevedibile per archi di tempo limitati alle comunicazioni periodiche sui giorni di Cig e su quelli di richiamo a lavoro, ha accresciuto l'incertezza sulla effettiva disponibilità di reddito, destabilizzando permanentemente gli equilibri economici domestici, mensili e annuali. Queste condizioni hanno aumentato il grado di vulnerabilità sociale delle famiglie degli operai e per alcune di esse si è registrato uno scivolamento in condizione di disagio economico e di precarietà sociale. Infatti, data la fragilità economica delle famiglie operaie (Patta, 2009; Revelli, 2010), come in altri territori, il ricorso esteso e prolungato della Cig comporta il «diffondersi di stati di vulnerabilità economica e sociale tra individui e nuclei familiari fino a ieri relativamente assestati dal punto di vista economico e considerati al riparo dal rischio di caduta in povertà» (Meo, 2013, p. 255).

Sulla base dei dati dell'indagine si calcola che nel triennio precedente alla rilevazione in media i giorni lavorati rispetto a quelli standard previsti dal contratto sono stati solo il 38% nel 2011, il 24% nel 2012 e il 28% nel 2013, con un corrispondente calo del reddito percepito. Si sono ridotte drasticamente, inoltre, le possibilità di aumentare la busta paga con le maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo. Un'indicazione generale sulla conseguente riduzione di reddito si ottiene considerando l'andamento delle dichiarazioni annuali: prendendo a riferimento il Certificato Unico Dipendente (CUD) di un operaio standard di terzo livello non coniugato e senza figli a carico, si rileva che il reddito annuale effettivamente percepito si è ridotto di circa 23% rispetto al valo-

re del reddito pre-crisi: 16 mila euro annuali rispetto ai 21 mila euro del 2007; sommando le riduzioni di reddito dichiarato determinate dai lunghi periodi di Cig tra il 2008 e il 2013 si calcola una perdita di circa 30 mila euro<sup>15</sup>.

Si tenga poi conto che nella crisi si sono ridotte anche le tradizionali opportunità di integrazione del reddito attraverso il lavoro sommerso. Tra i nostri intervistati il 15% ammette di svolgere nei periodi di Cig dei “lavoretti” informali per fronteggiare le necessità economiche; si tratta sicuramente di una sottostima dovuta alla reticenza a dichiarare il lavoro irregolare, ma tale valore è decisamente più basso rispetto a quanto si legge nei succitati studi sugli anni Ottanta, quando cioè si stimavano valori pari a circa la metà dei cassintegrati (Rebeggiani, 1988).

Una riduzione così rilevante della disponibilità economica per un periodo così lungo ha rappresentato un evento inatteso per le famiglie degli operai: il 95% degli intervistati ha dichiarato, infatti, che non si aspettava e, quindi, non si era preparato a vivere in condizioni di reddito ridotto per un lungo arco temporale. Prima dell’inizio della crisi nel 2008, era idea condivisa di trovarsi in una posizione occupazionale di minore vulnerabilità rispetto ad altri settori e altre realtà aziendali locali, anche nel caso di grave crisi di settore: è ancor oggi senso comune che l’occupazione nel gruppo Fiat sia una garanzia per la vita. E, anzi, la fiducia di poter contare su un reddito stabile nel tempo – basso, ma con prospettive di crescita – è stata pre-condizione per progetti di vita e investimenti di lungo periodo di tipo fordista (matrimonio, più di un figlio, acquisto di una casa, acquisto automobile, istruzione dei figli ecc.) che si sono poi rivelati economicamente sempre meno sostenibili durante gli anni di periodica e prolungata Cig.

L’effetto più evidente della riduzione delle risorse economiche necessarie alla riproduzione familiare è stato tipicamente la compressione dei consumi: dall’indagine si rileva che con riferimento agli ultimi anni di crisi, il 93% del campione ha ridotto i consumi personali e della propria famiglia, il 43% afferma di aver «molto ridotto» i consumi. Entrando più nel dettaglio dei tagli ai consumi per tipologia di spesa, si osserva che le aree dove la compressione dei consumi ha riguardato oltre la metà dei lavoratori sono state in primo luogo quelle del vestiario (78%), di viaggi e vacanze (69%), le spese per il tempo libero e gli hobby (58%); poco meno della metà dei lavoratori, invece, dichiara di aver ridotto le spese per l’auto (46%) e l’acquisto di elettrodomestici (45%). Questi dati sono indicativi del fatto che il tempo svuotato dal lavoro, per i cassintegrati si svuota anche dei rituali sociali del consumo, subendo così oltre alla deprivazione materiale

15. La perdita annuale di salario appare ancor più rilevante se si considera che la paga oraria base nel 2007 era di 8,8 euro, mentre nel 2014 era salita a 10 euro.

anche la «meta-umiliazione del consumatore inadeguato» (Bauman, 2004). Meno frequenti, ma molto rilevanti, visto che si tratta dei generi di prima necessità o per i figli, sono le riduzioni di spesa per la casa (28%), per i generi alimentari (18%), per la salute (17%) e per l'istruzione dei figli (15%). Questi ultimi dati definiscono l'area di più forte disagio economico che si può connotare ulteriormente considerando le informazioni che riguardano le difficoltà a far fronte alle spese ordinarie, in particolare il pagamento regolare delle utenze (acqua, luce, gas ecc.): il 65% degli intervistati dichiara infatti di essersi trovato in situazione di difficoltà economica e di non aver pagato con regolarità le utenze, mentre una quota pari al 29% dichiara di avere sistematicamente difficoltà a pagare con regolarità le utenze.

Per molte famiglie, però, la compressione dei consumi non è stata sufficiente a far fronte ai propri bisogni ed è stato necessario ricorrere all'indebitamento. Ciò ha aumentato il grado di vulnerabilità finanziaria di queste famiglie, causando un appesantimento del bisogno economico per il futuro con il rischio di insolvenza o di sovra-indebitamento<sup>16</sup>. Emergono qui diffusamente i tratti dell'«uomo indebitato» (Lazzarato, 2012), cioè la condizione esistenziale neoliberale dell'uomo di fronte ai debiti: responsabile e quindi colpevole del suo destino, costretto a riorganizzare la propria vita per ripagare ciò che ha ottenuto a debito. L'indagine, infatti, rileva che negli anni di crisi circa la metà degli intervistati ha fatto ricorso a un prestito (bancario, da una società finanziaria ecc.); inoltre tra quelli non indebitati, il 20% dichiara che sta valutando la possibilità di chiedere un prestito.

Anche le famiglie più previdenti e in grado di accumulare risparmi in passato, nella crisi hanno dovuto intaccare tali riserve: tre quarti delle famiglie che avevano messo da parte dei risparmi, per progetti futuri o incidenti imprevisti, pari al 44% del campione, hanno dovuto impiegare tali risorse per far fronte alle spese quotidiane. Inoltre, oltre la metà dei lavoratori (il 55%) – indebitati o meno – dice di aver ricevuto qualche aiuto economico da parte di parenti o amici, evidenziando anche la necessità di ricorrere alla rete di protezione sociale informale di reciprocità, laddove disponibile ed efficacemente attivabile. Ciò accade anche a causa della selettività del sistema locale di assistenza sociale che è calibrato per intervenire nei confronti di categorie di soggetti molto svantaggiati colpiti da povertà. Pertanto è praticamente inibito l'accesso, anche temporaneo, a sussidi pubblici per le famiglie degli operai in Cig che, infatti, nonostante lo scivolamento nel disagio economico, si collocano al di sopra delle soglie per le quali l'assistenza locale garantisce una qualche presa in carico.

16. Il 33% del campione aveva acceso un mutuo per l'acquisto della casa prima della crisi; di questi, il 32% paga una rata mensile inferiore ai 400 euro, mentre per il 58% la rata è compresa tra 400 e 700 euro, e un 8% ha una rata superiore ai 700 euro.

Carattere assistenziale hanno invece assunto per gli intervistati i periodici “corsi di formazione continua per l’aggiornamento, la specializzazione e la riqualificazione” diretti a lavoratori in Cig e mobilità, finanziati con progetti a valere sul Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo della Regione Campania 2007-2013: il 47% degli intervistati, infatti, ritiene di non avere comunque *nessuna* opportunità lavorativa in caso di licenziamento e un altro 45% ritiene di avere *poche* opportunità di rioccupazione. Ciò non solo perché la domanda locale di lavoro è limitata e diretta verso altri profili socio-professionali, ma anche perché la formazione, secondo le opinioni dei beneficiari, non ha portato a un più elevato grado di occupabilità, né ha creato le condizioni per agevolare riconversioni professionali.

## 6. Note finali

La crisi ha intensificato i processi di precarizzazione del lavoro, colpendo anche gli operai standard con tutele sindacali nella grande impresa industriale, come nel caso oggetto di ricerca. L’operaio cassintegrato nella crisi può essere considerato un esempio del lavoro *mid-siders*, una condizione prodotta dalla frantumazione postfordista della cittadinanza industriale.

Tale condizione, nel caso esaminato ma in continuità con una letteratura sulle trasformazioni delle condizioni del lavoro operaio in Italia (Como, 2008), è contraddistinta da una maggiore pressione per accrescere la produttività, da una diffusa incertezza e da un clima di relazioni di lavoro segnato sempre più dall’autoritarismo aziendale e da discriminazioni antisindacali. Nel caso esaminato, inoltre, si osserva che con lo scardinamento del livello nazionale della contrattazione, il margine di azione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro si riduce. L’azione sindacale viene limitata a spazi di partecipazione e collaborazione subalterni all’azienda in una prospettiva corporativa che, limitatamente alle realtà simili a quella indagata, risulta non solo poco gradita agli operai, ma anche inefficace per affrontare le questioni della stabilità dell’occupazione, della garanzia del reddito e della tutela delle condizioni di lavoro.

Fuori dalla fabbrica, la vulnerabilità sociale delle famiglie degli operai in Cig evidenzia uno dei processi del postfordismo di trasformazione del rapporto tra lavoro e povertà (Mingione, 1991; Morlicchio, 2012). Il disagio economico degli operai e delle loro famiglie, accresciuto in Italia durante la crisi, evidenzia alcuni meccanismi di formazione del rischio di impoverimento connessi alle condizioni dell’inserimento nel mercato del lavoro e alla qualità dell’occupazione (a partire dal livello del salario, fino

al corredo di garanzie sociali). L'impoverimento delle famiglie dei cassintegrati è, infatti, espressione di un processo di trasformazione strutturale della questione sociale e della crisi del welfare state che si manifesta attraverso la crisi del legame tra lavoro, integrazione e cittadinanza sociale (Ambrosini e Beccalli, 2000). A ciò si aggiunge lo stato di assoggettamento (Lazzarato, 2012) determinato dal diffuso indebitamento, che condiziona il presente e ipoteca il futuro, combinando la coercizione esterna con l'interiorizzazione di una colpa, in uno stato di dipendenza che porta all'organizzazione della vita quotidiana in termini di restituzione.

## Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2000). *Era il secolo del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Alacevich F., a cura di (1986). *Cassintegrati in Toscana*. Firenze: Regione Toscana.
- Ambrosini M., Beccalli B. (2000). Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori. Introduzione. *Sociologia del lavoro*, 80: 7-28.
- Barbano F., a cura di (1987). *L'ombra del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Bauman Z. (2004). *Lavoro, consumismo e nuove povertà*. Troina: Città Aperta.
- Bavaro V. (2010). Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'“archetipo” Fiat di Pomigliano. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 3: 337-354.
- Berta G. (2011). *Fiat-Chrysler e la deriva dell'Italia industriale*. Bologna: il Mulino.
- Bonazzi G., a cura di (1987). *L'espulsione tutelata*. Torino: Ires Piemonte.
- Bonazzi G. (1993). *Il tubo di cristallo*. Bologna: il Mulino.
- Bubbico D. (2014). *Radiografiat*. Roma: Meta.
- Castel R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Parigi: Fayard.
- Cerruti G., Rieser V. (1991). *Fiat: qualità totale e fabbrica integrata*. Roma: Ediesse.
- Como E. (2008). La classe operaia non è andata in paradiso. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 4: 111-125.
- Cristofori C., a cura di (2009). *Operai senza classe*. Milano: FrancoAngeli.
- CRS (2011). *Nuova Panda schiavi in mano*. Roma: DeriveApprodi.
- De Vincenzi R., Irano A., Sorcioni M., a cura di (2014). *Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro. Vol. 1 e 2*. Roma: Isfol e Italia Lavoro Spa.
- Della Rocca G. (2015). Produttività e qualità del lavoro modi e dilemmi. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 2: 117-130.
- Dell'Aringa C. (2011). Disoccupazione strutturale e labour hoarding. Un confronto internazionale. *Osservatorio Isfol*, 1: 11-30.
- Dell'Aringa C., Negrelli S., a cura di (2005). *Le relazioni industriali dopo il 1993*. Milano: FrancoAngeli.
- Gallino L. (2007). *Il lavoro non è una merce*. Bari-Roma: Laterza.
- Lazzarato M. (2012). *La fabbrica dell'uomo indebitato*. Roma: DeriveApprodi.
- Leonardi S. (2010). Gli accordi separati: un vulnus letale per le relazioni industriali. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 3: 355-369.

- Leonardi S. (2015). Il Wcm alla Fiat: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 2: 131-142.
- Magatti M., De Benedittis M. (2006). *I nuovi ceti popolari*. Milano: Feltrinelli.
- Meo A. (2013). Operai in cassa integrazione. Vulnerabilità e impoverimento. *Rassegna Italiana di Sociologia*, LIV, 2: 253-278. DOI: 10.1423/74144
- Mingione E. (1991). *Fragmented Societies*. Cambridge: Basil Blackwell.
- Morlicchio E. (2012). *Sociologia della povertà*. Bologna: il Mulino.
- Patta G.P. (2009). *Crisi? Per chi? Il lavoro dimenticato*. Roma: Ediesse.
- Pugliese E. (2008). L'inchiesta tra ricerca scientifica e pratica sociale. In: Pugliese E., a cura di, *L'inchiesta sociale in Italia*. Roma: Carocci.
- Pugliese E., Rebggiani E. (2004). *Occupazione e disoccupazione in Italia*. Roma: Lavoro.
- Rebaudengo P. (2015). *Nuova regole in fabbrica*. Bologna: il Mulino.
- Rebggiani E. (1988). *Disoccupazione industriale e Cassa integrazione*. Napoli: Liguori.
- Revelli M. (2010). *Poveri, noi*. Torino: Einaudi.
- Saraceno C. (2015). *Il lavoro non basta*. Milano: Feltrinelli.
- Sgritta G.B., a cura di (2010). *Dentro la crisi*. Milano: FrancoAngeli.
- Standing G. (2009). *Work after Globalization*. Cheltenham: Elgar.
- Womack J.P., Jones D.T., Roos D. (1990). *The Machine That Changed the World*. New York: Rawson Associates.
- Yin R.K. (2014). *Case Study Research*. London: Sage.



# Dal sindacato tradizionale al sindacato «atipico»? Strategie per la rappresentanza dei “nuovi” attori nel mercato del lavoro italiano. Il caso di NidiL-CGIL

*Francesca Colella\**

## 1. Precarietà lavorativa e movimento sindacale

Dal 2000 ad oggi sono stati realizzati numerosi studi sull'andamento dei tassi di membership dei sindacati in Italia e in Europa e sul rapporto delle organizzazioni sindacali con un mercato del lavoro “nuovo”, costituito cioè da nuovi soggetti e nuove forme di occupazione.

In tal senso, il tema centrale è, prevalentemente, l'indebolimento del sindacato attribuibile a due ordini di motivi: il primo riguarda la generale diminuzione della domanda di lavoro nei settori dove, tradizionalmente, era più forte la presenza sindacale (terziarizzazione); il secondo richiama invece i mutamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro, soprattutto in fabbrica, ivi compresa la riduzione della compattezza della classe operaia (dimagrimento) (Mingione, Pugliese, 2010). «L'indicatore più significativo è dato dalla riduzione della cosiddetta “densità sindacale”, vale a dire l'incidenza dei lavoratori sindacalizzati sul totale, che è diminuita sia nei paesi a densità sindacale alta che in quelli a densità sindacale bassa»<sup>1</sup> (*Idem*, p. 106) Vi sono, però, ulteriori questioni che risultano essere rilevanti all'interno del processo di indebolimento del sindacato; fra queste: la frammentazione delle carriere lavorative e l'introduzione e la diffusione dei cosiddetti rapporti di lavoro “atipici” (Cella, Treu, 2009).

\* Sapienza Università di Roma.

1. L'apice viene raggiunto agli inizi degli anni '70, sia a livello internazionale che in Italia. Nel nostro paese tale fase di diffusione si era espressa nella promulgazione dello «Statuto dei lavoratori», la legge che regola le relazioni industriali stabilendo garanzie di base per i lavoratori dipendenti nelle medie e grandi imprese (Cella, Treu, 2009; Mingione, Pugliese, 2010).

*Sociologia del lavoro*, n. 140/2015

I cambiamenti del mondo del lavoro e di quello produttivo sono da tempo al centro di un ampio dibattito sia tra gli studiosi che nella politica, soprattutto in Italia e, in particolare, a seguito dell'entrata in vigore della legge 30 del 2003. In verità, il dibattito era già iniziato negli anni Ottanta con i primi intenti di flessibilizzazione che poi hanno trovato una più organica e complessa applicazione nel cosiddetto «Pacchetto Treu» del 1997. Tali riforme del mercato del lavoro avevano formalmente l'obiettivo di aumentare l'occupazione (Franchi, 2015) e di rispondere alla continua richiesta di flessibilità da parte delle imprese, elemento strettamente connesso al toyotismo (Gallino, 2007).

Il mondo del lavoro è divenuto più eterogeneo e frammentato e lo scenario è costituito da un sistema produttivo attraversato dalla competizione globale e caratterizzato da dispersione produttiva, decentramento e *outsourcing*. Quello che è stato il modello del lavoro "tipico", su cui si basava il sistema di relazioni industriali e del diritto del lavoro, è andato pian piano perdendo rilievo rispetto alle forme di lavoro conosciute come "atipiche", in contrapposizione al modello del lavoro tipico. Gli osservatori concordano su come il lavoro atipico abbia inevitabilmente prodotto un effetto negativo in termini di precarizzazione della condizione professionale e d'indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori, con particolare riguardo alla componente femminile della forza lavoro. Con la Legge 30/2003 si determina una vera e propria cesura nella tradizione novecentesca di diritto del lavoro e l'esigenza di flessibilità, assieme all'interesse dell'impresa, domina sulla contraente debole, cioè il lavoratore, originando una netta inversione di tendenza rispetto al cosiddetto «secolo del lavoro» (Accornero, 2000). Francesco Liso, in relazione a tale cambiamento, sottolinea:

A partire dagli anni '70 le cose cominciarono lentamente a cambiare. La protezione dei lavoratori cominciò a essere perseguita con modalità che tenevano conto della necessità di incentivare il datore di lavoro. Al modello del garantismo rigido si andò sovrapponendo un nuovo modello, quello del cosiddetto garantismo flessibile, che contemplava l'affidamento di un forte ruolo all'autonomia collettiva, in funzione della attenuazione e del governo delle rigidità legislative prodotte nella stagione precedente. (...) la tradizionale funzione protettiva del diritto del lavoro non veniva meno, ma cominciava a internalizzare l'esigenza di un bilanciamento con le esigenze dell'impresa; (...) sembra essere tornati alla stagione iniziale, a quella del diritto del lavoro da una parte sola, solo che ora la parte avvantaggiata non è più quella dei lavoratori; per molti profili, è diventata l'altra, quella delle imprese, poiché sembra essere assunto come principio ispiratore che ciò che va bene per le imprese va bene e andrà bene, in via indiretta o diretta, anche per i lavoratori e per il paese (Liso, 2004).

Nonostante i sindacati abbiano espresso le loro perplessità riguardo alle criticità dei vari mutamenti del mercato del lavoro, per alcuni autori questa

forma di dissenso è stata manifestata troppo debolmente e, soprattutto, sostenuta da interventi non sempre coerenti e ispirati «alla difesa di diritti universali dei lavoratori coinvolti e alla salvaguardia di un'uguaglianza di opportunità nell'esercizio di questi diritti» (Trentin, 1994, p. 13). Il movimento sindacale non è stato in grado, dunque, di cogliere il carattere non transitorio di questi cambiamenti: il grave ritardo con il quale si è mosso rivela, infatti, la mancata capacità di cogliere la portata di trasformazioni epocali che hanno condotto alla costruzione di un muro che tende a dividere i garantiti dai non garantiti. Come vedremo, si tratta di un ritardo culturale, prima ancora che politico, sia in termini di analisi che di proposte.

Alcuni studi hanno contribuito ad animare un ampio dibattito sul fatto che l'azione sindacale fosse (e per alcuni ancora lo è) concentrata prevalentemente sui lavoratori tradizionali ed escludesse quelli atipici (Accornero, 1992; Regini, 1981; 2003; Carrieri, 2012; Regalia, 2002; Gallino, 2012).

Il nostro obiettivo è, dunque, mettere in luce le strategie di un'organizzazione sindacale tradizionale come quella della CGIL<sup>2</sup>, individuando modalità e obiettivi delle buone pratiche per la rappresentanza che hanno dato vita a una contrattazione collettiva dedicata, in particolare, ai lavoratori atipici (Ballarino e Pedersini, 2005; Cella, 2005; Cella e Treu, 2009; Lazzari, 2006; Pedersini, 2005; Regalia, 2005).

In tal senso, la nascita nel 1998 di NIdiL (*Nuove Identità di Lavoro*)<sup>3</sup> all'interno della CGIL rappresenta un'azione innovativa nella storia dei sindacati, i cui fini sono, tra gli altri, migliorare le condizioni di lavoro e definire percorsi di stabilizzazione dei lavoratori temporanei<sup>4</sup>.

Lo studio di caso qui presentato focalizza l'attenzione sul concetto di rappresentanza in una organizzazione come quella NIdiL, attraverso interviste qualitative realizzate ai componenti della sua Segreteria nazionale<sup>5</sup>

2. Nei vari paesi i sindacati hanno diversi rapporti con partiti politici. In tal senso, tra i sindacati maggiormente rappresentativi in Italia: la CGIL era a prevalenza socialista, la CISL era a prevalenza democristiana e la UIL aveva una forte presenza repubblicana e socialdemocratica, mentre il piccolo sindacato CISNAL (ora UGL) era espressione del partito neo-fascista MSI (Mingione, Pugliese, 2010, p. 98).

3. L'organizzazione di NIdiL è articolata su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello nazionale ha la funzione di rappresentanza ufficiale della struttura e cura i rapporti con le altre strutture sindacali, le istituzioni e le controparti. La struttura nazionale è composta dalla Segreteria e dall'Apparato Nazionale.

4. È possibile segnalare, per completezza, l'esistenza di altre categorie di precari come, ad esempio: FELSA (44mila iscritti) e UILTEMP (70mila iscritti). Nonostante non esistano statistiche precise, è possibile sostenere che gli under 35 nei sindacati non raggiungono un decimo del totale e un sesto dei lavoratori attivi (Franchi, 2015, p. 50).

5. Lo studio di caso presentato in questa sede si avvale di interviste qualitative alla Segreteria nazionale composta da: Claudio Treves (segretario generale), Andrea Borghesi (segretario nazionale), Sabina Di Marco (segretaria nazionale), Silvia Simoncini (se-

e sulla base dei dati secondari disponibili<sup>6</sup>, in un contesto di profondi cambiamenti nel mondo del lavoro e di diversificazione della forza lavoro di riferimento.

## **2. La rappresentanza sindacale dei lavoratori precari: il caso NIdiL-CGIL tra passato e futuro**

NIdiL è la struttura sindacale della CGIL che rappresenta, dal 1998, i lavoratori in somministrazione (ex interinali) e i lavoratori atipici: una struttura autonoma di rappresentanza diretta dei lavoratori precari nata da un'intuizione, anni addietro, di Bruno Trentin. Infatti, già nel 1994 egli osservava come si moltiplicassero «forme diverse di lavoro subordinato, più o meno mascherate da lavoro autonomo, le quali non possono essere unicamente ricondotte alla volontà politica, certamente presente in molte imprese, di imporre una deregolamentazione selvaggia del mercato del lavoro» (Trentin, 1994, p. 12). Vi sono anche altri fattori che pesavano tra i quali l'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro nell'industria e nei servizi – che hanno inevitabilmente delle ricadute sul piano delle funzioni, dei tempi e sul decentramento di alcune attività –, ma anche il manifestarsi di evoluzioni nella natura e composizione dell'offerta di lavoro.

In ogni caso, emerge chiaramente, ben prima del «Pacchetto Treu» del 1997, come nel pensiero di Trentin fosse urgente l'intervento del sindacato, non solamente per respingere con fermezza la filosofia di governi conservatori di tutto il mondo, cioè:

quella di due differenti mercati del lavoro e della creazione di uno spazio, di un ghetto senza diritti (magari compensato da qualche forma di reddito assistenziale) nel quale rinchiudere milioni di lavoratori, soprattutto giovani,

gretaria nazionale) e Roberto D'Andrea (già segretario nazionale per 8 anni, da aprile 2015 in FIOM-CGIL). La logica dell'indagine è di tipo conoscitivo: per la rilevazione dei materiali empirici è stata usata la tecnica dell'intervista qualitativa. Le interviste, realizzate a maggio 2015, sono state condotte su una traccia costruita dopo una lunga fase di inquadramento teorico-concettuale. Le interviste hanno una durata media di circa un'ora e mezza ciascuna e sono state trascritte integralmente, con l'aggiunta dei segni di interpunzione. I materiali empirici sono stati trattati attraverso un'analisi tematica e sono stati poi trasversalizzati, cioè gli stralci sono stati accorpati e ri-costruiti con la finalità di «illustrare» il discorso teorico del ricercatore e di sostenerlo dal punto di vista della prassi (Gianturco, 2005).

6. I dati secondari sono riconducibili essenzialmente alla struttura NIdiL-CGIL, oggetto del nostro studio, e, più in generale, ad altre sigle sindacali che si occupano di lavoratori precari. Tali dati sono pubblicati in Franchi (2015) e sul sito internet: [www.cgil.it/CGIL/Tesseramento/Default2014.aspx](http://www.cgil.it/CGIL/Tesseramento/Default2014.aspx).

donne, immigrati. Si tratta di riconoscere che il contratto di lavoro a tempo indeterminato ha cessato di essere il paradigma della contrattazione collettiva, e che occorre garantire altri tipi di rapporto di lavoro, altre forme non transitorie di prestazioni, che per una mera finzione si definiscono ancora come «atipici», attraverso la contrattazione collettiva, la protezione civile e soprattutto la tutela dei diritti individuali indisponibili di cui questi lavoratori, che non hanno cessato di essere cittadini, devono avere piena titolarità (Trentin, 1994, p. 14).

Era sua convinzione che, per conquistare nuove regole e nuovi diritti e per conciliare la diversa dimensione temporale dei vari rapporti di lavoro esistenti, fosse necessario acquisire la piena consapevolezza che il contratto di lavoro a tempo indeterminato non fosse più il modello centrale su cui regolamentare o adattare gli altri tipi di rapporto di lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è oramai, e non solo in ragione della perversità del padronato, una delle forme di rapporto di lavoro, oggi ancora molto diffuso, ma che potrà anche non essere, in futuro, la forma prevalente. Accanto ad esso, sono venuti diffondendosi altri modelli di relazioni sociali, altro rapporti di lavoro sulla base dei quali prestano la loro attività milioni di persone, troppo spesso senza tutela contrattuale e sindacale e addirittura senza alcun tipo di rapporto con il sindacato. Si tratta dunque di decidere se la tutela di tutti questi diversi rapporti di lavoro (superando ogni forma di esorcismo o di voluta cecità) debba diventare parte integrante e prioritaria dell'impegno del sindacale, prima di tutto attraverso la contrattazione collettiva nazionale e territoriale delle loro regole, della loro durata, delle loro finalità e dei loro parametri salariali e normativi (Idem, pp. 45-46).

Si tratta di una presa di posizione forte rispetto alla quale, ancora oggi, vi sono delle resistenze, sia in seno al sindacato sia tra i lavoratori stessi: in tal senso, è possibile riconoscere una sfida qualitativamente nuova che richiede non solamente nuove risposte, ma anche un nuovo punto di vista da parte del sistema delle imprese e, prima di tutto, da parte del movimento sindacale e delle forze politiche riformatrici.

Sotto la direzione organizzativa di Sergio Cofferati – nel 1998 segretario generale della CGIL – prende dunque corpo NIdiL, divenuta negli anni una vera e propria categoria<sup>7</sup>.

Il sindacato è lo strumento di emancipazione dei lavoratori; in termini personali, rappresenta la mia vita. Il sindacato unisce la visione di una trasformazione sociale con la concretezza del *qui e ora*. Lo sforzo di tenere insieme – la sintesi – un progetto di trasformazione sociale con la necessità di dare, ora, una risposta alle persone che fanno delle domande. (...) Oggi questa sintesi è sempre più difficile perché le prospettive di trasformazione, se presenti, sono

7. Il primo congresso risale al 1999.

negative: da una parte, la quotidianità degli ultimi 15 anni ci dice che bisogna ridurre le tutele di chi lavora come strumento di trasformazione; dall'altra, le domande dei lavoratori sono sempre più diversificate e impongono uno sforzo di sintesi sempre più complesso rispetto a ciò che era "relativamente semplice" negli anni '70. Le domande che i lavoratori pongono, in generale – se ci volessimo nascondere dietro delle parole – sono: domanda di *tutela* e di *rappresentanza*. (...) Facendo un'operazione di astrazione forte, la domanda è di tutela e di acquisizione di continuità occupazionale e al contempo certezze normative e salariali: due piani che si intrecciano e che devono tener conto delle particolari condizioni dei precari, che non sono tutti i uguali (Int. Treves).

Confluiscono in NIdiL varie esperienze associative, tra le quali: «Tempi moderni» associazione di giovani disoccupati e lavoratori precari legata alla sinistra giovanile, i Centro Informazione Disoccupati (CID) della CGIL presente in diverse Camere del lavoro, ora Servizio Orientamento Lavoro (SOL), e altri gruppi e organizzazioni attive in quegli anni.

Il movimento sindacale è chiamato a ridefinire le proprie strategie riguardo a una questione fondamentale, cioè: la modifica dei regimi di orario e dei tempi di lavoro.

Il nostro sindacato è un'organizzazione confederale che deve tener conto del contesto storico-sociale nel quale è inserito e delle condizioni dei lavoratori che rappresenta (...) è cambiato tantissimo perché è cambiato il lavoro; si fa fatica oggi a "coprire" pezzi di società e di lavoratori che da quelle tutele sono esclusi a causa della tipologia contrattuale. Ma ne riaffermo tutto il valore: è una pietra miliare del processo costituzionale italiano, non solo del diritto del lavoro e sindacale (Int. Borghesi).

Dalle interviste realizzate emergono visioni del mondo che rimandano a una pluralità di valori ricca e, a volte eterogenea, che motiva coloro i quali interpretano la missione del sindacato con tratti – spesso autocritici – che non sembrano confliggere all'interno del più ampio contesto storico-sociale nel quale NIdiL si colloca.

Per me il sindacato è espressione di libertà: rappresenta, in forma organizzata, la voglia da parte dei lavoratori di prendere la propria vita nelle proprie mani. (...) è un luogo di libertà e di solidarietà, per questo mi piace molto NIdiL: è una sfida. Cerca di garantire libertà a persone che ne hanno il desiderio e che hanno minori opportunità di farlo per le forme contrattuali che hanno. NIdiL è una struttura composita: penso che la flessibilità e alcuni cambiamenti sono stati anche molto voluti dalle persone. Oltre all'imposizione e alla precarizzazione, che ovviamente ci sono state, credo ci sia una voglia di libertà da parte di alcune generazioni. Se in tempi passati la libertà per un lavoratore era il salario, oggi i lavoratori chiedono anche professionalizzazione, tempo... Il sindacato ha la necessità, oggi, di riaffermare vecchi diritti e dare voce ai nuovi (Int. Di Marco).

Le modifiche del mercato del lavoro vanno perciò ricondotte a una nuova articolazione di proposte coerenti e rappresentative delle diverse soggettività del mondo del lavoro che siano in grado di produrre non solo coesione sociale ma anche giustizia sociale. Nel movimento sindacale italiano, i ritardi nella presa di coscienza delle implicazioni della crisi del taylorismo e la sperimentazione di nuove strade nell'organizzazione del lavoro – nella fabbrica come nella pubblica amministrazione – hanno giocato un ruolo fondamentale nel cambiamento del suo stesso popolo e nella disaggregazione della base sulla quale poggiava le sue fondamenta.

Le differenze tra lavoratori sono importanti: il lavoro di *sintesi* e di *riconoscimento* che il sindacato deve fare non è una cosa che nasce perché c'è la precarietà. È necessario leggere i contesti nella loro totalità e al tempo stesso riconoscere le specificità (...) e lavorare assieme alla rappresentanza del lavoro tradizionale. Dal 1998 al 2002, in NIdiL c'è stata una logica contrappositiva (tra garantiti e non garantiti) che non ha portato a molto. La nascita di NIdiL presupponeva una dimensione del lavoro non standard assai limitata. Erano i tempi del "Pacchetto Treu" e in quella fase si pensava di doverli tutelare ma si pensava che poi si sarebbe tornati a forme tradizionali. Dalla riforma Dini al Pacchetto Treu, fino passaggio del collocamento con un'apertura a soggetti privati, siamo stati uno spazio di riformismo illuminato che faceva una scommessa sugli autori illuminati dall'altra parte (Dini, Treu...) che è durata poco. Finita quella fase, dal 2000 in poi è diventata un'altra storia, è diventata il *Libro bianco*: "l'equilibrio tra i due interessi non si deve cercare nel rapporto, l'impresa deve esser libera". Ora siamo ancora avanti rispetto a questa filosofia (Int. Treves).

Il risanamento del mercato del lavoro e la crescita occupazionale non sono però mai avvenute e il sindacato non ha saputo forse accompagnare tali cambiamenti: consentendo così una "naturalizzazione" del precariato che rappresenta, di fatto, una "ferita permanente" della nostra società.

In termini autocritici, NIdiL nasce in un iniziale momento di "ubriacatura" che non teneva conto – pensandoci oggi col senno di poi – che lo sfruttamento dei lavoratori era lo stesso. Negli anni '90, gli operai non andavano più di moda: infatti NIdiL, si caratterizza come struttura che rappresenta i precari e non i "nuovi" lavoratori, quando quelle tipologie di lavoro non sono propriamente una "figata", non affrancano il lavoratore dallo sfruttamento del lavoro salariato. L'uso di forme contrattuali precarie si rivela come uno strumento che non solo divide i lavoratori ma crea lavoratori più poveri e precari. NIdiL muta e diventa una struttura specializzata per la stabilizzazione e per il rispetto dei contratti e del giusto salario (Int. D'Andrea).

Negli anni NIdiL diviene una struttura in continua espansione – attualmente gli iscritti sono oltre 73mila – rappresentando l'unica categoria dentro la CGIL in crescita nell'anno 2014.

L'incremento percentuale rispetto all'anno precedente è dell'8,5% mentre le altre (FIOM, FILCTEM, FILLEA, FILCAMS, FILT, SLC, FISAC, FLAI e Miste) sono in discesa, fatta eccezione per FLC (+2,8%)<sup>8</sup>. I dati relativi al tesseramento NIdiL, riportati nella tabella 1, rivelano una costante crescita sin dal 1998, anno della sua costituzione.

Ma NIdiL non è ovviamente l'unico sindacato dedicato ai lavoratori precari. Vi sono anche UIL-TEMP (circa 70mila tessere) e CISL-FELSA (circa 44mila iscritti)<sup>9</sup>. In generale, comunque, gli iscritti alle categorie dei precari è assai bassa, ma già nel pensiero di Trentin non ci si stupiva di ciò: «in assenza di proposte organiche delle forze riformatrice e, soprattutto, di comportamenti rigorosi e coerenti, capaci di ricostruire, su nuovi valori e su nuove regole, una solidarietà effettiva e trasparente fra i diversi gruppi sociali del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, si fa strada, anche in questo mercato del lavoro così disarticolato e diviso, l'attesa di soluzioni taumaturgiche o il ripiegamento verso un individualismo competitivo e aggressivo, soprattutto quando questo viene elevato a mito della cultura del media?» (Trentin, 1994, p. 15).

Tab. 1 - Tessere NIdiL per anno su base nazionale Anni 1998-2014

<i>Anno</i>	<i>Numero tessere</i>	<i>Variazione percentuale rispetto all'anno precedente</i>
1998	1.524	-
1999	4.737	211,0%
2000	9.024	90,5%
2001	11.455	27,0%
2002	14.325	25,0%
2003	16.762	17,0%
2004	18.640	11,2%
2005	22.320	19,8%
2006	29.408	31,7%
2007	32.799	11,5%
2008	36.026	9,8%
2009	41.628	15,5%
2010	53.304	28,0%
2011	61.006	14,4%
2012	70.952	16,3%
2013	67.632	-4,7%
2014	73.413	8,5%

Fonte: CGIL, nostra elaborazione.

8. Fonte: [www.cgil.it/CGIL/Tesseramento/Default2014.aspx](http://www.cgil.it/CGIL/Tesseramento/Default2014.aspx).

9. Dati pubblicati in Franchi (2015).

Ma questo ripiegamento sull'individualismo e, dunque sul piano privato, non è tutto figlio del *nuovo* o della crisi dei vecchi sistemi di lavoro, come di seguito si tenterà di illustrare.

### **3. Strumenti di azione e inclusione: sciopero e *contrattazione inclusiva***

La vita di un sindacato che rappresenta i lavoratori precari ha ovviamente ulteriori complicazioni rispetto agli altri: «il punto decisivo su cui si insiste molto è quello della capacità di rappresentare l'eterogeneità» (Mingione, Pugliese, 2010, p. 108). Come accennato, NIdiL nasce come risposta alle forme contrattuali introdotte dal “Pacchetto Treu”, infatti:

c'era già l'intento di dare *ascolto* e *rappresentanza*, che sono due momenti distinti. Per rappresentare si deve prima capire e quindi dare ascolto a questo mondo. C'è stata una degenerazione nell'impianto lavoristico per cui non si può parlare di *nuove identità* di lavoro: in molti casi si parla di *abuso*, di forme contrattuali che nulla hanno a che fare con le attività realmente svolte dal lavoratore. Infatti, il contrasto all'abuso è stata l'attività principale NIdiL (il che non era previsto all'inizio) e, quindi, la capacità di ricondurre i lavoratori in una corretta forma contrattuale. Questo non ha escluso ovviamente la rappresentanza di lavoratori autonomi genuini e rivendicazioni in tal senso (Int. Simoncini).

I cambiamenti strutturali del mondo del lavoro hanno comportato di certo un'inversione di tendenza nel processo storico che ha visto il sindacato rafforzarsi in relazione alla crescita della classe operaia in fabbrica: «invece di un modello “taglia unica”, buono per tutti, basato sulla solidarietà meccanica derivante dalla produzione industriale di massa, l'approccio sindacale dovrebbe ora prestare maggiore attenzione agli interessi dei membri individuali nonché a quelli di gruppi particolari» (Dølvik e Waddington, 2004, p. 9).

Comunque, dalle interviste emerge senza dubbio che la missione del sindacato dei precari debba essere, nella sostanza, quella del sindacato nella sua accezione classica, ivi compresa la questione del rispetto dei diritti e dei principi fondamentali sul lavoro non negoziabili. Infatti:

possono cambiare le risposte, ma fare sindacato significa anche dotarsi di forme in grado di spostare i rapporti di forza e ottenere miglioramenti: classicamente. Rispetto all'utilizzo delle tipologie atipiche come forma di indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori, non c'è molto da cambiare: puoi cambiare le strategie o le forme organizzative, la missione (del sindacato) resta quella (Int. D'Andrea; *testo fra parentesi nostro*).

Il sindacato è l'unico strumento politico socialmente utile: è ciò che può cambiare la società. Il suo ruolo oggi è quello che aveva ieri. C'è una trasformazione del mondo che rappresenta, quindi dobbiamo immaginare modi diversi per portare avanti alcune tematiche. Lo scopo è esattamente lo stesso: rappresentare i lavoratori e noi abbiamo la forza della confederazione. Si rappresenta il tutto: chi lavora, chi è disoccupato, chi è pensionato (Int. Simoncini).

NIdiL ha così dovuto ritagliarsi degli spazi di trattativa poiché i lavoratori che rappresenta non appartengono a una fabbrica o a un settore merceologico: si tratta, infatti, di lavoratori distribuiti trasversalmente rispetto ai settori produttivi. Come è noto, i moderni sistemi di relazioni industriali si fondano sulla struttura della contrattazione collettiva: il risultato dell'azione sindacale e della contrattazione tra lavoratori e datori di lavoro che si concretizza nel contratto di lavoro (Mingione, Pugliese, 2010). Al riguardo, gli intervistati hanno evidenziato chiaramente come NIdiL abbia intrapreso un percorso che, in una più generale riflessione interna alla CGIL vede

la contrattazione collettiva trasformarsi necessariamente in “contrattazione inclusiva”. All'interno dei contratti collettivi devono essere previste norme di base per i lavoratori autonomi, anche se non tutti vogliono essere “ingabbiati” ma vogliono continuare a contrattare individualmente. Esse non devono impedire a lavoratori altamente qualificati di contrattare individualmente. Per contrattazione inclusiva si intende immaginare, per settori merceologici, delle regole di tutela e di ingaggio anche per lavoratori genuinamente autonomi: un pacchetto di tutele per restituire dignità al lavoratore perché non debba fare del lavoro il perno della sua vita. Spesso oggi accade il contrario: cioè la vita è condizionata fortemente dalle modalità di lavoro. Nel momento in cui la “contrattazione inclusiva” dovesse raggiungere la sua massima espansione, questo prevedrebbe l'estinzione della categoria che io rappresento. Una volta che tutti siamo nelle condizioni di rappresentare, all'interno di un settore, il lavoro dipendente e il lavoro autonomo, viene meno NIdiL che al momento fa da tramite tra i due mondi (sulla scia dell'esperienza di FLC) (Int. Simoncini).

L'obiettivo generale da perseguire rimane quello di costruire un sistema di contrattazione collettiva periodicamente rinnovabile – quella che gli intervistati definiscono «contrattazione inclusiva» – che stabilisca cioè una normativa vincolante per le imprese che ricorrono a rapporti di lavoro precari.

Siamo un sistema confederale e quando parliamo di “contrattazione inclusiva” stiamo parlando esattamente di mettere in pratica la “confederalità”. Se fossimo un sindacato verticale, quale possibilità avremmo di creare osmosi rispetto ad altre categorie? Potrei solo pensare di assimilarle (Int. Borghesi).

La stessa esistenza del sindacato mette in discussione il funzionamento della legge della domanda dell'offerta nel mercato del lavoro: un mercato

in cui la “merce” è la prestazione lavorativa e il prezzo è dato dal salario<sup>10</sup>. Il fatto che questa particolare “merce” non sia separabile da chi ne detiene la proprietà implica che la relazione sociale tra le parti non si dissolve nel momento in cui avviene lo scambio. Pertanto, questa merce *sui generis* non può essere fatta circolare, usata in modo indiscriminato, né lasciata priva di impiego e collocazione senza che tutto ciò influisca necessariamente anche sul soggetto che ne è il portatore. «Nel disporre della ‘forza-lavoro’ di un uomo, il sistema disporrebbe tra l’altro dell’entità fisica, psicologica e morale ‘uomo’ che si collega a questa etichetta» (Polanyi, 1974, p. 94).

Il lavoro continua a rappresentare uno degli elementi fondanti per la costruzione dell’identità degli individui: a tutt’oggi, le persone vengono individuate socialmente *in primis* in base alla loro attività lavorativa e allo status sociale, ma anche l’autostima costituisce un elemento fortemente legato al lavoro (Colella, 2009). Infatti, «il modo in cui gli altri ci guardano, ed il modo con il quale ci vediamo noi stessi dipende dal reddito e, ad un dato livello di reddito, dal lavoro» (Solow, 1994, p. 27). Metà dell’esistenza è dedicata al lavoro e, nonostante il suo rarefarsi, esso rappresenta «uno dei luoghi dove si mette in opera un progetto personale, dove ciascuno è messo alla prova, e allo stesso tempo un luogo dove la soggettività della persona si esprime attraverso le sue opere, la sua socialità e il posto che essa gli dà nella società» (Trentin, 1994, pp. 28-29).

Entra a questo punto in gioco la tematica relativa alle caratteristiche dell’azione sindacale e alla scelta delle controparti nella gestione del *conflitto*, in particolare al ruolo dello Stato. «A differenza della contrattazione collettiva e della rappresentanza sindacale, il conflitto e la sua regolazione sono un’area delle relazioni industriali in cui il legislatore italiano è intervenuto ripetutamente, sia pure per l’aspetto specifico della regolazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali» (Cella, Treu, 2009, p. 47).

In generale, lo sciopero è storicamente la principale risorsa dei sindacati: «l’astensione dal lavoro, che può avere forme e caratteristiche diverse a seconda delle tradizioni e delle modalità che il conflitto tende ad assumere. Lo sciopero è regolato dalle leggi dello Stato e dai codici di autoregolamentazione che le organizzazioni dei lavoratori si danno» (Mingione, Pugliese, 2010, p. 96). Gli scioperi possono coinvolgere, a seconda dei

10. «Il sindacato, organizzando e aggregando l’offerta di lavoro, tenta in linea teorica di porsi come monopolista, aumentando così il prezzo della forza lavoro, in concreto il livello salariale. Tra le molteplici motivazioni etiche e ideologiche delle antiche legislazioni antisindacali – ma anche degli orientamenti antisindacali di correnti di pensieri contemporanee – c’è il presunto ruolo negativo del sindacato in quanto elemento di impedimento della concorrenza e del “normale” funzionamento del mercato del lavoro» (Mingione, Pugliese, 2010, pp. 102-103).

contenuti, varie tipologie di lavoratori: possono avvenire a livello aziendale o di categoria e, più raramente, essi sono indetti a livello confederale. «L'art. 40 della Costituzione afferma che il diritto allo sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano. Ciò significa che lo sciopero è un diritto»<sup>11</sup>. Ma oggi NidiL si trova in una situazione quasi opposta per due ordini di motivi.

Il primo riguarda la reale sostenibilità dello sciopero in presenza di lavoro genuinamente autonomo. In questo caso «non si capisce come si possa rendere palese lo sciopero (se il lavoratore può non essere sul posto di lavoro, non è significativa la sua assenza). Abbiamo dovuto declinare il dissenso diversamente e renderlo visibile con manifestazioni e presidi, di certo più efficace rispetto all'astensione dal posto di lavoro» (Int. Sabina di Marco). Dunque, si tratta in alcuni casi di un'arma "spuntata", soprattutto riguardo alla *genuinità* del contratto di lavoro. Questa opinione è largamente condivisa tra gli intervistati come testimonia anche Silvia Simoncini: «lo sciopero non esiste sulla carta: non essendoci l'obbligo di stare sul posto di lavoro, (questo strumento) non si sposa formalmente a quel tipo di lavoratore. Nella sostanza è diverso e questo dipende dal tipo di lavoro: se i precari svolgono un'attività strutturale in azienda, se i precari scioperano l'azienda non se ne accorge! Dunque, ha delle caratteristiche diverse dallo sciopero classico ma è comunque utile, se ben esercitato. Per la somministrazione è un altro discorso perché lì parliamo di lavoratori dipendenti».

La seconda ragione riguarda il fatto che molti guardano con scetticismo ai conflitti di lavoro poiché considerati troppo costosi e poco funzionali al raggiungimento degli obiettivi (Carrieri, 2012):

c'è la necessità di un rinnovamento culturale. C'è sempre l'idea che il sindacato sia il luogo del conflitto mentre non è necessariamente così: "culturalmente contro". Un sindacato riformista tenta questo percorso: trovare soluzioni alte ai problemi e in presenza di interessi contrapposti. (...) Sento un forte senso di responsabilità: il sindacato porta verso lo sviluppo e ha un forte senso del futuro e del progetto. Oggi c'è una dialettica dentro gli organismi molto forte e molto ricca su ciò che dovremo essere alla luce dei cambiamenti in atto (Int. Di Marco).

Si tratta, dunque, di individuare strategie e costruire strumenti di rappresentanza e di lotta in grado di valorizzare la diversità come "potenzialità creativa" e di permettere la riemersione di esperienze tradizionali sotto nuove forme.

11. Cfr. Aa.Vv. (1982). Nota all'art. 40 della Costituzione: V. Legge 12 giugno 1990, n. 146, recante «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali» (G.U. 14 giugno 1990, n. 137).

#### 4. Note conclusive: «per non restare sulla luna»

In questo breve articolo sono stati solamente sfiorati temi che riguardano milioni di lavoratori vulnerabili in Italia: questioni che meriterebbero un approfondimento più ampio. Senza alcuna pretesa di esaustività, sono stati trattati argomenti prioritari in un quadro di sfondo rappresentato da un mercato del lavoro e da una società progressivamente sempre più destrutturati.

L'insostenibilità dell'attuale modello economico e culturale si mostra in tutta la sua asprezza, in una «società di mercato» (Polanyi, 1974) che caratterizza la nostra epoca con ricadute disgreganti sulla vita quotidiana e sui progetti di vita e di lavoro dei precari. Chiaramente, «l'adesione ad un gruppo sociale organizzato come quello sindacale non si esaurisce in se stesso, e non si esprime, generalmente, in una delega alla decisione di altri. Essa denota, prima di tutto, il bisogno di esprimersi attraverso una testimonianza, un lavoro volontario, un dono; un'attività (...) attraverso la quale ognuno possa verificare la validità e gli effetti della propria scelta e del proprio dare» (Trentin, 1994, p. 57).

Emerge infatti trasversalmente nelle testimonianze la necessità di valorizzare forme di autorganizzazione che, pur esistendo nella realtà, rischiano di disperdersi, depauperando ulteriormente l'unica possibilità di incidere su una possibile trasformazione positiva del mercato del lavoro; infatti:

oltre NidiL, esistono altre strutture: sono nate le *Camere del lavoro autonomo e precario* (CLAP), esperienze di autorganizzazione di precari di singoli settori lavorativi che costituiscono delle associazioni (avvocati, traduttori, architetti, ecc.) con la finalità di contrapporsi a forme di sfruttamento classico. Parliamo di piccole esperienze, di un centinaio di iscritti ciascuna, che se non riescono a trasformarsi in un collettivo, in qualcosa di confederale, che possa trovare il minimo comune denominatore non saranno in grado di incidere. Tutti parlano di precarietà, ma in modo retorico. Si deve incidere sulle leve dello sfruttamento e sul perché vengono usate queste forme di contratti. La domanda di sindacato è enorme! Al di là della delegittimazione continua sul piano sociale del sindacato, c'è bisogno di affermare il fatto che “io ti posso dare il mio tempo, il mio lavoro ma non ti posso dare la mia dignità, la mia vita e la mia anima”. A questo serve il sindacato. È necessario raccogliere la domanda generalizzata di tutela convogliandola in qualcosa che sia in grado di incidere. Riusciamo a ri-orientare questo paese e l'Europa? Se ci riusciamo vorrà dire che abbiamo tutelato i precari (Int. D'Andrea).

Le forme di autorganizzazione dei precari sono collettività sottovalutate: attestano invece una ricerca di identità collettiva che, in qualche modo, rappresenta il bisogno di autorealizzazione e autoaffermazione di tanti lavoratori. Si impone, allora, un'attenta riflessione sulle forme di organizzazione, di autorganizzazione e di rappresentanza che devono costituire

il tratto peculiare di rinnovamento del sindacato come organizzazione fondata sull'adesione volontaria e non sul solo atto burocratico del tesseramento (Trentin, 1994). Naturalmente, ciò implica dei cambiamenti sostanziali nell'approccio generale che i sindacati hanno: non solo nelle linee strategiche, ma anche nell'organizzazione e nella pratica quotidiana per dare spazio alle voci e alle esigenze di questi gruppi.

Si tratta senz'altro di un processo di sperimentazione articolato e se, rammentando Weber (1895), la sociologia ha il compito di dire ciò che non si ascolta di buon grado, la passività o l'iniziativa del sindacato sembrano determinanti nel favorire il prevalere della disaggregazione o della giustizia e della coesione sociale. I lavoratori precari rischiano, infatti, di perdere del tutto il controllo del proprio destino senza peraltro avere una rete protettiva: al sindacato rimane il compito di ridurre il disagio personale degli individui a un turbamento oggettivo della società (Wright Mills, 1973).

## Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (1982). *Piccolo Dizionario sindacale*. Roma: ESI.
- Accornero A. (1992). *La parabola del sindacato*. Bologna: il Mulino.
- Accornero A. (2000). *Era il secolo del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Ballarino G., Pedersini R. (2005). La rappresentanza degli outsiders: in Italia, in Europa. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 6(1): 161-180.
- Carrieri M. (2012). *I sindacati*. Bologna: il Mulino.
- Cella G.P. (2005). Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro non-standard? *Diritto delle Relazioni Industriali*, 15, I: 35-44.
- Cella G.P., Treu T. (2009). *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna: il Mulino.
- Colella F (2009), *Biografie atipiche*. Milano: Guerini e Associati.
- Dølvik J.E., Waddington J. (2004). Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job? *Economic and Industrial Democracy*, 25, I: 9-40. DOI: 10.1177/0143831X04040099
- Franchi M. (2015). *Il sindacato al tempo della crisi*. Roma: Ediesse.
- Gallino L. (2007). *Il lavoro non è una merce*. Bari-Roma: Laterza.
- Gallino L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Bari-Roma: Laterza.
- Gianturco G. (2005), *L'intervista qualitativa*. Milano: Guerini e Associati.
- Lazzari C. (2006). *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*. Torino: Giappichelli.
- Liso F. (2004). *Analisi dei punti critici della «Legge Biagi»: spunti di riflessione*, relazione al convegno in memoria di Massimo D'Antona, Facoltà di Scienze Politiche dell'Università «La Sapienza» di Roma, 20 maggio.
- Mingione E., Pugliese E. (2010). *Il lavoro*. Roma: Carocci.
- Pedersini R. (2005). Flessibilità del lavoro e contrattazione collettiva. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 6(3): 123-137.
- Polanyi K. (1974). *La grande trasformazione*. Torino: Einaudi.

- Regalia I. (2002). Strategie di membership e politiche organizzative nei sindacati europei. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 3: 55-59.
- Regalia I. (2005). Lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l'analisi e l'azione sociale. *Sociologia del Lavoro*, 97: 42-55. DOI: 10.1400/68320
- Regini M. (1981). *I dilemmi del sindacato*. Bologna: il Mulino.
- Regini M. (2003). I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei. *Stato e Mercato*, 67: 83-108. DOI: 10.1425/8813
- Solow R. (1994). *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*. Bologna: il Mulino.
- Trentin B. (1994). *Lavoro e libertà nell'Italia che cambia*. Roma: Donzelli.
- Weber M. (1895). *Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik*, Friburgo.
- Wright Mills C. (1973). *L'immaginazione sociologica*. Milano: Il Saggiatore.



# Giovani altamente qualificati in tempo di crisi: precarietà, percorsi e identità dei lavoratori atipici della pubblica amministrazione a Napoli

*Giustina Orientale Caputo\**

## 1. Introduzione

Le riflessioni proposte in questo articolo partono dai risultati della ricerca dal titolo «Organizzazione e rappresentanza dei lavoratori atipici», finanziata nell'ambito del Bando FARO nel 2010. La ricerca, che ha studiato l'occupazione atipica e le nuove forme di rappresentanza, si è focalizzata sui lavoratori non standard impiegati nell'ambito delle attività in *outsourcing* per gli enti pubblici locali a Napoli. I primi risultati sono stati pubblicati in Joffre *et al.* (2014); in quell'occasione abbiamo presentato i risultati generali della ricerca e ci siamo focalizzati sul tema della difficile rappresentanza dei lavoratori non standard. Nel presente articolo invece l'intenzione è quella di riprendere altri aspetti emersi dalle interviste, in particolare quelli relativi alle dimensioni delle condizioni di vita, della costruzione dei percorsi identitari a partire dal lavoro e delle prospettive e aspirazioni rispetto al futuro.

La ricerca si è concentrata su un segmento del lavoro atipico rappresentato da lavoratori parasubordinati a elevata qualificazione che lavorano indirettamente per il settore della pubblica amministrazione (PA). Tale segmento costituisce un oggetto di studio particolarmente interessante, poiché offre la possibilità di indagare la condizione e le conseguenze della precarietà di quella forza lavoro qualificata. Anzi si tratta di persone altamente qualificate, soggetti che hanno investito sulla propria occupabilità ma che ugualmente subiscono l'incertezza del futuro, l'instabilità della collocazione, la povertà delle risorse materiali su cui basarsi e la difficoltà a proiet-

\* Università degli Studi di Napoli Federico II.

Ringrazio la Dott.ssa V. Joffre per le interviste realizzate e per i preziosi suggerimenti.

tarsi in un futuro di medio-lungo termine. Naturalmente è chiaro che le condizioni e la definizione dei caratteri della precarietà risultano più gravi per quella fascia di popolazione che ha meno strumenti e minori disponibilità in termini di reddito, reti familiari e saperi, ma quello che emerge da queste interviste è quanto la condizione di precarietà costituisca in sé un elemento di impoverimento e disorientamento, individuale e collettivo, per le giovani generazioni anche in presenza di elevata qualificazione, forte propensione al lavoro e all'investimento sulla propria formazione, notevole capacità di adattamento a orizzonti di vita spaziali e temporali molto diversi da quelli delle generazioni precedenti. Il tutto in un contesto economico e sociale particolarmente difficile come quello napoletano e in una fase di crisi i cui effetti risultano ancora persistenti.

## **2. Il contesto della ricerca e la metodologia d'indagine**

Considerazioni relative all'assetto economico e all'andamento del mercato del lavoro della città di Napoli non possono prescindere da riferimenti all'andamento dell'economia e del mercato del lavoro dell'intero Mezzogiorno di cui la città è riflesso e specchio. Ma non sono oggetto di questo saggio. Sintetizzando in maniera estrema si può dire che Napoli non ha mai potuto beneficiare di una tradizione di industrializzazione che nella città, per diversi e numerosi fattori, si è esaurita troppo presto e che anche per tale motivo l'economia della città si è sostanzialmente basata sul terziario con netta prevalenza del settore pubblico, in particolare della PA che ha costituito il principale datore di lavoro della città. Il settore pubblico inoltre, a partire dagli anni Novanta, è divenuto anche indiretto distributore di opportunità di lavoro consentendo e sostenendo la diffusione di imprese a prevalente partecipazione pubblica. Allo stesso tempo, nonostante segnali di trasformazioni e di crescita di alcuni circoscritti settori di eccellenza, il carattere ancora oggi prevalente del mercato del lavoro cittadino è quello di uno strutturale squilibrio tra domanda e offerta che ha nel tempo prodotto una sempre più scarsa valorizzazione del capitale umano con una progressiva dequalificazione della forza lavoro; in questo contesto infatti continuano a registrarsi in maniera ancora diffusa forme di lavoro precario, mal retribuito, non garantito e sfruttato accanto a nuove forme di lavoro post fordiste e a forme più tradizionali di sopravvivenza e di lavoro.

Il principale settore occupazionale della città resta dunque quello della PA che a partire dagli anni Novanta è stata investita da massicci processi di riorganizzazione dettati in primo luogo da esigenze di riduzione della spesa e miglioramento dell'efficienza; tali processi sono stati realizzati da un lato con l'introduzione di maggiore flessibilità, ma dall'altro e in maniera più consistente attraverso il ricorso a forme di esternalizzazioni

di servizi e attività non più come un tempo per mansioni di livello basso o medio, ma soprattutto per profili particolarmente qualificati. Il risultato di questo processo è che la PA – ovvero uno dei principali settori in cui si concentrava l'occupazione stabile e sicura – diventa il principale settore che attiva, pure se indirettamente, domanda di lavoro precario diretta ai giovani.

Cominciano così, anche nel mercato del lavoro napoletano a profilarsi percorsi soprattutto di giovani con altissimi livelli di scolarizzazione fatti di consulenze e di collaborazioni più o meno continuative per soggetti privati anche del terzo settore, cui sono stati affidati servizi sempre più centrali, che operano nell'ambito di interventi e di progettazioni in supplenza e per le pubbliche amministrazioni. Queste nuove figure lavorative, sempre più largamente utilizzate, sono giovani che vivono di discontinuità lavorativa ma anche di realizzazione personale – poiché spesso svolgono lavori di grande utilità e valore sociale – oltre che di profonde frustrazioni, che raccontano di disagi, di sottoremunerazione, di lunghissimi orari di lavoro, di differimento di pagamenti e mancate collocazioni lavorative, di periodi di vuoti contrattuali e incertezze legate anche agli andamenti dei progetti più generali dentro cui si trovano, per cui – nonostante tutte le differenze che si registrano – su di essi gravano le stesse conseguenze visute dai loro coetanei meno scolarizzati, e che – a causa dei loro percorsi di irregolarità, dequalificazione e scarse prospettive – siamo portati a considerare maggiormente a rischio di cadere nella trappola della precarietà.

Prima di entrare nel merito dei temi emersi dalle interviste è opportuno richiamare le modalità con cui abbiamo condotto il lavoro di campo. Fra marzo e luglio del 2013, abbiamo condotto 27 interviste a lavoratori impiegati con contratti atipici presso le amministrazioni pubbliche locali e nell'ambito delle attività terziarizzate. Nella scelta degli intervistati il tipo di *esperienza lavorativa atipica avuta con la pubblica amministrazione locale* è stato il criterio fondamentale di selezione: il soggetto doveva infatti avere una significativa esperienza professionale atipica (diversa dal lavoro dipendente a tempo indeterminato), direttamente o indirettamente, con la PA a Napoli. La significatività dell'esperienza è stata valutata in relazione alla percezione soggettiva dell'intervistato, in relazione cioè alla valutazione del peso che quell'esperienza aveva avuto sull'intero percorso professionale del soggetto. Detto in altri termini non ci interessavano casi in cui questo tipo di occupazione aveva rappresentato un episodio marginale di un percorso professionale che si era poi sviluppato per la maggior parte in altri ambiti, ci interessavano esperienze centrali e significative, anche socialmente riconosciute. Abbiamo dunque preferito lavoratori che avessero avuto più di un'esperienza lavorativa in quell'ambito, preferibilmente con una traiettoria professionale articolata in termini di posizioni occupazionali, di diversificazione contrattuale e/o di diversi datori di lavoro.

ro/committenza. Inoltre per esperienze indirette di rapporto professionale con la PA abbiamo fatto riferimento ai lavori svolti per la PA, ma che avevano contemplato un rapporto di lavoro atipico con un soggetto terzo: ad esempio società in appalto, società di consulenza, società che gestiscono progetti e attività per la PA (valutazioni, monitoraggi, assistenza tecnica, servizi di supporto...), convenzione, contracting out, outsourcing in genere. Per PA sono stati intesi prevalentemente enti pubblici locali (Comune, Provincia, Regione) e strutture collegate di amministrazione; non abbiamo considerato le società di scopo o partecipate. Infine per Napoli si è intesa l'area metropolitana e non la sola città e non è stata considerata la residenza dei lavoratori, ma il luogo di svolgimento del lavoro. Proprio per soddisfare la condizione di soggetti che fossero presenti attivamente nel mercato del lavoro da un certo periodo di tempo, la scelta è ricaduta su giovani adulti e adulti di età compresa tra i 27 e i 40 anni, che ovviamente presentano con più probabilità percorsi professionali atipici articolati. Abbiamo cercato di bilanciare infine la presenza di genere, il tipo di istruzione, le forme contrattuali. Lo strumento utilizzato era costituito da una traccia di intervista preceduta da una serie di domande per la rilevazione delle informazioni socio-anagrafiche e della storia lavorativa. La traccia era articolata in quattro sezioni: 1) presentazione, identificazione e riconoscimento; 2) biografia lavorativa; 3) rappresentanza e azione collettiva; 4) aspetti rilevanti della vita privata.

### **3. Formazione e competenze**

I 27 soggetti intervistati, come detto, si collocano in quel segmento del mercato del lavoro costituitosi a partire dalla fine degli anni Novanta per effetto della crescente esternalizzazione di una parte della domanda proveniente dalla PA che ha portato alla creazione di un mercato esterno, ed in qualche modo speculare, a quello del pubblico impiego con caratteristiche e contenuti propri.

Oltre la metà degli intervistati è impiegata in società di consulenza che forniscono assistenza tecnica ad Enti e Istituzioni nella gestione e attuazione dei programmi comunitari. Una piccola parte è impiegata in settori altrettanto strategici dell'amministrazione locale (scuola, terzo settore, formazione). Un ultimo gruppo è impegnato in attività inerenti la gestione ordinaria della PA, come quelle relative alle procedure di accreditamento e monitoraggio degli Enti convenzionati.

Sono figure professionali centrali sia nel processo di rinnovamento delle pubbliche amministrazioni che nel quadro più complessivo delle politiche di sviluppo locale. Figure professionali ibride, che si collocano formalmente in quell'area di lavoro indipendente già definito "lavoro autonomo

di seconda generazione” (Bologna e Fumagalli, 1997) ma che per molti aspetti possono essere assimilati ai lavoratori dipendenti del settore pubblico. E sono tutte figure a pieno titolo inscrivibili nel profilo dei cosiddetti lavoratori della conoscenza<sup>1</sup>. «Un segmento di lavoro – come è stato scritto – sempre più diffuso nei contesti produttivi e di servizio, che trascina con sé effetti di enorme portata in termini soggettivi, organizzativi, strategici; nel mentre i riferimenti sindacali appaiono incerti, provvisori, poco efficaci» (Berretti, Boschiero, Minghini, 2015, p. 67).

In qualche modo inoltre la loro presenza mette in luce l'esistenza di una vasta area di problemi interni alle pubbliche amministrazioni che queste ultime per anni hanno trascurato. L'utilizzo di collaboratori esterni ha consentito infatti alle Pubbliche Amministrazioni di poter disporre in tempi rapidi e attraverso una selezione diretta – aggirando cioè le rigidità delle procedure di reclutamento del personale pubblico – di figure professionali a medio-alta specializzazione capaci di colmare il vuoto di competenze del personale interno. Questi veri e propri professionisti hanno consentito agli enti pubblici ad esempio, di gestire la progettazione europea o di aggirare il problema dell'invecchiamento del personale, della obsolescenza e del mancato aggiornamento delle competenze al loro interno. C'è stato in questo modo una flessibilizzazione della dotazione organica degli enti e un processo di trasferimento a queste figure esterne di attività indispensabili al corretto funzionamento della amministrazione pubblica, senza che si dovesse affrontare il problema del loro inquadramento organico. Si registrano così situazioni paradossali in cui a questi soggetti viene richiesta professionalità e attività su progetti e contemporaneamente continuità e presenza pari a quella dei lavoratori dipendenti

La cosa pesante è anche che abbiamo un contratto a progetto ma a tutti gli effetti lavoriamo come dipendenti, con orario di lavoro, tutti i giorni della settimana... se fossimo davvero consulenti ci gestiremmo il lavoro 2-3 volte a settimana, e gli altri giorni faremmo qualche altra cosa, che sia un secondo lavoro o curare casa, i figli (Int. 15, f., sposata, co.pro.).

Il lavorare allo stesso modo dei lavoratori dipendenti mette quotidianamente in evidenza le differenze di condizione: di garanzie, di prospettive, di competenze, di reddito. Rispetto a quest'ultimo è la puntualità e la mancanza di una copertura per i periodi di non lavoro che fa la differenza.

1. «Nel tracciare il profilo del lavoratore cognitivo, i caratteri che rivestono funzione di proxy per la descrizione dei knowledge workers sono: l'alto grado di istruzione formale; la detenzione di competenze di livello superiore; la capacità di risolvere problemi formulando soluzioni innovative; l'alta complessità dei compiti» (Masiero, 2015, p. 133).

Ufficialmente sono 4 mesi che non sono contrattualizzato, ma lavoro da 4 mesi in attesa che il contratto venga fatto e mi hanno chiesto di continuare a lavorare (Int. 3, m., sposato, co.pro.).

Veramente i primi sei mesi ho lavorato gratis... in attesa dei soldi, del contratto... poi a giugno arrivarono i soldi e il primo contratto... allora, i primi sei mesi, poi un anno di collaborazione occasionale, poi dal 2001 al 2008 come co.co.co. o co.co.pro della durata di un anno, poi nel 2008 fu firmato il contratto (Int. 5, f., nubile, co.pro.).

La mancanza di un rapporto diretto con l'ente ha importanti ripercussioni sia per quanto riguarda la possibilità di svolgere con continuità la propria prestazione che per la possibilità di avere un interlocutore chiaro verso cui orientare le proprie rivendicazioni.

Se lavori con un'azienda privata e tu sei utile per loro, quelli cercano di trattenerci; nel pubblico, invece, anche se apprezzano il tuo lavoro nessuno ti trattiene (Int. 23, f., sposata, p. iva).

I nostri intervistati non mostrano un atteggiamento conflittuale nei confronti di quel collettivo definito e strutturato, costituito dai lavoratori del settore pubblico. Sentono di avere – come vedremo – una certa identità professionale, ma non ritengono di avere possibilità di accesso a nessuna delle garanzie dei colleghi contrattualizzati con i quali non si identificano e che al massimo utilizzano come elemento di confronto sia in positivo che in negativo. Quello che appare più evidentemente è l'elevata coscienza che questi soggetti hanno della loro condizione di precarietà dentro cui devono muoversi; per necessità o per scelta non hanno aspettative diverse, il loro orizzonte appare ad esempio ormai decisamente lontano da quello dei loro padri nella ricerca della stabilità.

Io continuo a ritenermi una precaria, una precaria di lusso ma precaria. Il sindacato non ha gli strumenti per difenderci. I miei diritti vengono costantemente negati. Avrei diritto a una pausa pranzo che non ho, a dei buoni pasto, alla malattia. Ho le ferie retribuite ma non ho libertà di scegliere. Ho un orario elastico ma devo svolgere il lavoro negli uffici regionali, e di solito meno di dieci ore al giorno non ne faccio (Int. 17, f., nubile, co.pro.).

Io alla fine mi reputo fortunata, sì è vero vivo in questa continua precarietà ed è stressante, però faccio quello che mi piace (Int. 1, f., sposata, p. iva).

Non è casuale che i nostri intervistati siano tutti laureati. In passato l'area di precariato che ruotava intorno alla PA era costituita da profili professionali e da soggetti con titoli di studio anche medio bassi che, come documentato in altra parte della ricerca, aveva finito per essere assorbita.

Ora invece domina questa fascia di laureati che è quella da noi intervistata, con una netta prevalenza degli indirizzi di studio afferenti all'area delle scienze economiche, politiche e sociali, alcuni anche con una formazione spiccatamente tecnica; in poco meno della metà dei casi conoscenze ulteriormente ampliate attraverso master e specializzazioni post-laurea, a volte con approfondimento delle tematiche relative allo sviluppo locale, o relative ad attività di progettazione e all'utilizzo dei fondi strutturali stanziati dalla comunità europea. E proprio i percorsi altamente specializzati, i master, i dottorati e i corsi di formazione post laurea sono stati la chiave che ha consentito loro di accedere al lavoro per la PA poiché quelle occasioni, oltre ad accrescere le loro competenze, hanno consentito di costruire reti di relazioni essenziali per l'accesso e poi la persistenza in questo segmento del mercato del lavoro. I racconti del passaggio fra la fase formativa e l'ingresso nel mercato nella maggior parte dei casi definiscono quasi per tutti una linea di continuità, anche di crescita professionale, fatta di molti cambi di committenti, datori di lavoro e tipologie contrattuali in cui rimangono invariati gli ambiti di attività e le modalità, sempre flessibili, di lavorare. Tale continuità – più ricostruita a posteriori nei racconti che reale forse – tuttavia è pagata in termini di sacrifici e fatica notevoli per conquistare i diversi contratti che coprono a volte anche pochi mesi e senza alcuna garanzia di rinnovo.

Allora il master mi ha permesso di fare uno stage presso una società che poi mi ha fatto un contratto, e poi ho lavorato in altre grandi società private che mi spostavano in vari progetti, permettendomi di lavorare anche in altre società consorziate o che si conoscevano tra loro (Int. 10, m., celibe, co.pro.).

Non essendoci per questo segmento, regole di reclutamento formalizzate l'unica vera variabile è la conoscenza dei lavoratori. Quello dei professionisti che lavorano indirettamente per le Pubbliche Amministrazioni si configura, infatti, come un mercato tendenzialmente chiuso in cui la trasmissione della reputazione e la continuità dei rapporti di lavoro avviene – se non all'interno dello stesso ente – comunque entro lo stesso ambito professionale (Bertolini, 2012).

Anche questi profili più elevati si trovano così a sottostare ai comportamenti di datori di lavoro improntati alla scorrettezza e/o allo sfruttamento del lavoratore disposto a lavorare oltre i termini nella speranza di un rinnovo di contratto. «Il rinnovo di un contratto temporaneo solo in apparenza è una formalità burocratica. A un livello meno evidente questo momento angoscioso coincide spesso con l'irruzione di un nuovo ricatto» (Curcio, 2013, p. 42).

In questi anni ci sono stati spesso tempi morti in cui non avevo un contratto... A volte ho continuato a lavorare anche senza contratto, perché un istituto come

il (...), per esempio, non ti fa subito il contratto e tu comunque dai il tuo contributo in attesa di firmare (Int. 23, f., sposata, p. iva).

Garanzie sulla durata non ce ne sono, mi viene data sulla parola, per cui fin quando ci sono progetti so che lavoro. Ora forse ci saranno dei tagli, ma non dovrei essere coinvolto (Int. 18, m., celibe, co.pro.).

Le reti – intese soprattutto come aree entro cui professionalmente i soggetti si muovono – giocano un ruolo fondamentale per tutti, non solo per trovare lavoro, ma per garantirsi una certa continuità fra contratti e per fare circolare le informazioni sulle proprie competenze. Ma tutto ciò è frutto di un incessante lavoro, anzi come è stato scritto: «Tutto ciò – informazioni, cambi di contesto, negoziazioni, rapporti interpersonali – va a costituire un altro ‘lavoro’ che si affianca e si intreccia con quello per il quale si percepisce reddito. Per chi è precaria/o, è dunque un lavoro permanente che occupa tempo, attenzione, fatica. Un vasto impegno individuale che non può essere delegato a nessun sindacato» (Masotto, 2013, p. 177).

#### **4. Processi di identificazione e riconoscimento**

Nel ricostruire gli elementi attraverso cui i soggetti definiscono la propria identità siamo partiti dal rapporto che essi hanno con il lavoro che svolgono e con le aspettative che individualmente e socialmente si costruiscono intorno alla loro carriera, provando poi a rilevare il grado di soddisfazione o insoddisfazione che tutti questi elementi determinano contemporaneamente.

Il rapporto fra identità e lavoro è uno degli aspetti più complessi che l'introduzione della flessibilità ha generato; anche perché l'identità è al tempo stesso una dimensione del sé che si struttura attraverso il lavoro, ma è anche una dimensione sociale che passa attraverso il riconoscimento esterno che il lavoro fornisce, che in definitiva è dunque anche data dalla definizione che gli altri con cui si è in relazione danno.

La stabilità contrattuale, la durata dell'impiego, la permanenza in uno specifico profilo professionale consolidano l'identità di chi lavora e incidono sui meccanismi di riconoscimento sociale. In questo senso, l'atipicità della condizione occupazionale rende difficile fornire una descrizione di se stessi come abbiamo scoperto nelle interviste. Anche se le competenze possedute dai nostri intervistati potrebbero fornire qualche sicurezza maggiore, tuttavia ci è sembrato di rilevare in quasi tutti i soggetti che la mancanza di obiettivi di lungo termine sminuisce la propria identità lavorativa.

Il ruolo del lavoro nella costruzione dell'identità diventa cioè meno cogente quando cala la continuità del lavoro stesso e la professionalità acquisita perde la sua capacità di sintesi quando prevalgono impieghi plurimi e

tragitti lavorativi compositi (Accornero, 2013). In altri termini i lavoratori da noi intervistati mostrano difficoltà nell'offrire una narrazione coerente di se stessi a partire dal lavoro svolto.

Alcuni, infatti, si raccontano a partire dalla tipologia di contratto con cui sono inquadrati o tramite la posizione occupata rispetto all'ente per cui prestano servizio. *Sono un consulente esterno, sono una precaria, siamo collaboratori a progetto, non sono una dipendente della Regione...* sono alcune delle espressioni utilizzate per descrivere se stessi. Del resto, in mancanza di elementi che possano servire a definire la propria identità lavorativa, anche l'atipicità diventa una caratteristica distintiva, rispetto soprattutto ad un contesto in cui i più godono di una posizione stabile e di un profilo più chiaramente definito. Quando cioè, da condizione transitoria, la atipicità o irregolarità diventa una caratteristica stabile e permanente, allora la propria definizione diventa quella di perennemente precari.

Personalmente non mi lamenterei della precarietà, se ci fosse sempre precarietà, nel senso, una costanza nella precarietà, i tempi di attesa tra un lavoro e l'altro sono i più brutti... ma se ci fosse una continuità nella precarietà... (Int. 8, f., nubile, coll. professionale).

Un elemento ricorrente appare la consapevolezza di stare vivendo una condizione che potrebbe essere transitoria: gli avverbi di tempo (*ad oggi, attualmente, per ora...*) e la descrizione delle attività del momento (*mi sto occupando, sto lavorando...*) evidenziano come anche quello attuale venga considerato solamente un tassello nel mosaico delle proprie carriere intermittenti. «Le identità si fanno transitorie, possono trasformarsi velocemente in accordo alla mutevolezza delle situazioni» (Leccardi, 2012, p. 41).

Ad oggi posso dire che sono consulente di un ente strumentale della Regione Campania e mi occupo in particolare delle procedure di accreditamento; non posso dire altro perché non mi sento altro, fondamentalmente (Int. 15, f., sposata, co.pro.).

Ciò che pesa nel confronto con gli altri è la mancanza di una professionalità riconosciuta, di una identità lavorativa certa, che emerge soprattutto nel momento del confronto con l'esterno. «Il precariato ha una “memoria sociale” flebile. A noi esseri umani viene naturale definirci in base a cosa facciamo e fare quel che siamo» (Standing, 2011, p. 164). Anche il bagaglio di competenze acquisite negli anni viene in qualche modo svilito dalla impossibilità di fornire una chiara e continuativa definizione di sé all'esterno. La molteplicità delle esperienze e la varietà dei percorsi, piuttosto che un valore aggiunto, si trasformano in un limite quando non possono essere riconosciute e capite dall'esterno e non possono essere valorizzate nel migliore dei modi.

Ah, non lo so come mi vedono... Mio figlio mi chiede ancora: mamma che lavoro fai? Devo scrivere un tema... vai a Napoli, a fare che?? Ogni tanto me lo chiedo anche io... (Int. 1, f., sposata, p. iva).

L'immagine dei colletti bianchi della PA, quali di fatto sono i nostri intervistati, è per lo più associata all'idea di categoria privilegiata, ma oggi per i nostri intervistati questa, mal si concilia con le logiche con cui essi lavorano. Le loro caratteristiche sono quelle dei lavoratori della conoscenza: soggetti per lo più qualificati o altamente qualificati, coinvolti e motivati dalle esperienze lavorative che per la maggior parte delle volte vivono, ma completamente travolti dalle difficoltà materiali e dalle impossibilità di definizione di linee programmatiche e organizzative delle loro vite (Aa.Vv., 2015). Precari, secondo la definizione data da Standing, come un soggetto emergente, un nuovo attore sociale, «Privati della possibilità di barattare la subordinazione con la sicurezza o il rapporto fiduciario, in termini di classe quella dei precari è una condizione a sé stante» (Standing, 2011, p. 142). E dunque i nostri intervistati vivono da un lato l'impossibilità di sentirsi «parte di una comunità solidale di lavoratori» (ivi, p. 147) in quanto precari e dall'altra il peso dello stereotipo dell'impiegato fannullone avviato al lavoro da opportunistiche vicinanze politiche, sperimentando continua frustrazione per le competenze profuse e poco riconosciute.

Certamente il rapporto fra identità, definizione del sé e riconoscimento collettivo è un rapporto costantemente in divenire in cui il rischio sempre presente è quello di oscillare fra l'accettazione di una condizione difficilmente modificabile (e condivisa con molti altri) e il desiderio di collocarsi in uno spazio sociale finalmente “con un'identità condivisa” (Benedetti, 2014).

I genitori vorrebbero il posto fisso, però purtroppo – o per fortuna – non esiste... Per me è un vantaggio, a me piace cambiare, ma è una concezione completamente diversa rispetto a quella dei miei genitori, delle generazioni precedenti... (Int. 4, m., celibe, p. iva).

La condivisione della condizione di precarietà con i propri coetanei aiuta a considerare normale ed accettare la propria situazione. La precarietà del lavoro viene considerata alla stregua di un elemento caratterizzante di un'intera epoca e il riconoscimento reciproco permette di fronteggiare meglio l'incertezza.

Gli amici in linea di massima sono nella mia stessa situazione; bene o male la generazione è la mia e hanno vissuto sulla loro pelle il momento storico. Non arrivo a dire che a loro sembra scontato (avere un lavoro precario), ma siccome questo malessere è diffuso si sopporta, perché “tanto è così” (Int. 16, f., sposata, co.pro.).

## 5. La soddisfazione del lavoro, la frustrazione del futuro

In maniera controintuitiva i nostri intervistati hanno manifestato elevata soddisfazione rispetto ai contenuti del loro lavoro, in virtù della coerenza che la maggior parte delle loro attività ha avuto con i loro percorsi formativi e anche rispetto alle aspirazioni iniziali. Tuttavia, la permanenza in una condizione di precarietà senza prospettive di stabilizzazione può risultare alla lunga frustrante e annullare lentamente gli effetti gratificanti e positivi che derivano dallo svolgere attività non di routine, oltre che dinamiche ed interessanti, e generare anche in questi soggetti la perdita di speranza verso un miglioramento futuro.

Diciamo che il lavoro che faccio è gratificante da un punto di vista del lavoro... ma... è il tipo di vita che ti rende precario, che rende il professionista molto spesso umiliato tra virgolette, nei suoi diritti e in tutto (Int. 7, f., nubile, co.pro.).

All'entusiasmo iniziale del fare un lavoro interessante, magari utile anche da un punto di vista di ricadute sociali, subentra a volte l'amarrezza legata alla mancanza di prospettive. Emerge con forza anche dalle nostre interviste un aspetto che appare come uno specifico del manifestarsi della precarietà dei lavoratori della conoscenza; il contrasto spesso stridente fra immedesimazione e autosfruttamento che è fonte di grande squilibrio personale, ma che presenta anche un altro aspetto, quello legato, come è stato detto, ai rischi di depauperamento delle risorse, derivanti dal progressivo disallineamento tra la formazione posseduta e l'attività lavorativa svolta (Genova, 2014).

Adesso sto cominciando ad avere un distacco emotivo... Anche perché mi sono ritrovata a fare una cosa che non volevo fare... ci ho messo 10 anni per provare a fare altro... ho fatto un giro lunghissimo e poi mi sono ritrovata di nuovo qua (Int. 5, f., nubile, co.pro.).

Non è bello avere paura di perdere il lavoro, non avere garanzie, non essere sicura se fare un figlio... Io sono molto appassionata del mio lavoro e a volte devo anche placare questo slancio (Int. 21, f., sposata, p. iva).

La necessità di restare aggiornati, aumentare costantemente le proprie competenze, stare all'erta sulle possibilità offerte dal mercato, si scontra però con la mancanza di tempo da dedicare allo studio e all'aggiornamento e si finisce col diventare anche meno competitivi di chi, fuori dal mercato del lavoro, ha più tempo per acquisire titoli e cercare opportunità migliori. "Non è facile dover ricominciare ogni volta" e la specializzazione acquisita finisce con il rappresentare quasi un limite perché le competenze

accumulate in anni di lavoro per la PA non sono spendibili per il mercato privato né appetibili per i bisogni delle aziende.

Ma un'esperienza così specifica in una pubblica amministrazione, come quella che ho io, non interessa al privato (Int. 25, f., sposata, co.pro.).

È vero che uno ha acquisito una professionalità tale che ti permette di venderti il mestiere, ma è una professionalità molto legata alla PA. E in questo periodo di pausa tra un contratto e un altro ho percepito anche il limite della specializzazione che ho acquisito (Int. 1, f., sposata, p. iva).

Il «depauperamento economico e sociale del lavoro cognitivo e della privazione della voce pubblica», hanno scritto Armano e Murgia (2014, p. 18) si configura così come «lo specchio di un'intera generazione, istruita, ricca di saperi, ma inserita prevalentemente in ruoli precari del lavoro della conoscenza, con contratti temporanei, di partita Iva, consulenza o a progetto» (*idem*). È una generazione in qualche modo sotto ricatto nonostante – o forse paradossalmente in virtù delle – competenze specialistiche possedute.

## **6. La precarietà esistenziale e le scelte di vita**

Quando dall'ambito dello specifico lavorativo si passa ad una valutazione più ampia della propria condizione, le risposte rimandano a concetti di disordine, incertezza, stress, ansia. La letteratura lo ha ampiamente mostrato, ad un lavoro a termine corrisponde una vita a termine in cui l'organizzazione del tempo lavoro assorbe tutte le altre dimensioni della vita quotidiana e non c'è spazio per progettare per quanti corrono il rischio di trovarsi da un momento all'altro privi di lavoro, anche se di un lavoro di alto profilo. Ed è quello che si osserva anche ascoltando i nostri intervistati, pur privilegiati.

Questo tipo di situazione lavorativa mi provoca una certa ansia. Tra poco mi scade il contratto e già non dormo la notte... Io, anche se ho lavorato sempre nella PA, ho cambiato spesso settori e aree diverse e quindi ho ricominciato sempre daccapo e questo è molto più faticoso (Int. 23, f., sposata, p. iva).

Limitano la mente umana, rendono la persona succube, fanno credere sia normale passare da un lavoro all'altro... perché ci sono diritti che si possono togliere ai lavoratori, ma il diritto alla dignità non lo si può togliere, questo succede con un contratto a tempo determinato (Int. 9, m., celibe, tempo det.).

Il susseguirsi di progetti professionali diversi, la necessità di adeguare continuamente le proprie competenze, in nome dell'occupabilità, si paga-

no anche in termini di continui abbandoni (non solo lavorativi) per potere accogliere il nuovo, in una riscrittura continua della propria storia passata ma anche del proprio orizzonte futuro. In questo senso la condizione del rincorrere i lavori richiede una capacità di adattamento, oltre la dimensione lavorativa, che implica un'assunzione del principio di flessibilità e adattabilità come tratto costitutivo della propria biografia.

Poiché le transizioni che questi soggetti vivono nel corso della loro vita sono decisamente più numerose di un tempo, e possono addirittura interessare l'intero arco della vita, è comprensibile come si rifletta oggi sulle identità multiple delle giovani generazioni. Contesti mutevoli in cui nulla appare garantito nel lungo termine impongono comportamenti adattivi e persino capacità continua di ridefinizione della propria identità lavorativa, ma anche personale, familiare, collettiva. In questo senso i nostri intervistati non fanno altro che mettere in atto comportamenti razionali rispetto alle sfide che i contesti pongono loro.

La precarietà per me significa che dall'oggi al domani posso finire sulla strada. Io dico sempre che sono una donna precaria, con una salute precaria, un lavoro precario, una storia d'amore precaria... Quindi mi muovo bene in questa precarietà, ma ho visto tante persone che non ci stanno bene come me (Int. 20, f., nubile, co.pro.).

Nella frammentazione della vita che segue la precarietà lavorativa mettere su casa, andarsene a vivere da soli, mettere al mondo dei figli non risultano più tappe linearmente programmabili. Si naviga a vista, a termine, per obiettivi e mete non troppo distanti perché non si può fare altrimenti, «in una vita fatta di scelte attente anzitutto a non chiudersi strade alternative, dove capacità e impegno sono sempre bilanciate da dinamicità e un po' di fatalismo» (Genova, 2014, pp. 37-38).

Ma la maggiore contraddizione fra frantumazione del tempo, alternative sempre aperte e costruzione di orizzonti di vita futuri emerge di fronte all'unico passaggio alla vita adulta di fatti improcrastinabile, che è quello della procreazione (Salmieri, 2011). E qui naturalmente emergono nelle scelte e nei racconti dei nostri soggetti quelle dinamiche che ormai da almeno un decennio gli studiosi hanno osservato, ossia che le scelte procreative non derivano mai da considerazioni puramente economiche o esclusivamente psicologiche, ma sono sempre frutto di molti e differenti elementi, e che tuttavia in Italia da qualche decennio, e in particolare per la generazione precaria che stiamo considerando, tale scelta è fortemente determinata dalla condizione lavorativa e di vita che abbiamo delineato fin qui (Livi Bacci, 2003). Nei percorsi che abbiamo osservato – e che nella ricerca abbiamo più ampiamente descritto – le differenze di genere emergono, sia pure in maniera non particolarmente forte, rispetto a que-

ste scelte. Tutti i nostri soggetti infatti sembrano presentare rispetto alla progettazione dei figli una forte dose di realismo e di ridimensionamento delle prospettive, accanto alla rinuncia di obiettivi a lungo termine.

Non sono sposata e non ho figli. Questo non è un lavoro molto conciliabile con la famiglia, anche se non è questo che mi ha vincolato nelle mie scelte (Int. 17, f., nubile, co.pro.).

Sono sposato, non ho figli perché non posso permettermelo (Int. 3, m., sposato, co.pro.).

Tuttavia sono certamente le donne quelle che sembrano subire più pesantemente le contraddizioni fra queste nuove dinamiche di lavoro e le scelte di vita. La flessibilizzazione del tempo della persona, l'aumento dell'imprevedibilità degli orari, la cosiddetta "nuova tirannia della flessibilità", non si è rivelata una modalità migliore per conciliare famiglia e lavoro ma si è ben presto mostrata come una nuova trappola, poiché a differenza di quello che auspicava il femminismo della differenza (Irigaray, 1985; Muraro, 1991) la flessibilità ha rafforzato la centralità del lavoro produttivo, relegando ancor più ai margini il tempo della famiglia, degli affetti, del privato (Borderías, 2000). Nei loro racconti le donne esprimono con chiarezza la difficoltà e il rifiuto di contrapporre ambito familiare e ambito professionale e tuttavia una scelta sono spesso costrette a farla.

Oggi se dovessi fare un figlio, dovrei mollare da qualche parte, se mollo da qualche parte significa che economicamente faccio un passo indietro (Int. 12, f., nubile, co.co.co.).

Spostare il tempo della genitorialità sarà anche frutto di scelte e di nuovi percorsi, ma fra le nostre intervistate essa pare fortemente determinata dalle condizioni lavorative e dalle richieste del mercato. Quando queste appaiono pesanti l'alternativa diviene accettare lucidamente l'impossibilità di mettere al mondo figli.

Paradossalmente, come ha mostrato Saraceno (2002), il percorso di queste giovani donne appare oggi più simile a quello delle loro nonne che non a quello delle loro madri. La loro maggiore istruzione e determinazione nell'essere presenti nel mercato del lavoro si scontra infatti con contratti di lavoro che ne tutelano meno la maternità e sembrano avere spazzato via le istanze di lotta politica che puntavano ad una rinegoziazione dei tempi di lavoro (e dunque di vita) di uomini e donne, proprie delle generazioni delle loro madri.

## 7. Conclusioni

I soggetti da noi intervistati è come se credessero di non avere diritti da rivendicare, né di stabilizzazione, né di trattamento paragonabile ai lavoratori dipendenti con cui si affiancano, anche perché i processi di esternalizzazione comportano fra gli altri, come detto, l'impossibilità di definire chiaramente quale sia l'interlocutore da identificare come controparte, essendo formalmente contrattualizzati da società private, ma poi nei fatti impiegati presso pubbliche amministrazioni. La loro ambizione non sembra quella dell'occupazione dipendente standard, per i motivi che abbiamo visto, ma quella della possibilità di rivendicare un rapporto di lavoro conforme alle condizioni contrattuali: il rispetto dell'autonomia e della flessibilità di impiego, la limitazione della prestazione all'oggetto della collaborazione, la regolarità dei pagamenti. Hanno abbandonato gli orizzonti dei padri, della stabilità e della univocità e si fanno forti delle loro competenze per muoversi, anche molto, nel mondo del lavoro, ma il perpetuarsi di situazioni di precarietà mina le loro certezze e abbassa le loro aspettative. In qualche modo si potrebbe dire riduce anche la loro capacità di aspirare in una sorta di accettazione fatalistica del destino. Dalle interviste emerge, infatti, che la precarietà crea un doppio registro non sempre facile di vita; da un lato questi soggetti hanno ormai metabolizzato, anche con coraggio, una condizione di precarietà cercando e trovando anche strategie alternative di sopravvivenza, dall'altro corrono il rischio di essere minati appunto da una progressiva incapacità di aspirazione soggettiva nei termini in cui Appadurai (2011) usa il concetto. E questa perdita e limitazione di capacità – come hanno mostrato i diversi saggi contenuti nel volume a cura di de Leonardis e Deriu (2012) – produce gravi conseguenze non solo in termini individuali, ma collettivi e sociali. Come scrivono gli autori: «Nella possibilità di coltivare e perseguire delle aspirazioni, s'intrecciano la materialità dei bisogni da affrontare in pratica, e l'immaginazione, la prefigurazione del futuro, da rappresentare» (de Leonardis e Deriu, 2012, p. XV).

### Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (2015). I lavoratori cognitivi. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 65-181.
- Accornero A. (2013). *Il mondo della produzione*. Bologna: il Mulino.
- Appadurai A. (2011). *Le aspirazioni nutrono la democrazia*. Milano: Et al.
- Armano E., Murgia A., a cura di (2014). *Generazione precaria*. Bologna: Emil di Odoia.
- Benedetti R. (2014). Precarietà e crisi economica. Narrazioni soggettive tra nuove tendenze e contraddizioni irrisolte. In: Armano E., Murgia A., a cura di, *Generazione precaria*. Bologna: Emil di Odoia.

- Berretti E., Boschiero A., Minghini C. (2015). Una fase ulteriore di riflessione e di creatività organizzativa. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 67-72.
- Bertolini S. (2012). *Flessibilmente giovani*. Bologna: il Mulino.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milano: Feltrinelli.
- Borderias C. (2000). *Strategie di libertà*. Roma: Manifestolibri.
- Curcio R., a cura di (2013). *Mal di lavoro*. Cuneo: Sensibili alle foglie.
- De Leonardis O., Deriu M., a cura di (2012). *Il futuro nel quotidiano*. Milano: Egea.
- Genova C. (2014). Giovani culture nella precarietà. Principi di orientamento e di azione. In: Armano E., Murgia A., a cura di, *Generazione precaria*. Bologna: Emil di Odoia.
- Irigaray L. (1985). *Etica della differenza sessuale*. Milano: Feltrinelli.
- Joffre V., Orientale Caputo G., Pirone F., Rebeggiani E. (2014). La rappresentanza dei lavoratori non standard: il caso delle attività esternalizzate degli enti locali a Napoli. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 85-104.
- Leccardi C. (2012). I giovani di fronte al futuro. Tra tempo storico e tempo biografico. In: De Leonardis O., Deriu M., a cura di, *Il futuro nel quotidiano*. Milano: Egea.
- Livi Bacci M. (2003). Il sentiero stretto delle politiche. Intervento al convegno *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, 15-16 maggio Accademia del Lincei, Roma.
- Masiero N. (2015). Lavoro e conoscenza. Un tema da definire. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 131-150.
- Masotto G. (2013). Le differenze dell'Agorà. Pratiche dell'agire politico. In: Burchi S., Di Martino T., a cura di, *Come un paesaggio*. Guidonia: Iacobelli.
- Muraro L. (1991). *L'ordine simbolico della madre*. Roma: Editori Riuniti.
- Salmieri L. (2011). *Instabilità occupazionale e scelte procreative in Italia*. [www.forumfamiglie.org/PROGETTI/FamigliaLavoro/luca\\_salmieri.pdf](http://www.forumfamiglie.org/PROGETTI/FamigliaLavoro/luca_salmieri.pdf).
- Saraceno C. (2002). I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale. In: Magatti M., Fullin G., a cura di, *Percorsi di lavoro flessibile*. Roma: Carocci.
- Standing G. (2011). Precariato. *La Rivista delle Politiche Sociali*, 3: 131-166.

# Traiettorie e criticità della presenza delle lavoratrici anziane con bassa scolarità nel sistema occupazionale italiano

*Tania Toffanin\**

## 1. Inquadramento del problema

In diversi paesi europei, e in quelli mediterranei in particolare, tra i quali l'Italia, la condizione delle lavoratrici anziane è stata largamente ignorata. Molteplici sono le ragioni della scarsa rilevanza attribuita a questa parte, peraltro progressivamente crescente, della popolazione: la radicata presenza di un tasso elevato di inattività femminile; la prossimità, per le donne occupate, del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento coincidente alla naturale uscita dal sistema occupazionale; la discontinuità lavorativa che ha tradizionalmente caratterizzato i percorsi lavorativi delle donne e la scarsa diffusione di politiche di cura e di bilanciamento vita-lavoro.

Tra le lavoratrici anziane, quelle entrate nel sistema occupazionale al termine della scuola dell'obbligo, con limitata qualificazione professionale ma lunga anzianità lavorativa, sperimentano molteplici svantaggi, specie se esse sono recentemente transitate dall'inattività all'attività o se sono interessate a discontinuità occupazionale o all'ingresso nella disoccupazione. Queste lavoratrici si trovano sempre più spesso strette tra la dipendenza dalla cura di altri familiari, l'instabilità reddituale e le discriminazioni che associano appartenenza di genere a età anagrafica.

La condizione di queste lavoratrici è esplorata ripercorrendo la dinamica che caratterizza il sistema occupazionale italiano, con particolare enfasi a partire dagli anni Duemila, e attraverso la presentazione degli esiti di una ricerca qualitativa condotta all'interno di un ambito regionale (le pro-

\* Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali, Università Ca' Foscari di Venezia.

vince di Padova e Treviso, in Veneto), tra i lavoratori e le lavoratrici vulnerabili. A partire dall'analisi svolta si cercherà di porre in luce le cause dei limiti delle risposte istituzionali e della rappresentanza sindacale, nel tentativo di offrire alcuni spunti di riflessione sui bisogni e le politiche da implementare.

## **2. Troppo giovani per andare in pensione, troppo anziane per un lavoro dignitoso?<sup>1</sup>**

Sulla forza lavoro femminile agiscono discriminazioni differenziate che coprono l'intero percorso lavorativo e professionale e che si spiegano considerando lo stretto rapporto strutturalmente presente tra capitalismo e patriarcato (Mies, 1986; Federici, 2004, 2012; Werlhof, 2011). Se giovani, le donne sono discriminate nell'accesso a posizioni lavorative stabili poiché il loro potenziale riproduttivo è considerato, ancora, da parte imprenditoriale un costo organizzativo e non parte del ciclo di vita. In età adulta, la discriminazione nei confronti delle donne si manifesta nella perdurante difficoltà di bilanciamento vita-lavoro e nel generale rallentamento o compimento delle carriere lavorative. Dopo i cinquant'anni, le donne sono spesso discriminate perché, secondo i dettami della cultura patriarcale, non soddisfano più canoni estetici di desiderabilità e attrattività sessuale (Sontag, 1978; Arber e Ginn, 1991). Per quanto riguarda le lavoratrici ultracinquantenni, la discriminazione si arricchisce del contributo di caratteristiche generalmente attagliate alla forza lavoro più anziana: difficoltà di adattamento alle innovazioni tecnologiche e limitate capacità di resistenza allo sforzo fisico (Drury, 1994; West *et al.*, 2015). Diverse ricerche (Duncan e Loretto, 2004; Moore, 2009) hanno evidenziato che spesso, a causa dei radicati pregiudizi, le stesse ultracinquantenni considerano l'età non solo un reale impedimento all'ingresso o al re-ingresso nel sistema occupazionale ma anche una barriera alla formazione e alla progressione di carriera.

In Italia, l'aumento delle lavoratrici anziane nel sistema occupazionale è collocabile all'inizio degli anni Duemila, in ritardo rispetto ad altri paesi europei ma coerentemente con la lenta integrazione delle donne nel sistema occupazionale (Villa, 2009). I cambiamenti demografici intercorsi e le politiche pensionistiche varate già a partire dagli anni Novanta hanno fatto lievitare il tasso di attività tra le donne in età compresa tra i 55 e i 64 anni<sup>2</sup>:

1. Si fa esplicito riferimento alle caratteristiche delineate dall'International Labour Organization (ILO) in tema di lavoro dignitoso (1999, 2001).

2. Per coerenza con l'età anagrafica del campione di intervistate si prendono a riferimento i dati occupazionali relativi alla popolazione femminile di età compresa tra i 55 e i 64 anni.

dal 2000 al 2014, secondo i dati Eurostat, esso è più che raddoppiato, passando dal 15,9% al 38,3% mentre il tasso di occupazione è pari al 15,2% nel 2000 e raggiunge il 36,6% nel 2014. La maggior partecipazione delle donne ultracinquantenni al lavoro retribuito si è associata, però, alla crisi economica iniziata nel 2008 e alla diffusa casualizzazione dell'impiego che, di fatto, hanno reso particolarmente vulnerabile la condizione delle donne collocate in questa fascia di età. Ad aggravare il quadro, la riforma pensionistica del 2011, attraverso la quale sono stati cambiati i requisiti per il pensionamento di uomini e donne, destabilizzando profondamente la transizione dal lavoro al pensionamento<sup>3</sup>. L'espulsione dei lavoratori anziani dal mercato del lavoro prodotta dalle imprese si è combinata al prolungamento della vita lavorativa promosso dai governi, con l'effetto di pregiudicare la gestione del percorso verso il pensionamento da parte dei lavoratori anziani (Pirone, 2010). All'interno di questo scenario instabile ai lavoratori anziani espulsi dalle imprese è imposta la continuità occupazionale ma senza garanzie di reddito. Continuano, infatti, a mancare degli interventi per i lavoratori, in termini di politiche di (ri)qualificazione professionale e di (ri)collocazione lavorativa, per le imprese, e in particolare delle politiche di ritenzione della forza lavoro più anziana, e nell'ambito della domanda di lavoro, attraverso la creazione di nuova occupazione. Questa dinamica sta particolarmente esasperando la condizione di molti lavoratori anziani, in particolar modo delle lavoratrici. I percorsi lavorativi delle donne sono, infatti, caratterizzati da interruzioni dei periodi lavorativi (e contributivi) che hanno un impatto diretto sull'ammontare della pensione (Betti *et al.*, 2015). In aggiunta, minori sono le retribuzioni medie delle donne rispetto a quelle degli uomini (Eurostat, 2015; Banca d'Italia, 2013a). L'analisi dei trattamenti pensionistici e dei beneficiari (Istat, 2014) rileva che nel 2013

3. Con la riforma pensionistica (art. 24 del D.L. 201/2011), a decorrere dal 2012 sono stati incrementati i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento. Dal 1 gennaio 2012 per conseguire il diritto alla pensione di vecchiaia occorre avere un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni (maturata al 31 dicembre 1995) mentre sono stati introdotti dei disincentivi per chi chiede la pensione anticipata prima dei 62 anni, prefigurando entro il 2018 l'equiparazione dell'età pensionabile delle donne a quella degli uomini. La discontinuità che caratterizza i percorsi lavorativi femminili, proprio in virtù del maggiore impegno delle donne nel lavoro di cura, pregiudica il raggiungimento dei nuovi requisiti a molte donne, seppur lungamente occupate. Da parte governativa è stata, poi, elaborata una disciplina transitoria per garantire i lavoratori che – hanno perso il lavoro entro il 31 dicembre 2011 oppure hanno in corso accordi individuali o collettivi o sindacali che hanno comportato il licenziamento anche successivamente a tale data – si sono trovati senza alcuna copertura reddituale a causa del contestuale cambiamento dei requisiti pensionistici. Gli interventi governativi realizzati *ex post*, attraverso norme di salvaguardia, per porre rimedio al disagio prodotto, hanno disposto la copertura reddituale, attraverso l'applicazione dei previdenti requisiti pensionistici, di 170.230 soggetti. Si veda a tal proposito la scheda realizzata dall'Inps (2015).

le donne rappresentano il 52,9% dei pensionati e percepiscono assegni di importo medio pari a 13.921 euro l'anno (contro i 19.686 euro degli uomini) mentre oltre la metà delle donne (50,5%) riceve meno di mille euro al mese, a fronte di circa un terzo (31,0%) degli uomini.

Cambiamenti socio-demografici e impoverimento delle famiglie (Banca d'Italia, 2013b) conseguente alla crisi economica contribuiscono a spiegare la maggiore attivazione delle donne nel sistema occupazionale. Dal 2008 al 2014, in Italia, tra le donne dai 55 ai 64 anni di età, secondo i dati Eurostat, il tasso di occupazione è aumentato di 12,7 punti percentuali<sup>4</sup>. Nello stesso periodo il tasso di inattività è diminuito di 13,7 punti percentuali: è il valore più alto in UE (28) nell'intervallo di tempo considerato. Tuttavia, i dati Eurostat testimoniano che in molti paesi europei la riduzione della popolazione femminile inattiva, è avvenuta senza l'aumento dell'occupazione permanente. Nel caso dell'Italia, che non si tratti di buona occupazione lo dicono diversi dati, dapprima quelli relativi al part-time: dal 2008 al 2014, l'occupazione a tempo parziale è cresciuta solo di 9,2 punti percentuali. Per contro, il part-time involontario è aumentato di ben 23,2 punti percentuali. Nel 2014, infatti, il tasso di occupazione a tempo parziale, tra le donne di età compresa tra 55 e 64 anni, è pari al 23,1%, rispetto alla media europea (UE 28) del 36,4%. È il part-time involontario a fare la differenza: nel 2014, tra le donne tra i 55 e i 64 anni, occupate a tempo parziale, l'incidenza del part-time involontario è pari al 54,9% mentre si attesta al 21,1% in Europa (UE 28). Nel 2008, tra le donne appartenenti alla stessa classe di età e a tempo parziale, l'occupazione a carattere involontario è al 31,7%: in sei anni essa è cresciuta di 23,2 punti percentuali. Si tratta di un aumento che viene solamente dopo quello sperimentato in Grecia e in Spagna, dove il part-time involontario è cresciuto, tra le donne della stessa classe di età e nello stesso arco temporale, rispettivamente di 30,1 e di 28 punti percentuali. Analizzando, poi, i dati Eurostat sull'occupazione temporanea emerge una sostanziale stabilità: nel 2014 il tasso di occupazione temporanea è pari al 4,8% diminuito rispetto al 5,8% del 2008, segno che per le donne di questa classe di età né il passaggio dall'inattività all'attività né la perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato hanno prodotto un rilevante transito all'interno di rapporti di lavoro a tempo determinato. Se si guarda, poi, ai dati Eurostat relativi al tasso di occupazione delle donne in età compresa tra i 55 e i 64 anni, si

4. Se si analizzano poi i dati Istat, emerge che l'aumento del tasso occupazionale non ha ridotto le tradizionali differenze tra regioni del Nord e Mezzogiorno: nel 2014, tra le donne in età compresa tra i 55 e i 64 anni, il tasso di occupazione è pari al 40,1% nelle regioni del Nord e al 27,4% nel Mezzogiorno. Scompaiono, invece, le differenze territoriali tra le donne in possesso di laurea: nella stessa classe di età sono occupate al 68,5% nel Mezzogiorno e al 69,8% al Nord.

evinces che sono le donne con maggiore scolarità (diploma di laurea e altri titoli superiori) a essere più occupate (69,5%), ben oltre la media Europea (UE 28, pari al 64,6%) rispetto alle donne con minore scolarità, occupate per il 22%, rispetto alla media europea, pari al 31,6%. In questa direzione, l'analisi dei dati Istat, concernenti la rilevazione delle forze di lavoro e articolati per classi di età, evidenzia che la crescita del tasso di occupazione tra le donne in età compresa tra i 55 e i 64 anni di età riguarda la popolazione femminile con istruzione secondaria e terziaria. Dal 2008 al 2014, infatti, il numero di lavoratrici occupate in possesso della licenza elementare o senza titolo di studio è diminuito di 61.240 unità, mentre quello delle lavoratrici in possesso di laurea è aumentato di 137.118 unità. Ad aumentare, quindi, non è stata l'occupazione di tutte le donne tra i 55 e i 64 anni di età, ma solamente quella delle donne più istruite, in tutte le aree italiane, come testimoniano i dati Istat disarticolati su base ripartizionale e regionale. Contestualmente, esaminando la stessa fonte di dati, tra le donne di età compresa tra i 55 e i 64 anni è cresciuta la disoccupazione di lunga durata (di ben 10,4 punti percentuali dal 2008 al 2014, rispetto alla media UE 28 pari a 4,6 punti percentuali). Così come è cresciuta la povertà tra le lavoratrici anziane: i dati EU-SILC relativi alla povertà dei soggetti che lavorano testimoniano che, in Italia, dal 2008 al 2013, tra le donne dai 55 ai 64 anni, il tasso di povertà associato all'attività lavorativa è più che raddoppiato, passando dal 3% al 7,1%<sup>5</sup>.

Dagli anni Duemila, proprio le lavoratrici anziane con bassa scolarità, a causa della crescente casualizzazione dell'impiego e dell'accentuarsi dei processi di ristrutturazione delle imprese, hanno sperimentato una maggiore discontinuità lavorativa e sovente l'ingresso nella disoccupazione di lungo periodo. Il precoce ingresso nel sistema occupazionale e la rigida e limitata qualificazione professionale, difficilmente adattabile a essere riutilizzata in differenti settori o mansioni, rendono queste lavoratrici molto esposte a condizioni di estrema vulnerabilità. A svantaggio delle lavoratrici anziane, specie di quelle con lunga carriera lavorativa nell'industria manifatturiera, operano, poi, i cambiamenti tecnologici intercorsi negli ultimi decenni che hanno ridotto l'apporto di lavoro manuale e i processi di delocalizzazione di molte fasi della produzione nei paesi caratterizzati da bassi salari e limitati diritti sociali. A peggiorare la loro condizione concorrono parimenti gli effetti prodotti dalla parcellizzazione del processo produttivo che hanno agito sulle mansioni, riducendone la complessità e rendendo, quindi, la forza lavoro maggiormente sostituibile (Eurofound, 2015). In questa direzione, il processo di deindustrializzazione intercorso negli ultimi due decenni e l'assenza di una riconversione – contestualmen-

5. Il dato è riferito agli addetti e non ai soli dipendenti in quanto ritenuto più significativo. Si tratta dell'ultimo dato disponibile.

te alla perdurante mancanza di politiche pubbliche indirizzate a creare nuova occupazione – stanno particolarmente aggravando la condizione di queste lavoratrici. Con la prospettiva che, diversamente dai decenni precedenti, alla perdita dell'occupazione manchino alternative sia occupazionali sia previdenziali (Pugliese, 2011).

### **3. Alcuni riscontri empirici: l'analisi dei lavoratori vulnerabili in Veneto**

Nel tentativo di approfondire l'analisi dei problemi che affliggono le lavoratrici anziane, si offrono ora ulteriori riflessioni, a partire dai risultati di uno studio operato in Veneto, nel 2013<sup>6</sup>. Dalle interviste condotte emergono significative tracce delle condizioni materiali di vita degli intervistati. In particolare, tra le intervistate, emerge distintamente la condizione di abbandono e di scoramento che le affligge, dopo un lungo percorso lavorativo prevalentemente sperimentato all'interno della stessa impresa o nello stesso settore di attività.

Le interviste sono state effettuate in Veneto, in una regione che, nonostante le difficoltà prodotte dalla crisi economica iniziata nel 2008, rimane tra le più industrializzate e ricche d'Italia. Ad alimentare questa ricchezza sin dagli anni del secondo dopoguerra, l'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature, l'industria metalmeccanica e l'industria dell'arredamento. Dal secondo dopoguerra agli anni Novanta, in particolare il comparto tessile-abbigliamento-calzaturiero (TAC) ha sempre vantato alti profitti e alti livelli occupazionali. Poi, i processi di ristrutturazione connessi alle scelte delocalizzative delle imprese hanno comportato una drastica riduzione dell'occupazione, senza tuttavia una proporzionale caduta dei profitti (Tattara e Gianelle, 2006). Questa lavoratrice ben descrive lo scenario che si presenta per parte dell'occupazione femminile, entrata

6. Lo studio è parte del progetto *LinkAge, Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialogue* finanziato dalla DG Employment (European Commission), coordinato per l'Italia dal prof. Pietro Basso, del Dipartimento di Filosofia e Beni culturali dell'Università Ca' Foscari (Venezia). Il gruppo di ricerca ha indagato la condizione di soggetti disoccupati o inoccupati, tra gli under 25 e gli over 55 in sei paesi europei: Italia, Austria, Spagna, Belgio, Polonia e Gran Bretagna. In Italia, l'osservazione è stata realizzata nelle province di Padova e di Treviso, attivando in entrambi i casi, un diretto rapporto con i Centri per l'impiego, all'interno dei quali, sono state svolte alcune interviste. Sono stati intervistati venti soggetti: dieci con meno di venticinque anni e dieci con oltre cinquantacinque anni. Nel presente articolo si riportano alcuni stralci delle interviste effettuate a donne ultracinquantacinquenni, disoccupate, licenziate dopo una lunga anzianità lavorativa maturata nell'industria dell'abbigliamento presso imprese operanti nella provincia di Padova.

nel sistema occupazionale al termine della scuola dell'obbligo, occupata a tempo indeterminato, garantita da un contratto collettivo nazionale di lavoro, fino al momento del licenziamento.

Ho iniziato a lavorare a tredici anni in un laboratorio di confezioni e da quel laboratorio sono andata poi a lavorare in un'azienda di capispalla. Ci ho lavorato fino al 1988 quando è nato il secondo figlio. Non sono rientrata dopo la maternità perché gli asili erano costosi e mio marito preferiva che seguissi i figli. Sono stata ferma cinque anni e poi sono ritornata nell'ultima azienda dalla quale mi ero dimessa. Mi conoscevano e avevano bisogno della mia professionalità. Nel 2004 l'impresa ha chiuso e dopo un anno e mezzo è stata riaperta con le stesse lavoratrici, sempre nel settore delle confezioni. Era una società per azioni ma era legata a un altro gruppo veneto che nel tempo ha delocalizzato tutta la produzione all'estero. Lo stabilimento dove lavoravo è stato chiuso nel 2012. Ci sono stati poi dei problemi con la procedura di mobilità. È un anno che attendiamo di entrare in lista (A.L., 56 anni, vedova con figlio a carico).

Le lavoratrici intervistate hanno perso il lavoro dopo alcuni decenni trascorsi prevalentemente all'interno di una sola impresa o nel settore dell'abbigliamento. Nel tempo, molte imprese di questo settore hanno sperimentato ristrutturazioni e cambi proprietari che, tuttavia, non sono servite in alcun modo a garantire continuità occupazionale. Dopo il 2005 – in concomitanza con la cessazione di molti accordi internazionali che fino ad allora hanno imposto limitazioni all'ingresso delle quote manifatturiere dei paesi in via di sviluppo verso i paesi economicamente sviluppati – molte delle imprese operanti nel settore dell'abbigliamento hanno definitivamente cessato l'attività. La perdita dell'occupazione per le intervistate ha comportato la riattivazione nel sistema occupazionale, all'interno di uno scenario, economicamente instabile rispetto a quello conosciuto al primo ingresso, che, tuttavia, continua ad essere marcato da un radicato sbilanciamento di genere nella gestione del lavoro domestico e di cura, come testimonia questa intervistata.

Al lavoro facevo sei ore. Ora, devo gestire mia figlia che va a scuola e cercare lavoro. Sono molto vincolata dai bisogni della mia famiglia. Ho quattro figli e in casa faccio tutto io. Quando per un anno ho lavorato a turni in un'azienda meccanica, di ritorno, alle dieci di sera, trovo la tavola ancora tutta imbrattata. E così dopo il lavoro mi mettevo a sistemare tutto, fino a mezzanotte. Tutti vedevano ma nessuno faceva. Mio marito sapeva che rientravo tardi e rientrava anche lui con me. Per tanti uomini è ancora tutto dovuto (L.S., 55 anni, sposata, quattro figli in casa).

Genitori anziani che versano in condizioni di limitata autonomia fisica e figli che non si sono potuti ancora emancipare dalla famiglia di origine

complicano la riattivazione. Le lavoratrici intervistate si trovano, infatti, a sperimentare una situazione di elevata instabilità occupazionale contemporaneamente alla richiesta di prestare lavoro di cura, in una condizione di progressiva decurtazione della spesa pubblica destinata ai servizi socio-assistenziali. Oltre alla propria dimensione precarizzata, le lavoratrici intervistate devono, infatti, farsi carico della cura degli altri componenti del nucleo familiare. Dalle interviste emerge che per questi ultimi la tradizionale divisione di genere che caratterizza il lavoro domestico e di cura non è stata in alcun modo scalfita dal mutamento delle condizioni esterne all'*entourage* familiare. Così come non è stata problematizzata la continuità dell'impegno delle lavoratrici intervistate nella cura delle persone anziane e non autosufficienti all'interno della rete parentale. Si aggiungono, poi, gli effetti indiretti della generale casualizzazione dell'impiego: la discontinuità occupazionale (e reddituale) grava anche sulle giovani generazioni che proprio per conciliare lavoro, risorse scarse e vita personale continuano a sostenersi sulle risorse familiari, e in particolare sul lavoro di cura delle madri. L'instabilità occupazionale ha inasprito le difficoltà di bilanciamento vita-lavoro per molte giovani coppie che spesso, per la scarsa accessibilità ai servizi, non possono fare affidamento a essi per l'accredimento dei figli in età prescolare, come già evidenziato in altre ricerche (Naldini e Saraceno, 2011; Andreotti e Fellini, 2012). La condizione precaria che interessa parte delle lavoratrici anziane sta contribuendo a rompere, così, quel fragile equilibrio di aggiustamento informale che ha permesso a intere generazioni di combinare l'attività lavorativa e riproduttiva, senza, appunto, il sostegno delle politiche di cura e di bilanciamento vita-lavoro. Dalle interviste emerge che la permanenza nella disoccupazione e la discontinuità occupazionale stanno imponendo a molte lavoratrici due alternative parimenti sfavorevoli: accettare un lavoro a qualsiasi condizione contrattuale, anche inadeguata a raggiungere il livello di sussistenza, pur di rimanere in attività e maturare i requisiti per accedere al pensionamento; entrare nell'inattività e gravarsi dell'intero carico del lavoro domestico e di cura dei vari componenti della rete familiare, svolgendo attività prive di copertura contrattuale. Nel caso la lavoratrice sia sempre stata attiva e rimanga occupata, a qualsiasi titolo all'interno del sistema occupazionale, si profila un drastico indebolimento della sua posizione contrattuale poiché difficilmente il nuovo rapporto di lavoro ha caratteristiche di lunga durata e mantiene la qualifica professionale posseduta in precedenza dalla lavoratrice. Nel caso la lavoratrice sia appena uscita dall'inattività per entrare nell'attività, si profila l'intrappolamento nella discontinuità occupazionale (reddituale e assicurativa).

I nodi irrisolti che esasperano la condizione delle lavoratrici anziane con bassa qualifica e scolarità e che compromettono la rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali sono molteplici. In Veneto, come in

altre regioni italiane, ininterrottamente dal secondo dopoguerra sono mancate politiche industriali capaci di orientare le specializzazioni produttive e di indirizzare gli investimenti in produzioni collocate su segmenti alti della catena globale del valore (Gereffi *et al.*, 2005). La frammentazione dell'iniziativa imprenditoriale, che ha caratterizzato lo sviluppo economico dalla metà degli anni Settanta a oggi, ha aumentato il numero di imprese sottocapitalizzate, ridotto gli sbocchi di mercato delle stesse o conservato rapporti di committenza piuttosto svantaggiosi, producendo poi drastiche riduzioni della base degli occupati. Con evidenti effetti anche nella dispersione delle competenze possedute dalla forza lavoro licenziata. Questa dinamica ha interessato tutti i settori produttivi ma in particolare quelli che compongono l'industria della manifattura leggera (tessile, abbigliamento, calzature, arredamento e oreficeria). Questi settori hanno conosciuto una incessante ristrutturazione che, di fatto, intersecando cicli economici differenti, dagli anni Settanta non si è mai arrestata. L'elevata scomponibilità del processo produttivo, in micro-fasi di produzione, ha particolarmente favorito questa dinamica; la divisione del lavoro tra imprese è diventata una variabile cruciale di riduzione del costo del lavoro. In questa direzione, le scelte operate da molte imprese del comparto, di delocalizzare parte della produzione nei paesi a basso costo del lavoro e a ridotti diritti sociali, ha accelerato il processo di deindustrializzazione, con effetti dirompenti per l'occupazione.

I dati di Veneto Lavoro indicano che, dal 2008 al 2014, le cessazioni che hanno riguardato lavoratori dipendenti dell'industria tessile e dell'abbigliamento sono state pari a 122.430 unità, 77.960 di queste hanno interessato donne. Ma non è che l'ultima parte dei licenziamenti avvenuti dagli anni Duemila. In questa direzione, il posticipo dell'età pensionabile e la crescente destandardizzazione dell'impiego rischiano di produrre nuove vulnerabilità, come evidenzia questa intervistata.

Hanno modificato il sistema pensionistico perché si sono allungate le aspettative di vita ma nel mentre si sono ridotte le aspettative di lavoro. Da parte dei sindacati sento molta attenzione per i giovani ma ci sono molti altri bisogni. Oggi, molto più di ieri, chi ha più di cinquant'anni e rimane senza lavoro è in gravi difficoltà. Nel mio caso, la mia qualifica e la mia età mi penalizzano molto. La mia esperienza lavorativa è stata in un'unica ditta. Ci sono molte persone nella mia condizione. Bisogna intervenire per sostenere la mia generazione dato che è stata allungata l'età pensionabile (G.O., 56 anni, coniugata, figlia unica in casa).

In questi termini, sia le risorse stanziare per il finanziamento dei tradizionali strumenti di sostegno al reddito sia l'attivazione del regime di deroga al sistema degli ammortizzatori sociali hanno solo ridotto e differito gli effetti della crisi economica. Si tratta, infatti, di politiche passive, indi-

rizzate unicamente a fornire quote di reddito (anche ai lavoratori tradizionalmente esclusi dagli schemi assicurativi) senza, tuttavia, la previsione di strumenti finalizzati al reingresso dei lavoratori nel sistema occupazionale. Per le lavoratrici con limitata scolarità e bassa qualifica professionale, la perdita del lavoro rischia di tradursi nell'intrappolamento nella discontinuità occupazionale o con l'ingresso nell'area del sommerso (Viviani, 2010).

#### **4. La domanda di tutela e rappresentanza delle lavoratrici anziane e i limiti delle risposte offerte dalle istituzioni e dalla rappresentanza sindacale**

Fino agli anni Novanta l'uscita delle lavoratrici anziane dal sistema occupazionale non solo non desta particolare attenzione ma è considerata del tutto conforme alla divisione del lavoro sulla base del genere di appartenenza e al rispetto dei consolidati equilibri intergenerazionali. In questa direzione, l'orientamento di molte donne verso il pensionamento anticipato è stato largamente originato dall'obbligo di soddisfare i bisogni di cura espressi dai diversi componenti della famiglia. Specie da quelli che dopo la formazione di un nucleo familiare autonomo si rivolgono alla famiglia di origine, e in particolare alla sua componente femminile, per l'accudimento dei figli in età prescolare. In Italia più che in altri paesi, il patto intergenerazionale, gestito al femminile, costituisce uno dei cardini del sistema famiglia-lavoro (Pleck, 1977; Saraceno, 2003; Naldini e Saraceno, 2011; Naldini, 2014) e il solido squilibrio che nel tempo lo ha alimentato continua a ruotare attorno all'ideologia della *conciliazione*<sup>7</sup>. Questa costruzione ideologica riprodotta nel tempo dalle istituzioni governative, in virtù della delega pressoché totale del lavoro di cura alle donne, ha permeato pure le organizzazioni sindacali.

Il maggiore ingresso delle donne nel sistema occupazionale ha attivato le organizzazioni sindacali nella diffusione del part-time ma non ha stimolato la tematizzazione della caratterizzazione di genere di tale istituto, come pure esso non ha incentivato, in termini strutturali, la contrattazione di flessibilità orarie finalizzate al bilanciamento vita-lavoro e nemmeno promosso una diffusa cultura della paternità all'interno dell'attività di contrattazione. Nel tempo, il carattere discontinuo della carriera lavorativa delle occupate con carico di lavoro di cura, ha contribuito a (ri)produrre lo stereotipo del lavoro (e quindi del salario) femminile in termini accessori, marginali rispetto al lavoro (e al salario) del capofamiglia di genere maschile. La svolta neoliberalista e i cambiamenti sociali degli anni

7. Per una articolata critica alla "conciliazione" si veda Saraceno (2006).

Ottanta hanno innescato una fiducia pressoché illimitata nell'idea di crescita economica e, con essa, sostenuto un maggior affidamento al mercato. In questa direzione, anche l'impegno delle organizzazioni sindacali si è allentato e si è più orientato al controllo della dinamica retributiva che a quella redistributiva, con l'effetto di inaridire l'azione rivendicativa finalizzata all'aumento delle misure e degli stanziamenti per le politiche di cura e di bilanciamento vita-lavoro. Ne segue che il lavoro riproduttivo che è stato tematizzato durante gli anni Settanta – seppur scarsamente al centro dell'attività di contrattazione (Beccalli e Meardi, 2003) – è stato poi progressivamente rimosso dall'agenda politica del sindacato.

La scarsa attenzione al valore, e alla conseguente azione di tutela, del lavoro riproduttivo (fatta eccezione per la maternità) è, tuttavia, sempre stata piuttosto radicata all'interno del movimento sindacale (Righi, 2008; Lussana, 2012). Essa si salda con la limitata valenza attribuita dalle organizzazioni sindacali alla questione di genere sin dal secondo dopoguerra (Righi, 2008, p. 157)<sup>8</sup> e alla generale banalizzazione del ruolo del lavoro domestico e di cura, considerato del tutto marginale all'interno della produzione capitalistica. Tuttavia, proprio i crescenti bisogni del mercato, in termini di flessibilità (oraria, spaziale e contrattuale) e di qualificazione (e quindi di investimento educativo e formativo) richieste alla forza lavoro, hanno dilatato il carico del lavoro domestico e di cura. L'aumento della dotazione tecnologica all'interno delle famiglie italiane ha ridotto solo in misura marginale tale carico: esso richiede, necessariamente, l'apporto di lavoro umano e non può essere affidato interamente a terzi. I dati Istat sull'uso del tempo, riferiti alle indagini compiute tra il 1988 e il 1989 e tra il 2008 e il 2009, pongono in luce che nell'arco del ventennio esaminato, a fronte della crescente stabilizzazione delle donne all'interno del mercato del lavoro non è aumentato proporzionalmente l'apporto del partner di genere maschile nello svolgimento del lavoro domestico e di cura. Il bisogno di flessibilizzare in termini positivi i tempi di lavoro è costantemente cresciuto negli ultimi decenni ma le risposte offerte dalle organizzazioni sindacali, attraverso la contrattazione, e dalle istituzioni governative, attraverso il sostegno alla cura, sono state disorganizzate e ancora limitate nel numero (Ponzellini, 2006). In questi termini, le organizzazioni sindacali hanno pienamente (ri)prodotto la logica della rappresentanza differenziata, sostanzialmente circoscritta ai salariati a tempo pieno, dipendenti e svincolati dal lavoro di cura, seppur formalmente garantita in termini universalistici.

8. Righi evidenzia non solo l'occultamento della "questione femminile" all'interno del dibattito sindacale ma pure la permanente delega di questioni come il part-time e il lavoro a domicilio a sindacaliste poiché considerate, appunto, questioni "femminili", marginali, tali da poter (e dover) essere seguite da donne.

La mancata rappresentanza, in particolare dei disoccupati, da parte del sindacato, oggi più che nei decenni passati, costituisce un dilemma cruciale, specie se i soggetti privi di rappresentanza hanno superato i cinquant'anni di età, hanno bassa scolarità e qualifica e, come nel caso esaminato, sono donne con percorsi lavorativi discontinui. L'assenza di interventi di politica attiva del lavoro, indirizzati ad accompagnare la transizione dalla disoccupazione alla pensione complica la posizione di questi soggetti e interroga il sindacato rispetto alle azioni da intraprendere.

La condizione di abbandono in cui versano molte lavoratrici anziane è, quindi, il prodotto di molteplici assenze. La scarsa tematizzazione del rapporto tra lavoro retribuito e lavoro domestico e di cura da parte delle organizzazioni sindacali che, invece, hanno tradizionalmente indirizzato l'azione di rappresentanza verso le figure "forti" del sistema occupazionale, caratterizzate da maggior stabilità ed elevato potere contrattuale, ha contribuito ad allargare il vuoto presente. Da parte delle istituzioni governative, come già evidenziato, la tutela delle lavoratrici anziane non è mai stata inserita nell'agenda politica poiché la stessa struttura del sistema famiglia-lavoro ne ha occultato la rilevanza. Anzi, nel tempo è stata ulteriormente enfatizzata la tradizionale divisione tra "pubblico" e "privato" mentre ancora sconosciuta è la stretta relazione esistente tra regimi di cura e modelli occupazionali (Simonazzi, 2008). Alle copiose ristrutturazioni industriali che hanno prodotto, proprio tra le lavoratrici anziane, la massiccia perdita di posti di lavoro non sono seguite politiche di ricollocazione e di riqualificazione professionale, funzionali a garantire la permanenza di queste lavoratrici nel sistema occupazionale, almeno fino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento. In questa direzione, a pesare è il pressoché assente ruolo giocato da parte delle imprese che non sono in alcun modo responsabilizzate per gli effetti prodotti dalle ristrutturazioni sulla forza lavoro e sull'economia territoriale. Sul versante della tutela del reddito poi la condizione è resa ancor più drammatica dalla combinata assenza di un *basic income* e di detrazioni attagate all'effettiva condizione reddituale (Saraceno, 2014).

Gli esiti della ricerca *LinkAge, Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialogue* hanno posto in luce la necessità di promuovere le politiche di protezione dei lavoratori anziani, attraverso diversi strumenti: la promozione della formazione continua come politica strutturale di investimento nella qualificazione della forza lavoro occupata; l'implementazione di accordi e misure di bilanciamento vita-lavoro, con un'attenzione specifica alle lavoratrici anziane che a causa dell'allungamento delle aspettative di vita sono maggiormente impegnate nel lavoro di cura; l'introduzione di flessibilità orarie, rispondenti ai bisogni dei lavoratori anziani; l'implementazione di politiche di transizione lavoro-pensionamento finalizzate a garantire un supporto attivo nella ri-

cerca e nella collocazione lavorativa; l'attivazione di strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori che precocemente sono entrati nel sistema occupazionale ma che hanno carriere discontinue tali da pregiudicare il raggiungimento dei requisiti per il pensionamento (Carrera e Toffanin, 2015). Queste proposte vanno accompagnate a politiche indirizzate a orientare il cambiamento industriale e l'innovazione. Serve creare nuova domanda di lavoro ma ripensando radicalmente le specializzazioni produttive, i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro, magari iniziando a responsabilizzare le imprese che anche in tempo di crescita economica poco hanno redistribuito e investito sul capitale umano della forza lavoro occupata (Faini, Sapir, 2005). Imprese che, sovente, nei processi di ristrutturazione, beneficiando del sistema degli ammortizzatori sociali, hanno favorito la fuoriuscita dei lavoratori più anziani, garantendosi un generale abbassamento del costo del lavoro (Pirone, 2010; Pugliese, 2011). L'analisi delle politiche del lavoro, previdenziali e di protezione sociale implementate prima e dopo l'inizio della crisi testimonia, invece, piena continuità sia nella riduzione dei fondi destinati alla spesa sociale sia nella riformulazione delle tutele accordate al lavoro senza che, tuttavia, emergano rilevanti segni di crescita (Simonazzi, 2014).

## 5. Conclusioni

Nelle società europee è presente uno stridente paradosso che alla promozione delle politiche di invecchiamento attivo associa il declino di molte attività economiche (Walker, 1997) e la riduzione delle tutele accordate al lavoro (Hofacker, 2010). L'assillo dei governi europei per il prolungamento dell'attività lavorativa dovuto all'aumento delle aspettative di vita si combina, infatti, a processi di deindustrializzazione e di ristrutturazione delle imprese che generano casualizzazione dell'impiego, disoccupazione e diffusa precarizzazione dei vissuti. In Italia, gli effetti che il cambiamento degli schemi previdenziali e assicurativi, accompagnati all'emersione di difficoltà strutturali del sistema delle imprese e all'andamento negativo del ciclo economico hanno sulla forza lavoro sono stati scarsamente analizzati e tematizzati.

L'esame dei percorsi biografici delle lavoratrici intervistate pone in luce la comparsa di problematiche destinate ad avere carattere permanente per larga parte della popolazione attiva. Si tratta di questioni divenute strutturali che intersecano età anagrafica, genere di appartenenza, lavoro di cura, percorsi lavorativi e ciclo di vita e che non possono essere risolte in termini contingenti, con provvedimenti *ad hoc*, di tutela parziale.

I processi prolungati di ristrutturazione delle imprese combinati alla crisi economica iniziata nel 2008 hanno agito da freno per le nuove assunzioni e ridotto i posti di lavoro a tempo indeterminato (Istat, 2015). In

questo scenario, proprio sui lavoratori, tradizionalmente tutelati da contratti collettivi nazionali e posizioni a tempo indeterminato, hanno agito in modo combinato il negativo andamento del ciclo economico e le recenti riforme pensionistiche. Per molti di questi lavoratori l'allungamento del periodo di accesso ai requisiti utili al pensionamento e l'assenza di una posizione occupazionale, si profila un periodo di non lavoro o di discontinuità lavorativa variabilmente lungo. Tra questi lavoratori, per i motivi esposti, le donne, specie quelle con lunghe seppur discontinue carriere lavorative e bassa scolarità, risultano essere maggiormente penalizzate.

L'esame delle condizioni delle lavoratrici anziane intervistate in Veneto, evidenzia che la decurtazione della spesa sociale e l'assenza di opportunità occupazionali, per molte lavoratrici nella stessa condizione, rischia di tradursi nell'uscita dal sistema occupazionale, con l'effetto di intensificare la già marcata divisione del lavoro sulla base del genere di appartenenza. In caso di perdita del posto di lavoro, per molte lavoratrici anziane non rimane che il completo impegno nel lavoro domestico e di cura e l'ingresso nell'inattività o in posizioni di lavoro irregolare o semi-irregolare. Questa dinamica ha multiple conseguenze: essa disimpegna ulteriormente l'attivazione di politiche di cura e di bilanciamento vita-lavoro, poiché si riduce la domanda formale; essa non responsabilizza gli imprenditori a investire nelle politiche di formazione del personale occupato ma, invece, rischia di costituire un alibi per accelerare la sostituzione di lavoratori anziani a tempo indeterminato, con lavoratori giovani da occupare con le tipologie contrattuali più discontinue; infine, essa non stimola le organizzazioni sindacali né a tematizzare la necessità di riattivare il dibattito sulle politiche di cura e la conseguente pressione per l'implementazione di tali politiche né a ripensare l'attività contrattuale attraverso un approccio che combini età, genere, percorsi lavorativi e ciclo di vita.

## Riferimenti bibliografici

- Andreotti A., Fellini I. (2012). Dentro la crisi: partecipazione e occupazione femminili in un mercato del lavoro territorialmente diviso. *Sociologia del lavoro*, 126: 25-38. DOI: 10.3280/SL2012-126002
- Arber S., Ginn J. (1991). *Gender and Later Life: A Sociological Analysis of Resources and Constraints*. London: Sage.
- Banca d'Italia (2013a). The Gender Wage Gap in Italy. *Questioni di economia e finanza*. Testo disponibile al sito: [www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2013-0172/index.html?com.dotmarketing.htmlpage.language=1](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2013-0172/index.html?com.dotmarketing.htmlpage.language=1) [consultato il 12 maggio 2015].
- Banca d'Italia (2013b). L'indebitamento e la vulnerabilità finanziaria delle famiglie nelle regioni italiane. *Questioni di economia e finanza*. Testo disponibile al sito: [www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2013-0163/index.html](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2013-0163/index.html) [consultato il 12 maggio 2015].

- Beccalli B., Meardi G. (2003). From Unintended to Undecided Feminism? Italian Labour's Changing and Singular Ambiguities. In: Colgan F., Ledwith S., a cura di, *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London: Routledge.
- Betti G., Bettio F., Georgiadis T. and Tinios P. (2015). *Unequal Ageing in Europe: Women's Independence and Pensions*. London, New York: Palgrave Macmillan.
- Carrera F., Toffanin T. (2015). Innovative Approaches to Age Diversity Management through Social Dialogue. An Immersion through Case Studies. In: Jubany O., Perocco F., a cura di, *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations. Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.
- Drury E. (1994). Age Discrimination against Older Workers in the European Union. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 19: 496-502. DOI: 10.1057/gpp.1994.32
- Duncan C., Loretto W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-based Discrimination in Employment. *Gender, Work & Organization*, 1: 95-115. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Eurofound (2015). *New Forms of Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Testo disponibile al sito: [www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment](http://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment) [consultato il 30 agosto 2015].
- Eurostat (2015). *Gender Pay Gap Statistics*. Testo disponibile al sito: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) [consultato il 12 maggio 2015].
- Faini R., Sapir A. (2005). Un modello obsoleto? Crescita e specializzazione dell'economia italiana. In: Boeri T. *et al.*, a cura di, *Oltre il Declino*. Bologna: il Mulino.
- Federici S. (2004). *Caliban and the Witch: the Body and Primitive Accumulation*. New York: Autonomedia.
- Federici S. (2012). *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Oakland: PM Press.
- Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. (2005). The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy*, 1: 78-104. DOI: 10.1080/09692290500049805
- Hofacker D. (2010). *Older Workers in a Globalizing World: An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing.
- ILO (1999). *Decent Work. Report of the General Director to the 87th Session of the International Labour Conference*. Testo disponibile al sito: [www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm) [consultato il 19 maggio 2015].
- ILO (2001). *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge. Report of the General Director to the 89th Session of the International Labour Conference*. Testo disponibile al sito: [www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm) [consultato il 19 maggio 2015].

- Inps (2015). *Report salvaguardie*. Testo disponibile al sito: [www.inps.it/bussola/VisualizzaDOC.aspx?sVirtualURL=/docallegati/Informazioni/riformapensioni/Documents/REPORT\\_SALVAGUARDIE\\_AL\\_13-7-2015.pdf&iIDDalPortale=8573](http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDOC.aspx?sVirtualURL=/docallegati/Informazioni/riformapensioni/Documents/REPORT_SALVAGUARDIE_AL_13-7-2015.pdf&iIDDalPortale=8573) [consultato il 30 agosto 2015].
- Inps, Istat (2014). *Trattamenti pensionistici e beneficiari*. Testo disponibile al sito: [www.istat.it/it/archivio/141275](http://www.istat.it/it/archivio/141275) [consultato il 19 maggio 2015].
- Lussana F. (2012). *Il movimento femminista in Italia. Esperienze, storie, memorie*. Roma: Carocci.
- Mies M. (1986). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale. Women in the International Division of Labour*. London: Zedpress.
- Moore S. (2009). 'No Matter What I Did I Would Still End Up in the Same Position'. Age as a Factor Defining Older Women's Experience of Labour Market Participation. *Work, Employment and Society*, 23(4): 655-671. DOI: 10.1177/0950017009344871
- Naldini M. (2014). Politiche e pratiche: I confini di genere della cura. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 3: 439-464. DOI: 10.1423/78203
- Naldini M., Saraceno C. (2011). *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*. Bologna: il Mulino.
- Pirone F. (2010). *La transizione dall'occupazione al pensionamento*. Roma: Ediesse.
- Pleck J.H. (1977). The Work-family Role System. *Social Problems*, 24(4): 417-427. DOI: 10.2307/800135
- Ponzellini A. M. (2006). Work-life Balance and Industrial Relations in Italy. *European Societies*, 8(2): 273-294. DOI:10.1080/14616690600645043
- Pugliese E. (2011). *La terza età. Anziani e società in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Righi M.L. (2008). Il lavoro delle donne e le politiche del sindacato: dal boom economico alla crisi degli anni Settanta. In: Chianese G., a cura di, *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, vol. II. Roma: Ediesse.
- Saraceno C. (2003). *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Saraceno C. (2006). Introduzione. Usi e abusi del termine conciliazione. *Economia & lavoro*, 1: 31-34. DOI: 10.1400/53586
- Saraceno C. (2014). Simmetrie perverse. I paradossi delle politiche di contrasto alla povertà negli anni della crisi in Italia. *Politiche Sociali*, 1: 27-40. DOI: 10.7389/76573
- Simonazzi A. (2008). Care Regimes and National Employment Models. *Cambridge Journal of Economics*, 33: 211-232. DOI: 10.1093/cje/ben043
- Simonazzi A. (2014). Back to the Mediterranean Model? Italy's Reopening Gap with the 'European Social Model'. *Economia & Lavoro*, 2: 109-122. DOI: 10.7384/77990
- Sontag S. (1978). The Double Standard of Ageing. In: Carver I., Liddiard P., a cura di, *An Ageing Population: A Reader and Sourcebook*. Suffolk: Hodder and Stoughton in association with the Open University Press.
- Tattara G., Gianelle C. (2006). Produrre all'estero e fare profitti in patria: uno studio sulle imprese venete dell'abbigliamento e delle calzature. In: Corò G., Tattara G., Volpe M., a cura di, *Andarsene per continuare a crescere*. Roma: Carocci.

- Villa P. (2009). La difficile strada verso l'indipendenza economica per le donne in Italia: dalla protezione nella famiglia al lavoro retribuito. *Economia & Lavoro*, 2: 41-62. DOI: 10.7384/70829
- Viviani G. (2010). Il lavoro irregolare in Italia. Un'analisi longitudinale dei percorsi lavorativi. *Stato e Mercato*, 88: 149-180. DOI: 10.14.25/31877
- Walker A. (1997). *Combating Age Barriers in Employment*. Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities.
- Werlhof C. v. (2011). *The Failure of Modern Civilization and the Struggle for a 'Deep' Alternative: On 'Critical Theory of Patriarchy' as a New Paradigm*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- West K., Hussein A., Burke C. (2015). Age Discrimination and Age Diversity Management within Vulnerable Groups. In: Jubany O., Perocco F., a cura di, *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations. Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.



# Strategie sindacali per i lavoratori “atipici” nel settore degli ospedali pubblici e privati

Marcello Pedaci\*

## 1. Introduzione<sup>1</sup>

La letteratura recente ha ampiamente evidenziato la progressiva frammentazione del lavoro, conseguente ai cambiamenti dei modelli produttivi, alla disintegrazione verticale delle imprese, alla segmentazione delle catene del valore, al moltiplicarsi delle occupazioni non-standard. Di fronte a tali fenomeni le forme tradizionali di rappresentanza sono in difficoltà, risultano meno efficaci e i sindacati appaiono spiazzati. D'altronde la maggior parte di essi è cresciuta focalizzandosi sul lavoratore a tempo indeterminato della grande impresa taylor-fordista o della pubblica amministrazione (Crouch, 1993; Hyman, 1994). Ne è una conferma il declino della *membership*.

In tale contesto emergono varie situazioni di vulnerabilità e precarietà, ossia occupazioni caratterizzate da livelli insufficienti di retribuzione, sicurezza, opportunità di formazione, rappresentanza e possibilità di *voice* (Eurofound, 2013). Da alcuni anni allora la questione del rinnovamento dei modelli di sindacato, delle sue strategie e linee di azione è al centro del dibattito politico-sociale e accademico. Alcuni enfatizzano il ruolo ambiguo dei sindacati, la scarsa attenzione ai lavoratori “periferici”, o l'incapacità, sia pur non voluta, di tutelarli. Altri evidenziano aggiustamenti, innovazioni, che hanno determinato un ampliamento della sfera della

\* Università di Teramo.

1. Una prima versione dell'articolo è stata presentata alla VII conferenza ESPAnet Italia. Ringrazio tutte le persone intervistate e i membri del gruppo di ricerca. Ringrazio inoltre Maarten Keune, Mimmo Carrieri, Luigi Burrone, Enzo Mingione e i due referee anonimi della rivista per i loro commenti.

rappresentanza e un miglioramento di diritti e condizioni dei gruppi più vulnerabili (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013).

L'attuale crisi economica accelera le tendenze sopra richiamate e ripropone in modo ancor più urgente la questione delle forme della rappresentanza, della loro inclusività. Aumentano disuguaglianze, dualismi, situazioni di vulnerabilità (Emmenegger *et al.*, 2013); in un quadro in cui le istituzioni delle relazioni industriali vengono indebolite, erose, vivono un clima ostile (Baccaro e Howell, 2010; Crouch, 2012; Cella, 2012a; Carrieri e Treu, 2013). Ciò vale soprattutto per l'Europa, dove quasi tutti i governi cercano di fronteggiare gli effetti della crisi con politiche di austerità, attingendo largamente dalla cassetta degli attrezzi neo-liberista.

Obiettivo dell'articolo è analizzare le strategie dei sindacati italiani per migliorare diritti e condizioni dei lavoratori con rapporti non-standard, in particolare di quelli in situazioni di maggior svantaggio; si vuole comprendere se e quali aggiustamenti o innovazioni hanno apportato ai modelli di azione, con che risultati, il contesto di condizioni che li ha agevolati/ostacolati. L'articolo si basa sui risultati del progetto internazionale di ricerca *Bargaining for social rights at sectoral level (BARSORIS)*<sup>2</sup>. Nel progetto si è privilegiata un'analisi per settori; scelta motivata, da un lato, dall'importanza di tale livello nella governance dei fenomeni riguardanti il lavoro, dall'altro, dall'evidenza che problemi, sfide, relazioni industriali, modelli di azione sindacale variano profondamente da un settore all'altro, anche all'interno dello stesso paese (Bechter, Brandl e Meardi, 2014)<sup>3</sup>.

Qui l'analisi si concentra sugli ospedali pubblici e privati<sup>4</sup>. Si tratta di un settore interessato da intensi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella struttura occupazionale, che subisce in modo rilevante le politiche di austerità, in cui la presenza di lavoratori non-standard è cresciuta rapidamente e in molteplici forme e, pur se inferiore a livello aggregato rispetto ad altri settori, risulta molto elevata in alcune aree/strutture. Inoltre, è un settore caratterizzato da sindacati con un'ampia e solida base costruita sul lavoro standard, che hanno goduto di un elevato grado di riconoscimento delle controparti e di un sistema strutturato di relazioni industriali. Questi aspetti rendono lo studio del caso di particolare interesse:

2. Il progetto è stato finanziato dalla Commissione Europea e coordinato dall'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Cfr. [www.uva-aias.net/409](http://www.uva-aias.net/409).

3. Ovviamente si è tenuto conto che in alcuni casi le iniziative dei sindacati dei differenti settori hanno interagito con iniziative inter-settoriali o di strutture "orizzontali".

4. Essa è basata su uno studio di caso realizzato nel 2014, attraverso analisi di normativa, contrattazione collettiva, documenti ufficiali, pagine web dei sindacati, rapporti di ricerca, stampa, statistiche di varie fonti, 18 interviste semi-strutturate a esperti/studiosi e a uno o più rappresentanti delle seguenti organizzazioni, in prevalenza di livello nazionale: FP-Cgil, FP-Cisl, FPL-Uil, Nidil-CGIL, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil, aree contrattazione e politiche giovanili di Cgil e Cisl, ARAN, AIOP, Legacoop Servizi.

l'analisi offre infatti indicazioni utili su molti altri segmenti dell'economia con caratteristiche simili.

L'articolo è strutturato come segue: la prima parte illustra i principali contributi del dibattito scientifico sulle risposte sindacali al lavoro non-standard; le successive, dopo un esame delle dinamiche delle occupazioni atipiche negli ospedali pubblici e privati, presentano i risultati della ricerca; l'ultima offre alcune osservazioni conclusive.

## 2. Il dibattito sulle risposte sindacali al lavoro non-standard

La rappresentanza dei lavoratori con rapporti non-standard è da più di un decennio un tema centrale del dibattito scientifico, in particolare degli studi di relazioni industriali, spesso affrontato nel discorso più ampio sulla *revitalization* dei sindacati (Frege e Kelly, 2004). La grande maggioranza dei contributi riconosce le difficoltà di questi ultimi di fronte a occupazioni a scadenza, spesso di brevissima durata e/o notevole ambiguità tra status formale e condizione sostanziale; difficoltà tanto maggiore quanto più ci si allontana dalla relazione "normale", a tempo indeterminato e con impegno full-time (Baglioni, 2008; Carrieri, 2008; Heery, 2009; Cella, 2012b). E diverse analisi sui fenomeni di dualizzazione nell'attuale capitalismo osservano che l'azione sindacale finisce per tutelare *de facto* solamente alcuni segmenti di forza-lavoro, alcune "aristocrazie" (Palier e Thelen, 2010; Poontusson, 2013); anche se si tratta solitamente di «*second-best solutions*» (Davidsson e Emmenegger, 2013, p. 339). Si sottolinea la scarsa propensione o l'incapacità a innovare approcci, modi di operare, di pensare; un fatto che spinge gli "atipici" che esprimono una domanda di rappresentanza verso forme di auto-organizzazione (Murgia e Selmi, 2011; Mingione *et al.*, 2014).

Tuttavia, si evidenziano anche importanti cambiamenti nei sindacati. O meglio, la maggior parte degli studi sulla rappresentanza dei gruppi più vulnerabili osserva un'ampia eterogeneità di risposte, una varietà di approcci, strategie, iniziative, più o meno efficaci, dipendenti da molteplici fattori, sia esterni che interni (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013). Heery (2009) individua quattro tipi di risposte che i sindacati hanno dato ai lavoratori con rapporti non-standard, ognuna basata su un diverso grado di legittimità dei loro interessi: l'*esclusione*; la *subordinazione* dei loro interessi a quelli dei lavoratori standard; l'*inclusione*, finalizzata ad assicurare parità di trattamento; l'*impegno*, in cui si riconosce la possibilità di interessi e bisogni differenti e si differenziano strategie e iniziative in un'ottica di rappresentanza della diversità<sup>5</sup>. L'autore sottolinea la tendenza

5. Tali approcci potrebbero anche coesistere: soluzioni diverse potrebbero essere adottate per tipi diversi di relazione lavorativa (Heery, 2009).

a un progressivo spostamento dai primi due tipi di risposta agli ultimi; un percorso riscontrato anche da altri studi (Keune, 2011; Gumbrell-McCormick, 2011).

Le motivazioni di politiche di esclusione o subordinazione sono state individuate più spesso nella volontà di proteggere i lavoratori standard dalla concorrenza, di creare un cuscinetto contro l'instabilità dei mercati, del ciclo economico; si è accettato, in altri termini, di concentrare l'incertezza su alcuni segmenti della forza-lavoro (Crouch, 2014) per salvaguardare la base (Heery e Abbott, 2000; Heery, 2004; Regalia, 2009). A tal proposito si è spesso insistito sull'importanza delle risorse di potere: un'ampia membership e/o una forte posizione istituzionale possono ridurre l'incentivo a rappresentare nuovi gruppi (Baccaro, Hamman e Turner, 2003; Kloosterboer, 2008; Gumbrell-McCormick, 2011). Soprattutto in tempi di maggiori difficoltà, quando il sindacato è chiamato a fare concessioni, la scelta di focalizzarsi sui lavoratori standard, sulla *core constituency*, può derivare dal tentativo di difendere risorse e posizioni acquisite (Davidsson e Emmenegger, 2013).

Alcuni autori insistono inoltre sull'importanza delle identità, delle ideologie sindacali, che inevitabilmente influenzano gli obiettivi che si perseguono, la definizione di chi deve essere rappresentato e che modellano le "mappe cognitive" con cui si leggono i cambiamenti e gli interessi dei lavoratori (Heery e Abbott, 2000; Bacon e Blyton, 2004). Così, per esempio, identità che comprendono l'aspirazione a rappresentare tutti i lavoratori, a ridurre/eliminare disuguaglianze e disparità di trattamento sono una delle cause dello spostamento verso politiche più inclusive. Un ruolo importante può essere giocato poi dalla convinzione da parte dei sindacati che l'ampliarsi di fasce di lavoratori insicuri indebolisca la loro capacità di agire (McKenzie, 2009). In ogni caso vanno considerate le caratteristiche del settore, in termini di composizione e frammentazione della forza-lavoro, quelle del sistema della rappresentanza, delle relazioni industriali, dell'ambiente politico-istituzionale (Heery, 2009; Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2015).

Il miglioramento di diritti e condizioni dei lavoratori con contratti atipici è solitamente perseguito con un *mix* di "strumenti": contrattazione collettiva; dialogo con governi, istituzioni pubbliche, partiti politici; campagne mediatiche; offerta di servizi; mobilitazioni (Heery e Abbott, 2000; Keune, 2011)<sup>6</sup>. Questi si intersecano con l'uso di risorse discorsive e comunicative e con l'attivazione di collaborazioni con altri movimenti, associazioni, ecc. (Urban, 2012; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013;

6. In Italia Cgil, Cisl e Uil hanno anche organizzato specifiche federazioni dedicate ai lavoratori con rapporti non-standard. Cfr.: Ballarino (2005); Ballarino e Pedersini (2005); De Franceschi, Pulignano e Ortiz (2014).

Beccalli, Meardi, Bacio, 2013). Un tema sempre più centrale nel dibattito politico-sociale e scientifico è poi costituito dalle iniziative di *organising*, fondate sulla riscoperta del reclutamento e della rappresentanza attiva, in primo luogo dei gruppi sotto-rappresentati (Borghi e Dorigatti, 2011); la definizione, soprattutto in termini di obiettivi da perseguire, è però ancora controversa (Simms e Holgate, 2010). Infine, molti contributi insistono sulla necessità di soluzioni “oltre l’impresa”, che superino il modello dominante di agire focalizzato sul luogo di lavoro (Pernicka, 2005; Heery *et al.*, 2009).

La scelta di uno strumento e i suoi risultati dipendono anche essi dai fattori menzionati in precedenza e in più dalle strategie delle controparti e dal supporto delle politiche pubbliche (Boxall, 2009; Keune, 2015). La maggior parte degli studi evidenzia come le scelte effettuate siano sempre in qualche misura *path dependent*, riflettono repertori di azione consolidatesi nel tempo; ma sempre più si osservano innovazioni (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013). Parlando in generale delle sfide per la rappresentanza, inclusa quella del lavoro non-standard, Regalia (2009) individua quattro tipi di strategie, dipendenti dal grado di consapevolezza dei mutamenti e dal grado di interesse e disponibilità a innovare le logiche di azione (Fig. 1).

Fig. 1 - Strategie di rappresentanza di fronte ai mutamenti

		Grado di interesse/disponibilità a innovare le logiche di azione	
		Basso	Elevato
Grado di consapevolezza della portata del mutamento	Basso	Strategie di conservazione e consolidamento	Strategie di estensione, aggiornamento delle prassi
	Elevato	Strategie di resistenza Indisponibilità al mutamento	Strategie di diversificazione e riconfigurazione

Fonte: Regalia (2009).

Queste dimensioni sono influenzate a loro volta sia da fattori esterni, ossia dai comportamenti delle controparti, dei governi e delle istituzioni pubbliche, sia da fattori interni, per esempio dalla forza di cui il sindacato gode in un dato momento, da abitudini, stili d’azione, valori condivisi. Anche l’autrice evidenzia sequenze-tendenze verso un graduale aggiorna-

mento delle prassi consolidate e in alcuni casi verso una riconfigurazione della rappresentanza e una diversificazione delle modalità di azione e delle tutele.

### **3. I rapporti non-standard negli ospedali**

Nell'ultimo ventennio il settore ospedali, e della sanità in generale, ha subito concomitanti processi di decentralizzazione e aziendalizzazione e ha visto crescere il ruolo della funzione manageriale e dei principi e meccanismi di coordinamento e controllo tipici del mercato (Neri, 2009). L'obiettivo dichiarato era/è aumentare l'efficienza del sistema, la sua efficacia, riducendone i costi (Maino, 2009). Negli stessi decenni, ma con maggior intensità dopo la crisi economica, sotto la pressione delle istituzioni europee, la sanità è stata uno dei principali bersagli dei tagli alla spesa pubblica; la conseguenza è che molti ospedali (come altri ambiti del welfare) sono precipitati in una situazione di equilibrio instabile, rafforzando il divario nord-sud (Pavolini e Vicarelli, 2012). I fenomeni menzionati hanno ovviamente impattato in modo rilevante sul lavoro. Si osserva una maggior frammentazione delle catene del valore e della forza-lavoro e in molte strutture, soprattutto pubbliche, è diminuita l'occupazione stabile e si sono deteriorate varie dimensioni della qualità del lavoro.

Le ragioni del diffondersi di rapporti non-standard in parte differiscono tra ospedali pubblici e privati, ma sono collegate alle politiche di austerità, *spending review*, taglio lineare. Per le strutture pubbliche, le difficoltà di assunzioni stabili, per vincoli di bilancio e al turnover, ha spinto a reclutare lavoratori, al fine di raggiungere gli standard minimi di servizio, quasi esclusivamente con contratti atipici. Per le strutture private, la riduzione delle risorse ha rafforzato la spinta verso la riduzione dei costi, in un clima di più elevata competizione.

Secondo i dati disponibili, nel settore l'incidenza dei lavoratori con rapporti non-standard si aggira intorno al 4-5%<sup>7</sup>. Ma a parere delle organizzazioni sindacali tale valore sottostima enormemente la presenza di atipici, valutata oltre il 15%. In ogni caso, c'è ampio consenso sul fatto che l'incidenza dei lavoratori non-standard varia in modo rilevante da un ospedale all'altro e da un reparto all'altro. Dalle informazioni fornite dalle parti sociali, spesso rese pubbliche da inchieste giornalistiche, in alcuni casi tale incidenza raggiunge, o addirittura supera, il 30%.

7. Secondo i dati del *Censimento dell'industria e dei servizi* dell'Istat tale quota è pari al 3,5%, esclusi i collaboratori; valori in linea con quelli del Ministero della Salute e della Ragioneria generale dello Stato relativi ai dipendenti pubblici.

I rapporti atipici coinvolgono diversi profili professionali (medici, infermieri, ausiliari). Il contratto più frequente è a tempo determinato; ma una quota importante è costituita da collaboratori e altri “falsi-autonomi” con partita IVA. Secondo gli intervistati, la maggioranza ha percorsi piuttosto lunghi nelle occupazioni non-standard, diventati ancor più discontinui dopo la crisi. In un quadro in cui la qualità del lavoro è sotto pressione, i lavoratori atipici risultano ancor più esposti a situazioni di vulnerabilità, con importanti differenze a seconda del tipo di contratto. Più spesso percepiscono retribuzioni non appropriate a responsabilità e impegno<sup>8</sup>; un fatto confermato da altre indagini (Carrieri e Damiano, 2010; Gagliardi e Accorinti, 2014). Incontrano notevoli difficoltà ad accedere a benefit dell'organizzazione, tutele e protezioni sociali. Infine, come molti altri lavoratori, subiscono orari sempre più scomodi e intensificazione del lavoro, fenomeni non nuovi (Bordogna e Ponzellini, 2004), ma accentuatissimi negli ultimi anni.

#### **4. Dal rifiuto all'inclusione: le strategie sindacali**

L'analisi si è focalizzata sui principali sindacati del settore, che, nonostante la crescente frammentazione del sistema della rappresentanza negli ospedali e nella sanità più in generale, aggregano ancora la maggioranza dei lavoratori delle strutture pubbliche e private<sup>9</sup>: Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil. Si tratta di organizzazioni che hanno sempre contato su importanti risorse di potere, in primo luogo in termini di membership, grazie soprattutto al radicamento tra i lavoratori delle strutture pubbliche. Inoltre, usufruiscono di una quasi universale presenza di organismi di rappresentanza nei luoghi di lavoro, ancora una volta soprattutto nelle strutture pubbliche, dove la loro elezione e partecipazione è stata estensivamente regolata dalla legislazione (Bordogna, 2013; Bordogna e Pedersini, 2013). Infine, hanno potuto contare sul riconoscimento delle controparti e, almeno fino a qualche anno fa, su una pratica consolidata di contrattazione collettiva, a vari livelli.

La prima reazione dei sindacati al lavoro non-standard è stata di rifiuto. Quest'approccio ha riguardato tutti i contratti atipici via via introdotti

8. Secondo i sindacati, le retribuzioni di collaboratori e lavoratori con partita Iva sono in media del 30-40% inferiori a quelle dei lavoratori standard con uguali mansioni, responsabilità, carichi di lavoro, ecc.

9. Cfr. Bordogna (2013). In merito si rinvia inoltre ai *Representativeness studies*, dell'European Observatory of Working Life (EurWORK) e ai dati relativi alla rappresentatività del settore pubblico raccolti e pubblicati dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

dalla legislazione, ma maggiormente quelli più distanti dalla relazione normale, come l'interinale, le varie forme di collaborazione. L'azione sindacale si è concentrata sull'opposizione a datori di lavoro e governi, su pressioni per impedirne/limitarne la diffusione. Ciò si è tradotto in pratica in una non-inclusione, o esclusione (Heery, 2009), dei lavoratori coinvolti, anche se non del tutto consapevole, esplicita. Molteplici sono i fattori all'origine di tale approccio. In linea con i precedenti studi sull'argomento, un ruolo importante lo hanno giocato la percezione di una potenziale minaccia a diritti e condizioni di lavoro acquisite, la volontà di proteggere i lavoratori standard da concorrenza al ribasso, il timore di una perdita di potere (Heery, 2004; Gumbrell-McCormick, 2011). I sindacati hanno affermato con insistenza la legittimità della sola relazione a tempo indeterminato. A tal proposito vanno rammentate le caratteristiche della loro base, di cui si è detto in precedenza. Tuttavia, come ammettono gli intervistati, va anche considerata una certa sottovalutazione dei cambiamenti e delle loro conseguenze.

Proprio una maggior consapevolezza della portata dei mutamenti è il fattore principale che ha spinto verso un approccio diverso, più inclusivo, verso sforzi/tentativi di rappresentare i lavoratori con rapporti non-standard; anche sulla scia del dibattito avviatosi all'interno delle rispettive confederazioni. I risultati supportano la tesi di una sequenza-tendenza verso politiche/strategie di inclusione e/o impegno, conseguente a cambiamenti nella consapevolezza dei fenomeni e nell'interesse e disponibilità ad agire (Heery, 2009; Regalia, 2009). Da un lato è apparso evidente il fallimento o comunque la scarsa efficacia delle iniziative volte a persuadere i governi, a impedire/limitare il ricorso a contratti atipici, in particolare nei primi anni Duemila, mentre le possibilità di un loro uso venivano ampliate e ne aumentava la diffusione. Dall'altro, ci si è accorti della crescente frammentazione della forza-lavoro in termini di diritti e condizioni, delle crescenti disuguaglianze, disparità di trattamento e del moltiplicarsi di situazioni di precarietà, vulnerabilità. Questi fenomeni erano ritenuti inaccettabili. A tal proposito, un ruolo fondamentale lo ha avuto l'identità (Heery e Abbott, 2000), la matrice ideologica dei sindacati esaminati, in particolare l'aspirazione, molto marcata nella Fp-Cgil, a rappresentare tutti i lavoratori ed eliminare disparità, disuguaglianze.

Nell'ambito di tale approccio, l'obiettivo di medio-lungo periodo resta comunque quello di ridurre a un minimo la quota di lavoratori con rapporti non-standard; e un loro utilizzo limitato a esigenze temporanee ed eccezionali. Inoltre, tutti i sindacati mirano a eliminare i rapporti più svantaggiosi per i lavoratori, come le collaborazioni, considerate «*forme improprie*» di relazione di lavoro nel settore ospedali.

A favore dei lavoratori atipici i sindacati di settore hanno utilizzato una *mix* di strumenti, varie linee di azione. Un ruolo fondamentale è stato

attribuito alla contrattazione collettiva (nazionale e di secondo livello), che si è cercato di aggiustare, di estendere, per includere le posizioni non-permanenti, per riconoscerli, in misura proporzionale, le tutele acquisite dai lavoratori standard. Attraverso tale azione si sono ottenuti risultati rilevanti, in particolare per i rapporti a tempo determinato: oltre alla parità di trattamento economico, quella di trattamento normativo (compresi permessi, aspettative, diritti sindacali, possibilità di distacco), il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato (per lavoratori con almeno 6 mesi di servizio), durata massima del rapporto (fissata a 36 mesi)<sup>10</sup>, regolazione della successione di contratti. Inoltre, negli ospedali privati si è riusciti a escludere forme occupazionali ritenute molto svantaggiose, come il lavoro a chiamata, previsto dalla legge e richiesto dalle controparti. Tuttavia, attraverso la contrattazione collettiva non si è riusciti a far fronte alla situazione dei collaboratori, e ancor meno degli altri falsi autonomi. Come riconoscono gli intervistati, per questi lavoratori non ci sono regolazioni contrattuali. I tentativi di aggiustamento ed estensione dello strumento non hanno risolto il problema della loro scarsa inclusione. Va infine osservato che negli ultimi anni tale strumento, in particolare a livello nazionale<sup>11</sup>, non ha funzionato a seguito del “blocco” dei rinnovi contrattuali, sia nel pubblico che nel privato<sup>12</sup>.

I sindacati del settore hanno poi risposto “politicamente” (Heery e Abbott, 2000) alla crescita del lavoro non-standard e delle situazioni di precarietà, il più delle volte in modo unitario. Dopo l’opposizione iniziale, negli ultimi anni si sono concentrati, spesso insieme alle confederazioni, su pressioni alle istituzioni politiche per ri-regolare i contratti atipici e limitarne le possibilità d’uso (durata massima, motivazioni, ecc.) e per più efficaci controlli. Nelle iniziative politiche a favore dei lavoratori non-standard si possono poi annoverare le frequenti pressioni a governi e parlamento per abbandonare le politiche di taglio alla spesa per la sanità. Infine, si possono far rientrare i tentativi, verso le medesime istituzioni, per “stabilizzare” i lavoratori assunti a tempo determinato negli ospedali pubblici; tentativi che hanno ottenuto risultati alterni. Nel 2006-2007 il governo ha

10. Un limite su cui è intervenuta anche la legislazione.

11. La contrattazione a livello aziendale ha avuto spazi di manovra ristretti per la minor disponibilità di risorse finanziarie, ma vanno anche rammentati i cambiamenti nel quadro regolativo introdotti nel 2008-2009 che hanno ridisegnato i confini tra unilateralismo e regolazione congiunta, a favore del primo (Bordogna, 2013).

12. Molta dell’iniziativa più recente dei sindacati è finalizzata al rinnovo dei contratti nazionali. Nel caso degli ospedali privati il non-rinnovo deriva da contrasti tra le parti: i datori di lavoro chiedono l’introduzione di nuovi rapporti atipici, come il lavoro a chiamata, meno vincoli nell’uso di quelli esistenti, maggiore flessibilità salariale e dell’orario.

avviato un processo stabilizzazione<sup>13</sup>, il meccanismo è stato però sospeso negli anni successivi, anche per il deteriorarsi degli effetti della crisi economica. Nel 2013 il governo in carica ha accettato di prorogare la durata dei contratti in scadenza e si è impegnato per ulteriori stabilizzazioni<sup>14</sup>.

Le vicende della contrattazione collettiva hanno condotto oltre a un maggior impegno nell'azione politica, diventata sempre più sostitutiva della prima, anche a una «*incessante*» mobilitazione, che ha coinvolto tutti i sindacati esaminati. C'è stato dunque il passaggio a un approccio più conflittuale, come conseguenza dei mutati comportamenti delle controparti (Regalia, 2009; Keune, 2015). Le mobilitazioni hanno assunto forme diverse (dagli scioperi ai *sit-in*), ottenendo spesso buona visibilità e attenzione dai mass-media<sup>15</sup>. A volte hanno riguardato specificatamente la situazione dei lavoratori temporanei, gli abusi di flessibilità numerica e di relazioni non-standard, altre volte le condizioni di lavoro di tutto il personale degli ospedali pubblici e privati, il loro progressivo deteriorarsi. Secondo gli intervistati tali iniziative hanno ottenuto una buona partecipazione, di più negli ospedali pubblici; rimane però la difficoltà a includere i lavoratori più distanti dalle forme standard di occupazione.

Pochi sono stati gli aggiustamenti (e gli investimenti) nelle strategie di reclutamento, lasciato ai canali tradizionali, oppure alle iniziative delle federazioni dedicate ai lavoratori con rapporti non-standard<sup>16</sup>. Con minime differenze tra i diversi sindacati, un ruolo importante è stato attribuito e svolto dall'offerta di servizi, ma non tanto delle strutture settoriali, quanto del sistema servizi delle confederazioni, con la loro rete di sedi dislocate sul territorio, dove si sono predisposte le risposte più innovative<sup>17</sup>. Le strutture settoriali hanno modificato poco, con difficoltà, anche nella fondamentale azione di informazione e orientamento svolta per lo più nei luoghi di lavoro. E questo è spesso all'origine della scarsa conoscenza e utilizzazione di benefits, prestazioni, ecc. disponibili per i lavoratori atipici (Burroni e Pedaci, 2014).

13. I provvedimenti (L. 296/2006 e L. 244/2007) erano rivolti ai lavoratori con almeno 3 anni di anzianità negli ultimi cinque, a partire da quelli con più incarichi nella stessa organizzazione.

14. I sindacati si sono rivolti anche ai governi regionali, che svolgono un ruolo cruciale nell'organizzazione del sistema sanitario, anche con risorse finanziarie aggiuntive. Cfr. Galetto, Marginson e Spieser (2012). E in alcuni casi sono riusciti a ottenere impegni per la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato.

15. Si fa riferimento sia a mobilitazioni nazionali che locali, queste ultime hanno avuto come destinatari governi regionali, singole ASL, aziende ospedaliere.

16. Va detto che, secondo i rappresentanti di tali strutture, le loro iniziative hanno ottenuto risultati modesti tra i lavoratori degli ospedali.

17. Qui vanno inclusi anche i servizi, soprattutto di informazione, offerti dalle federazioni degli atipici.

Negli ultimi anni è invece aumentato molto l'investimento sulle risorse comunicative e discorsive. È cresciuto l'utilizzo di spazi su diversi mass-media, con un parziale rinnovamento anche del linguaggio. Molteplici sono state le campagne mediatiche sul deteriorarsi delle condizioni di lavoro, la precarietà del lavoro, collegate ai tagli alle risorse pubbliche e descritte come fondamentali cause di un peggioramento del servizio sanitario e quindi ostacolo al diritto dei cittadini alla salute. Più in generale, anche attraverso altre iniziative (convegni, concerti, spettacoli) i sindacati di settore hanno cercato di promuovere un discorso sulla connessione tra qualità del lavoro e qualità delle prestazioni ospedaliere<sup>18</sup>.

## 5. Osservazioni conclusive

Lo studio effettuato conferma le difficoltà dei sindacati di fronte al lavoro non-standard, in particolare di quelle organizzazioni – prevalenti nel settore ospedali – cresciute sulla figura del lavoratore a tempo indeterminato, intorno alla quale hanno costruito i loro modelli di rappresentanza. Si evidenzia un movimento verso risposte inclusive e il riconoscimento di interessi diversi; si è trattato però di un percorso lento, incerto, complicato, che nelle prime fasi ha visto i sindacati fortemente in bilico tra tutela degli *insiders* e strategie più universalistiche e che ancora mostra alcune ambiguità. Lo spostamento, influenzato senz'altro da una migliore percezione dei mutamenti in atto, è collegato soprattutto a fattori identitari/ideologici: all'indisponibilità dei sindacati ad avallare disparità di trattamento e disuguaglianze tra lavoratori.

Il miglioramento di diritti e condizioni dei lavoratori non-standard è stato perseguito utilizzando un mix di strumenti; una combinazione modificatasi negli anni, in particolare dopo la crisi, per “adattamento” ai cambiamenti nelle strategie delle controparti e nelle politiche pubbliche. Nel loro complesso, le risposte dei principali sindacati del settore si sono caratterizzate per ciò che è stato definito come una progressiva estensione, un aggiornamento, di prassi consolidate di rappresentanza (Regalia, 2009): approcci e linee di azione sono stati rivisti, modificati, aggiustati, ma senza grandi innovazioni, discontinuità, rimanendo all'interno dei tradizionali modi di operare, delle prassi e dei “confini” abituali.

Questa strategia ha ottenuto risultati importanti, mostrando che, sia pur con tante difficoltà, sono possibili/in corso innovazioni dell'agire sindacale; e mostrando, nello specifico, che risposte più inclusive possono miglio-

18. Questo è per esempio uno dei temi centrali della recente campagna lanciata dalla Fp-Cgil, *Salviamo la salute*, che prevede una serie di iniziative (incontri pubblici, forum, ecc.) su tutto il territorio nazionale.

rare in modo significativo diritti e condizioni dei lavoratori non-standard (Keune, 2011; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013). A tal proposito va sottolineata la capacità della contrattazione collettiva di ridurre situazioni di vulnerabilità e precarietà. Tuttavia, la strategia adottata appare non sufficiente: permangono rilevanti criticità e iniquità a svantaggio dei lavoratori temporanei, in particolare dei gruppi più “atipici”, più distanti dalle posizioni standard. Un’adeguata rappresentanza di tutti i lavoratori richiede un’innovazione più spinta delle strategie, con la sperimentazione di nuove azioni e/o di nuovi modi di operare con strumenti tradizionali. Ma se una “rinnovata” azione sindacale è essenziale, lo studio suggerisce che un’effettiva riduzione dei deficit di diritti e delle situazioni di non adeguate condizioni di lavoro richiede anche un cambiamento delle strategie di datori di lavoro e istituzioni politiche.

## Riferimenti bibliografici

- Baccaro L., Howell C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics & Society*, 39(4): 521-563. DOI: 10.1177/0032329211420082
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003). The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1):119-133. DOI: 10.1177/0959680103009001455
- Bacon N., Blyton P. (2004). Trade Union Responses to Workplace Restructuring: Exploring Union Orientations and Actions. *Work, Employment and Society*, 18(4): 749-773. DOI: 10.1177/0950017004047962
- Baglioni G. (2008). *L'accerchiamento*. Bologna: il Mulino.
- Ballarino G. (2005). Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici. *Sociologia del Lavoro*, 97: 174-190.
- Ballarino G., Pedersini R. (2005). La rappresentanza degli outsiders: in Italia, in Europa. *Quaderni di Rassegna sindacale - Lavori*, VI, 1: 61-180.
- Beccalli B., Meardi G., Bacio M. (2014). Varietà delle forme di rappresentanza di cittadini e lavoratori: verso un’analisi internazionale e comparata. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 11-25.
- Bechter B., Brandl B., Meardi G. (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3): 185-202. DOI: 10.1177/0959680112452691
- Bordogna L. (2013). Employment relations and union action in the Italian public services. Is there a case of distortion of democracy? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34(1): 507-530.
- Bordogna L., Pedersini R. (2013). Economic crisis and the politics of public service employment relations in Italy and France. *European Journal of Industrial Relations*, 19(4): 325-340. DOI: 10.1177/0959680113505035
- Bordogna L. e Ponzellini A.M., a cura di (2004). *Qualità del lavoro e qualità del servizio negli ospedali*. Roma: Carocci.

- Borghi V., Dorigatti L. (2011). Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro. *Sociologia del lavoro*, 123: 32-48. DOI: 10.3280/SL2011-123003
- Boxall P. (2009). Trade Union Strategy. In: Blyton P., Heery E., Bacon N., Fiorito J., a cura di, *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. Thousand Oaks: SAGE.
- Burroni L., Pedaci M. (2014). Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: the case of temporary agency work in Italy. *Stato e mercato*, 2: 169-194. DOI: 10.1425/77410
- Carrieri M. (2008). La necessaria immersione nel post-fordismo dei sindacalismi contemporanei. *Economia & Lavoro*, 42(1): 71-83.
- Carrieri M., Damiano C., a cura di (2010). *Come cambia il lavoro*. Roma: Ediesse.
- Carrieri M., Treu T., a cura di (2013). *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino.
- Cella G.P. (2012a). Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane. *Stato e mercato*, 1: 29-54. DOI: 10.1425/36763
- Cella G.P. (2012b). The representation of non-standard workers. Theory and culture of collective bargaining. *Transfer*, 18(2): 171-184. DOI: 10.1177/1024258912439144
- Crouch C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Oxford University Press.
- Crouch C. (2012). Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo. *Stato e mercato*, 94: 55-75. DOI: 10.1425/36764
- Crouch C. (2014). *Governing Social Risks in Post-Crisis Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Davidsson J., Emmenegger P. (2013). Defending the organisation, not the members: unions and the reform of job security legislation in Western Europe. *European Journal of Political Research*, 52(3): 339-363. DOI: 10.1111/j.1475-6765.2012.02073.x
- De Franceschi F., Pulignano V., Ortiz L. (2014). Il lavoro precario e le strutture sindacali. Le strategie adottate dai sindacati italiani e spagnoli. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 162-195.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M. (2013). Structural change and the politics of dualization. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2: 201-226. DOI: 10.1423/74142
- Eurofound (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Frege C.M., Kelly J., a cura di (2004). *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Gagliardi F., Accorinti M. (2014). Precarietà lavorativa e rappresentanza in sanità. Il caso del Lazio. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 47-63.
- Galetto M., Marginson P., Spieser C. (2012). *Collective bargaining and the changing governance of hospitals: A comparison between United Kingdom, Italy and France*. GUSTO paper.

- Gumbrell-McCormick R. (2011). European trade unions and “atypical” workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3): 293-310. DOI: 10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Heery E. (2004). The trade union response to agency labour in Britain. *Industrial Relations Journal*, 35(5): 434-450. DOI: 10.1111/j.1468-2338.2004.00325.x
- Heery E. (2009). Trade unions and contingent labour: scale and method. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2 (3): 429-442. DOI: 10.1093/cjres/rsp020
- Heery E., Abbott B. (2000). Trade unions and the insecure workforce. In: Heery E., Salmon J., a cura di, *The Insecure Workforce*. London: Routledge.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Stewart P. (2009). *Beyond the Enterprise? Trade Unions and the Representation of Contingent Workers*. Cardiff: Cardiff Business School, Working paper 7.
- Hyman R. (1994). Changing Trade Union Identities and Strategies. In: Hyman R., Ferner A., a cura di, *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.
- Keune M. (2011). *Trade union responses to precarious work*. Amsterdam: Overview Report, BARSORI project.
- Keune M. (2015). Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. In: Eichhorst W., Marx P., a cura di, *Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Kloosterboer D. (2008). Trade Union Strategies to Organise Young, Ethnic Minority and Atypical Workers. *Economia e Lavoro*, 42(3): 119-130.
- MacKenzie R. (2009). Union Responses to Restructuring and the Growth of Contingent Labour in the Irish Telecommunications Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4): 539-563. DOI: 10.1177/0143831X09342626
- Maino F. (2009). Il sistema sanitario italiano tra contenimento della spesa, malasanità e politicizzazione. In: Baldini G., Cento Bull A., a cura di, *Politica in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014). Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell’area milanese. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 123-140.
- Murgia A., Selmi G. (2014). Inspira e cospira. Forme di auto-organizzazione del precariato in Italia. *Sociologia del lavoro*, 123: 163-176. DOI: 10.3280/SL2011-123010
- Neri S. (2009). Convergenza e divergenza nell’evoluzione recente dei servizi sanitari nazionali. Un confronto tra Regno Unito e Italia. *Stato e Mercato*, 87. 357-386. DOI: 10.1425/30841
- Palier B., Thelen K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1): 119-148. DOI: 10.1177/0032329209357888
- Pavolini E., Vicarelli G. (2012). Is Decentralization Good for your Health? Lessons from the Italian NHS. *Current Sociology*, 60(4): 472-488. DOI: 10.1177/0011392112438332
- Pernicka S. (2005). The Evolution of Union Politics for Atypical Employees: A Comparison between German and Austrian Trade Unions in the Private

- Service Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 26(2): 205-28. DOI: 10.1177/0143831X0505151
- Pontusson J. (2013). Unionization, Inequality and Redistribution. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4): 797-825. DOI: 10.1111/bjir.12045
- Regalia I. (2009). *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*. Roma: Ediesse.
- Simms M., Holgate J. (2010). Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? *Work, Employment and Society*, 24(1): 157-168. DOI: 10.1177/0950017010361413
- Urban H.J. (2012). Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe. In Lehndorff S., a cura di, *A triumph of failed ideas*, Brussels: ETUI.



# **Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti**

*Paolo Borghi\**, *Guido Cavalca\*\**

L'eterogeneo mondo dei professionisti italiani è caratterizzato da un significativo e progressivo livello di segmentazione. I professionisti di cui parliamo, quelli appartenenti alle professioni liberali e quelli afferenti alle nuove professioni<sup>1</sup> sperimentano condizioni di lavoro, possibilità di guadagno, opportunità lavorative e prospettive di carriera assai diversificate; questa eterogeneità si rispecchia nell'altrettanto variegato livello di soddisfazione per la propria carriera professionale.

Le tendenze in atto sono il risultato di una molteplicità di fattori quali un mercato del lavoro caratterizzato da una crescente flessibilità e un contesto produttivo nazionale a debole dinamicità, scarse misure di welfare, lunghi periodi di lavoro non pagato ad inizio carriera, uno scarso riconoscimento delle competenze professionali, un forte individualismo, endemico fra i professionisti, che ostacola la sedimentazione di identità collettive in grado di contrastare l'isolamento professionale e la carenza di rappresentanza.

Tutti questi aspetti sono stati accentuati dalla crisi economico-finanziaria internazionale che dal 2008 ha giustificato processi di ristrutturazione delle imprese, tagli alle consulenze, peggioramento delle condizioni di lavoro e delle aspettative di guadagno per molti professionisti. Questi fattori hanno condizionato i recenti tentativi di alcune organizzazioni, sia tradizionali che nuove, di definire un'offerta di rappresentanza

\* Università di Milano-Bicocca.

\*\* Università di Salerno.

Il contributo è frutto di lavoro comune; si precisa comunque che i paragrafi 1, 3.1, 3.2 e 2, 3.3 e 4 sono stati scritti rispettivamente da Paolo Borghi e da Guido Cavalca.

1. Si intendono le professioni non ordinistiche nel terziario avanzato.

rivolta ai professionisti indipendenti. In questo contributo si propone un'analisi comparativa di tre organizzazioni rilevanti, caratterizzate da differenti origini, strutture e culture organizzative: la CGIL, la Rete Redattori Precari e l'Associazione Consulenti del Terziario Avanzato. Lo studio utilizza i risultati di una recente esperienza di ricerca su organizzazioni di rappresentanza e professionisti indipendenti nell'area milanese<sup>2</sup> e li integra con ulteriori interviste in profondità mirate all'analisi delle strategie organizzative e con l'analisi dei documenti prodotti dalle organizzazioni.

## **1. I professionisti indipendenti e le organizzazioni di rappresentanza**

Sotto l'etichetta di professionisti indipendenti rientrano sia quelli che operano in ambito ordinistico sia quelli delle nuove professioni non ordinarie (es.: artisti, creativi, informatici, operatori del benessere, consulenti, designer). Tutti condividono condizioni di lavoro mediamente peggiori di quelle sperimentate dalle generazioni precedenti, inoltre operano in una zona grigia che sta fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo (Barbieri, 1999). Per le nuove generazioni l'esperienza lavorativa appare meno promettente rispetto a quella dei colleghi più anziani, non solamente in termini di remunerazione, ma anche di prestigio sociale (Bellini, 2013). La deregolamentazione parziale e selettiva del mercato del lavoro europeo degli ultimi decenni (Esping-Andersen e Regini, 2000) ha relegato sempre di più i giovani nella condizione di outsiders e mid-siders (Madama *et al.*, 2009). Il generale peggioramento delle condizioni di lavoro continua ad avere significativi riflessi anche fra i professionisti indipendenti. Alcuni di essi sono "economicamente dipendenti" poiché operano principalmente o esclusivamente per un solo committente da cui ricevono stringenti indicazioni e tempistiche per la realizzazione del lavoro commissionato. A fronte di ciò, i diritti e le protezioni sociali, la rappresentanza collettiva e l'accesso al welfare, sono piuttosto limitati (Coletto e Pedersini, 2009; Berton *et al.*, 2009). Sebbene questa condizione di debolezza sia ampiamente dibattuta, l'organizzazione collettiva dei professionisti indipendenti e la loro rappresentanza rimangono allo stesso tempo questioni ancora irrisolte e una sfida per i sindacati e le altre organizzazioni dei lavoratori (Cella, 2012). Se la fatica a rappresentare gli interessi dei lavoratori è strutturale (Accornero, 1992; Baglioni, 2008), essa si accentua ancora di più nel caso dei lavoratori non standard (Regalia, 2006) e delle nuove generazioni di

2. Progetto PRIN 2009 "Nuovi soggetti del lavoro e forme della rappresentanza", Unità locale di ricerca "Giovani e deficit della rappresentanza: trasformazioni del lavoro e nuovi rischi sociali a Milano".

professionisti indipendenti, spesso lontani dalla cultura organizzativa e dalle prassi della rappresentanza collettiva classica.

Secondo l'approccio del *revitalisation of unionism* (Frege e Kelly, 2004) le organizzazioni di rappresentanza affrontano queste difficoltà attraverso due strategie organizzative: l'*organising*, le iniziative di mobilitazione atte a costruire nuova appartenenza (*membership*) che fanno protendere l'organizzazione verso le relazioni con l'ambiente esterno o il *servicing*, la fornitura di servizi ai propri membri che tende a concentrare le risorse organizzative sulla formazione del personale e sulla strutturazione interna (Regalia, 2009; Beccalli *et al.*, 2014).

Dalla metà degli anni '90, Milano (e, in una certa misura, l'intero territorio nazionale) ha visto una crescita e una differenziazione delle organizzazioni che si rivolgono ai professionisti indipendenti: 1) organizzazioni trasversali che si rivolgono a professionisti di diversi settori; 2) organizzazioni che si rivolgono ai professionisti ordinisti; 3) organizzazioni che si rivolgono ai professionisti delle professioni neo-regolate<sup>3</sup> (Mingione *et al.*, 2014).

Al di là delle grandi tematiche comuni (lotta all'isolamento professionale ed erogazione di servizi), gli obiettivi generali dei tre gruppi di organizzazioni sono differenti: si va dalla rappresentanza classica fortemente strutturata dei sindacati, ad un'idea di rappresentanza reticolare, calibrata sui bisogni professionali, declinata su singoli settori (o trasversale) promossa dalle nuove organizzazioni. Le differenze nascono sia dalle diverse culture organizzative, sia dalle scelte contingenti in un contesto relativamente nuovo in cui non si sono ancora consolidate strategie d'azione e coalizioni. Fin dall'entrata in vigore delle nuove tipologie di contratto flessibile i sindacati confederali hanno creato strutture interne specializzate sui lavoratori atipici, che per estensione si sono poi occupate anche dei nuovi professionisti. Nonostante questo sforzo e l'aumento dei lavoratori potenzialmente bisognosi di protezione, i sindacati non sono riusciti ad attirare un maggior numero di iscritti (Baglioni, 2008). Le nuove organizzazioni emergono quando si fa evidente la scarsa capacità dei sindacati di rilevare e rappresentare i bisogni dei lavoratori non-standard.

## 2. Gli aspetti organizzativi

Sono tre gli elementi intorno ai quali si sviluppa l'analisi delle strategie organizzative: la struttura, la cultura e l'apprendimento.

3. L. n. 4/2013, Disposizioni in materia di professioni non organizzate (GU n. 22 del 26-1-2013).

Il panorama dell'offerta organizzativa può essere interpretato ricorrendo alla classica opposizione tra organizzazione razionale-burocratica e approccio organicista (Burns e Stalker, 1961). Da una parte l'organizzazione come macchina di Taylor e Fayol (Morgan, 2012), o razionale-burocratica di Weber, poi problematizzata tra gli altri da Merton, Crozier e Simon (Bonazzi, 2008), caratterizzata da forte strutturazione verticale, specializzazione del lavoro e professionalizzazione. Dall'altra l'organizzazione come sistema aperto (Morgan, 2012) e la struttura a rete (Butera, 1990): le organizzazioni utilizzano come risorse l'orizzontalità, l'interazione con l'ambiente circostante, la collaborazione e l'interscambiabilità dei soggetti. Nel nostro caso verso il primo polo collochiamo le organizzazioni tradizionali, i sindacati e gli ordini professionali, verso il secondo le nuove organizzazioni costruite come reti auto-organizzate.

Le nuove organizzazioni riservano grande importanza al loro campo organizzativo (DiMaggio e Powell, 1983) e alla relazione con i rappresentati, ma spesso scontano la mancanza di strutture stabili e di personale stipendiato che possa dedicare tempo, non volontario e aggiuntivo al lavoro individuale, alle attività di *organising* e di *servicing* (Regalia, 2009). Ad una maggiore democraticità e capacità di relazione con i professionisti fanno da contraltare le maggiori difficoltà nell'incrementare la *membership*.

La cultura organizzativa rappresenta una risorsa fondamentale per l'integrazione organizzativa (Schein, 1985), nel caso della rappresentanza la *membership*, ma se non viene adattata ai cambiamenti rischia di trasformarsi in "prigione psichica" (Morgan, 2012). Le organizzazioni si costruiscono intorno alle rappresentazioni che loro stesse hanno della realtà: la loro interpretazione dell'identità dei professionisti, dei loro bisogni e degli obiettivi da raggiungere per migliorarne le condizioni di lavoro e di vita, definisce soggettivamente il modello di rappresentanza e le routine organizzative che mettono in campo (Weick, 1997). Nei periodi di crisi e mutamento sociale le organizzazioni necessitano di adattare la loro cultura per non replicare modelli di azione e di struttura incapaci di rispondere ai bisogni e alle identità nuove dei soggetti da rappresentare.

L'apprendimento organizzativo (Argyris e Schön, 1978) risulta quindi essenziale come risorsa di adattamento e di efficacia della rappresentanza; in linea di principio più un'organizzazione è complessa e strutturata verticalmente minore è la sua capacità di apprendere e di farlo in tempi rapidi.

Nel capitolo successivo presenteremo i tre casi studio che, in base alle evidenze emerse dalla ricerca, risultano essere tra i più significativi sia per il territorio locale che per quello nazionale e permettono di comprendere i diversi approcci organizzativi in relazione alla rappresentanza dei professionisti indipendenti.

### 3. I tre casi studio: ReRePre, ACTA e la Consulta delle Professioni

#### 3.1. Rete dei Redattori Precari

ReRePre<sup>4</sup> è stata creata nel 2008 da redattori, traduttori, correttori di bozze ed altre figure professionali impegnate nel settore editoriale, che storicamente ha un ruolo importante nell'economia dell'area milanese ma si distingue anche per un crescente deterioramento delle condizioni di lavoro in corrispondenza con un prolungato periodo di sofferenza dell'intero settore confermata anche dagli ultimi dati disponibili (AIE, 2014).

I principali nodi della rete si formano a Milano, Roma e Bologna e svolgono un importante ruolo nel dare voce ai lavoratori precari dell'editoria. Attraverso un'intensa attività on-line molti lavoratori, spesso isolati, hanno la possibilità di unirsi ad una comunità che discute la propria condizione lavorativa e cerca di trovare soluzioni collettive per contrastare i processi di *domestication* (Bologna e Fumagalli, 1997) e la precarietà strutturale del settore, che ha importanti ed altrettanto strutturali ricadute sulle traiettorie di mobilità sociale e sulle scelte di vita dei lavoratori.

Se ReRePre nasce da un bisogno a cui le organizzazioni di rappresentanza, sindacati in primo luogo, non sono riusciti a dare risposta sia per questioni legate alla loro cultura organizzativa sia per vincoli oggettivi determinati dai dispositivi contrattuali, va però rilevato come specifiche e favorevoli condizioni locali, intrecciate all'iniziativa di singoli individui interni alle organizzazioni, generano inattese collaborazioni fra organizzazioni, come nel caso della prima indagine nazionale sul lavoro precario nell'editoria (Dieci *et al.*, 2013), promossa dal SILC-CGIL di Milano e Bologna e IRES Emilia Romagna, in collaborazione proprio con ReRePre e il Sindacato Traduttori Editoriali. È il primo tentativo di descrivere sistematicamente il ricorso strutturale al lavoro precario nel settore dell'editoria e allo stesso tempo il primo segnale importante della volontà di produrre una conoscenza completa e condivisa su questi temi, condizione indispensabile per strutturare un dibattito sui bisogni di rappresentanza di questi lavoratori.

I cambiamenti strutturali nel settore dell'editoria hanno accentuato i processi di esternalizzazione iniziati anni prima, che in questa fase arrivano a pieno compimento: se per anni i lavoratori con contratto a progetto si sono visti rinnovare pressoché automaticamente il contratto annuale, negli ultimi anni, e in particolare dopo la riforma Fornero, anche questo automatismo viene messo in discussione. Parte delle attività strategiche vengono appaltate all'esterno a singoli professionisti con partita IVA o a

4. Per una trattazione diffusa del caso studio si rimanda a Zambelli (2012).

piccole agenzie sovente create da persone che prima lavoravano all'interno delle case editrici. Il quadro di precarietà è completato da un costante ricorso a lunghi periodi di pratica non pagata o sottopagata per chi è in fase d'ingresso lavorativo.

ReRePre svolge un ruolo strategico: nata per rispondere a bisogni ignorati dalle principali organizzazioni di rappresentanza, ha giocato un ruolo fondamentale nel renderli elemento di dibattito pubblico, stimolando una seppur lenta e parziale reazione di parte dei sindacati. Inoltre l'investimento nelle nuove forme di comunicazione *web-based* (siti internet e social media) ha favorito la creazione di una micro-comunità, favorendo così il rafforzamento di un'identità professionale dei lavoratori.

Dall'analisi di questo caso studio emergono punti sia di forza sia di debolezza nelle strategie organizzative. L'orizzontalità che caratterizza la struttura organizzativa è funzionale e coerente rispetto ai mezzi di comunicazione e di azione che partono spesso da internet e dai social network. Se tali strumenti risultano strategici per stimolare in modo virale un dibattito pubblico, non garantiscono però l'attivazione di pratiche di protesta e di rappresentanza fuori dal web. Esse sono ostacolate da diversi fattori: le condizioni di lavoro (*domestication*, precarietà, controllo sociale esercitato dai datori di lavoro presenti e potenziali e conseguente ricattabilità), l'individualismo dei lavoratori stessi (convinzione di poter fare da sé, fiducia nelle proprie reti sociali per una continuità lavorativa, speranza di riuscire a ottenere miglioramenti contrattuali con i committenti), l'impossibilità di dedicare risorse ad attività che non siano il lavoro e la gestione familiare. Questi elementi ci spiegano perché una discussione pubblica ampia e significativa sull'insostenibile condizione dei precari dell'editoria non produca eclatanti e partecipate azioni di protesta nei posti di lavoro:

Prima dell'indagine "Editoria Invisibile" nessuno sapeva quanti fossero i precari nell'editoria. Per questo era importante far sapere ai lavoratori precari che la loro condizione era la stessa di tantissimi altri colleghi. Avevamo bisogno che si diffondesse la consapevolezza di questa condizione comune ma questo significava anche che qualcuno doveva esporsi pubblicamente e personalmente, qualcuno doveva metterci la faccia... Quando la grande impresa per cui lavoravo non mi ha rinnovato il contratto, mi è stato detto espressamente che io conoscevo molto bene i miei diritti e che avevano seguito tutti gli eventi pubblici in cui avevo parlato delle nostre condizioni di lavoro. (Int. attivista ReRePre)

Un secondo e più strutturale elemento di debolezza organizzativa di ReRePre, comune a tutte le organizzazioni orizzontali e informali, è la natura volontaria e non retribuita del lavoro degli attivisti. Le attività della Rete sono rese possibili da una forte motivazione degli attivisti che impegnano il loro tempo libero per garantire una certa continuità. Sul medio

periodo questa condizione però impedisce di definire ed articolare strategie che possano generare attività di rappresentanza strutturate, privilegiando così l'organizzazione di singoli eventi, la cui visibilità può essere elevata, anche se temporalmente limitata, senza però tradursi automaticamente in strategie più complesse.

La natura informale della rete genera, inoltre, una parziale mancanza di legittimazione istituzionale necessaria per un'interlocuzione stabile con i decisori politici. Infine l'attività dell'organizzazione può subire più facilmente battute di arresto sia per difficoltà legate al ricambio generazionale sia per ragioni contingenti legate alle traiettorie personali degli attivisti che la sostengono.

### 3.2. ACTA

L'Associazione dei Consulenti del Terziario Avanzato è una delle più innovative associazioni professionali italiane; riunisce i freelance che lavorano come formatori, tecnici informatici, consulenti, progettisti, traduttori con clienti privati e pubblici. L'associazione ha quattro sedi regionali (Lombardia, Piemonte, Toscana e Lazio) che gestiscono autonomamente l'attività sul territorio. ACTA è parte dello European Forum of Independent Professionals (EFIP) che svolge un'intensa attività di lobby a livello europeo. È stata fondata a Milano nel 2004 da un gruppo eterogeneo di professionisti non collegati a sindacati e partiti politici, quando la rappresentanza dei professionisti stava diventando un tema emergente anche a causa dei significativi cambiamenti nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro. In quegli anni le organizzazioni professionali esistenti e ancor più i sindacati scontavano un forte ritardo nel riconoscere e interpretare tali cambiamenti strutturali e la creazione di ACTA è stato uno dei segnali di reazione al vuoto di rappresentanza.

La proposta di rappresentanza di ACTA è trasversale alle professioni, si rivolge a un blocco sociale di liberi professionisti impegnati in diversi settori produttivi con caratteristiche e bisogni simili; tali somiglianze sono più significative di quelle che possono accomunare liberi professionisti e dipendenti nello stesso settore (Int. Cofondatore 1 ACTA). L'intento è di superare una prospettiva corporativa per aggregare soggetti che possano agire collettivamente verso obiettivi comuni, per esempio sulla riforma del welfare e il trattamento fiscale dei professionisti. Nel contesto italiano questo approccio risulta innovativo rispetto a quello proposto fino ad anni recenti da associazioni professionali e sindacali.

Le campagne di sensibilizzazione promosse da ACTA in materia di trattamento previdenziale, assistenziale e fiscale, sviluppate a partire da un'intensa comunicazione via web, hanno giocato un ruolo strategico nel

conquistare una significativa visibilità mediatica, che ha poi generato opportunità ulteriori di pressione sui decisori istituzionali nel tentativo di negoziare condizioni migliori per i liberi professionisti.

La struttura organizzativa si basa sul lavoro volontario dei soci, che garantiscono sia la gestione delle campagne di sensibilizzazione sia le attività di interlocuzione con i soggetti istituzionali e con il tessuto associativo che definisce il campo organizzativo (DiMaggio e Powell, 1983) in cui ACTA opera. Nei primi anni di vita nell'associazione è prevalsa una gestione orientata alla promozione ed alla visibilità nel tentativo di allargare la base associativa (rafforzamento della *membership*). Ben presto però l'associazione ha verificato le difficoltà, comuni a molti dei soggetti che operano in questo contesto, nell'acquisire nuovi soci e per questo motivo all'*organising* è stata affiancata, con gradualità e prudenza, l'attività di *servicing* riservata ai soci: consulenze in materia fiscale, legale e di gestione della comunicazione, momenti formativi ad hoc a prezzi ridotti, stipula di convenzioni per pensioni integrative e assicurazioni sanitarie.

ACTA condensa molte delle potenzialità e delle contraddizioni della rappresentanza dei professionisti indipendenti. È riuscita ad accumulare in poco più di un decennio una notevole reputazione: la visibilità generata dalle campagne on-line ha avuto una ricaduta positiva in primo luogo sui media tradizionali e anche sulla legittimazione istituzionale. Questa capacità si scontra però con la difficoltà endemica a trasformare la partecipazione sporadica on-line in partecipazione continuativa e in presenza: un caso significativo e tutt'altro che contingente di conclamata capacità di "rappresentanza a rappresentatività intermittente". Tale situazione ha varie spiegazioni, molte delle quali connesse ai soggetti da rappresentare, per loro natura mobili, frammentati e isolati o, in alcuni casi, corporativi. La via del *servicing* può essere interpretata come un tentativo di fornire ai propri soci vantaggi concreti che monetizzino il pagamento della quota d'iscrizione, pur nella consapevolezza che il valore aggiunto rimane la possibilità di essere un interlocutore autorevole dei decisori istituzionali. La scelta del *servicing* può però provocare tensioni organizzative: mantenere un'offerta stabile di servizi significa, in una certa misura, andare verso la professionalizzazione e la verticalizzazione della struttura, introducendo criteri di gestione imprenditoriale e ridiscutendo sia l'orizzontalità organizzativa sia la base volontaria delle attività associative.

Risulta molto interessante il posizionamento di ACTA in merito ad uno dei cambiamenti più significativi nella giurisprudenza sulle professioni: la legge 4/2013, primo tentativo di creare una cornice giuridica per il gran numero di nuove professioni sorte nel sistema post-industriale e risultato di una forte attività di lobby promossa da un gruppo di associazioni professionali che si riconoscono in associazioni di secondo livello come COLAP, Confprofessioni, CNA.

ACTA è stata molto critica rispetto alle potenziali ricadute di questa legge sulla possibilità di migliorare l'offerta di rappresentanza, poiché essa andrebbe a favorire gli interessi delle associazioni in tema di formazione e di riconoscimento delle professionalità anziché sostenere i bisogni e gli interessi dei professionisti:

Se le organizzazioni professionali sono coinvolte nella certificazione delle competenze professionali e nell'erogazione di un'offerta formativa, non saranno interessate ad affrontare i problemi reali di professionisti, come i mancati pagamenti, l'esclusione da misure di welfare, i regimi di tassazione [...] che sono le vere ragioni da cui partire per fornire un'offerta di rappresentanza (Int. Cofondatore 2 ACTA).

Allo stesso tempo però si riconosce l'errore strategico che, nella fase di approvazione della legge, ha ridotto le possibilità di influenzare il dibattito:

Per molto tempo abbiamo interagito criticamente solo con i sindacati, mentre molte delle contraddizioni si trovano nelle organizzazioni professionali (...) Questo errore non ci ha permesso di prendere una posizione critica forte contro l'approvazione della legge sulle nuove professioni che è, a mio parere, il più grande ostacolo per la costruzione di una forte e strutturata offerta di rappresentanza per i professionisti (Int. Cofondatore 2 ACTA).

L'attuale strategia di ACTA prevede quindi un dibattito continuo e dialettico sia con i sindacati sia con le altre associazioni di categoria, nel tentativo di costruire alleanze in un contesto, quello della rappresentanza dei professionisti indipendenti, non sufficientemente maturo per definire coalizioni stabili e linee d'azione consolidate. Nell'attuale situazione prevalgono, quindi, l'esplorazione del campo organizzativo, il sostegno al dibattito pubblico sui professionisti, la sperimentazione di alleanze temporanee che generano, come effetto secondario ma non meno importante, autoriflessività e ridefinizione delle strategie d'azione.

### *3.3. La Consulta delle Professioni della CGIL*

La Consulta delle Professioni rappresenta, in ambito sindacale, una delle più significative sperimentazioni di rappresentanza dei professionisti. È una nuova struttura interna alla CGIL, che si pone come ponte verso il mondo delle professioni, includendo organizzazioni di primo e secondo livello, così come singoli professionisti ed esperti. La CGIL in questo modo prova a superare il limite storico del sindacato, ancor più grave nell'attuale fase storica, di limitare la rappresentanza a impiegati e lavoratori dipen-

denti. La Consulta si ripromette di includere tutti i professionisti, non solo gli autonomi indipendenti, ma anche quelli dipendenti di aziende e pubbliche amministrazioni.

Un'operazione innovativa – probabilmente ancora non del tutto pienamente realizzata e accettata all'interno della CGIL – anche dal punto di vista organizzativo, poiché supera la visione classica dell'organizzazione burocratica per aprirsi all'ambiente circostante con una apposita struttura protesa alla costruzione di relazioni stabili interpretando a suo modo il modello di organizzazione a rete e di sistema aperto. Anche dal punto di vista della cultura organizzativa, inoltre, il salto è notevole, tanto che:

le maggiori difficoltà alla nascita della Consulta sono venute dall'interno della Cgil perché un atto così innovativo, come costruire un organismo della Cgil ma con all'interno associazioni e gruppi di professionisti esterni con i quali confrontarsi e concordare politiche ed azioni comuni, non era facile da accettare per chi pensava di detenere la rappresentanza di tutto il lavoro a prescindere dalla reale rappresentatività tra i lavoratori (Int. responsabile Consulta).

Non si tratta del primo tentativo operato dalla CGIL (e dal sindacalismo italiano): fin dal secondo dopoguerra il maggiore sindacato ha organizzato alcune categorie di lavoratori autonomi (edicolanti, scrittori, attori, tassisti) (Imola, 2011). Lo stesso Nidil (Nuove Identità di Lavoro), nato nel 1998 per rappresentare i lavoratori atipici, ha poi tentato con molta difficoltà di mettersi in relazione anche con i professionisti indipendenti (Mingione *et al.*, 2014).

La Consulta delle Professioni viene lanciata all'inizio del 2010 dopo un primo anno di colloqui e confronti tra CGIL, ordini e associazioni professionali ed esperti, come strumento istituzionale che raccoglie i bisogni delle professioni e dei professionisti e propone riforme ai *policy makers*. Al momento dell'indagine essa include circa 60 associazioni e gruppi professionali, diverse strutture della CGIL, singoli professionisti in qualche modo rappresentativi di specifici settori professionali e, infine, esperti e studiosi (Int. responsabile Consulta).

La strategia della CGIL punta esplicitamente a fornire un'unica forma di rappresentanza ai lavoratori al di là della condizione contrattuale, includendo quindi anche i lavoratori più qualificati degli stessi settori lavorativi e in un certo senso trasversalmente alle categorie.

A questo fine al centro dell'azione di rappresentanza rimane il contratto nazionale come strumento di trattativa, allargando però la platea ai professionisti e a tutte le forme di lavoro non subordinato. Il CCNL necessita infatti di essere adeguato e rinnovato come strumento per includere il lavoro autonomo, in particolare la sua parte più debole e per creare un nuovo sistema di contrattazione “inclusiva”:

deve affrontare con forza e convinzione il tema della regolazione contrattuale senza la quale non si esercita nessuna rappresentanza perché viene meno il principio fondante del Sindacato che è quello di unire i lavoratori, tutti i lavoratori, per conquistare condizioni di lavoro e di vita migliori per tutti (Int. responsabile Consulta).

La strategia è doppia (Imola 2011: 55-66): da una parte la nuova struttura multi-organizzativa della Consulta che elabora e promuove iniziative legislative cercando di rispondere ai bisogni dei professionisti; dall'altra le Federazioni, strutture organizzative tradizionali, assolvono al compito storico di contrattazione, includendo i professionisti dipendenti e indipendenti che lavorano nei singoli settori economici.

La partecipazione diretta ai meeting nazionali risulta piuttosto alta ma ovviamente i professionisti, sia individuali sia rappresentanti di associazioni, hanno difficoltà a dedicarvi tempo, non potendo fare affidamento su rimborsi e permessi sindacali. Per questo la CGIL sta proponendo strutture regionali e metropolitane. Anche le regole di partecipazione sono minime per favorire l'apertura verso l'esterno (Int. responsabile Consulta).

La Consulta delle Professioni sembra evidenziare l'intento della CGIL di conservare il ruolo tradizionale di sindacato, aprendo però allo stesso tempo al cambiamento sia negli obiettivi di rappresentanza, includendo i professionisti autonomi, sia nelle relazioni con le altre organizzazioni, tessendo rapporti con gli attori collettivi che li rappresentano. La CGIL non rinuncia alla protezione dei lavoratori all'interno delle relazioni industriali, pur agendo da tempo anche nell'ambito della formazione professionale e in quello pensionistico (Pedersini, 2011). Così come molti altri sindacati a livello europeo, la CGIL cerca, quindi, di far convivere cambiamenti organizzativi e strategici di tipo adattivo con la riaffermazione del suo ruolo di attore collettivo che si rivolge ai lavoratori che si riconoscono in un'identità collettiva (*ibidem*), che anzi la Consulta vorrebbe (e forse potrà) contribuire a costruire. Da questo punto di vista la Consulta rappresenta una delle più interessanti innovazioni nel segno della *revitalisation of unionism*.

Nella sua strategia egemonica la CGIL gode ovviamente di un vantaggio di partenza, costituito dal ruolo storico di sindacato più rappresentativo, dalla dimensione organizzativa nazionale e dalla ancor consistente legittimazione sociale e istituzionale, che le permette di essere attraente per altre organizzazioni, le associazioni dei professionisti, che hanno da parte loro limitate possibilità di incidere sulle politiche:

la Cgil aggiunge alle proprie proposte su fisco, previdenza, ammortizzatori, tutele sociali ecc. una visione e una possibilità d'azione, con la contrattazione collettiva, che nessuna associazione professionale è in grado d'agire da sola (Int. responsabile Consulta).

La strategia di rappresentanza della CGIL punta a costruire relazioni con il più ampio numero di associazioni di professionisti e a favorire la collaborazione tra queste associazioni, solitamente molto legate alle singole identità professionali, e le Federazioni sindacali che attraverso la contrattazione collettiva possono affrontare sia le questioni specifiche (di un settore economico o professione) sia quelle generali e trasversali alle professioni, come per esempio l'equa remunerazione, le forme di contratto, l'allargamento delle coperture del welfare o la tassazione. In questo senso la Consulta sta collaborando intensamente anche con le associazioni di secondo livello che possono contribuire al rafforzamento della coalizione e alla condivisione di obiettivi. Le relazioni con le altre organizzazioni giocano un ruolo decisivo anche per aumentare la legittimazione della CGIL, attraverso la Consulta: più associazioni di professionisti, più settori e più professionisti individuali raccoglie, più crescono la capacità attrattiva come organizzazione di rappresentanza e il suo peso nell'interlocuzione istituzionale.

#### **4. Conclusioni**

I tre casi studio, diversi per cultura politica e organizzativa, obiettivi e strategie, permettono di far emergere alcuni dei tratti caratteristici dell'offerta di rappresentanza rivolta ai professionisti indipendenti italiani e di comprenderne al contempo le origini e l'apporto innovativo.

Una prima fase del processo di rappresentanza ha inizio quando dal basso nasce l'esigenza di rendere pubblica, attraverso un paziente lavoro di raccolta delle istanze e dei bisogni, una condizione di difficoltà comune a molti ma totalmente ignorata dal dibattito pubblico.

Il caso di ACTA e quello di ReRePre dimostrano come questo passaggio avvenga grazie a nuove organizzazioni che nascono per coprire un'area non efficacemente presidiata dai soggetti preesistenti. Sono i lavoratori precari dell'editoria o i consulenti del terziario che decidono di unirsi, denunciare la propria condizione e pretendere che interlocutori qualificati, sia sul fronte istituzionale sia sul fronte della committenza, prendano posizione. Uno degli strumenti privilegiati sono le campagne on-line, in grado di attrarre l'attenzione sia di iscritti e simpatizzanti sia dei mass media. La fase di attivazione passa, necessariamente e sempre di più, dalla rete e dai social media per poi trascinare nei mezzi di comunicazione tradizionali, una volta raggiunta una massa critica di adesioni e di discussioni sui temi scelti. I social media svolgono poi un ruolo centrale nel sostenere i processi di costruzione identitaria – dinamiche di conoscenza reciproca, di condivisione di interessi e punti di vista e di riconoscimento in un'identità collettiva – laddove gli spazi di aggregazione tradizionali in ambito lavorativo si sono ridotti o sono del tutto assenti.

Diverso invece è il caso della Consulta delle Professioni che si connota come tentativo, dall'elevato grado di innovatività in seno ad un'organizzazione fortemente strutturata e gerarchica come il sindacato, di recuperare il ritardo accumulato su questo fronte: è un processo di apprendimento organizzativo.

Possiamo dire che esso sia uno dei segnali del passaggio ad una seconda fase: dall'emersione dei problemi di uno specifico gruppo sociale, quello dei professionisti indipendenti e (spesso) precari attraverso la conquista di visibilità e identità nell'arena mediatica, alla coagulazione di proposte di rappresentanza che provano a strutturarsi intorno a coalizioni più composite, come appunto la Consulta. La fase in corso è ancora caratterizzata dall'eterogeneità e dalla parzialità delle proposte di rappresentanza, nonché da un alto grado di conflittualità (anche interna), di collaborazioni mirate a singole iniziative e dalla sperimentazione di coalizioni più ampie di quelle rintracciabili nella prima fase. Rimane però evidente il divario di prospettive e di traiettorie ancora esistente nei tre casi presentati. Un'organizzazione orizzontale, autorganizzata e settoriale come ReRePre, in grado di proporre, negli anni, un importante lavoro di denuncia. Un'associazione, ACTA, anch'essa a struttura leggera e orizzontale, che si rivolge in modo trasversale ai liberi professionisti del terziario avanzato riuscendo in alcuni casi circoscritti ma importanti a influenzare le decisioni istituzionali. Infine, un'esperienza come la Consulta delle Professioni, nata dall'alto, che coinvolge in modo trasversale singoli professionisti, associazioni di professionisti ed associazioni di secondo livello, per costruire un tavolo di confronto nazionale che mira ad essere un soggetto autorevole ed egemone nell'interlocuzione con le istituzioni, sapendo di poter contare su una solida struttura organizzativa, quella del sindacato, che la promuove, ma dovendo gestire prospettive ed interessi articolati e non sempre coerenti al loro interno (quelli delle organizzazioni che partecipano alla Consulta, ivi inclusa la CGIL stessa).

In conclusione, dall'offerta di rappresentanza delle tre organizzazioni emergono precise dinamiche di cambiamento. Adottando la tipologia di Regalia (2009) sulle strategie di rappresentanza, basata su "interesse/disponibilità a innovare le logiche di azione" e "consapevolezza della portata del mutamento", le tre esperienze si collocano tutte nell'area dell'innovazione come diversificazione delle prassi di rappresentanza, mentre la vera e propria riconfigurazione della rappresentanza, la sfida più difficile, potrà avvenire a condizione che la sperimentazione della Consulta abbia davvero pieno appoggio nella CGIL, dando seguito al difficile tentativo di superare il dualismo *insiders-outsiders*, e che ACTA e ReRePre (insieme alle altre organizzazioni esistenti) continuino a contribuire alla costruzione di un'identità collettiva non corporativa tra i professionisti, stimolando al contempo le reazioni dei sindacati.

## Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992). *La parabola del sindacato*. Bologna: il Mulino.
- AIE (2014). *Rapporto sullo stato dell'editoria*. Roma: Associazione Italiana Editori.
- Argyris C., Schön D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Baglioni G. (2008). *L'accerchiamento*. Bologna: il Mulino.
- Barbieri P. (1999). Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi. *Stato e mercato*, 56, 2: 281-308. DOI: 10.1425/429
- Beccalli B., Meardi G., Bacio M. (2014). Varietà delle forme di rappresentanza di cittadini e lavoratori: verso un'analisi internazionale e comparata. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 11-25.
- Bellini A. (2013). Gli avvocati e i paradossi della regolazione delle professioni. Un esercizio autoriflessivo. Paper presentato al convegno AIS-ELO *I fallimenti della regolazione*, Bologna, 12-13 settembre.
- Berton M., Ricchiardi S. e Sacchi S. (2009). *Flex-insecurity*. Bologna: il Mulino.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milano: Feltrinelli.
- Bonazzi G. (2008). *Storia del pensiero organizzativo*. Milano: FrancoAngeli.
- Burns T., Stalker G.M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- Butera F. (1990). *Il castello e la rete*. Milano: FrancoAngeli.
- Cella G.P. (2012). Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane. *Stato e mercato*, 1: 29-54. DOI: 10.1425/36763
- Coletto D., Pedersini R. (2009). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: Eurofound.
- Dieci D., Fontani C., Rinaldini F. (2013). *Editoria invisibile*. Bologna: Ires.
- DiMaggio P.J., Powell W. (1983). The iron cage revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48: 147-60.
- Esping-Andersen G., Regini M. (2000). *Why Deregulate Labour Markets?* New York: Oxford University Press.
- Frege C., Kelly J., a cura di (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: University Press.
- Imola D., a cura di (2011). *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*. Roma: Ediesse.
- Madama I., Jessoula M., Graziano P. (2009). Flessibilità e sicurezza, per chi? Sviluppi di policy e conseguenze nel mercato del lavoro italiano. *Stato e mercato*, 3: 387-420. DOI: 10.1425/30842
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014). Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, XV, 1: 123-140.
- Morgan G. (2012). *Images. Le metafore dell'organizzazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Pedersini R. (2011). Differenze e individualizzazione: quale ruolo per le relazioni industriali? In: Imola D., a cura di, *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*. Roma: Ediesse.

- Regalia I., a cura di (2006). *Regulating new forms of employment*. New York: Routledge.
- Regalia I. (2009). *Quale rappresentanza*. Roma: Ediesse.
- Schein E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weick K.E. (1997). *Senso e significato nell'organizzazione*. Milano: Raffaello Cortina.
- Zambelli L. (2012). *Dalla frammentazione alla rete, il caso studio della Rete dei Redattori Precari*. Tesi di Laurea Magistrale, Università di Trento, a.a. 2011/2012.



# Nuovi outsider e forme di rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale in Italia

Andrea Ciarini\*

## 1. Mercato del lavoro e mutamenti della rappresentanza in Italia

L'Italia è uno dei paesi europei in cui la membership sindacale si è mantenuta più alta in questi anni. Questa forza delle organizzazioni sindacali è tuttavia messa alla prova da difficoltà nella rappresentanza dei lavoratori più ai margini del mercato del lavoro, maggiormente sottoposti a fenomeni di instabilità occupazionale e in generale inquadrati in tipologie contrattuali atipiche, compresa una nutrita fascia di soggetti solo formalmente indipendenti ma nella sostanza dipendenti per la mancanza di garanzie collegate al lavoro standard: parasubordinati, collaboratori, lavoratori con partita Iva mono-committenti (Ranci, 2012; Carrieri e Treu, 2013; Mingione *et al.*, 2014; Pugliese, 2014). Sull'emergere di questa nuova domanda di rappresentanza influiscono diversi fattori. In primo luogo va considerato il peggioramento delle condizioni di lavoro per larga parte del lavoro parasubordinato e anche professionale, un fenomeno relativamente recente e complicato dalla crisi economica. Rispetto ai primi anni del duemila quando gli studi segnalavano una crescita del lavoro autonomo terziario a più alta qualificazione – pur in presenza di forti divaricazioni interne quanto a redditi e insicurezza sociale (in particolare Fullin, 2004; Pavolini, 2012) – la crisi ha determinato un sostanziale peggioramento, con effetti negativi sul mercato dei servizi professionali. Come molte indagini hanno segnalato (Mingione *et al.*, 2014; Pavolini, 2012; Cerea e Moiso, 2012; Reyneri e Pintaldi, 2013) questo peggioramento riguarda in particolare il gruppo dei collaboratori e dei professionisti con partita Iva

\* Sapienza Università di Roma.

mono-committenti, andati ad ingrossare un eterogeneo gruppo spinto ai margini del mercato del lavoro, tra la limitata domanda di occupazioni terziarie qualificate e la scelta, più o meno obbligatoria, del lavoro professionale in alternativa al lavoro alle dipendenze.

Un secondo elemento da tenere in considerazione, collegato al primo, riguarda l'accesso alle tutele di welfare. Per i professionisti il problema delle prestazioni sociali ha molto a che fare con i limiti delle tutele ordinarie, da un lato eccessivamente frammentate, dall'altro non in grado di assicurare coperture adeguate, se non al prezzo di un crescente aumento dei costi e dei contributi a carico degli iscritti. Anche i lavoratori parasubordinati hanno sostenuto negli ultimi anni un forte aumento del carico contributivo. Questa estensione, tuttavia, ad eccezione di limitate innovazioni come per esempio la *una tantum* per i collaboratori in caso di perdita del lavoro prevista dalla legge Fornero, non ha prodotto un effettivo miglioramento delle condizioni di protezione sociale, senza peraltro la possibilità di contare né su minimi contrattuali, né su tutele "dedicate" sul modello dei molti dispositivi reddito minimo ormai presenti in tutta Europa, eccezion fatta per l'Italia.

Tra deterioramento delle condizioni di lavoro e deboli protezioni di welfare non deve stupire che la rappresentanza di questi soggetti abbia iniziato ad entrare nel perimetro dell'organizzazione sindacale, sia quella tradizionalmente intesa ad opera dei maggiori sindacati confederali (su questo si veda Carrieri e Burrone, 2011; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Ambra, 2013; De Franceschi, Pulignano e Ortiz, 2014), sia in forme nuove, a partire da esperienze auto-organizzate che hanno iniziato a diffondersi in questi anni tra professionisti e parasubordinati.

Per molti aspetti l'auto-organizzazione è un fenomeno nuovo di cui ancora non si ha una esatta cognizione, né dal punto di vista teorico, né sul piano delle dimensioni concrete e delle strategie di rappresentanza. Per alcuni autori (in particolare Beccalli, Bacio e Meardi, 2014) cambiamenti in questa direzione riportano in primo piano logiche d'azione più simili al sindacalismo del XIX secolo, che non a quello verticale e istituzionalizzato del XX secolo. In questa chiave interpretativa che in parte richiama anche la tradizione del sindacalismo di mestiere, è interessante il richiamo all'auto-organizzazione come pratica agita da gruppi professionali autonomi, soprattutto giovani con problemi di inserimento nel mercato del lavoro senza o con scarsa rappresentanza da parte dei sindacati e degli albi professionali: giovani architetti, ingegneri, archeologi, giornalisti, traduttori e interpreti, scrittori e lavoratori dello spettacolo.

Nelle pagine che seguono analizzeremo alcune di queste esperienze auto-organizzate: Iva sei partita (Architetti e Ingegneri), Strade (Sindacato Interpreti e traduttori), Acta (Associazione dei Consulenti del Terziario

Avanzato) e Clap (Camere del Lavoro Autonomo e Precario). Si tratta di organizzazioni di rappresentanza di recente costituzione e sul piano della membership ancora a uno stadio iniziale, pur essendo alcune riuscite a dotarsi di strutture di gestione e partecipazione interna tra gli associati, oltre che di servizi dedicati a carattere mutualistico. Se si considera solo il numero degli aderenti siamo certamente di fronte a un fenomeno ancora marginale. Non è tuttavia solo questo il parametro con cui valutare l'impatto di queste organizzazioni sulla rappresentanza del lavoro professionale e parasubordinato. Vi è infatti uno spazio di rappresentanza più ampio – veicolato attraverso campagne web, mobilitazioni e servizi a carattere mutualistico – capace di aggregare molti più soggetti di quanti effettivamente associati, dando impulso alla costituzione di “coalizioni sociali” di ampia portata come vedremo. In effetti alcuni di questi gruppi hanno caratteristiche tali da farli sembrare veri e propri contro-movimenti polanyiani come ha scritto di recente Mingione (2014; vedi anche Borghi e Dorigatti, 2011; Burawoy, 2011; Rizza, 2011), tesi a contrastare gli effetti negativi indotti dall'acuirsi della crisi. Naturalmente non è solo questo il tratto distintivo di molte di queste esperienze. Sono molti i fattori concomitanti. Esso è tuttavia uno dei più interessanti da considerare, anche se molto controverso per il fatto di collocarsi spesso a metà strada tra il mutuo-aiuto, la rivendicazione di nuovi diritti sociali e il professionalismo. D'altra parte lo spettro delle richieste che emergono è molto vario, così come varie sono le strategie adottate e gli esiti delle mobilitazioni. A tutti gli effetti ci troviamo di fronte a un insieme di modelli di rappresentanza molto diversi tra loro e anche in via di consolidamento, tanto dall'essere suscettibili di cambiamenti, sia tra i nodi territoriali di medesime reti, sia nel tempo.

## **2. Una rappresentanza autonoma in cerca di legittimazione**

Nello studio di queste reti emergenti di auto-rappresentanza ci sembra opportuno distinguere tra due grandi dimensioni. Da un lato il tipo e il grado di istituzionalizzazione raggiunto, da intendersi sia in riferimento alla vita associativa interna, sia nei rapporti con gli interlocutori esterni, siano essi organizzazioni sindacali o istituzioni pubbliche. Dall'altro, le strategie di rappresentanza, ovvero gli orientamenti e gli strumenti adottati nell'organizzare gli interessi dei soggetti rappresentati. Per quanto riguarda la prima di queste due dimensioni vi è in effetti una sostanziale distinzione tra chi ha conseguito, anche in tempi relativamente rapidi, una certa organizzazione interna e una rete di relazioni strutturate, spesso su singole vertenze aziendali con le organizzazioni sindacali (e anche con le istituzioni pubbliche come si vedrà più avanti) e chi, invece, si mantiene in

uno stato più “magmatico” ma soprattutto più distante rispetto a una prospettiva di collaborazione e riconoscimento reciproco con il sindacato. Del gruppo di organizzazioni autonome più istituzionalizzate fanno parte l’associazione Iva Sei Partita, Strade e Acta. Di contro le Clap, pur non mancando di una organizzazione interna strutturata, fanno leva esplicitamente su un tipo di sindacalismo “attivista”, costruito dal basso e fortemente orientato a saldare le singole vertenze sui luoghi di lavoro entro lo spazio più generale dei lavoratori precari della conoscenza. Strade, Acta e Iva sei partita, secondo caratteristiche diverse, sono organizzazioni autonome che hanno superato la fase iniziale di spontaneismo organizzativo, in prima istanza veicolato a partire dal web.

Naturalmente l’istituzionalizzazione non è un attributo fisso. Ci sono diverse gradazioni e intensità di questo orientamento. Ci possono essere peraltro cambiamenti nel tempo che portano una organizzazione a strutturarsi diversamente. Teniamo conto del resto che parliamo di realtà spesso molto giovani, non consolidate e dunque soggette anche a mutamenti. In questa luce va letta l’esperienza di Iva sei partita, nata nel 2012 per tutelare architetti e ingegneri, ma già attiva dal 2010 attraverso la rete web. Iva sei partita nasce inizialmente su input di un ristretto gruppo di architetti e ingegneri per offrire uno spazio di interazione tra figure professionali che operano in sostanziale autonomia. Lo scambio di informazioni e la costituzione di una piattaforma comune sul web hanno dato inizio a un movimento eterogeneo al proprio interno e tuttavia capace di saldarsi intorno a istanze comuni: dal riconoscimento della condizione di subordinato nel caso di aderenti formalmente “professionisti”, ma nella sostanza lavoratori subordinati per via della mono-committenza, alle vertenze sui canali di accesso alla libera professione e sul welfare di “categoria” (vedi meglio Ciarini, Di Nunzio e Pratelli, 2013). Rispetto ad altri casi che di seguito esamineremo Iva sei partita evidenzia un profilo certamente meno strutturato e probabilmente anche meno gerarchizzato quanto a organizzazione interna e reti di relazioni esterne. Ciò nonostante, non va sottovalutato l’avvio di un processo di collaborazione formale con le organizzazioni sindacali, con la Filcams Cgil in particolare in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale degli studi professionali. Anche grazie a questa collaborazione per la prima volta sono state inserite nel contratto tutele contrattuali per praticanti, partite iva e collaboratori. Alla stessa stregua è iniziato un percorso di istituzionalizzazione presso gli ordini professionali degli architetti e ingegneri. Nel caso del nodo romano dalla fase più spontaneista, nata intorno al web, l’organizzazione ha scelto di insediare propri rappresentanti nel sistema ordinistico, passando a una azione di rivendicazione formale su specifici punti riguardanti la professione, ancorché comuni a molta parte del lavoro professionale. Il riferimento va qui in particolare al contrasto verso l’aumento delle aliquote contributive

minime per la previdenza, cresciute solo nel 2012 del 30% (per effetto della riforma previdenziale dello stesso anno) e la ridefinizione dei parametri che regolano i rendimenti previdenziali, con il pieno regime del metodo di calcolo contributivo.

Le scelte compiute in questa fase sembrano segnare un deciso passaggio verso rivendicazioni a carattere professionale. Questo non significa però che il modello di rappresentanza prescelto sia circoscritto a questo ambito. Proprio in considerazione della centralità assunta dalle campagne sul welfare l'azione di Iva sei partita è andata allargandosi a questioni "sociali" che interessano da vicino tutto il mondo del lavoro parasubordinato e parte di quello professionale più esposto ai problemi di intermittenza lavorativa e vulnerabilità sociale (vedi meglio prossimo paragrafo). Da questo punto di vista la tendenza all'istituzionalizzazione che si rileva ha caratteristiche tali da non configurare un semplice passaggio verso vertenze dentro la professione. In realtà c'è un mescolarsi di questioni sociali e richieste contrattuali, in un intreccio tra entrambi i piani, anche se a partire da una accentuata dimensione professionale della rappresentanza, quale inequivocabilmente è per ingegneri e architetti.

Diverso in questo senso è il modello scelto da Strade, la seconda delle organizzazioni più tendenti alla istituzionalizzazione. Va detto anzitutto che la fondazione di Strade risale al 2012, dunque recente, a seguito tuttavia dell'esperienza maturata in otto anni come sezione tematica del Sindacato Nazionale Scrittori (SNS). Già questo è un primo tratto che allontana Strade da Iva sei partita, ancor più se si considera che nel 2012, è stato siglato un protocollo di intesa con il Sindacato Lavoratori della Conoscenza della Cgil, prefigurando dunque una forte collaborazione istituzionalizzata con il sindacato.

Attualmente gli iscritti ordinari a Strade sono 250, più una ventina di associati che ancora non hanno maturato i requisiti per l'iscrizione ordinaria, la quale sola dà diritto alla partecipazione attiva alle cariche elettive e alla fruizione di servizi interni. Il riconoscimento come soci ordinari è vincolato al rispetto di alcuni requisiti, il principale dei quali è la dimostrazione di un certo numero di prodotti editoriali eseguiti. In assenza di un ordine professionale di riferimento, è questo un elemento interessante per il fatto di costituire un vincolo alla partecipazione "attiva" che di solito rientra nelle prerogative degli ordini professionali. D'altra parte è anche questo il segno di una certa tendenza alla istituzionalizzazione che si riscontra in questa associazione, autonoma e pur tuttavia bene identificabile con una specifica professione. L'attività sindacale di Strade è nei fatti incentrata sulla tutela di un gruppo di professionisti qualificati che soffrono una condizione di particolare svantaggio nel mercato del lavoro, per il fatto di essere sottoposti a una disciplina contrattuale, quella del diritto d'autore, fortemente sbilanciata in favore

dei committenti. Traduttori e interpreti sono professionisti tendenzialmente pluri-committenti e dotati di un tariffario. Il problema sono i bassi compensi dovuti alle deroghe ampiamente tollerate. Sul piano dell'azione di rappresentanza la collaborazione con la Cgil verte proprio su questo, ovvero sul riconoscimento di diritti contrattuali non derogabili e sulla richiesta prestazioni di welfare aggiuntive, in primis la maternità e l'assistenza integrativa.

L'assenza di tutele di welfare è uno dei temi più sentiti dagli aderenti a Strade, come a molte altre organizzazioni autonome di professionisti e parasubordinati. In questo caso però la soluzione individuata ha sue proprie specificità che in parte sono dovute a questa stretta relazione con una categoria sindacale. I soci di Strade hanno infatti la possibilità di fruire della tessera Slc-Cgil e di una serie di servizi forniti dalla categoria. Detto questo, vi sono prestazioni organizzate anche in forma autonoma, su base mutualistica, in particolare per quello che riguarda la sanità integrativa. L'assicurazione volontaria stipulata con la società di mutuo soccorso "Insieme Salute" garantisce ai soci ordinari diverse prestazioni, da un sussidio integrativo giornaliero in caso di malattia, a un assegno di gravidanza, fino al rimborso spese per prestazioni ospedaliere e specialistiche. Vi è infine la possibilità di vedersi riconosciute delle somme *una tantum* in caso di infortunio o perdita della autosufficienza. Questi servizi come già accennato sono garantiti ai soli soci ordinari, coloro cioè che non solo versano le quote associative ma che anche rispettano determinati requisiti sul piano delle professionalità acquisite. Sulla formula mutualistica ritorneremo più avanti nelle conclusioni. Qui ci basti dire che si tratta di una scelta che sta dentro una idea di mutualità a base professionale circoscritta sulla base di requisiti formali.

In una accezione diversa il richiamo alla mutualità è presente in molte altre formazioni auto-organizzate, ad esempio Acta, la terza delle organizzazioni autonome qui analizzate che hanno superato la fase spontaneista. Il bacino di riferimento di Acta, fondata nel 2004 a Milano, è un insieme molto più articolato di professionisti e lavoratori autonomi rispetto a Strade: formatori, informatici, creativi della comunicazione, designer, traduttori, ricercatori, fotografi, consulenti alle imprese, collaboratori a progetto, mono o pluricommittenti. Siamo a pieno titolo nel vasto campo del cosiddetto terziario avanzato o del "lavoro autonomo di seconda generazione" (Bologna e Fumagalli, 1997) – come peraltro esplicitamente dichiarato nel Manifesto dell'organizzazione. Vale a dire figure professionali autonome nuove, non regolamentate da ordini o albi professionali, emerse via via per effetto dei processi di esternalizzazione aziendali o interni alle pubbliche amministrazioni. Acta nasce espressamente per rappresentare questo variegato mondo dei servizi alle imprese e più in generale dei lavoratori della conoscenza, secondo una idea di rappresentanza che è andata

nel tempo combinando diversi strumenti. La sua organizzazione interna fa capo a strutture di governo nazionali (Assemblea dei soci, Consiglio direttivo, Commissioni di studio), gruppi di lavoro su singole attività di rilievo per l'associazione (comunicazione, servizi agli associati, proposte politiche) e aree territoriali, al momento tre: Lombardia, Toscana, Lazio. A ciascuna area territoriale viene demandato il compito di istruire l'attività di rappresentanza e una serie abbastanza ampia di servizi per gli associati che vanno da convenzioni per la copertura sanitaria mutualistica (come per l'associazione Strade la scelta è ricaduta sulla mutua "Salute Insieme"), la previdenza complementare, l'acquisto a prezzi agevolati di buoni pasto, la consulenza legale e fiscale, fino a corsi di formazione e in ultimo la possibilità di usufruire di spazi di coworking a tariffe vantaggiose. Ad oggi il numero degli iscritti è pari a circa 3000 unità, più 400 soci paganti che partecipano attivamente alla vita dell'associazione. Ciascuno dei nodi territoriali ha sue proprie specificità, date prima di tutto dal bacino di utenza. In Lombardia è prevalente il lavoro di consulenza alle imprese, di contro nel caso del nodo romano, l'attività si mostra più orientata alla rappresentanza del lavoro autonomo e professionale di supporto alle pubbliche amministrazioni. E questo non deve stupire in considerazione dell'ampio bacino di lavoro precario cresciuto intorno all'amministrazione pubblica. Tra il 2014 e il 2015 si sono aggiunti due nuovi nodi regionali: Veneto e Friuli-Venezia Giulia, mentre sono in via di costituzione i primi due del Mezzogiorno: Sicilia e Campania.

Accanto a queste molteplici attività di servizio l'azione di rappresentanza si è andata sviluppando in due direzioni principali. Da un lato l'individuazione di spazi di collaborazione con le organizzazioni sindacali, specie i patronati, e con le istituzioni per quello che riguarda la formazione professionale, uno degli ambiti di intervento prioritari per Acta. Dall'altro, l'intensificarsi dei rapporti con altre organizzazioni autonome di professionisti e parasubordinati su campagne per il riconoscimento di diritti sociali che esulano dall'ambito strettamente "professionale". Nel caso del nodo romano, costituito nel 2010, la collaborazione con le istituzioni ha trovato una prima concreta iniziativa sostenuta dalla Provincia in un corso di formazione *ad hoc* per futuri lavoratori autonomi del terziario avanzato. A tale proposito va anche ricordato che la sede del nodo romano è stata messa a disposizione dalla medesima Provincia. Sempre in tema di collaborazione non va dimenticata la relazione che si è venuta a configurare con i patronati dei sindacati confederali, questo in particolare nelle attività di servizio svolte sui temi legati alla previdenza e ai diritti sociali connessi all'allargamento, ancorché parziale, degli ammortizzatori sociali dopo le ultime riforme. Il riferimento va naturalmente qui alla *una tantum* per i co.co.pro prevista dalla riforma Fornero e da ultimo alla indennità – sperimentale – Discol per i collaboratori introdotta con il Jobs Act.

Per quello che riguarda i rapporti con altre organizzazioni autonome, siamo di fronte a un campo emergente che segna un certo slittamento nella strategia di rappresentanza. L'azione di ACTA è infatti andata saldandosi con quella di altre organizzazioni autonome intorno a rivendicazioni sociali di carattere universalistico, pur continuando a rivendicare la specificità del lavoro autonomo e l'assoluta indisponibilità a una parificazione con il lavoro dipendente standard.

Molte delle più recenti campagne di Acta, da quella per la parificazione contributiva e fiscale tra dipendenti, commercianti, professionisti e iscritti alla gestione separata Inps (bacino entro cui si trova la gran parte dei soggetti rappresentati), alla richiesta di revisione del sistema previdenziale contro le iniquità generate dal metodo contributivo<sup>1</sup>, fino alle questioni del sostegno del reddito e della maternità, stanno a pieno titolo dentro rivendicazioni universaliste. Dentro "questioni sociali" fortemente incardinate in una prospettiva di welfare universalista meno ancorato alle tradizionali logiche categoriali e assicurative. Campagne di questo tipo riflettono un mutamento di strategia indotto anche dal peggioramento delle prospettive lavorative di molti collaboratori e parasubordinati in conseguenza della crisi, a fronte di continui aggravi sulla gestione separata in termini di aliquote contributive senza adeguate prestazioni sociali in cambio. Il terziario avanzato è in effetti, come abbiamo già sottolineato all'inizio, investito da un generale scadimento delle condizioni del mercato, senza un sistema di tutele in grado di controbilanciare l'insorgere di fenomeni di vulnerabilità sociale. Non deve stupire a questo proposito che Acta, almeno in alcune sue componenti interne, sia entrata a fare parte di coalizioni del lavoro professionale che pongono fortemente questioni intrecciate alla riforma in senso universalista del welfare.

### **3. L'auto-organizzazione dei professionisti come movimento dei lavoratori precari**

Il tratto originale di questo passaggio, che coinvolge va detto soprattutto il nodo romano, coincide anche con l'avvio di una mobilitazione collettiva su più vasta scala intorno alla denominata "Coalizione 27 Aprile", una coalizione sociale costituitasi nel 2015 di cui fanno parte oltre 19 organiz-

1. La campagna per la riforma previdenziale sostiene il superamento del metodo contributivo verso un sistema multi-pilastro fondato su una pensione di base, aggiuntiva a quella contributiva, legata al numero degli anni lavorati, indipendentemente dai contributi versati e dalla tipologia di lavoro svolto. Insomma una pensione di base universale, tesa a controbilanciare il rischio di rendimenti estremamente bassi che si profilano dall'applicazione integrale del metodo di calcolo contributivo. Della proposta fa parte anche il versamento di contributi figurativi a copertura degli impegni di cura familiare.

zazioni autonome, tra cui le Clap, Iva sei Partita, più altre organizzazioni di professionisti e para-subordinati, tra cui giornalisti, archivisti, avvocati, geometri, ricercatori precari, su una piattaforma rivendicativa orientata soprattutto al riconoscimento di diritti universali: dalla pensione di base universale, alla estensione universale delle indennità di malattia, maternità, e ammortizzatori sociali, compreso un reddito di base sul modello degli schemi di reddito minimo garantito.

Le Camere Autonome del Lavoro Precario (Clap), di cui ci occuperemo nel prosieguo sono state tra i primi promotori di questa coalizione sociale. Le Clap nascono a Roma nel 2014 da una esperienza di integrazione tra sportelli, comitati e esperienze di auto-organizzazione di precari per offrire spazi di rappresentanza a un ampio gruppo di lavoratori autonomi a bassi redditi, atipici, partite Iva, collaboratori disoccupati, stagisti e tirocinanti. In questo senso l'adesione alla coalizione non solo è nella strategia di rappresentanza promossa. È a tutti gli effetti un attributo fondante, generativo dell'azione sindacale per come essa è stata intesa.

Attualmente i nodi della rete si distribuiscono su quattro sedi territoriali nei municipi di Roma. Al loro interno, trova spazio una attività di assistenza e consulenza in materia previdenziale, fiscale, normativa sia di taglio generale, sia finalizzata a contrastare, attraverso vertenze individuali, l'utilizzo improprio dei contratti a collaborazione o delle partite Iva. Questa attività di servizio, si salda con una azione di rappresentanza tesa a sostenere fortemente l'auto-organizzazione dei lavoratori autonomi in ogni vertenza aziendale o territoriale. Le vertenze attivate (i lavoratori dei servizi in sub-appalto nella logistica, i precari del gruppo La7, i lavoratori dell'azienda di trasporto pubblico locale Atac) si rifanno espressamente a mobilitazioni dal basso, in cui sono direttamente coinvolti, come attivisti, i lavoratori organizzati. Ad esse si sono aggiunte in poco meno di due anni mobilitazioni riguardanti i lavoratori con partita Iva del settore sanitario, centri commerciali e dei servizi sociali.

Il tipo di mutualismo che qui emerge è per molti aspetti diverso da quello che caratterizza altre realtà auto-organizzate. Più che ai fini dell'erogazione di prestazioni e servizi negati sul piano contrattuale, siamo di fronte a un "mutualismo di resistenza" finalizzato a rompere l'isolamento che caratterizza molta parte del lavoro autonomo e parasubordinato. Inchieste, campagne comunicative, picchetti fanno parte di questo mutualismo, inteso come alfabetizzazione alla pratica sindacale in prima persona. Lontano da modelli di rappresentanza su base categoriale e professionale, il richiamo all'auto-organizzazione, ma anche al riconoscimento dei diritti sul lavoro e sociali, su tutti quelli legati al reddito di base, prefigura un doppio binario di rappresentanza. Il primo, teso a organizzare sia il lavoro poco sindacalizzato e più vulnerabile, sia quello tradizionalmente stabile ma suscettibile di precarizzazione (come nel caso dei lavoratori

del trasporto pubblico locale). Il secondo livello, di portata più generale, è incentrato su campagne più trasversali per il riconoscimento di diritti sociali universali dentro coalizioni sociali larghe, come la rete 27 Aprile. Che le Clap facciano parte di questa coalizione è abbastanza comprensibile. Più sorprendente, se si guarda agli insediamenti sociali tradizionali del lavoro autonomo, è che di essa siano entrati a fare parte anche Iva sei partita e Acta.

#### **4. Considerazioni conclusive. Lavoro e rivendicazioni “sociali” nella rappresentanza del lavoro autonomo e professionale**

La diffusione di queste reti auto-organizzate, pur nella loro varietà interna, ci mette di fronte a cambiamenti che iniziano ad arricchire il versante della rappresentanza. Certo nella maggior parte dei casi si tratta di organizzazioni non necessariamente destinate a legittimarsi. Sono tuttavia indicative, queste esperienze, di una domanda di rappresentanza nuova e molto più articolata rispetto al passato che preme tanto sulle istituzioni, quanto sulle grandi organizzazioni sociali che non a caso hanno iniziato a modificare gli assi della contrattazione e l'organizzazione interna. Va detto da questo punto di vista che abbiamo di fronte non semplici segmenti di lavoratori marginali come almeno fino al più recente passato si intendeva il problema dei non rappresentati. Tra questi vi è oggi una componente non minoritaria di lavoratori e professionisti del terziario avanzato assai più esposti che in passato ai problemi della mancanza di reddito e di tutele nel welfare.

I problemi che qui si intrecciano sono vari, così come vario è il campo delle relazioni con il sistema della rappresentanza sindacale. Alcune di queste organizzazioni come abbiamo visto tendono a ricercare forme di collaborazione con i sindacati su singole vertenze, siano esse relative al “mestiere” o questioni più generali, altre a stressare la parte più direttamente riconducibile alla ricerca di spazi di auto-organizzazione tanto dalle istituzioni, quanto dai sindacati tradizionali, altre ancora a combinare alcuni o tutti questi elementi. Alcune perseguono obiettivi più generali non riconducibili a una specifica professione ma a una prospettiva più generale, altre rimangono dentro l'azione vertenziale per il miglioramento dei trattamenti e delle protezioni sociali di un gruppo professionale ben definito.

Allo stesso modo anche le logiche d'azione sono differenti, sebbene in molte di esse emerga il riferimento a un agire autonomo e di mutuo-aiuto come tratto preponderante della rappresentanza. Questo mutuo-aiuto trova una diversa declinazione a seconda che si tratti di organizzazioni strutturate e identificate con una professione specifica oppure che la platea

dei rappresentati sia più varia. Nel primo caso (si veda in particolare il caso di Strade) il mutualismo è la risposta autonoma e auto-organizzata a un deficit di tutele nel welfare, pubblico e di categoria. Diversamente nel caso delle reti meno istituzionalizzate ma anche più orientate ad agire nello spazio più generale del movimento dei lavoratori precari, l'accezione mutualistica ricorda più una dimensione di "lotta" (non la tutela associativa su base volontaria) che pure rientra sempre nella trazione di queste pratiche. In questo ambito l'auto-organizzazione si salda con pratiche di rappresentanza "attiviste", volte a costruire coalizioni le più larghe possibile per ottenere il riconoscimento di diritti sociali connessi al welfare soprattutto. Queste coalizioni non necessariamente sfociano nella costruzione di rapporti di collaborazione formale con le grandi organizzazioni sindacali. Parimenti distante è l'orizzonte della contrattazione, come mezzo attraverso il quale costruire progressivamente sistemi di tutele dedicate. Siamo piuttosto nello sconfinamento verso un tipo di sindacalismo basato su mobilitazioni di base, campagne e rivendicazioni di portata generale (il reddito di base, i diritti al welfare) a partire da singole vertenze che vedono coinvolti i lavoratori più vulnerabili, anche del terziario avanzato.

Le organizzazioni autonome che abbiamo esaminato si collocano su un range di posizioni molto articolato, quanto a grado istituzionalizzazione e strategie di rappresentanza. Vi è tuttavia un elemento comune un po' a tutte che a nostro avviso spiega la centralità delle mobilitazioni intorno alle "questioni sociali". Il fatto è che di fronte al peggioramento del mercato e alla crisi (che ha scaricato i suoi effetti negativi anche sul lavoro autonomo) la debolezza o l'assenza *tout court* di tutele di welfare accomuna la condizione di tutti questi lavoratori, professionisti o parasubordinati. In chiave di rappresentanza si tratta di un elemento da non sottovalutare. Esso segnala quasi un ribaltamento di prospettiva rispetto allo stato – tradizionale – dei rapporti tra lavoro dipendente e lavoro autonomo. Come è noto (Paci, 1993; Pennacchi, 1994; Ranci, 2012), almeno fino a tutti gli anni Ottanta e Novanta era sul lavoro dipendente che gravavano la gran parte degli oneri contributivi e fiscali delle politiche sociali e previdenziali, a tutto vantaggio del lavoro autonomo, nei fatti favorito dall'aumento delle prestazioni sociali e dall'allargamento in senso universalista di parti del sistema di welfare, senza un pari corrispettivo in termini di contributi sociali e previdenziali. Rispetto a questo non troppo lontano passato la condizione del lavoro parasubordinato è molto diversa. Come è stato osservato da Ranci (2012; si veda anche Paci, 1992) in merito a quel sistema di reciproche opposizioni ma anche convenienze nascoste che a lungo ha caratterizzato il rapporto tra dipendenti e autonomi – ai lavoratori dipendenti il peso del carico fiscale ma in cambio di elevate garanzie sul posto di lavoro e nel welfare, agli autonomi (relativi) minori livelli di prestazioni sociali, ma a fronte di un tacito regime di tolleranza fiscale – lo scenario

che abbiamo di fronte è sensibilmente diverso. Se è vero infatti che la legislazione sul lavoro e in materia di welfare ha posto fine progressivamente a queste pratiche di «incorporazione nel welfare pubblico a basso costo» (ivi, p. 27), bisogna riconoscere che l'aumento del carico contributivo sul lavoro professionale e parasubordinato non ha prodotto un effettivo miglioramento delle condizioni di protezione sociale per questi lavoratori, nella sostanza ancora ai margini delle tutele assicurative, senza peraltro la possibilità di contare su minimi contrattuali o una rete universale di protezione sociale.

La mancanza di diritti sociali universali, siano essi legati alla maternità o al sostegno del reddito, è insomma un problema trasversale a parasubordinati e professionisti. Non appare un caso in questo senso che sulla costituzione di alleanze e coalizioni sociali (si veda a tale proposito la coalizione 27 Aprile di cui abbiamo dato conto) si ritrovino anche organizzazioni che agiscono in uno spazio di rappresentanza tutto interno a una specifica professione, come per esempio Iva sei partita. Questo aspetto è tanto più significativo se si considera il passaggio che questa organizzazione ha fatto più di recente dentro il sistema ordinistico di architetti e ingegneri. Pur avendo scelto di concentrare la grande parte delle risorse organizzative in questa direzione, in sé più circoscritta a una tutela "esclusiva" dei professionisti che si rappresentano, ciò non di meno non è mancata l'adesione a una coalizione sociale che pone tra i suoi obiettivi l'estensione universale del welfare su più piani, dalla maternità, alla previdenza, fino a forme di reddito minimo. Certo è una novità che su rivendicazioni di questa portata si trovino organizzazioni come queste, da chi tutela professionisti appartenenti a ordini a chi, come Acta, punta invece a rappresentare il più variegato mondo dei lavoratori professionali del terziario avanzato.

## Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2013). Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando. *Quaderni di Rassegna sindacale - Lavori*, 4: 75-94.
- Beccalli B., Bacio M., Meardi G.(2014). Varietà delle forme di rappresentanza di lavoratori e cittadini: verso una analisi comparata e internazionale. *Quaderni di Rassegna sindacale - Lavori*, n. 1: 11-25.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milano: Feltrinelli.
- Borghesi V., Dorigatti L. (2011). Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro. *Sociologia del Lavoro*, 3: 32-48. DOI: 10.3280/SL2011-123003
- Burawoy M. (2011). La svolta pubblica: dal processo lavorativo al movimento operaio. *Sociologia del Lavoro*, 3: 15-31. DOI: 10.3280/SL2011-123002

- Burrone L., Carrieri M. (2011). *Bargaining for social rights*. BARSORI country report Italy.
- Carrieri M., Treu T., a cura di (2013). *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino.
- Cerea S., Moiso V. (2012). Le associazioni e le forme di rappresentanza. In: Ranci C., a cura di, *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: il Mulino.
- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013). Nuove forme di autorganizzazione in Italia. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 4: 133-152.
- De Franceschi F., Pulignano V., Ortiz L. (2014). Il lavoro precario e le strutture sindacali. Le strategie adottate dai sindacati italiani e spagnoli. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 161-195.
- Fullin M. G. (2004). *Vivere l'instabilità del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014). Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 123-140.
- Paci M. (1992). *Il mutamento della struttura sociale in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Pavolini E. (2012). Gli indipendenti fra ceti e classe. In: Ranci C., a cura di, *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: il Mulino.
- Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M. L., a cura di (2013). *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Pennacchi L., a cura di (1994). *Le ragioni dell'equità: principi e politiche per il futuro dello stato sociale*. Bari: Dedalo.
- Pugliese E. (2014). Presentazione. La varietà delle esperienze e i loro possibili impatti. *Quaderni di Rassegna sindacale - Lavori*, n. 1: 7-10.
- Ranci C., a cura di (2012). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: il Mulino.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013). *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna: il Mulino.
- Rizza R. (2011). Partecipazione e lavoro. Sindacati, movimenti sociali e forme di auto-organizzazione: un'introduzione. *Sociologia del Lavoro*, 3: 7-11. DOI: 10.3280/SL2011-123001



## **Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»**

*Alfredo Ferrara\**

Gli interventi legislativi in materia giuslavoristica che l'Italia ha conosciuto a partire dal 1997 hanno profondamente trasformato il mercato del lavoro. Contraddistinti, fino alla Riforma Fornero, da quella che Lucidi e Raitano definiscono una «natura parziale» (2009, p. 100), mentre creavano nuove forme contrattuali con ridotte tutele per il lavoratore non modificavano la legislazione del lavoro dipendente a tempo indeterminato. Barbieri e Scherer descrivono infatti il caso italiano come coerente con la «deregolamentazione parziale e mirata» che ha contraddistinto la contemporanea iniziativa giuslavoristica in gran parte dei paesi dell'area Ocse (Barbieri e Scherer, 2009, p. 677, *nostra traduzione*). Le imprese hanno quindi fatto un ricorso crescente a tali forme contrattuali, producendo una segmentazione duale del mercato del lavoro: da una parte la componente impiegata a tempo pieno con contratti a tempo indeterminato e dall'altra le molteplici componenti assunte con le nuove forme contrattuali. Vi è tuttavia una tale varietà all'interno del nuovo lavoro che, come scrive Saraceno, «è difficile parlare della condizione» che lo riguarda «come caratterizzata da dimensioni [...] sostanzialmente comuni» (2005, p. 15).

Si è verificato cioè un passaggio dall'omogeneità a un'eterogeneità (Accornero, 2000) tale da renderne difficile persino la definizione: i due paradigmi divenuti prevalenti nelle scienze sociali (lavoro non-standard o atipico) sono infatti costruiti per negazione. Altre due definizioni ricorrono invece a fattori esogeni: in un caso il lavoro viene definito flessibile in riferimento al principio ispiratore della riorganizzazione produttiva in nome della quale sono state invocate e motivate tali riforme (Gallino, 2007),

\* Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

nell'altro viene definito precario in riferimento alle conseguenze sociali dell'interazione tra le nuove forme contrattuali e l'assenza di un welfare che garantisca tutele e sicurezze anche ai nuovi lavoratori (Standing, 2011; Paci, 2007); all'affermazione di tale definizione ha contribuito inoltre la constatazione che le occupazioni a termine non erano un ponte verso una condizione di stabilità (Lucidi e Raitano, 2009)<sup>1</sup>.

## **1. L'organizzazione e la mobilitazione dei lavoratori precari in Italia**

Tali trasformazioni hanno comportato un ripensamento anche per le organizzazioni sindacali. Come hanno evidenziato Mingione e Pugliese esse, per provare ad allargare la propria area di rappresentanza, si sono trovate di fronte all'esigenza di attuare «dei cambiamenti [...] non solo nelle linee strategiche, ma anche nell'organizzazione e nella pratica quotidiana» (2012, p. 109). Nella seconda metà degli anni Novanta le tre più grandi confederazioni sindacali italiane hanno infatti organizzato sezioni orientate specificamente a questo scopo; come evidenziano De Franceschi, Pulignano e Ortiz, «l'efficacia del sindacato italiano è stata [...] storicamente legata a un processo di mobilitazione di base dei lavoratori» (2014, p. 186), pertanto l'ampliamento di nuovi segmenti del mercato del lavoro, in assenza di un rinnovato radicamento avrebbe comportato per le organizzazioni sindacali un inevitabile indebolimento. Se sul piano delle contrattazioni esse hanno ottenuto dei risultati, seppur limitati, su quello della rappresentanza a una iniziale difficoltà di radicarsi nei nuovi segmenti (Ballarino, 2005) ha fatto seguito un trend crescente delle affiliazioni in termini assoluti, restando tuttavia basso in termini relativi (cioè sul totale della base sociale che esse si propongono di rappresentare) (De Franceschi, Pulignano e Ortiz, 2014). Nel primo decennio del nuovo secolo invece sulla scena pubblica si sono imposte mobilitazioni promosse da soggetti ascrivibili all'area antagonista che hanno rivolto l'attenzione principalmente alla costruzione di un'identità del nuovo lavoro, ricercandola soprattutto nella comune condizione di precarietà (Mattoni e Vogiatzoglou, 2014).

I dati più recenti sulla disoccupazione giovanile ci parlano di una condizione drammatica: nel 2014 40% per i giovani dai 15 ai 24 anni e 17,7% per quelli dai 25 ai 34 (Istat, 2014). Il lavoro atipico è stata la componente occupazionale che, sin dall'inizio della crisi economica, ha pagato il costo

1. Ognuna di tali definizioni comporta delle conseguenze nella lettura delle trasformazioni del mercato del lavoro; come vedremo in seguito nel caso studiato è il paradigma della precarietà ad assumere un ruolo centrale. Per una trattazione esaustiva sulla genealogia di questi paradigmi rimandiamo a un lavoro di Pirro (2014).

più oneroso: nel passaggio dal primo semestre 2008 al primo semestre 2009 tutte le forme di lavoro atipico hanno subito una flessione (dal -2,1% per gli autonomi full time fino al -17,8% per i collaboratori) a fronte di un aumento consistente dell'occupazione stabile a regime ridotto involontario (+15,6%) e a uno limitatissimo per il lavoro standard a tempo pieno (+0,7%) (Altieri, Dota e Ferrucci, 2010).

Dopo tale spartiacque i sindacati hanno avviato alcuni processi di innovazione; nelle esperienze esterne alle organizzazioni sindacali invece c'è stato l'inserimento della mobilitazione del lavoro precario all'interno di quelle contro l'austerità, la sperimentazione di forme di mutualismo, l'occupazione e riconversione di immobili pubblici e fabbriche abbandonate in spazi di co-working (Mattoni e Vogiatzoglou, 2014). Vi è stata poi una proliferazione di nuovi soggetti che hanno organizzato e mobilitato specifiche componenti del lavoro precario. Essi sono naturalmente esposti al rischio di un ripiegamento su profili corporativi in contrapposizione tra loro; non sono mancate tuttavia esperienze di cooperazione che li hanno visti protagonisti, talvolta anche insieme alle organizzazioni sindacali. Ci accingiamo a raccontare e analizzare proprio una di queste esperienze.

## 2. Metodologia della ricerca e fonti

Oggetto della presente ricerca è l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso», nato con un appello firmato da quattordici soggetti. Nella prima parte della ricerca abbiamo realizzato una mappatura di tali soggetti utilizzando quale fonte principale blog, siti web e pagine facebook<sup>2</sup>.

La seconda parte della ricerca è invece dedicata all'esperienza del comitato. Abbiamo realizzato nove interviste semi-strutturate a persone protagoniste di essa in qualità di testimoni privilegiati<sup>3</sup>. Abbiamo cominciato intervistando Ilaria Lani (20/04)<sup>4</sup>, allora responsabile dell'Ufficio nazionale politiche giovanili della CGIL, integrando il suo racconto con quello che altri due giovani sindacalisti impegnati nelle attività del comitato (Luca De Zolt e Claudia Pratelli) hanno proposto in alcuni saggi (De Zolt, 2012; Pratelli, 2013; Di Nunzio e Pratelli, 2013). Abbiamo poi intervistato altri due soggetti promotori dell'appello: Salvo Barrano (18/05)

2. Essendo essi impegnati nel far emergere le proprie istanze ed elaborazioni, rivolgo grande attenzione a una costante e dettagliata opera di auto-narrazione. Per taluni di essi, laddove queste fonti erano insufficienti, abbiamo utilizzato le informazioni raccolte con le interviste o disponibili nei rari resoconti giornalistici delle loro attività.

3. In ragione dello spazio a disposizione si cita esplicitamente l'intervistato solo se strettamente necessario alla ricostruzione di un singolo aspetto del caso studiato.

4. Tutte le interviste si sono svolte telefonicamente; riportiamo tra parentesi le date in cui sono avvenute.

dell'Associazione nazionale archeologi e Teresa Di Martino (21/05) del collettivo Diversamente occupate; tale scelta è dovuta al fatto che essi sono rappresentativi di due tipologie di soggetti promotori profondamente diversi tra loro (come emergerà dal paragrafo successivo). Hanno avuto un ruolo importante nell'esperienza del comitato anche le organizzazioni studentesche e le giovanili dei partiti; abbiamo pertanto intervistato Lorenzo Zamponi (16/05) allora dirigente di Link – Coordinamento nazionale universitario e della Rete della Conoscenza, Maria Pia Pizzolante (17/05) allora proveniente dall'esperienza della Fabbrica di Nichi di Roma e Mario Castagna (17/05), allora componente dell'esecutivo nazionale dei Giovani Democratici (d'ora innanzi GD). Vista la grande importanza che ha avuto l'aspetto comunicativo, abbiamo intervistato Valerio Gatto Bonanni (15/05), intermittente dello spettacolo dedicatosi nel comitato soprattutto alle campagne performative. Per comprendere il contributo dei singoli non rappresentativi di realtà organizzate abbiamo intervistato Roberto Ciccarelli (9/05) nella doppia veste di cronista (è giornalista de *Il manifesto*) e attivista del comitato. Infine, nel corso della ricerca è emerso quanto fossero state fragili le esperienze del comitato avvenute al di fuori di Roma; l'eccezione più significativa è stata quella di Napoli, pertanto abbiamo intervistato Mauro Casola (15/05), allora responsabile Politiche giovanili della CGIL Campania e promotore del comitato a Napoli.

### **3. L'appello e i soggetti promotori**

L'atto che sancisce la nascita del comitato è un appello pubblicato sul sito [www.ilnostrotempoeadesso.it](http://www.ilnostrotempoeadesso.it) nei primi giorni del marzo 2011<sup>5</sup>. Quattordici singoli rappresentativi di realtà diverse tra loro (associazioni, campagne, comitati, reti, progetti culturali o imprenditoriali ecc.) lanciano così una giornata nazionale di mobilitazione per il 9 aprile; si rivolgono a tutti i soggetti coinvolti a vario titolo da una condizione di precarietà: dai lavoratori con contratti precari e sottopagati agli stagisti, dai disoccupati agli studenti, fino ad arrivare alle famiglie dei lavoratori precari.

Il taglio dell'appello è allo stesso generazionale e politico: i proponenti parlano di se stessi come appartenenti a una «generazione precaria» di cui rivendicano il valore e le competenze, tenuta ai margini e sfruttata da un paese che definiscono «così profondamente ingiusto»; rivendicano un cambiamento che lo trasformi in «un paese che permetta a tutti di studiare, di lavorare, di inventare»; chiedono che ciò avvenga nel presente e non sia

5. Il sito non è purtroppo più disponibile. Il testo dell'appello che citiamo è disponibile sul sito de *La Repubblica* (2011b).

rimandato nel futuro perché, come recita il titolo dell'appello, «la vita non aspetta».

Prima di ricostruire la vicenda del comitato procediamo a una mappatura dei soggetti promotori.

- Francesco Vitucci, allora segretario dell'Associazione dottorandi e dottori di ricerca italiani. Legalmente costituita nel 1998 a seguito di due anni di mobilitazione è tutt'oggi attiva in 15 città italiane; rappresenta dottorandi, dottori di ricerca e ricercatori precari ([www.dottorato.it](http://www.dottorato.it), 16/3/15)<sup>6</sup>.
- Salvo Barrano, dirigente dell'Associazione nazionale archeologi. È la maggiore associazione degli archeologi operante in Italia: legalmente costituitasi nel 2005, è oggi presente in 17 regioni italiane. Suoi obiettivi principali sono il riconoscimento giuridico e la regolamentazione della professione di archeologo ([www.archeologi.org](http://www.archeologi.org), 16/3/15).
- Eleonora Voltolina, direttrice responsabile ed editrice della testata giornalistica on line Repubblica degli stagisti. Nata nel 2007 come blog che ospita un dibattito sul rapporto tra giovani e mercato del lavoro, diventa nel 2009 una testata registrata che continua tale attività e ospita annunci di stage e offerte di lavoro di imprese che si impegnano a rispettare determinati standard di responsabilità sociale ([www.repubblicadeglistagisti.it](http://www.repubblicadeglistagisti.it), 20/3/15).
- Luca Schiaffino, a nome del Coordinamento precari università. Nato a Bologna nell'ottobre 2010 durante le mobilitazioni contro la Riforma Gelmini, univa i precari della ricerca presenti soprattutto nel capoluogo emiliano. Il blog del coordinamento è inattivo dal dicembre 2014 ([coordinamentoprecariuniversita.wordpress.com](http://coordinamentoprecariuniversita.wordpress.com), 23/3/15).
- Marco Palladino, fondatore di Mashape. Start-up nata a Milano nel 2008 e trasferitasi a San Francisco nel 2010, propone una piattaforma utile a dar vita ad app per smartphone e tablet; nel settembre 2014 era usata da oltre 100.000 sviluppatori in tutto il mondo (Battocchi, 2014). Tale caso è stato descritto dai media come emblematico della difficoltà di sviluppare progetti di impresa nel settore hi-tech in Italia.
- Claudia Cucchiurato, giornalista autrice di «Vivo altrove» (2010), libro che racconta le storie di giovani emigranti che hanno abbandonato l'Italia alla ricerca di lavoro; da esso è nato un omonimo blog (attivo fino a maggio 2014) e un documentario ([www.vivoaltrove.it](http://www.vivoaltrove.it), 23/3/15).
- Raffaella Ferrè del Coordinamento giornalisti precari della Campania. Nato nel gennaio 2010 per rappresentare i giornalisti precari campani, ha avuto una presenza pubblica costante fino al 2013. Ha gestito per circa un anno un bene confiscato alla camorra trasformato in spazio di co-working ([www.giornalisticamorra.org](http://www.giornalisticamorra.org), 25/3/15).

6. Riportiamo tra parentesi, a conclusione della presentazione di ogni soggetto, il sito web di riferimento e la data della sua consultazione).

- Teresa Di Martino, giornalista precaria co-autrice del blog *Diversamente occupate*, nato nel febbraio 2010 (e inattivo dal dicembre 2013) come presa di parola di un gruppo di giovani donne sul rapporto tra donne e lavoro. Il collettivo è stato molto presente nel dibattito pubblico attraverso convegni (uno dei quali co-organizzato con la CGIL), interventi su riviste ecc. ([diversamenteoccupate.blogspot.com](http://diversamenteoccupate.blogspot.com), 23/3/15).
- Ilaria Di Stefano, operatrice precaria dello spettacolo, rappresentante di *Duncan 3.0*, associazione culturale romana costituitasi nel marzo 2006 col fine di creare uno spazio che ospitasse corsi, laboratori e eventi su danza e corporeità; dal 2009 attua una politica di sostegno e ospitalità nei confronti delle compagnie teatrali indipendenti ([www.duncantrepuntozero.it](http://www.duncantrepuntozero.it), 26/6/15).
- Imane Samia Oursana, redattrice precaria e rappresentante dell'associazione di promozione sociale modenese *Going to Europe*. Fondata nel 2000, si propone di sensibilizzare e informare sulle opportunità che l'UE offre ai giovani relativamente alla mobilità (fonte: [goingtoeurope.org](http://goingtoeurope.org), 26/3/15).
- Francesco Brugnone, operatore di call center presso la 4U di Palermo, una delle maggiori compagnie di call center in Italia. Brugnone era, tra i promotori, l'unico lavoratore non rappresentativo di un soggetto collettivo.
- Alessandro Pillitu, avvocato a partita iva, rappresentante di VI Piano
  - Praticanti e giovani avvocati, movimento nato nel gennaio 2011 per contestare la riforma della professione forense, soprattutto negli aspetti che ne inasprivano l'accesso. Dopo l'approvazione di questa nel dicembre 2012 l'attività del movimento si riduce progressivamente (pagina facebook: VI Piano – Praticanti e giovani avvocati, 27/3/15).
- Pierpaolo Pirisi, portuale interinale, della Rete precari portuali di Civitavecchia. I numerosi interinali impiegati nel porto di Civitavecchia conducevano una battaglia per la stabilizzazione nel periodo in cui si è costituito il comitato attraverso questa sigla<sup>7</sup>.
- Ilaria Lani, responsabile della campagna *Giovani NON+* disposti a tutto. È stata tra il 2009 al 2013 responsabile dell'Ufficio nazionale politiche giovanili della CGIL, nato dopo la conferenza d'organizzazione nazionale del 2008, all'interno della quale viene anche istituito un Fondo di reinsediamento (con risorse di CGIL, SPI e INCA) finalizzato a supportare iniziative di rinnovamento e innovazione sindacale (Ambra, 2013, pp. 80-1). Lani, durante il suo mandato, promuove la

7. Sui giornali locali è possibile trovare riscontro della vertenza, approvata nel luglio 2012 all'avvio di un percorso di stabilizzazione ([TRCgiornale.it](http://TRCgiornale.it), 2012), mentre sono del tutto assenti riferimenti alla rete. Le uniche informazioni relative a essa le abbiamo attinte dall'intervista ad Ilaria Lani.

nascita di un soggetto importante per la vicenda che stiamo raccontando: il Coordinamento per le Politiche giovanili (d'ora innanzi CPG) che riunisce i giovani sindacalisti CGIL.

È all'interno del CPG che emerge l'idea di una campagna tematica sulla precarietà: essa ha inizio negli ultimi giorni dell'ottobre 2011 con la creazione del sito web di una finta società di collocamento chiamata «Giovani disposti a tutto» sul quale compaiono annunci che chiedono la «disponibilità a piegarsi a qualsiasi richiesta»; ciò attira l'attenzione di molti internauti suscitando reazioni diverse: all'indirizzo e-mail della finta società arrivano sia messaggi indignati che CV di persone che hanno preso sul serio gli annunci (De Zolt, 2013). Dopo aver attirato l'attenzione di media e internauti, circa dieci giorni dopo, comincia la seconda fase e viene simulato un attacco hacker che appone un bollino con la scritta NON+ sul sito dell'agenzia, ribaltando così la richiesta di disponibilità totale in una proclamata indisponibilità. Solo in una terza fase compare un post dal titolo «da solo non ti salvi» in cui la CGIL si svela come soggetto promotore della campagna.

L'attenzione conquistata sui media permette nei mesi successivi al CPG di attivare, grazie soprattutto al lavoro di giovani sindacalisti, dei nodi territoriali dal nome «Giovani NON+ disposti a tutto» presso le sedi locali della CGIL. Il tentativo è quello di attivare la platea di persone raggiunte coinvolgendole nella promozione di campagne tematiche nazionali e locali (ad esempio una sugli stage chiamata «NON+ stage truffa»), alcune delle quali co-promosse con le categorie: è il caso delle campagne «dissociati» sul contratto di associazione in partecipazione e di quella «conilcontratto.it» sul rinnovo del Ccnl degli studi professionali, entrambe co-promosse con NidiL, Filcams, associazioni e coordinamenti di precari; in questa fase il focus dell'azione della campagna si sposta dalla generale condizione di precarietà alla condizione specifica di determinate categorie, provando a mettere in atto anche un'azione vertenziale che ottiene dei parziali risultati (Ambra, 2013). Dopo questa esperienza comincia a emergere all'interno del CPG l'idea di dar vita a una mobilitazione, unita alla consapevolezza che sarebbe stato impossibile farlo da soli.

#### **4. La vicenda del comitato «Il nostro tempo è adesso»**

Per comprendere la vicenda de «Il nostro tempo è adesso» è necessario partire da un nucleo ristretto di giovani sindacalisti della CGIL<sup>8</sup> che, in continuità con l'attività della campagna, all'inizio del 2011 chiama a

8. Nelle interviste che abbiamo condotto ricorrono tre nomi: Luca De Zolt, Ilaria Lani e Claudia Pratelli.

raccolta i soggetti che daranno vita al comitato. Tale nucleo è inserito contemporaneamente in due contesti diversi e parzialmente conflittuali tra loro: da un lato la CGIL e il CPG, dall'altro la sinistra diffusa presente a Roma. La metropoli è un luogo particolarmente prolifico in quanto a organizzazione del lavoro precario e disperso e Roma è anche una capitale nella quale risiedono i dirigenti nazionali delle grandi organizzazioni (sindacali, politiche, studentesche ecc.). Dopo aver ottenuto l'assenso del confederale su questa iniziativa, tale nucleo si rivolge a questo mondo, disponendo di un credito di fiducia derivante da pregressi rapporti di collaborazione politica. Tuttavia laddove proprio l'interlocuzione politica ha accresciuto le diffidenze sono i rapporti personali a colmare il divario: diversi soggetti intervistati raccontano di aver accettato di prender parte a tale percorso, superando le diffidenze nei confronti del sindacato, proprio in virtù della fiducia riposta nelle persone che lo rappresentano in questo contesto; ad essi riconoscono infatti una sensibilità e un profilo politico-sindacale indipendente all'interno della CGIL e non ostile né liquidatorio nei confronti dei soggetti esterni ad essa. In merito al ruolo di tale nucleo iniziale è difficile parlare di leadership in una delle sue declinazioni classiche: come vedremo, nel processo decisionale del comitato essi si porranno infatti sempre alla pari rispetto agli altri partecipanti; quella che esercitano è invece una leadership connessionista, consistente nella capacità di far sedere allo stesso tavolo soggetti differenti tra loro proprio in virtù del fatto che rinunciano a predeterminare il percorso cui danno avvio.

Abbiamo individuato tra i soggetti che hanno dato vita al comitato quattro componenti: 1) la CGIL; 2) le organizzazioni giovanili dei partiti di centro-sinistra (i GD, i giovani di SEL provenienti dall'esperienza delle Fabbriche di Nichi e, in un secondo momento, i Giovani comunisti, organizzazione giovanile del PRC); 3) le organizzazioni studentesche Rete degli studenti, Unione degli universitari (d'ora innanzi REDS e UDU), Link e Rete della Conoscenza; 4) i tanti soggetti nati per organizzare e raccontare specifiche componenti e aspetti del lavoro precario attraverso associazioni, reti, comitati, collettivi ecc.; a differenza delle tre precedenti componenti quest'ultima è priva di omogeneità al proprio interno, coerentemente con il mondo di cui è espressione.

Il nucleo di giovani sindacalisti avvia quindi una interlocuzione con questo mondo composto da sinistra sociale e politica, proponendogli di indire una giornata di mobilitazione nazionale sul tema della precarietà; c'è la consapevolezza di star attraversando una fase politica propizia per un'iniziativa come questa: il consenso generale del governo è infatti in calo mentre il disagio sociale è crescente.

Da qui nasce l'appello. I firmatari-promotori sono i soggetti che abbiamo presentato nel paragrafo precedente e sono ascrivibili solo all'ultima delle quattro componenti: la rappresentazione pubblica che il comitato

sceglie di darsi è quindi interamente sociale e rappresentativa solo del lavoro precario (non del mondo studentesco); la CGIL non compare direttamente, ma tra i soggetti promotori c'è la campagna da essa promossa Giovani NON+. Tale scelta degli organizzatori è finalizzata da un lato a valorizzare le esperienze di organizzazione e mobilitazione dei giovani lavoratori precari, in contrapposizione a un'immagine pubblica egemone che li descrive sconfitti e rassegnati<sup>9</sup> e dall'altro a proporre ai media figure e storie che parlino in prima persona della precarietà. Tale scelta, che riserva la visibilità alla componente più frammentata e debole del comitato, è condivisa dalle altre, tant'è che le spese per l'organizzazione del corteo sono (dopo un tentativo di crowdfunding non riuscito) interamente coperte da CGIL, GD e, in misura minore, SEL. Tra i firmatari dell'appello all'incirca la metà proviene da città o territori diversi da Roma; pochi di questi partecipano in maniera costante e attiva al dibattito del comitato (un'eccezione su tutte è quella di Eleonora Voltolina de La Repubblica degli Stagisti), ma vengono coinvolti sia per sollecitare un'attivazione dei territori che per offrire una rappresentazione nazionale dell'attivismo e dell'organizzazione dei precari.

Gran parte delle energie del comitato vengono rivolte alla comunicazione: il fine è quello di attirare l'attenzione mediatica sul comitato, sul mondo di cui è espressione e sui temi che propone. Per questo vengono raccolte adesioni di personaggi dello spettacolo, organizzati flash mob e azioni performative prontamente rilanciate attraverso i social network dove vengono postati i video che le raccontano; altri materiali vengono invece prodotti esclusivamente per la diffusione sul web (Pratelli, 2013). Invece, riguardo l'attivazione al di fuori di Roma, le strutture organizzate sollecitano la partecipazione dei propri nodi territoriali, a cui vengono affiancati i contatti raccolti attraverso il web; sotto questo punto di vista sono emblematici i casi di due città: a Napoli il comitato nasce su iniziativa dei giovani sindacalisti della CGIL mentre a Torino sono dei singoli che hanno contattato il comitato attraverso il web a far partire le attività. Il radicamento in questa prima fase avviene quindi integrando due canali diversi: schierando forze già presenti all'interno dei soggetti promotori e aggregando tramite il web singole persone slegate da soggetto organizzati. Il centro organizzativo della mobilitazione è il comitato romano che si riunisce in una sede della Filcams; anche ad esso partecipano singole persone non appartenenti ai soggetti promotori e per coinvolgerle e decentrare la decisione vengono creati dei gruppi di lavoro con specifiche deleghe; tale cessione di sovranità non avviene tuttavia sempre in maniera lineare

9. In tal senso vanno collocate le scelte dei simboli operate dal comitato: il colore giallo fluo che «suggerisce un'idea di energia, riscatto e azione» e il punto esclamativo che «allude ad una presa di parola decisa e netta» (Pratelli, 2013, p. 52).

e definitiva: ad esempio alla vigilia del corteo sulle questioni relative alla gestione della piazza i soggetti organizzati decidono la linea creando malumore tra gli altri partecipanti.

Nel corso dei lavori emergono le differenze tra i soggetti; le linee di divisioni sono molteplici e producono un costante rimescolamento degli schieramenti. Ne abbiamo individuate quattro: 1) rivendicazioni del lavoro autonomo (per una riforma della fiscalità e una universalista del welfare) contro rivendicazioni del lavoro subordinato precario (superamento della precarietà attraverso processi di stabilizzazione); 2) approccio vertenziale legato alle condizioni specifiche dei lavoratori precari contro approccio generalista che ricerca una ricomposizione attraverso un minimo comune denominatore generazionale o politico; 3) radicamento e organizzazione del comitato quale strada da intraprendere per estendere il consenso contro ricorso a pratiche comunicative ed esposizione mediatica; 4) scelta del conflitto distributivo (soprattutto tra arricchiti e impoveriti dalla crisi) contro scelta del conflitto generazionale quali chiavi interpretative del fenomeno della precarietà e bussola per le rivendicazioni da avanzare.

In questa fase tali differenze trovano tuttavia una facile composizione, essendo prioritaria la riuscita della mobilitazione.

Il 9 aprile per le strade di Roma sfila un corteo di 30.000 persone secondo gli organizzatori (Pratelli, 2013), oltre 10.000 secondo il resoconto de *La Repubblica* (2011a). Accanto al Colosseo, dove la manifestazione si conclude, è allestito un palco da cui parlano gli attivisti del comitato. Tra i manifestanti c'è anche il segretario generale della CGIL Susanna Camusso che nei giorni precedenti ha preannunciato la propria adesione in un video diffuso dal comitato. Altre iniziative si svolgono in 46 città: le più partecipate a Napoli (5.000 persone in corteo), Torino, Ancona, Bologna e Firenze. L'indomani la notizia della mobilitazione è riportata sulle prime pagine de *La Repubblica*, *Il Messaggero*, *La Stampa* e *Il Manifesto*.

Incassato tale risultato si apre per il comitato la fase più complessa: quella in cui cercare la strada per andare al di là di un evento episodico. Le energie che gli attivisti hanno impegnato sono state tante; in virtù di ciò e della presenza di altre scadenze (elezioni amministrative e referendum) e percorsi di mobilitazione (occupazione del Teatro Valle) che coinvolgono alcune componenti del comitato, nei mesi successivi l'attività di questi subisce un rallentamento. L'idea che emerge per avviare un'altra fase è la convocazione di un'assemblea nazionale. Nel frattempo però le mobilitazioni contro l'austerità crescono in tutto il mondo e a Roma viene organizzata il 15 ottobre una manifestazione che si propone in continuità con il movimento spagnolo degli Indignados e quello americano di Occupy Wall Street. A essa prende parte anche il mondo antagonista e il dibattito che la precede fa presagire la possibilità che si verifichino scontri. Ciò crea un dibattito e una prima spaccatura all'interno del comitato:

i GD non aderiscono con la propria sigla ma sono a favore dell'adesione del comitato, situazione analoga ai giovani sindacalisti della CGIL; una componente delle organizzazioni studentesche (UDU e REDS) è invece contraria alla partecipazione del comitato stesso. Prevale la linea favorevole all'adesione e il comitato partecipa con un proprio spezzone in fondo al corteo, riuscendo a non restare coinvolto negli scontri che poi si verificano.

Questo evento ritarda ulteriormente lo svolgimento dell'assemblea nazionale, poi convocata il 19 e 20 novembre a Roma. Tre giorni prima tuttavia si insedia il governo Monti e ciò muta profondamente il quadro politico: il PD passa in maggioranza mettendo la propria organizzazione giovanile in una posizione che complica l'interlocuzione con il resto del comitato; allo stesso tempo il consenso di cui gode il nuovo governo è molto forte e ciò rende arduo il compito dei soggetti che intendono praticare un'opposizione sociale. Tali questioni sono al centro del dibattito dell'assemblea alla quale partecipano altri soggetti avvicinati nel frattempo. I lavori di quei due giorni producono un decalogo di proposte riguardanti una riforma del sistema previdenziale, delle forme contrattuali e del welfare, l'estensione dei diritti di maternità a tutte le lavoratrici, l'accesso alla formazione, l'emergenza abitativa ecc.

Tale elaborazione permette al comitato di trovarsi pronto ad affrontare il dibattito sulla Riforma Fornero: la presentazione del decalogo nello spazio pubblico avviene infatti in contemporanea con l'avvio della discussione su di essa. Non mancano all'interno del comitato posizioni diverse (sull'estensione del sistema contributivo le componenti rappresentative del lavoro autonomo sono infatti favorevoli), ma il giudizio complessivo che emerge è fortemente critico, soprattutto perché essa non prevede una reale estensione degli ammortizzatori sociali ai precari.

I problemi per il comitato sono tuttavia relativi alla strategia da adottare per contrastare la Riforma: se la componente più propensa a una strategia vertenziale sostiene l'ipotesi di una trattativa con il governo, la componente più politica e intransigente propone di intraprendere la strada della contestazione. In assenza di una modalità di decisione diversa dalla condivisione, il comitato opta per non chiedere un incontro al governo avviando tuttavia un'opposizione che entri nel merito dei punti contestati. Nel frattempo i giovani sindacalisti sollecitano la CGIL, presente al tavolo con il governo, affinché porti in quella sede le istanze del comitato.

Emerge inoltre un altro nodo problematico: dall'inizio delle attività il tavolo romano ha svolto allo stesso tempo le veci di tavolo nazionale senza che tuttavia questo sia stato oggetto di una investitura. Se ciò non ha sollevato problemi nella fase pre-mobilizzazione, quando la sintesi era data dall'appello e le priorità erano di natura organizzativa, nella fase successiva l'assenza di un luogo in cui le elaborazioni provenienti dai ter-

ritori potessero avere un peso nel processo decisionale ha determinato una progressiva smobilitazione delle esperienze territoriali. Tale questione è sollevata nel comitato soprattutto dai soggetti impegnati nella pratica della rappresentanza e dotati di una strutturazione territoriale; questi spingono per avviare un radicamento del comitato e dotarsi degli strumenti organizzativi che permettano di superare la delega implicita di cui ha fino ad allora beneficiato il tavolo romano, senza tuttavia riuscire a far diventare questo orientamento maggioritario. Intraprendere questa strada avrebbe comportato un cambiamento importante nelle pratiche del comitato che inizialmente ha puntato tutto sull'esposizione mediatica e sulla rappresentazione del precariato quali strumenti per allargare il consenso; non possiamo sapere quali effetti ciò avrebbe prodotto, quello che invece è possibile ipotizzare è che la grande visibilità conquistata in poco tempo ha contribuito a occultare agli occhi degli stessi promotori i limiti che tale strategia conteneva.

La contestazione alla Riforma Fornero (attraverso *flash mob*, presidi davanti al parlamento, partecipazione al dibattito pubblico ecc.) avviene quindi in una fase in cui una pluralità di fattori contribuiscono a indebolire progressivamente il comitato. Il cambio di fase politica soprattutto ha sottratto forze al comitato, fatto saltare un'ipotesi di interlocuzione con il centro-sinistra e costruito consenso attorno a un governo che propone politiche opposte alle rivendicazioni portate nelle piazze il 9 aprile. Tutto ciò contribuisce a ridurre la percezione nei soggetti rimasti nel comitato che quel percorso possa essere foriero di risultati; la manifestazione convocata per contestare la Riforma Fornero nel giugno 2012 rende palesi questi problemi: la partecipazione è scarsa e addirittura molti dei soggetti promotori sono assenti. Nelle successive occasioni di incontro non resta che prendere atto della conclusione di questa esperienza; per i soggetti più piccoli si pone l'esigenza di dedicare le limitate risorse ed energie alle proprie attività, per i giovani sindacalisti quella di sollecitare e verificare la ricezione da parte della CGIL di questa esperienza nata, nelle loro intenzioni, anche per proporre un rinnovamento del sindacato. A posteriori il bilancio che tracciano è parzialmente positivo sulla ricezione dei temi sollevati ma negativo sull'innovazione organizzativa e sulla capacità di allargare il radicamento sindacale.

Dalle interviste che abbiamo realizzato emerge una diffusa consapevolezza di aver compiuto degli errori sia tattici che di valutazione sull'evoluzione che il comitato dovesse intraprendere e su un cambio di fase politica che rendeva le forme della mobilitazione del 9 aprile non più replicabili. Allo stesso tempo è presente in molti degli intervistati la percezione e il sospetto che dopo il 9 aprile le perplessità del sindacato crescano mentre si riducono i margini di manovra dei giovani sindacalisti.

## 5. Conclusioni

Uno dei meriti principali dell'esperienza del comitato è stato l'aver reso visibili i soggetti di quella che abbiamo definito quarta componente (precariato organizzato, blogger ecc.), facendoli diventare per una breve fase protagonisti sulla scena pubblica. Dalla ricostruzione delle storie di tali soggetti che abbiamo proposto nel terzo paragrafo emerge la capacità di organizzazione e mobilitazione del lavoro precario che essi sono capaci di dispiegare, insieme tuttavia a una costitutiva fragilità che li espone al rischio di subire in breve tempo l'esaurimento della loro esperienza in assenza di una visione strategica e di scelte organizzative che li rendano capaci di superare la contingenza che ne ha determinato la nascita. La cooperazione che li ha visti protagonisti in un lavoro di superamento della propria specificità rappresenta inoltre un importante lascito politico-organizzativo: ne è una riprova il fatto che molti di questi soggetti hanno promosso e preso parte ad altri esperimenti di cooperazione sviluppatasi successivamente. Il caso preso in esame lascia invece aperta la questione delle forme che tale cooperazione deve assumere per superare i tanti potenziali logoramenti cui un qualunque percorso di lungo periodo va incontro.

Tanto la specificità quanto le criticità dell'esperienza che abbiamo descritto risiedono tuttavia a nostro avviso nel ruolo di promotrice avuto dalla CGIL. Ciò ha rappresentato un'evidente novità nelle pratiche adottate dal sindacato per contrastare la precarietà, e tuttavia la percezione di molti dei protagonisti che la fine prematura del comitato sia dipesa anche da un suo disimpegno non ha fatto che aumentare la diffidenza iniziale. La disponibilità accordata dalle organizzazioni studentesche e dai soggetti della quarta componente nella fase iniziale dimostra però che se il sindacato si mostra aperto alle critiche e intraprende un'iniziativa coinvolgendoli e riconoscendogli autonomia e autorevolezza, questi soggetti sono pronti a sedersi al tavolo. Ancor più se a rappresentare il sindacato ci sono figure che dimostrano di comprendere l'importanza dei percorsi di attivazione esterni alla propria organizzazione.

## Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2000). *Era il secolo del Lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Altieri G., Dota F., Ferrucci G. (2010). *Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro*. IRES, Rapporto di ricerca n. 05/2010, testo disponibile al sito: [www.ires.it/files/upload/Rapporto%20finale\\_altieri\\_NIDIL.pdf](http://www.ires.it/files/upload/Rapporto%20finale_altieri_NIDIL.pdf) (18/2/15).
- Ambra M.C. (2013). Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno riorganizzando per rappresentare i lavoratori non standard, *Quaderni di rassegna sindacale - Lavori*, 4: 75-94.

- Ballarino G. (2005). Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici. *Sociologia del lavoro*, 97: 174-90. DOI: 10.1400/68339
- Barbieri P., Scherer S. (2009). Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25: 677-92. DOI: 10.1093/esr/jcp009
- Battocchi M. (2014). An Italian-Born Company is building the API Economy (9/9/14), *San Francisco, Italy*, testo disponibile al sito: <http://sanfranciscoitaly.com/post/97060305159/an-italian-born-company-is-building-the-api> (24/3/15).
- Cucchiari C. (2010). *Vivo altrove. Giovani e senza radici: gli emigranti italiani oggi*. Torino: Bruno Mondadori.
- De Franceschi F., Pulignano V., Ortiz L. (2014). Il lavoro precario e le strutture sindacali. Le strategie adottate dai sindacali italiani e spagnoli. *Quaderni di rassegna sindacale*, 1: 161-198.
- De Zolt L. (2013). Giovani e sindacato: la campagna Giovani NON+ disposti a tutto. In *Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al n. 12/2013 di *Rassegna sindacale*, pp. 42-48.
- Di Nunzio D., Pratelli C. (2013). Esperienze di sindacalizzazione del lavoro disperso. In: Lani I., a cura di, *Organizziamoci! I giovani e il sindacato dei mille lavori*. Roma: Editori Riuniti, pp. 59-112.
- Gallino L. (2007). *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Istat (2014). *Annuario statistico italiano*, testo disponibile al sito: [www.istat.it/it/files/2014/11/Asi-2014.pdf](http://www.istat.it/it/files/2014/11/Asi-2014.pdf) (22/08/15).
- La Repubblica* (2011a). “Non possiamo più aspettare”. I giovani precari nelle piazze d'Italia (9/4/15), testo disponibile al sito: [www.repubblica.it/scuola/2011/04/09/dirette/manifestazione\\_precari-14719296/?ref=search](http://www.repubblica.it/scuola/2011/04/09/dirette/manifestazione_precari-14719296/?ref=search) (18/5/15).
- La Repubblica* (2011b). “Il nostro tempo è adesso”. Giovani e precari in piazza il 9 aprile (10/3/11), testo disponibile al sito: [www.repubblica.it/politica/2011/03/10/news/il\\_nostro\\_tempo\\_adesso-13435063/](http://www.repubblica.it/politica/2011/03/10/news/il_nostro_tempo_adesso-13435063/) (16/2/11).
- Lucidi F., Raitano M. (2009). Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano. *Economia & Lavoro*, 2: 99-115. DOI: 10.7384/70832
- Mingione E., Pugliese E. (2012). *Il lavoro*. Roma: Carocci.
- Paci M. (2007). *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*. Bologna: il Mulino.
- Pirro F. (2014). Quali strategie per la rappresentanza del lavoro non standard? *Quaderni di rassegna sindacale*, 1: 27-46.
- Pratelli C. (2013). Giovani, precari e professionisti si coalizzano: l'esperienza del comitato “Il nostro tempo è adesso”. In *Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al n. 12/2013 di *Rassegna sindacale*, pp. 48-54.
- Saraceno C. (2005). Le differenze che contano tra i lavoratori atipici. *Sociologia del lavoro*, 97: 13-24. DOI: 10.1400/68314
- Standing G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. New York-Londra: Bloomsbury.
- TRCgiornale.it (2012). *La CRC avvia un percorso di stabilizzazione per 66 lavoratori*, 30/7/2012, testo disponibile al sito: [www.trcgiornale.it/news/porto/53048-la-cpc-stabilizza-66-lavoratori-interinali.html](http://www.trcgiornale.it/news/porto/53048-la-cpc-stabilizza-66-lavoratori-interinali.html) (28/4/15).

# Donne migranti e organizzazioni sindacali nella crisi

*Devi Sacchetto\**, *Francesca Alice Vianello\*\**

## 1. Introduzione

Il rapporto tra donne migranti e organizzazioni sindacali è un argomento relegato ai margini delle scienze sociali che si sono soffermate piuttosto sulle relazioni tra lavoratrici locali e sindacato o alternativamente sulla condizione generale delle lavoratrici migranti. Lo scarso spazio del tema indica il mancato riconoscimento delle donne migranti come portatrici di una specifica capacità di agire sindacalmente e politicamente. Esse sono frequentemente definite come un ‘gruppo vulnerabile’ (Kawar, 2004), cioè fortemente esposte al rischio di subire ingiustizie, essendo asseritamente dotate di ridotte capacità di difesa. Tuttavia, il concetto di vulnerabilità, specialmente se associato a donne provenienti da paesi del cosiddetto “sud del mondo”, rischia sia di rafforzare gli stereotipi di genere ed etnici, rappresentando le migranti come soggetti deboli e bisognosi di protezione, sia di oscurare le forme di *agency* attivate nella vita quotidiana, schiacciandole nella categoria di vittime (Agustin, 2003). Le esperienze delle migranti evidenziano, invece, la coesistenza di condizioni di vulnerabilità e di forme di resistenza (Christopoulou e Lazaridis, 2012; Bimbi, 2013).

Le migranti occupano indubbiamente una posizione svantaggiata nella società italiana che si sostanzia in un grave deficit di rappresentanza. Le lavoratrici di origine straniera sono, infatti, impiegate nei settori meno sindacalizzati del mercato del lavoro, dove è diffuso l’uso di contratti instabili e di lavoro informale, cioè totalmente o in parte al di fuori dei contratti

\* Università degli Studi di Padova.

\*\* Università degli Studi di Padova.

collettivi. È tuttavia evidente che nei paesi più industrializzati le donne, anche quelle migranti, non possono più essere considerate una forza lavoro marginale o facenti parti del marxiano esercito di riserva. L'economia dell'uomo *breadwinner* è infatti stata almeno parzialmente erosa poiché in ampie aree dei paesi industrializzati le donne, locali e migranti, partecipano attivamente al mercato del lavoro (Bettio *et al.*, 2013). Tuttavia, nonostante che in Italia, così come in altri paesi europei, nel corso degli ultimi vent'anni la composizione della manodopera e il mercato del lavoro si siano radicalmente trasformati, la presenza maschile nei ruoli sindacali chiave è stata solo scalfita (Ledwith, 2012).

In questo saggio analizzeremo il complesso rapporto tra donne migranti e sindacato, sulla base di alcune interviste a un gruppo di donne marocchine e rumene residenti in Veneto che sono rimaste disoccupate durante la crisi economica cominciata nel 2008. In particolare, indagheremo le modalità attraverso cui queste donne migranti si confrontano con le organizzazioni sindacali e le trasformazioni avvenute negli anni della recessione.

## **2. Migranti, donne e sindacato**

Nel corso degli ultimi trent'anni, le organizzazioni sindacali sia in Italia sia in altri paesi europei hanno spesso assunto un atteggiamento ambivalente rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici migranti che è stato descritto come una tensione continua tra esclusione e inclusione (Kahmann, 2006; Krings, 2009). In alcuni paesi europei i sindacati hanno attivamente promosso l'integrazione dei e delle migranti sia nel posto di lavoro sia nella società, mentre in altri hanno giocato un chiaro ruolo nella segmentazione del mercato del lavoro (Castles e Kosack, 1976; Meardi, 2012). L'inserimento di "nuova" forza lavoro modifica la sua composizione non solo tecnica ma anche politica, poiché quei lavoratori che si trovano a dover sostenere la presenza di altri lavoratori possono adottare diverse strategie, compresa quella di esclusione (Silver, 2008). Si tratta di un cambiamento che ha prodotto frammentazioni accompagnate da fenomeni di razzismo dentro lo stesso movimento operaio (Burawoy, 1976). Con buona pace della retorica che indica i e le migranti come i colpevoli della destrutturazione delle condizioni di lavoro, il loro inserimento nei luoghi di lavoro precede di almeno 10-20 anni i processi di frammentazione e di precarizzazione della forza lavoro. Ma proprio la diffusione della presenza dei migranti ha reso sempre più difficile rappresentare la "classe operaia" nei termini di un omogeneo indistinto.

Il rapporto tra le organizzazioni sindacali e i primi migranti giunti sul finire degli anni Sessanta è stato oggetto di diverse interpretazioni.

Secondo le prime ricostruzioni le immigrazioni sarebbero state contrastate dai sindacati poiché incidavano negativamente sulle condizioni di lavoro della manodopera locale (Cusumano, 1976). Da questo punto di vista anche Enrico Pugliese (1991) ritiene che almeno nella fase iniziale i sindacati non abbiano assunto una coerente posizione di apertura. Altri autori invece sottolineano come fin dall'inizio le tre principali confederazioni sindacali italiane abbiano prestato attenzione alla questione dei lavoratori migranti, giocando un ruolo di stabilizzazione (Allievi, 1996).

Il rapporto tra organizzazioni sindacali e migranti in Italia viene periodizzato in diverse fasi, sicché si sarebbe passati da una fase di assistenzialismo paternalistico al riconoscimento dell'immigrato in quanto lavoratore e quindi come soggetto da tutelare (Allievi, 1996; Mottura e Pinto, 1996). Anche negli anni recenti, l'orientamento sindacale ha mantenuto un doppio livello, da un lato l'accoglienza e la risoluzione delle problematiche a livello 'sociale' e istituzionale, e dall'altro la difesa dei diritti dei migranti in quanto lavoratori (Caccavo, 2000; Basso, 2004; Marino 2012). Tale impostazione si è tradotta in un maggior investimento sull'offerta di servizi, che ha favorito l'iscrizione al sindacato soprattutto attraverso gli uffici immigrati, mentre limitata rimane la partecipazione dei lavoratori stranieri alla vita sindacale (Mottura *et al.*, 2010; Ambrosini *et al.*, 2014)<sup>1</sup>.

Il rapporto tra donne migranti e organizzazioni sindacali è ulteriormente complicato, poiché esse sono considerate dai sindacati come lavoratrici marginali e difficilmente sindacalizzabili in quanto impiegate in settori caratterizzati da instabilità contrattuale, diffusa informalità e condizioni di isolamento. Il caso del lavoro domestico è sicuramente il più emblematico, poiché caratterizzato da un'estrema irregolarità e scarsissima sindacalizzazione. Già alla fine degli anni Settanta, Clorinda Turri, segretaria nazionale delle Acli-Colf, poneva al centro del dibattito lo sfruttamento delle migranti e la necessità di includere tali lavoratrici nell'organizzazione (Andall, 2000; Sarti, 2010). Tuttavia, anche le Acli-Colf, che in passato si sono distinte per una grande capacità di intervento nel settore del lavoro domestico, si stanno confrontando con la difficoltà di coinvolgere attivamente le lavoratrici migranti.

La capacità delle organizzazioni sindacali di includere nei propri organismi dirigenziali le lavoratrici migranti è scarsa. Eppure circa un terzo del milione di migranti iscritti ai sindacati confederali sono donne. In base ai dati forniteci dalla Cgil, relativi a un database di 3.950.000 codici fiscali di iscritti, si evidenzia che l'11% (431.800) sono di persone nate all'estero, di questi il 38,3% sono donne, cioè 165.207. Le donne iscritte alla Cgil

1. Alcuni autori ritengono, tuttavia, che le attività sindacali di servizio e di contrattazione lavorino di concerto nel favorire l'iscrizione e la partecipazione dei migranti (Rinaldini *et al.*, 2012).

e nate all'estero si concentrano in alcune categorie: commercio, turismo, servizi alla persona e alle imprese, agroindustria e sanità<sup>2</sup>.

Se il numero di iscritte è limitato, tra i funzionari la loro presenza è assai limitata (Del Vecchio, 2008). La maggior parte delle funzionarie sono dotate di elevati livelli di istruzione e ricche esperienze politiche e sindacali nei paesi di origine che le hanno portate ad avvicinarsi autonomamente al sindacato sia per proseguire la propria militanza sia per cercare lavoro (Vadacca, 2014). In altri casi l'iscrizione ai sindacati avviene attraverso le associazioni comunitarie, che spesso costituiscono per le migranti un canale di rappresentanza dei propri interessi alternativo o complementare al sindacato (Carchedi e Mottura, 2010; Marchetti, 2010). Le esperienze di donne migranti che diventano funzionarie a partire dai luoghi di lavoro sono invece assai ridotte. Non è un caso che le funzionarie di origine straniera siano spesso inserite nei dipartimenti che si occupano di immigrazione, mentre raramente sono attive nelle categorie, e quindi nelle questioni più strettamente lavorative.

Il rapporto tra sindacati e lavoratrici migranti è, quindi, un nodo ancora largamente inesplorato. L'isolamento, la precarietà, la frequente irregolarità dei rapporti di lavoro sono elementi insufficienti per spiegare la scarsa sindacalizzazione delle migranti, poiché a livello internazionale non mancano esempi di forme di organizzazione delle lavoratrici straniere nei settori più marginali (Alberti *et al.*, 2013). Per comprendere i motivi del mancato incontro tra le migranti e il sindacato è quindi necessario superare l'interpretazione che riconduce la questione alle loro condizioni di debolezza e ricattabilità e analizzare questo rapporto a partire dai luoghi di lavoro, senza però trascurare i processi di interazione che avvengono all'esterno dei contesti lavorativi, in particolare dove la recessione ha incrementato il numero di disoccupati.

### **3. La metodologia e il contesto**

L'articolo si basa sull'analisi secondaria delle interviste raccolte nell'ambito di una ricerca volta a studiare le implicazioni della crisi economica sulle prospettive di vita e di lavoro dei e delle migranti marocchini e rumeni iscritti ai Centri per l'impiego (Cpi) di Camposampiero (Pd) e di Montebelluna (Tv) (Sacchetto e Vianello, 2013). Tra la fine del 2010 e i primi sei mesi del 2011 sono state condotte 93 interviste in profondità a marocchini/e, 14 donne e 79 uomini, e 77 a romeni/e, di cui 44 donne e

2. Una parte delle persone nate all'estero potrebbe essere figlio o figlia di migranti italiani, successivamente rientrati in Italia. Cisl, Uil e Usb non ci hanno fornito i dati suddivisi per genere.

33 uomini. In questo saggio ci soffermiamo esclusivamente sull'analisi delle esperienze femminili<sup>3</sup>. Nel corso delle interviste si sono raccolte informazioni relative a: biografia, percorso migratorio, esperienze lavorative, rapporto con il sindacato, vita quotidiana e prospettive future. La raccolta delle interviste nelle abitazioni delle migranti ci ha garantito l'accesso a ulteriori preziose informazioni.

La ricerca è stata svolta in due aree particolarmente rappresentative del Veneto: il comprensorio di Camposampiero, situato in provincia di Padova, è un'area specializzata nel settore metalmeccanico, del legno, del tessile e dell'abbigliamento; il distretto manifatturiero di Montebelluna, situato in provincia di Treviso, è noto per la produzione di calzature e abbigliamento sportivo. Si tratta dunque di due aree produttive che, come gli altri distretti italiani, sono caratterizzate dalla presenza diffusa della piccola e media impresa e dall'ampio impiego di manodopera migrante (Piore e Sabel, 1984; Blim, 1990). Tuttavia, negli ultimi anni i e le migranti hanno visto non solo peggiorare e ridursi le opportunità lavorative, ma anche incrementare gli atteggiamenti xenofobi e discriminatori (Andall, 2007; Mingione, 2009; Sacchetto, 2011).

La posizione delle donne nel mercato del lavoro italiano è comprensibile a partire dall'intersezione tra diversi assi che operano simultaneamente, quali: la classe, il genere, lo status migratorio, il colore della pelle e l'appartenenza linguistico-culturale (Glenn Nakano, 1985; Anthias, 2001). Essere una donna, proletaria, di origine straniera, con la pelle scura e appartenente a un gruppo linguistico-culturale stigmatizzato aumenta la probabilità di essere discriminata, malpagata e facilmente licenziabile. Tuttavia, a livello sia nazionale sia regionale l'attuale recessione ha colpito soprattutto gli uomini e in particolare gli stranieri, perché impiegati nei settori più esposti alla crisi, quali l'industria manifatturiera e l'edilizia (Bonifazi e Marini, 2014). Al contrario, gli effetti della crisi sull'occupazione femminile sono stati più tenui, grazie in particolar modo alla tenuta dell'occupazione nei servizi domestici e di cura, e al cosiddetto *added worker effect*<sup>4</sup> che ha riguardato sia le autoctone sia le straniere (Farris, 2014; Anastasia *et al.*, 2014). In Italia, diversamente dagli altri paesi euro-

3. La ricerca è stata finanziata da Veneto Lavoro. Un ulteriore finanziamento dell'Università di Padova nell'ambito della ricerca: "Analisi longitudinale sui lavoratori migranti nella crisi economica: disoccupazione, precarietà e ritorni" ci ha permesso di ritornare sul campo intervistando a distanza di alcuni anni una parte dei migranti.

4. Durante i periodi di recessione è possibile osservare la coesistenza da un lato di processi di scoraggiamento, che spingono le disoccupate verso l'inoccupazione, dall'altro di incremento del tasso di attività femminile poiché le mogli si riversano nel mercato del lavoro per supplire alla disoccupazione dei mariti; si tratta del cosiddetto *added worker effect*, un fenomeno già registrato durante gli anni della grande depressione dopo il 1929 (Milkman, 1976; Bettio *et al.*, 2013).

pei, si osserva un incremento del numero assoluto di straniere occupate e un più elevato tasso di occupazione rispetto alle native (49,3% vs. 46,2%). Tuttavia, le migranti hanno sofferto più delle italiane a causa della crisi economica: dal 2008 al 2013, il tasso di occupazione è diminuito di 3,5 punti percentuali per le prime (da 52,8% a 49,3%) e di 0,6 punti percentuali per le seconde (da 46,8% a 46,2%) (Italia Lavoro, 2014). Inoltre, le migranti (15-49 anni) con figli evidenziano un tasso di occupazione inferiore rispetto sia alle madri italiane (42,4% contro il 56,2%), sia alle straniere che vivono sole (78,3%) o in coppia senza figli (55%) (Istat 2014, p. 126). Le differenze tra le cittadine UE e non-UE e tra i differenti gruppi nazionali sono piuttosto marcate. Le lavoratrici comunitarie registrano tassi di occupazione prossimi al 60%, mentre quelle non comunitarie si fermano intorno al 45% (Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, 2014).

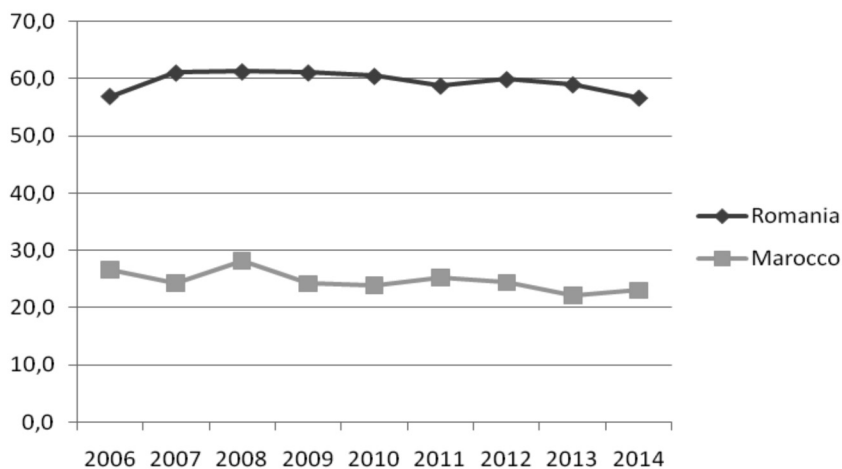
Per quanto riguarda le due nazionalità prese in esame nel presente articolo si osservano differenze significative. Come è noto le marocchine hanno una scarsa partecipazione al mercato del lavoro: bassi tassi di occupazione (21,4%) ed elevati tassi di disoccupazione (38,8%) e di inattività (65%)<sup>5</sup>. Le rumene, invece, si distinguono per un tasso di occupazione (56,7%) e di attività (68,7%) vicini alla media delle cittadine UE residenti in Italia e significativamente superiori di quelle delle italiane, mentre il tasso di disoccupazione (17,5%) è più elevato sia delle comunitarie sia delle italiane<sup>6</sup>. Negli anni della recessione il tasso di occupazione dei due gruppi nazionali ha un andamento difforme (Fig. 1): le marocchine subiscono gli effetti della recessione prima delle rumene, in modo analogo ai lavoratori migranti. Per le rumene invece il tasso di occupazione diminuisce più lentamente, con una breve, quanto momentanea ripresa nel 2012. I diversi settori economici in cui sono occupate le due nazionalità, le marocchine prevalentemente nel manifatturiero e le rumene nei servizi alla persona, spiegano in larga misura le differenze nell'andamento occupazionale. Inoltre occorre considerare come le prime, rispetto alle seconde, siano più spesso inserite in imprese di piccole dimensioni e con contratti instabili. In ogni caso, le donne migranti, mostrano maggiore "resistenza" degli uomini: complessivamente nel periodo 2008-2014, mentre il tasso di occupazione delle donne di entrambe le nazionalità si contrae del 4-5%, quello degli uomini marocchini e rumeni diminuisce rispettivamente del 20% e del 15,4%<sup>7</sup>.

5. Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, anno 2013.

6. Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, anno 2014.

7. Il tasso di occupazione dei marocchini passa dal 79,6% al 59,6%, quello dei rumeni dall'85,1% al 69,7%. Nostra elaborazione su dati Istat.

Fig. 1 - Tasso di occupazione di rumene e marocchine (15-64 anni). Anni 2006-2014 (valori percentuali)



Fonte: Istat, nostra elaborazione sulla base della rilevazione sulle forze di lavoro.

#### 4. Un freddo incontro

Le migranti marocchine e rumene avevano lavorato nel settore manifatturiero o del lavoro domestico e di cura e molte di esse risultavano ancora disoccupate al momento dell'intervista. Il loro ingresso nella condizione di disoccupazione era stata determinata dal licenziamento – per riduzione del personale – dal fallimento dell'impresa in cui lavoravano, dal mancato rinnovo del contratto a termine o dalla morte della persona assistita. Tuttavia, specialmente tra le marocchine, un cospicuo gruppo di donne si stava affacciando per la prima volta al mercato del lavoro a causa della disoccupazione dei mariti (Sacchetto e Vianello, 2013).

In generale, le migranti conoscono il sindacato come l'associazione che difende i lavoratori e hanno una certa consapevolezza dei propri diritti, sebbene l'abitudine (*habitus*) a frequentare le sedi non sia connessa a questioni identitarie o ideologiche. Le peculiarità delle varie organizzazioni (Cgil, Cisl, Uil, sindacati di base) sono pressoché sconosciute ed esse scelgono il sindacato in modo abbastanza casuale, sulla base della vicinanza geografica o del consiglio di qualche parente – il marito – o conoscente. Le esperienze sindacali e politiche nel paese di provenienza sono modeste. Tuttavia, mentre per le marocchine il sindacato è un'istituzione conosciuta quasi sempre in Italia, tra le rumene esso è sovente associato al suo ruolo ancillare al regime nel periodo del socialismo reale (Meardi, 2012). Le esperienze pregresse ricadono inevitabilmente sulle modalità di incontro

in Italia. L'idea condivisa da numerose intervistate è che il sindacato sia un ente di difesa – non sempre efficace – dei lavoratori, ma non un'organizzazione dal basso finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro e all'ampliamento dei diritti. A questa prospettiva contribuiscono in modo determinante le modalità di azione delle organizzazioni sindacali. In effetti, le esperienze di contatto con il sindacato nel luogo di lavoro sono sporadiche e le lavoratrici affrontano sovente in modo individuale i conflitti con i datori di lavoro.

La crisi economica ha avvicinato le migranti alle organizzazioni sindacali. L'incremento dei licenziamenti e dei casi di trattamento iniquo spingono le lavoratrici a rivolgersi alle organizzazioni sindacali per trovare ragione dei loro diritti o per accedere agli ammortizzatori sociali. Tuttavia, tale avvicinamento si esaurisce sovente in un rapporto strumentale, che raramente sfocia in un maggior coinvolgimento delle migranti nelle associazioni sindacali, poiché continua a dominare l'idea che al sindacato ci si rivolge solo per risolvere “un problema”. Il sindacato viene, quindi, vissuto come un'organizzazione esterna ai luoghi di lavoro e alla loro routine, la cui utilità emerge nei momenti di interazione con le istituzioni italiane o di crisi economica.

Vado al sindacato per vari motivi. Per compilare il 730 e i documenti per la carta di soggiorno che non posso fare da sola. Non sono mai andata per questioni legate al lavoro perché non mi è mai successo di avere problemi sul lavoro. Però se sei iscritta al sindacato, quando usi i loro servizi paghi metà per riempire i documenti (Manar, 23 anni, marocchina).

I e le migranti sono solitamente occupati con contratti atipici in piccole e medie imprese dove la presenza sindacale è rarefatta e il rapporto tra migranti e sindacato è fortemente personalizzato e talvolta attraversato da tensioni di carattere xenofobo. Il nodo del razzismo non riguarda solamente le discriminazioni dei datori di lavoro nei confronti dei e delle migranti, ma anche le relazioni tra lavoratori nativi e migranti. L'influenza politica della Lega Nord su alcuni rappresentanti e funzionari sindacali (Casellato e Zazzara, 2010) ha alimentato le discriminazioni e la segmentazione tra nativi e migranti nei luoghi di lavoro. A tal proposito, l'esperienza di Mihaela è emblematica.

[Alla datrice di lavoro] Non le andava bene niente. Una volta mi ha detto: “guarda che ho visto una macchina che gira qua intorno. Non è per caso che tuo marito o i tuoi amici vogliono venire a rubare qua?” In più, non mi pagava con regolarità. Sono andata tante volte da quello della Rsu, ma non serviva a niente. Io ero l'unica straniera, quindi... non valevo. Lui diceva sempre che non ce l'aveva con me, che era arrabbiata perché non c'era lavoro, per la crisi (Mihaela, 35 anni, rumena).

La scarsa fiducia nelle organizzazioni sindacali e la precarietà lavorativa spinge alcune intervistate ad affrontare in modo autonomo i conflitti, sebbene raramente ne escano vincitrici. Sono infatti isolati i casi come quello di Mara, mentre più frequentemente, come racconta Petra, la rivendicazione dei propri diritti può essere motivo anche di licenziamento.

Lavoravo in ufficio, ero responsabile commerciale in un'azienda di carni. Ad un certo punto hanno iniziato a chiedermi di dimettermi perché non piacevo al direttore commerciale. Ma io non mi sono dimessa. Mi hanno lasciata a casa con la scusa che non sapevo parlare italiano, ma io gli ho fatto causa e dopo due anni ho vinto (Mara, 32 anni, rumena).

Lavoravo in nero, non avevo il permesso di soggiorno, ma per fortuna era appena uscita una sanatoria. Io ero appena rimasta incinta ma non l'ho detto al padrone, perché altrimenti non mi avrebbe regolarizzata. Quando ho avuto il permesso gli ho portato le carte per la maternità. Lui è esploso, voleva che gli rimborsassi il contributo per la maternità; sai, una parte te la dà l'Inps, l'altra il datore di lavoro. Mi ricattava. Durante la gravidanza mi aveva dato un lavoro pesante, ma io sono andata dal mio medico e ho chiesto l'anticipo di maternità. Poi, quando ha potuto mi ha licenziata con la giustificazione di mancanza di lavoro (Petra, 31 anni, rumena).

Il licenziamento e più in generale la perdita del posto di lavoro, più frequenti con la crisi, sono una delle principali occasioni di contatto tra le lavoratrici e le organizzazioni sindacali specialmente nell'industria manifatturiera. Il ricorso al sindacato nei momenti cruciali della propria vita lavorativa è talvolta l'occasione per rapidi processi di presa di consapevolezza delle proprie potenzialità, così come del funzionamento degli istituti giuridici di salvaguardia dei diritti dei lavoratori. Saida ricorre al sindacato solamente dopo essere stata licenziata a causa del fallimento della cantina in cui lavorava.

Lavoravo in una cantina di vino ma è fallita e mi hanno licenziata. Adesso siamo in 4 marocchine in causa contro la datrice di lavoro, perché non ci ha mai rimborsato il tragitto mentre per i pasti ci invitava a portare da casa un panino. Quando ci ha licenziate abbiamo preso i nostri documenti e siamo andate dai sindacati. Quando il sindacato ha visto le nostre carte ci ha detto che la padrona ci aveva preso tanti soldi e le ha chiesto di ridarceli, ma lei ha detto che non li aveva. Inoltre, io ho chiesto il risarcimento danni perché lavorando là mi sono rovinata le mani (Saida, 32 anni, marocchina).

In questi frangenti di tensione le migranti hanno forti aspettative nei confronti dei sindacati che talvolta vengono disattese a causa delle modalità d'azione dell'organizzazione. La mancanza di un rapporto quotidiano, basato sulla conoscenza reciproca, tra lavoratrici e sindacalisti genera,

quindi, gravi carenze nelle capacità del sindacato di sostenere i diritti delle lavoratrici e più in generale un'atmosfera di scarsa fiducia. L'inadeguatezza dell'intervento sindacale nei conflitti lavorativi può arrivare, come nel caso di Eva, a mettere a repentaglio il posto di lavoro.

Lavoravo in una pizzeria industriale, ma da quando è iniziata la crisi il datore di lavoro ha cominciato a non pagarci. Diceva che non aveva soldi, ma non era vero. Allora siamo andati dai sindacati, alla Cgil di Trebaseleghe, perché era il più vicino. Ma non pensavo che arrivassero in ditta. È arrivato un signore da Padova che non è stato diplomatico, perché ha detto al titolare: "C'è un gruppo di suoi dipendenti che mi hanno detto che non vengono pagati, se non li paga io la faccio chiudere". Allora il capo si è arrabbiato e ci ha licenziati tutti. Io non pensavo che sarebbe andata così, ero stata proprio io a insistere con i miei colleghi di andare al sindacato (Eva, 34 anni, rumena).

Le migranti lamentano altresì come negli uffici vertenze l'atteggiamento del personale sia sovente distaccato. La complessità e le lungaggini dell'iter legale unite a uno scarso coinvolgimento delle lavoratrici nel processo vertenziale, generano un senso di abbandono, che talvolta sfocia nel sospetto di essere state raggirate. Inoltre, la risoluzione dei cosiddetti "problemi sul lavoro" avviene sempre in un rapporto individuale con il funzionario presente nelle diverse sedi, mentre nelle esperienze delle migranti, comprese quante sono occupate nelle imprese sindacalizzate, è sporadica la partecipazione ad attività sindacali, quali mobilitazioni, assemblee e manifestazioni. Il rapporto individualistico e utilitaristico che si dà tra lavoratrici migranti e organizzazioni sindacali pare legato, da un lato, alla scarsa consapevolezza delle lavoratrici e, dall'altro lato, alla tendenza sempre più diffusa tra i sindacati a presentarsi come fornitori di servizi, sottovalutando l'importanza delle lotte nei processi di reclutamento e coinvolgimento attivo di lavoratrici e lavoratori (Mottura *et al.*, 2010).

L'avvicinamento delle migranti alle organizzazioni sindacali per questioni meramente vertenziali è tuttavia sfociato, in alcuni casi, in un maggior interessamento delle stesse nelle azioni di difesa dei lavoratori. Tale spinta mantiene alcune lavoratrici legate al sindacato anche nei periodi di disoccupazione post-vertenziali, durante i quali la maggioranza delle disoccupate si allontanano dai sindacati perché, a parte il disbrigo delle pratiche di accesso agli ammortizzatori sociali, essi sono scarsamente attivi sul terreno delle mobilitazioni a favore dei disoccupati. Tania, ad esempio, è l'unica intervistata che esprime il desiderio di attivarsi per avvicinare i suoi connazionali al sindacato.

Vorrei sfruttare le mie conoscenze e provare a lavorare nel sindacato. In questo periodo di disoccupazione mi sono iscritta a un'associazione culturale che si chiama Columna. Ho pensato che tramite loro posso organizzare qualcosa

di informativo per i miei connazionali sulle questioni del lavoro, in collaborazione con la Cisl. La nostra presidente ha già parlato con il sindacato e le hanno detto che sono interessati (Tania, 36 anni, rumena).

## 5. Conclusioni

Il rapporto delle migranti con il sindacato deve essere contestualizzato nello scenario politico ed economico europeo, caratterizzato dalla contrazione dei posti di lavoro e da un declino dell'adesione alle organizzazioni sindacali dovuto alle difficoltà del sindacato di rappresentare le nuove figure lavorative, ma anche al crescente individualismo (Beccalli *et al.*, 2014). Le forme d'azione sindacale paiono inadeguate per intercettare la nuova composizione della forza lavoro anche perché, ad eccezione dei sindacati di base, gli spazi di dialogo con i movimenti sociali rimangono timidi (Choi e Mattoni, 2010; Boffo *et al.*, 2014).

Le migranti disoccupate intervistate in Veneto sottolineano la messa in campo di strategie individuali per affrontare le numerose difficoltà lavorative. Sebbene il sindacato svolga un ruolo importante nelle loro vite, perché le sostiene nell'accesso agli ammortizzatori sociali e al permesso di soggiorno, il rapporto rimane distaccato e si esaurisce sovente nella fornitura dei servizi. La scelta dei sindacati di mettere in campo politiche concertative ha trasformato il sindacato, che si è così adeguato al ruolo istituzionale di gestione della forza lavoro, fornendo servizi ma abbandonando progressivamente la necessaria costruzione di rapporti sociali con i propri iscritti. Queste pratiche sindacali impediscono così alle lavoratrici migranti di percepire particolari diversità tra i singoli sindacati, trovandosi inoltre la strada sbarrata rispetto alla possibilità di sperimentare forme di organizzazione e di lotta adeguate. Se nella logistica i sindacati di base hanno ottenuto indubbi risultati, in settori quali l'agricoltura e il lavoro domestico dove i e le migranti costituiscono larga parte degli occupati la capacità delle organizzazioni sindacali di incidere nelle condizioni di lavoro sono decisamente limitate. Come altre esperienze evidenziano (Alberti *et al.*, 2013), forse è proprio a partire dalle lavoratrici migranti, apparentemente meno organizzabili, che potrebbe modificarsi non solo il rapporto tra donne e sindacato, ma più in generale la modalità di azione delle organizzazioni sindacali.

## Riferimenti bibliografici

- Agustin L.M. (2003). Forget Victimization: Granting agency to migrant. *Development*, 46(3): 30-36. DOI: 10.1057/palgrave.development.1110464
- Alberti G., Holgate J., Tapia M. (2013). Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work. *The*

- International Journal of Human Resources Management*, 24(22): 4132-4148. DOI: 10.1080/09585192.2013.845429
- Allievi S. (1996). Immigrazione e sindacato: un rapporto incompiuto. *Sociologia del lavoro*, 64: 153-169.
- Ambrosini M., De Luca D., Pozzi S. (2014), Immigrati e sindacato tra protezione e rappresentanza. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 105-122.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2013). La presenza straniera negli anni della crisi. Il contesto d'indagine. In: Sacchetto D., Vianello F.A., a cura di, *Navigando a vista*. Milano: FrancoAngeli: 21-52.
- Andall J. (2000). *Gender, migration and domestic service*. Aldershot: Ashgate.
- Andall J. (2007). Industrial Districts and Migrant Labour in Italy. *British Journal of Industrial Relations* 45(2): 285–308. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2007.00615.x
- Anthias F. (2001). The material and the symbolic in theorizing social stratification: issues of gender, ethnicity and class. *British Journal of Sociology*, 52(3): 367-390. DOI: 10.1080/00071310120071106
- Basso P. (2004). *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*. In: Mauri L., Visconti L., a cura di, *Diversity management e società multiculturale*. Milano: FrancoAngeli: 113-131.
- Beccalli B., Meardi G., Bacio M. (2014). Varietà delle forme di rappresentanza di cittadini e lavoratori: verso un'analisi internazionale e comparata. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 11-25.
- Bettio F., Corsi M., D'Ippoliti C., Lyberaki A., Lodovici M.S., Verashchagina A. (2013). *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and gender equality policies*. Luxemburg: European Union.
- Bimbi F., a cura di (2013). *Agency of Migrant Women Against Gender Violence: Final Comparative Report of the Project Speak out! Empowering Migrant, Refugee and Ethnic Minority Women Against Gender Violence in Europe*. Merano: Alpha Beta.
- Blim M. (1990), *Made in Italy: Small-Scale Industrialization and Its Consequences*. New York: Praeger.
- Boffo S., Morlicchio E., Cocorullo A. (2014). La disoccupazione in cerca di rappresentanza: i disoccupati organizzati a Napoli. *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, 1: 65-84.
- Bonifazi C., Marini C. (2014). The impact of the economic crisis on foreigners in the Italian labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(3): 493-511. DOI: 10.1080/1369183X.2013.829710
- Burawoy M. (1976). The functions and reproduction of migrant labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States. *American Journal of Sociology*, 81(5): 1050-1087.
- Caccavo R. (2000). Il lavoro straniero nelle strategie sindacali italiane. *Studi Emigrazione*, 138: 247-279.
- Carchedi F., Mottura G. (2010). *Produrre cittadinanza*. Milano: FrancoAngeli.
- Casellato A., Zazzara G., a cura di (2010). *Veneto agro. Operai e sindacati alla prova del leghismo (1980-2010)*. Venezia: Ires Veneto-Istresco.
- Castles S., Kosack G. (1976). *Immigrazione e struttura di classe in Europa occidentale*. Milano: FrancoAngeli.
- Choi H.-L., Mattoni A. (2010). The contentious field of precarious work in Italy. Political actors, strategies and coalition building. *Working USA*, 13(2): 213-243. DOI: 10.1111/j.1743-4580.2010.00284.x

- Christopoulou N., Lazaridis G. (2012). Vulnerability, silence and pathways to resistance: The case of migrant women in Greece. In: Fitzgerald S., a cura di, *Regulating the International Movement of Women: From Protection to Control*, London: Routledge: 92-110.
- Cusumano A. (1976). *Il ritorno infelice. I tunisini in Sicilia*. Palermo: Sellerio.
- Del Vecchio S. (2008). Le voci della precarietà femminile italiana e straniera tra società e sindacato. In: Chianese G., a cura di, *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, Roma: Ediesse: 267-324.
- Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (2014). *Quarto rapporto annuale. Gli immigrati nel mercato del lavoro in Italia*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Farris S.R. (2014). Migrants' regular army of labour: gender dimensions of the impact of the global economic crisis on migrant labour in Western Europe. *The Sociological Review*, 63(1): 121-143. DOI: 10.1111/1467-954X.12185
- Glenn Nakano E. (1985). Racial Ethnic Women's Labour: The Intersection of Race, Gender and Class oppression. *Review of Radical Political Economics*, 17(3): 86-108. DOI: 10.1177/048661348501700306
- Istat (2014). *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*. Roma: Istat.
- Italia Lavoro (2014). *L'occupazione femminile in tempo di crisi*. Roma: Italia Lavoro.
- Kahmann M. (2006). The Posting of Workers in the German Construction Industry. *Transfer*, 12(2): 183-196. DOI: 10.1177/102425890601200206
- Kawar M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? In: Reysoo F., Verschuur C., a cura di, *Femmes en mouvement. Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail*. Genève: DDC/Unesco/IUED: 72-87.
- Krings T. (2009). A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1): 49-69. DOI: 10.1177/0959680108100165
- Ledwith S. (2012). Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion. *Transfer*, 18(2): 185-199. DOI: 10.1177/1024258912439145
- Marchetti S. (2010). Le donne ponte tra sindacato e comunità. *Ingenere*.
- Marino S. (2012). Trade Union Inclusion of Migrant and Ethnic Minority Workers: Comparing Italy and Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 18(1): 5-20.
- Meardi G. (2012). Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1): 99-120. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2010.00802.x
- Milkman R. (1976). Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression. *The Review of Radical Political Economics*, 8(1): 73-97. DOI: 10.1177/048661347600800107
- Mingione E. (2009). Family, Welfare and Districts. The Local Impact of New Migrants in Italy. *European Urban and Regional Studies*, 16(3): 225-236. DOI: 10.1177/0969776409104690
- Mottura G., Cozzi S., Rinaldini M. (2010). *Uscire da Babele*. Roma: Ediesse.
- Mottura G., Pinto P. (1996). *Immigrazione e cambiamento sociale*. Roma: Ediesse.

- Piore M.J., Sabel C.F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Pugliese E. (1991). Immigrazione, mercato del lavoro e disoccupazione. In: Altieri G., a cura di, *Tra Nord e Sud. Lavoro, disoccupazione, immigrazione: l'esperienza italiana negli anni Ottanta*, Roma: Ediesse: 73-84.
- Rinaldini M., Azzeruoli V., Tabanelli P. (2012). *Delegati immigrati. Una ricerca sui delegati immigrati di: Filcams, Fillea, Fiom e Flai*. Bologna: Ires Emilia-Romagna.
- Sacchetto D. (2011). Xenophobia or Democratic Differentiation? A New Path of Separation and Discipline for Migrant Workers in Italy. In: Huyseune M., a cura di, *Contemporary Centrifugal Regionalism: Comparing Flanders and Northern Italy*. Brussel: Kvaab: 141-155.
- Sacchetto D., Vianello F. A. (2013). *Navigando a vista*. Milano: FrancoAngeli.
- Sarti R. a cura di (2010). *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* Roma: Ediesse.
- Silver B. (2008). *Le forze del lavoro*. Milano: Bruno Mondadori.
- Vadacca D. (2014). *Dall'esclusione alla partecipazione*. Roma: Armando.

# **Organizzare gli invisibili delle campagne: percorsi di sindacalizzazione del bracciantato migrante in Andalusia**

*Francesco Saverio Caruso\**

Negli ultimi anni una molteplicità di ricerche hanno posto l'accento sulle crescenti difficoltà delle organizzazioni sindacali ad intercettare e organizzare le nuove figure del mondo del lavoro: le dinamiche di deregolamentazione e segmentazione del mercato del lavoro, i processi di globalizzazione, delocalizzazione, esternalizzazione e frantumazione dei processi produttivi, configurano nel loro insieme un contesto ostile alla tutela collettiva degli interessi dei lavoratori.

L'irruzione della crisi economica ha esasperato ulteriormente il quadro, andando a colpire principalmente i settori ad alta intensità di lavoro e le figure scarsamente qualificate, intermittenti e precarie, cioè coloro i quali maggiormente necessiterebbero di protezione, ma non riescono invece a trovare canali di espressione e organizzazione sindacale.

In questo articolo intendiamo porre l'accento sui percorsi di sindacalizzazione di un particolare segmento sociale, il bracciantato migrante impiegato nell'agricoltura mediterranea, sulle cui spalle è stato scaricato il costo della riorganizzazione del settore agroalimentare su scala globale.

Se già nel caso del lavoro migrante, «il sistema normativo ha di fatto voluto creare una categoria di persone più insicura, più ricattabile, con diritti e tutele a termine, estremamente soggetta alle variazioni del sistema economico» (Galossi, 2009), questi elementi di vulnerabilità sono ancor più accentuati nel settore agricolo dove «la forma predominante della stagionalità e dell'informalità del lavoro, l'inesistenza di vincoli diretti tra lavoratore e imprenditore impediscono lo sviluppo di sistemi di negoziazione collettiva e determinano una gestione individualizzata dei conflitti in

\* Università degli studi Magna Graecia di Catanzaro.

cui il potere negoziale dei lavoratori è molto debole» (Moraes *et al.*, 2012, p. 24).

Diversi autori in Italia leggono questa fragilità sociale come la risultante di sistemi arcaici di sfruttamento (Leogrande, 2008), con un ruolo determinante della criminalità organizzata (Galesi e Mangano, 2010): insomma, ancora una volta i problemi del sud e dei sud possono essere risolti solo colmando il vuoto che li separa dalla modernità.

In questa sede intendiamo invece mostrare i risultati di una ricerca sul campo condotta nel 2014 nella provincia spagnola di Almería, dove migliaia di immigrati lavorano come ultimo anello della global food supply chain gestita dalla grande distribuzione organizzata attraverso un sistema avanzato di controllo della produzione ortofrutticola.

Ci troviamo non nelle sacche residuali del prefordismo ma nel cuore del modello “californiano” di agricoltura postfordista (Martin, 2002) che, nell’incrocio con l’informalizzazione tipica del “modello mediterraneo delle migrazioni” (Baldwin-Edwards e Arango, 1999), ritrova anche qui – come con i *latinos* negli Stati Uniti – l’elemento imprescindibile di una forza-lavoro migrante, vulnerabile e precaria.

Il lavoro che ci siamo proposti è una ricognizione delle strategie di azione del Sindicato Obreros del Campo: l’obiettivo non è semplicemente di mettere in discussione «la supposta “inorganizzabilità” e “irrapresentabilità” dell’universo precario e guardare piuttosto alla scarsa capacità di ripensare la struttura, l’intervento e la militanza sindacale» (Murgia e Selmi, 2011, p. 175), ma anche di verificare la sperimentazione di “strategie integrate di rappresentanza” (Pirro, 2014) all’interno dei nuovi sistemi di regolazione sociale privatistica del capitalismo contemporaneo.

Il lavoro è suddiviso in cinque paragrafi.

Preliminarmente procediamo ad una descrizione sintetica del funzionamento delle catene globali del valore nel settore agroalimentare per poi approfondire la sua declinazione nel contesto territoriale della provincia di Almería. Successivamente ci soffermiamo sulle modalità di relazione tra sindacati e migranti nel contesto spagnolo, per poi procedere ad una disamina del Soc di Almería ed in particolare della vertenza sindacale contro la Biosol. Nell’ultimo paragrafo infine cercheremo di inquadrare, attraverso la cornice teorica del Social Movement Unionism, gli elementi innovativi di azione sindacale del Soc anche in chiave comparativa con le esperienze di organizzazione bracciantile in Italia.

## **1. Il distretto dell’ortofrutta di Almería nelle catene globali del valore**

Lo sviluppo tecnologico, le politiche di liberalizzazione e abbattimento delle barriere commerciali, hanno ridefinito gli assetti e i confini dei mercati di riferimento del settore agroalimentare.

Queste tendenze, caratteristiche più generali del capitalismo contemporaneo, hanno stimolato nella comunità scientifica l'attenzione intorno agli studi sulle "catene globali del valore" (Gereffi e Korzeniewicz, 1994), una prospettiva analitica che punta ad inquadrare le concatenazioni della produzione su scala internazionale, attraverso una sorta di aggiornamento della dicotomia centro-periferia che aveva caratterizzato le teorie della dipendenza.

Il settore agroalimentare, soprattutto quello del "fresco", ci permette di cogliere nitidamente queste concatenazioni: la precoce deperibilità del prodotto richiede un sistema particolarmente sincronizzato di controllo della filiera «finalizzato a ridurre tempi e costi dell'approvvigionamento attraverso partnership cooperative con fornitori e clienti, che riducano l'incertezza, migliorando l'accesso alle risorse e l'efficienza della catena, (...), con un notevole potere contrattuale nelle mani di pochi buyers rispetto agli operatori a monte» (Petriccione *et al.*, 2011, p. 10).

Il processo si basa sulla produzione just-in-time in cui i volumi vengono determinati dal "basso verso l'alto" a seconda dei flussi di vendita monitorati in tempo reale: questo meccanismo di controllo rovesciato della filiera, che risponde alla centralità del consumo nell'organizzazione della distribuzione, penetra nel processo produttivo con disposizioni, norme e standard che determinano con precisione le caratteristiche dei prodotti.

Almería rappresenta sicuramente una delle sperimentazioni più avanzate di questa "agricoltura di precisione" (Watts e Goodman, 1997): qui si è strutturato il più esteso distretto agroalimentare europeo, con oltre 30.000 ettari di serricoltura che producono a ciclo continuo oltre tre milioni di tonnellate di ortofrutta destagionalizzata destinate quasi esclusivamente all'export verso il nord Europa.

Il cosiddetto miracolo di Almería è stato accompagnato e supportato dai grandi colossi dell'agrochimica e della sperimentazione sementiera e fitosanitaria: la Nunhems della Bayer, la svizzera Syngenta, AgrEvo, Probelte, da oltre venti anni si sono radicate in modo capillare nell'area con laboratori di ricerca, uffici di marketing e consulenza aziendale, sedi di rappresentanza, magazzini e punti vendita.

Gli oltre diecimila agricoltori almeriensi, proprietari in media di tre ettari, diventano progressivamente "dipendenti" di queste grandi multinazionali, scambiando la loro autonomia con una maggiore produttività: per aumentare il rendimento dei raccolti, gli agricoltori sono infatti obbligati ogni anno non solo a riacquistare i semi ibridi brevettati da queste aziende ma anche la molteplicità di prodotti e trattamenti necessari per l'intero ciclo produttivo.

Se l'ingerenza delle multinazionali nella produzione è accentuata, ancora maggiore è il loro ruolo nella fase successiva della commercializzazione: il vertice oligopsionista della Grande Distribuzione Organizzata euro-

pea – Tesco, Schwarz, Rewe, Metro, Carrefour – attraverso il sistema delle aste al ribasso delle *alhóndigas* almeriensi, controlla e gestisce il comparto ortofrutticolo almeriense.

Questi colossi della GDO impongono agli agricoltori non solo tempistiche sempre più ristrette e prezzi sempre più bassi ma anche la rigida standardizzazione del prodotto che deve rispondere a precisi e certificati “protocolli di qualità”.

Gli agricoltori almeriensi restano così sempre più incastonati all'interno di «un sistema tecnologico e istituzionale più simile a una “fabbrica” agricola piuttosto che ad una azienda contadina, per l'elevata necessità di capitale, gli alti costi degli input produttivi, la grande quantità di mano d'opera e il molteplice e attivo supporto tecnologico» (Ferraro García e Aznar, 2008, p. 354).

La perdita totale del controllo della produzione lascia nelle loro mani solo l'abbattimento dei costi della forza-lavoro come unica strategia per tutelare i loro tassi di profitto: il risultato è una divaricazione tra i salari formalizzati nel contratto provinciale – che sfiora i 50 euro al giorno per 6 ore di lavoro – e i salari reali, che si aggirano intorno ai 30 euro per circa 9 ore di lavoro, svolto in prevalenza dagli immigrati, maggiormente disponibili a forme contrattuali informali, sottopagate, intermittenti e precarie, che iniziano già nei primi anni novanta ad arrivare in modo massiccio nella provincia.

La scoperta del cosiddetto “oro verde” ha infatti trasformato il litorale almeriense non solo dal punto di vista paesaggistico: nel corso del trentennio 1961-1991 la più desertica, povera e depressa provincia dell'Andalusia diventa l'area più ricca della regione, un'inversione che si riflette anche nei flussi migratori.

Se fino agli anni sessanta Almería ha registrato costantemente il più alto tasso di emigrazione della Spagna, oggi con il suo 20,74% di immigrati – 142.810 su una popolazione complessiva di 701.245 (Ine 2015) – è la provincia con il più alto tasso di popolazione immigrata non solo della Spagna ma anche degli altri paesi dell'Europa mediterranea.

Malgrado le numerose inchieste sul campo abbiano documentato la percezione diffusa tra i migranti dell'area di Almería come la peggiore zona della Spagna in termini di intolleranza e discriminazione razziale (Izcara Palacios e Andrade Rubio, 2004; Checa, 2007), tuttavia i flussi migratori continuano ad interessare in modo massiccio la provincia, ancor più nello scenario di crisi economica.

E infatti nel quinquennio della crisi 2008-2013, nel crollo generalizzato di tutti gli indicatori economici spagnoli, c'è un dato significativo che balza subito agli occhi: la tenuta e la crescita dell'agricoltura di Almería. La sua proiezione sui mercati esteri immunizza il comparto dalla recessione,

così come le condizioni dure di lavoro riescono a salvaguardare la componente africana dalla concorrenza di lavoratori autoctoni e neocomunitari.

Infatti, se in altri contesti agricoli – come ad esempio la raccolta nei 554.303 ettari di uliveti della provincia di Jaèn – la crisi economica ha determinato un ritorno alla campagna di spagnoli e neocomunitari che ha espulso di fatto la componente africana dal mercato del lavoro (Gordo Márquez *et al.*, 2013), nel caso di Almería sono ancora i migranti provenienti dal vicino continente nero la componente maggioritaria.

Le cifre ufficiali sono abbastanza indicative: dai 39.403 lavoratori impegnati con contratto regolare in agricoltura nella provincia di Almería nel 2007 si passa a quasi 50.000 impiegati nel 2013; questo aumento di oltre il 20%, in un periodo di recessione economica, è ascrivibile quasi esclusivamente all'aumento del numero di lavoratori migranti, essendo questi ultimi passati dalle 18.843 unità nel 2007 alle 31.392 nel 2013 (Cabrera Sánchez e Uclés Aguilera, 2013).

## **2. Sindacati e immigrazione in Spagna**

In Spagna il quadro sindacale è dominato da due grandi organizzazioni: le comisiones obreras (CCOO) e la Unión General de Trabajadores (UGT).

Malgrado il crescente peso che questi sindacati hanno acquisito nella vita pubblica, la Spagna resta uno dei paesi europei con il più basso tasso di sindacalizzazione della forza-lavoro.

L'UGT soprattutto, ma anche le CCOO se escludiamo alcuni periodi di rottura anticoncertativa, «hanno puntato più sulla negoziazione con il governo e i datori di lavoro e non sulla mobilitazione politica di base, favorendo lo sviluppo di relazioni industriali apolitiche sul modello del sistema scandinavo» (Martinez Lucio, 1998, p. 430).

Dopo la lenta emersione nel tardo franchismo, UGT e CCOO intraprendono una strategia di rivitalizzazione dall'alto fondata sul riconoscimento istituzionale: in altre parole, la sempre più debole legittimazione dal basso viene sostituita da una sempre più forte legittimazione dall'alto.

Nel tentativo di fronteggiare il calo progressivo di iscrizioni, UGT e le CCOO hanno portato a compimento una trasformazione del rapporto tra sindacato e lavoratori incentrato sull'offerta di servizi individualizzati (patronato, assistenza fiscale, sportellistica) con una infrastrutturazione professionale che funge essenzialmente da erogatore di questi servizi.

Sul versante del lavoro migrante, questa tendenza al “sindacato dei servizi” risulta ancora più accentuata: i CITE (Centros de Información a Trabajadores Extranjeros) delle CCOO e i Centros-Guía dell'UGT assistono ogni anno migliaia di migranti in cerca di un supporto logistico per la

risoluzione di problematiche inerenti a permessi di soggiorno, ricongiungimenti familiari, accesso ai sussidi, agevolazioni fiscali e previdenziali.

Nel corso del boom dell'immigrazione – dal 1995 al 2005 gli immigrati in Spagna sono passati da 650.000 a sei milioni, diventando una componente importante del mondo del lavoro – i sindacati hanno giocato un ruolo fondamentale non solo dal punto di vista declaratorio di apertura a favore dell'accoglienza dei migranti, ma anche in termini operativi, di assistenza e accompagnamento tra le maglie della burocrazia statale.

L'adozione di un approccio sindacale incentrato sul “*service model*” tuttavia presenta inevitabilmente elementi di ambivalenza.

Non si tratta semplicemente degli ingenti finanziamenti pubblici e dell'esternalizzazione verso le strutture sindacali di servizi e strumenti di regolazione dei flussi migratori – come nel caso estremo della gestione della “*contratacion en origen*” da parte della *Unió de Pagesos* (Achón Rodríguez, 2011) – ma della percezione stessa dei migranti nei confronti delle strutture sindacali. Le parole di Nadir, un bracciante di Almeria sono abbastanza eloquenti: «solo dopo diversi anni ho capito la differenza tra lo sportello del sindacato e lo sportello della prefettura: ho sempre pensato di avere a che fare in ogni caso con funzionari pubblici dello stato» (int. a Nadir, bracciante marocchino).

L'adesione alle strutture sindacali assume una prospettiva puramente strumentale dove la relazione risponde più alle logiche del “cliente” che del militante, «in pratica l'immigrato vede il sindacato non tanto come un movimento rivendicativo, bensì come entità semipubblica, se non come istituzione propria dello stato (...) che offre servizi di assistenza agli immigrati nel quadro delle politiche vigenti» (Miravet, 2005, p. 8).

Anche nello scenario della crisi, i sindacati maggioritari stentano ad affermarsi come organizzazione di difesa dei diritti degli immigrati in quanto lavoratori, se non riguardo alle figure più protette e garantite.

È un problema riconducibile alla dualizzazione del mercato del lavoro – dove ad un nucleo centrale di lavoratori con lavoro stabile e forte potere negoziale si affianca una periferia con alti livelli di precarietà e vulnerabilità e con scarso potere di negoziazione – ma che interessa in modo accentuato proprio la componente migrante perché maggiormente posizionata sul livello più basso.

L'insediamento sociale nel lavoro bracciantile in agricoltura è un chiaro esempio.

In alcune province limitrofe, come a Murcia nel gennaio 2015 o durante lo “sciopero delle arance” a Cordoba nel 2009, alcune organizzazioni sindacali e le stesse CCOO riescono a articolare campagne di mobilitazione contro le ETT – le agenzie di lavoro interinale –, accusate di inquinare il mercato del lavoro attraverso modalità paraschiavistiche di reclutamento

di immigrati, con turni massacranti, salari da fame e con forme di vero e proprio taglieggiamento sui servizi di trasporto e alloggio.

Ma anche queste mobilitazioni non riescono ad attivare processi di protagonismo sindacale da parte dei braccianti. Persiste un livello di incomunicabilità tra questo segmento sociale e i sindacati tradizionali.

Il dato statistico della presenza di soli 2.478 delegati stranieri sul totale di 275.549 delegati delle CCOO, cioè lo 0,9%, o il tasso di affiliazione sindacale pari al 1,9% dei lavoratori immigrati a fronte del 7,4% degli autoctoni ci possono fornire un indizio. Il problema reale nel settore agricolo è invece evidenziato tra le righe della premessa metodologica di una delle più importanti ricerche sul rapporto tra sindacati e immigrati realizzata in Spagna: «L'agricoltura, malgrado sia uno dei principali settori di inserimento lavorativo degli immigrati, è stato lasciato fuori dallo studio per la sostanziale scomparsa del lavoro agricolo autoctono nelle zone ad agricoltura intensiva e l'inesistenza dei sindacati agricoli in quelle zone. Di fatto, gli equivalenti di questi sono le associazioni dei produttori, la cui posizione di fronte agli immigrati è quella del datore di lavoro e non del compagno di lavoro» (González Enríquez, 2008, p. 92).

### **3. Il Sindicato Obreros del Campo di Almería**

Fortemente radicato nelle aree interne andaluse, dove il lavoro stagionale agricolo rappresenta ancora uno sbocco occupazionale importante per molti autoctoni, esiste un piccolo ma combattivo sindacato bracciantile che lotta per “il diritto alla terra a chi la lavora”.

Il congelamento dei rapporti sociali durante il periodo franchista ha fatto esplodere la questione agraria solo nei primi anni ottanta, quando migliaia di braccianti, già in connessione tra loro attraverso le semiclandestine *comisiones de jornaleros*, iniziarono ad organizzarsi apertamente, fondando il Sindicato Obreros del Campo.

In aperta polemica con le politiche di moderazione sindacale delle principali organizzazioni dei lavoratori durante gli anni della transizione democratica, il SOC privilegiò fin dalla sua nascita l'azione diretta, in particolare l'occupazione dei latifondi ancora nelle mani delle famiglie aristocratiche, come nel caso ormai celebre dei mille ettari strappati al Duca di Infantado dai braccianti di Marinaleda, con alla testa il giovane sindaco di allora, Juan Manuel Gordillo, che da 35 anni governa ininterrottamente questo piccolo municipio della serra sivigliana.

A differenza dei grandi latifondi delle province settentrionali, l'estrema parcellizzazione della proprietà della terra nella provincia di Almería ha lasciato fuori questa area dal ciclo delle lotte bracciantili, al punto da restare per anni l'unica provincia andalusa senza una sede del Soc.

Il cosiddetto “miracolo di Almería” si realizza apparentemente senza un minimo accenno di contrasto sociale e sindacale: in verità lo scontro si esplicita su un piano sotterraneo.

I pestaggi e le violenze xenofobe, gli incendi di case e negozi di immigrati che ebbero luogo nel febbraio 2000, in quella che divenne poi nota a livello internazionale come la rivolta di El Ejido, non furono infatti episodi isolati e improvvisi, ma piuttosto il culmine di una lunga serie di violenze a sfondo razziale nei confronti dei lavoratori africani, come testimoniato da diversi studi e rapporti di ricerca (Foro Civico, 2000; Checa, 2001).

Proprio in reazione alla rivolta di El Ejido emerse tra i migranti il bisogno di organizzarsi anche dal punto di vista sindacale: se in principio fu semplicemente la paura che spinse i lavoratori a tenersi nascosti nei *cortijos* più isolati, ben presto maturò la consapevolezza di non poter tornare supinamente al lavoro.

Ritrovandosi nel bel mezzo dell'inverno, un periodo cruciale per l'ortofrutta almeriense per la scarsa concorrenza a livello continentale, con un danno stimato di circa 6 milioni di euro al giorno per il blocco della raccolta, lo sciopero ottenne l'importante successo di evidenziare la forza produttiva e il ruolo del bracciantato migrante per la tenuta del miracolo di Almería.

La vertenza autorganizzata dei lavoratori incontrò il sostegno di alcuni sindacalisti inviati dal Soc di Siviglia per monitorare gli eventi e che, alla luce della disponibilità della componente più attiva, decisero di aprire una sezione locale del sindacato, conferendo l'incarico di direzione a tre braccianti africani protagonisti dello sciopero.

Due mesi dopo il Soc era già in prima fila nella battaglia per la regolarizzazione dei *sans-papiers*, organizzando un *encierro* nell'università di Almería con alcune centinaia di migranti.

Negli anni del boom della serricoltura almeriense, i sindacalisti del Soc sono rimasti gli unici soggetti impegnati in manifestazioni e azioni di protesta per denunciare il razzismo e lo sfruttamento nelle serre e lasciati soli a fronteggiare l'ostracismo locale e padronale nei confronti di quello che in molti ancora oggi definiscono spregiativamente il “sindacato degli immigrati”: la sezione di Almería del Soc infatti, a differenza di tutte le altre federazioni provinciali del Soc, ha una particolarità data dalla composizione esclusivamente immigrata dei suoi iscritti e militanti.

#### **4. Strategie e percorsi di alleanza tra il bracciantato migrante del sud Europa e i consumatori del nord Europa: la vertenza Biosol**

Per un'organizzazione sindacale che intende difendere gli interessi del bracciantato migrante, la questione di come acquisire un peso contrattuale per soggetti fortemente vulnerabili resta un punto centrale.

L'esperienza ormai ultradecennale del Soc ha permesso al sindacato di individuare il punto debole degli agricoltori almeriensi sul quale fare leva: il danno d'immagine presso i consumatori stranieri, ossia l'attacco al "capitale reputazionale" del distretto.

Se gli imprenditori almeriensi possono calpestare i diritti dei lavoratori stagionali, non possono invece urtare la suscettibilità del consumatore dell'Europa centrosettentrionale, sempre più attento ed esigente anche sul versante della sostenibilità ambientale e sociale: i braccianti possono essere intercambiabili, i consumatori finali molto meno.

Per questo il Soc ha curato e incoraggiato nel corso degli anni forme di relazione sempre più stringenti con movimenti antirazzisti, associazioni, sindacati e giornalisti esteri, allo scopo di utilizzare questi rapporti come risorsa strategica per aggirare la propria debolezza contrattuale.

La vertenza contro Biosol è un esempio di questa strategia di internazionalizzazione delle alleanze sociali.

Biosol è un'impresa "bioecologica" di Almería che commercializza esclusivamente all'estero settemila tonnellate di ortofrutta prodotta da una ventina di agricoltori affiliati, proprietari di un centinaio di ettari di serre nell'area di Nijar.

Questi prodotti arrivano al consumatore con l'avallo di diversi enti di certificazione che garantiscono il rispetto delle norme di qualità biologica, ma anche dei diritti lavorativi dei quasi trecento dipendenti: Biosol aderisce infatti al GlobalGAP, il protocollo adottato ormai da tutte le più importanti catene commerciali europee per rispondere alla crescente domanda di sicurezza alimentare e di rispetto dell'ambiente, e ai sistemi adottati dal *Leading Organic Alliance* (LOA), la rete più importante a livello europeo di certificazione biologica.

Oltre a questo, Biosol ha sottoscritto anche il GRASP, cioè il modulo integrativo del GlobalGAP sulle buone pratiche sociali: nel corso del 2010 Biosol ha realizzato circa 32 audit del GRASP che ne hanno attestato il rispetto della dignità sociale e dei diritti dei lavoratori.

Le criticità di questo sistema di autocertificazione, privo di qualsiasi sistema di controllo pubblico, sono già state evidenziate in diversi studi e ricerche (Moraes *et al.*, 2012): da una parte l'ambiguità dei regolamenti attuativi lascia ampi margini di manovra agli imprenditori che decidono di aderirvi, previo pagamento della non trascurabile quota di adesione, dall'altra i suoi contenuti vengono «frequentemente pubblicizzati tra i consumatori del nord piuttosto che tra i lavoratori locali» (Korovkin e Sanmiguel-Valderrama, 2007, p. 18).

L'esperienza di Biosol conferma la lettura critica di questo processo di privatizzazione dei processi di elaborazione delle norme, nel quale entrano direttamente in gioco imprese multinazionali e gli agenti privati di certificazione e controllo come "nuovi attori normativi" (Sassen, 2010).

Anche nelle serre di Biosol i rapporti di lavoro si fondano sulla precarizzazione, mancato riconoscimento dei diritti, orari di lavoro sempre più dilatati, malattie e straordinari non pagati, continui licenziamenti e riasunzioni per impedire la stabilizzazione dei lavoratori.

Quando nel 2010 tredici lavoratrici marocchine vengono licenziate e rimpiazzate da neoassunti provenienti dall'est Europa, il Soc mette in contatto queste lavoratrici con diversi gruppi antirazzisti tedeschi e svizzeri che organizzano conferenze stampa e volantinaggi all'esterno dei supermercati per denunciare quello che definiscono il "bio-sfruttamento" di Biosol.

La campagna produce i suoi effetti. Bio Suisse, un'organizzazione di agricoltori biologici che certifica i prodotti importati da Coop Svizzera, decide di intervenire nella vertenza, imponendo la sospensione degli acquisiti e proponendosi come mediatrice tra l'impresa e le braccianti. Nel giro di pochi giorni l'azienda accetta la riassunzione delle lavoratrici, il pagamento degli arretrati, la stabilizzazione di lavoratori "eternamente" stagionali, l'apertura di una sezione sindacale del Soc, per poi firmare nel 2013 un ulteriore accordo che stabilizza – come riconosce lo stesso Soc – «un sistema innovativo di dialogo e negoziazione attraverso un accordo di mediazione nel quale intervengono i consumatori europei» (Soc/Sat, 2014).

## **5. Conclusioni: nuovi percorsi di "organizing" nelle campagne dell'Europa meridionale?**

La vertenza Biosol ripercorre per molti aspetti la tradizionale traiettoria dell'alleanza tra i produttori del sud e i consumatori del nord del mondo: si tratta di una questione particolarmente dibattuta nelle relazioni "eque e solidali" e oggi al centro di un vivace dibattito a livello internazionale sulle possibili strategie di tutela dei diritti dei lavoratori del Sud Globale coinvolti nella "crescita depauperizzante" delle catene globali del Valore (Kaplinsky, 2000), dove «il mismatch tra la geografia della produzione e dei mercati, ora transnazionali, e l'ambito di regolazione degli Stati, che rimane nazionale, solleva importanti quesiti georegolatori che stentano a trovare una soluzione» (Greco, 2011, p. 58).

L'analisi del nostro caso studio ci mostra una sorta di inedita ridislocazione su scala continentale del tema dell'alleanza tra consumatori del nord e produttori del sud del mondo.

Questa ridislocazione impone un cambio di prospettiva e la conseguente rimodulazione delle strategie di azione e organizzazione sindacale anche nel cuore del vecchio continente: probabilmente il Soc è riuscito in questa operazione perché ha una storia del tutto particolare rispetto alla tradizione europea, dove i sindacati hanno storicamente avuto un peso rilevante e istituzionalmente riconosciuto.

Per riuscire ad inquadrare più nitidamente questa esperienza può tornare utile la categoria analitica di “*Social Movement Unionism*” (Waterman, 1993; Moody, 1997): elaborata nel corso degli ultimi vent’anni soprattutto a partire dalle esperienze sindacali maturate nel sud del mondo, questa definizione è stata successivamente adottata anche per leggere esperienze maturate più recentemente nel contesto statunitense (Turner e Hurd, 2001; Voss e Sherman, 2003).

Gli elementi caratterizzanti del SMU li ritroviamo nel nostro caso studio: orizzontalità organizzativa, costruzione di larghe coalizioni sociali, reclutamento di soggetti vulnerabili, attivismo di base non professionalizzato, azione diretta, antiburocratismo.

Si tratta di un modello organizzativo snello e flessibile, maggiormente in grado di adattarsi continuamente a seconda della struttura delle opportunità, delle leve e degli interstizi individuati nei processi di ristrutturazione postfordista del capitalismo contemporaneo.

E infatti se negli Stati Uniti la strutturazione territoriale dei *worker center* – che riecheggiano il modello delle *mixed local* dell’Industrial Workers of the World di inizio secolo (Dubofsky, 1969) – ha svolto negli ultimi anni un ruolo determinante nella crescita dei percorsi di sindacalizzazione dei “lavoratori a giornata”, allo stesso modo le sedi del Soc di Almería diventano punto di riferimento comunitario e non solo sindacale per i migranti, configurandosi anche in questi contesti come una sorta di *community unionism* in cui si intrecciano e si confondono le quattro forme idealtipiche di azione delle organizzazioni a favore degli immigrati: la promozione di reti, la protesta politica, la protezione legale e la produzione di servizi (Ambrosini, 2014).

«Sono fortunato perché lavoro a pochi chilometri da qui e con la bici posso venire in questo posto [la sede del sindacato di El Ejido, ndr] e trovare i miei fratelli, parlare dei miei problemi ma anche festeggiare il mio compleanno, giocare a carte o guardare un film insieme, con il proiettore» (intervista a Mohamed, bracciante marocchino).

La forte connotazione etnica riecheggia per molti aspetti l’esperienza più consolidata di sindacalizzazione del bracciantato migrante degli Stati Uniti, l’*United Farm Workers of America*, così come le analogie tra la vertenza Biosol di Almería e l’ormai celebre campagna di lotta “*Justice for Janitor*” (Waldinger *et al.*, 1998) sono abbastanza evidenti: in entrambi i casi infatti, la costruzione di coalizioni sociali larghe e il coinvolgimento di soggetti forti indirettamente implicati (proprietari e affittuari nel caso americano, consumatori esteri nel caso spagnolo) hanno rappresentato la mossa vincente per aggirare la debolezza contrattuale tanto delle lavoratrici marocchine in Andalusia quanto delle addette alle pulizie di origine ispanica a Los Angeles.

Tuttavia è difficile pensare la replicabilità “automatica” di un simile processo di sindacalizzazione in altri distretti agroalimentari dell’Europa meridionale, come ad esempio nelle regioni meridionali italiane.

Non ci sono solo elementi soggettivi ma anche condizioni strutturali che ne impediscono la replicabilità del modello: basti considerare il fallimento dei tentativi di insediamento sindacale della sezione locale del Soc di Huelva tra i trentamila braccianti impegnati nel più grande distretto di fragolicoltura d’Europa.

In questa provincia andalusa il carattere stagionale del reclutamento bracciantile rende difficoltoso l’intervento sindacale: non a caso l’unica vertenza del Soc conclusasi positivamente, contro l’imprenditrice italiana Mirella Giorgi espulsa dal consorzio Freshuelva a seguito degli accertamenti sulle drammatiche condizioni di vita dei lavoratori segregati all’interno della sua azienda, fu portata avanti nel 2008 da circa settanta braccianti marocchini provenienti dalla provincia di Almería.

La presenza in forma stanziale o semistanziale di una quota consistente di bracciantato migrante, ma anche il radicamento ultraventennale dell’insediamento, sono invece condizioni indispensabili per la costruzione di un percorso di sindacalizzazione, come dimostra anche il caso della rivolta di Rosarno: la gestione politica e sindacale della “vertenza Rosarno”, con il conseguente rilascio di permessi di soggiorno straordinari per oltre mille braccianti irregolari rimasti a vario modo coinvolti nelle violenze a sfondo razziale avvenute nella cittadina calabrese nel 2010, si è giocata infatti non in Calabria ma nell’area di Castel Volturno dove esiste un radicamento molto forte delle comunità migranti africane e un percorso già strutturato di sindacalizzazione del bracciantato migrante (Caruso, 2011).

Inoltre l’Andalusia presenta elementi irriducibili di originalità dovuta alla persistenza fino ai giorni nostri di una identità e di una radicalità propria della “*cultura jornalera*” (Moreno, 1990): il perdurare del regime dittatoriale franchista ha permesso l’incontro sul terreno dell’organizzazione sindacale tra vecchi (autoctoni) e nuovi (immigrati) braccianti, a conferma – anche sul terreno sindacale – di come la presenza di un attivismo autoctono non pregiudica ma anzi supporta l’emergere di forme di protagonismo diretto degli immigrati (Ambrosini, 2014).

In altri contesti mediterranei, come ad esempio nel sud Italia, l’eccessiva distanza temporale tra il ciclo delle lotte bracciantili autoctone negli anni cinquanta e l’arrivo dei migranti nei primi anni novanta ha impedito la connessione sul piano sindacale tra autoctoni e migranti che invece si è data in Andalusia attraverso il Soc.

Malgrado gli sforzi di alcuni dirigenti locali e nazionali volti a sperimentare percorsi di “sindacato di strada” o le strategie di cooptazione di alcuni leader di proteste locali, ancora stentano a consolidarsi dinamiche

di internità sociale dei sindacati tra le migliaia di immigrati coinvolti nelle attività stagionali agricole.

Da questo punto di vista, lo scioglimento nel 1988 della Federbraccianti può essere interpretato come la spia di un precoce e sbrigativo disimpegno sul terreno dell'organizzazione sindacale nelle campagne, nell'errata convinzione che il bracciante sarebbe ben presto diventato un retaggio di un passato destinato a scomparire sotto i colpi dell'inarrestabile progresso nella ricca e opulenta Europa.

E invece nell'agricoltura intensiva mediterranea, ad Almería come nelle polpe del sud Italia, la coesistenza sinergica di forme premoderne e ipermoderne dello sfruttamento bracciantile richiedono non solo una capacità di reinsediamento, ma anche di reinvenzione sindacale.

## Riferimenti bibliografici

- Achón Rodríguez O. (2011). *Importando Miseria: La Alternativa a La Provisión De Mano De Obra Agrícola*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Ambrosini M. (2014). Networking, protesta, advocacy, aiuto. La società civile italiana e gli immigrati. *Mondi Migranti*, 3: 201-222. DOI: 10.3280/MM2014-003011
- Baldwin-Edwards M., Arango J. (1999). *Immigrants and the informal economy in Southern Europe*. London: Cass & Co.
- Cabrera Sánchez A., Uclés Aguilera D. (2013). *Análisis de la campaña hortofrutícola de Almería. Campaña 2012/2013*. Almería: Fundación Cajamar.
- Caruso F. (2011). Percorsi di sindacalizzazione del bracciantato migrante meridionale nel distretto della clandestinità: Il movimento dei migranti di Caserta. *Mondi Migranti*, 3: 229-243. DOI: 10.3280/MM2011-003010
- Checa F. (2001). *El Ejido la ciudad-cortijo. Claves socioeconómicas del conflicto étnico*. Barcelona: Icaria.
- Checa J.C. (2007). *Viviendo juntos-aparte. Segregación residencial de los africanos en Almería*. Barcelona: Icaria.
- Dubofsky M. (1969). *We Shall Be All: A History of the Industrial Workers of the World*. Chicago: Quadrangle Books.
- Ferraro García F., Aznar Sánchez J.A. (2008). El Distrito Agroindustrial de Almería: un Caso Atípico. In: Soler M.V., a cura di, *Los Distritos Industriales*. Almería: Instituto de Estudios de Cajamar.
- Foro Cívico (2000). *El Ejido tierra sin ley*. Guipúzcoa: Hiru.
- Galesi L., Mangano A. (2010). *Voi li chiamate clandestini*. Roma: Manifestolibri.
- Galossi E. (2009). Immigrati una risorsa preziosa. *Economia, supplemento di Rassegna sindacale*, 10, 18 marzo.
- Gereffi G., Korzeniewicz M. (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger.
- González Enríquez C. (2008). *Los sindicatos ante la inmigración*. Madrid: OPI, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- Gordo Márquez M., Felicidades García J., Menor Toribio J. (2013). Temporeros extranjeros en la campaña de la aceituna de Jaén: el actual contexto de crisis y sus repercusiones en la red de albergues. In: Camacho Ballesta J., Jiménez Olivencia Y., a cura di, *Desarrollo Regional Sostenible en tiempos de crisis*. Granada: Ed. Universidad de Granada.
- Greco L. (2011). Produzione globale, lavoro e strategia sindacale: alcune riflessioni a partire dalla teoria delle catene globali del valore. *Sociologia del lavoro*, 123: 49-81. DOI: 10.3280/SL2011-123004
- Foro Cívico (2000). *El Ejido tierra sin ley*. Guipúzcoa: Hiru.
- INE (2015). *Anuario Estadístico de España 2014*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Izcara Palacios S.P., Andrade Rubio K.L. (2004). Inmigración y trabajo irregular en la agricultura: trabajadores tamapuliecos en Estados Unidos y jornaleros magrebies en Andalucía. *Mundo Agrario Revista de estudios rurales*, 4: 8-18.
- Kaplinsky R. (2000). Globalisation and Unequalisation: What can be learned from value chain analysis? *Journal of Development Studies*, 37: 117-146. DOI: 10.1080/713600071
- Korovkin T., Sanmiguel-Valderrama O. (2007). Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias lricólicas de Colombia y Ecuador. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 29: 15-30.
- Leogrande A. (2008). *Uomini e Caporali*, Milano: Mondadori.
- Martin P. (2002). Mexican Workers and U.S. Agriculture: The Revolving Door. *International Migration Review*, Vol. 36, n. 4. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2002.tb00120.x
- Martinez Lucio M. (1998). Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation. In: Ferner A., Hyman R., a cura di, *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Basil Blackwell.
- Miravet P. (2005). *Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación*. Universidad de Valencia, Working paper.
- Moody K. (1997). *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. London: Verso.
- Moraes N., Gadea E., Pedreño A., de Castro C. (2012). Enclaves globales agrícolas y migraciones de trabajo: convergencias globales y regulaciones transnacionales. *Política y Sociedad*, 49(1): 13-34. DOI: 10.5209/rev\_POSO.2012.v49.n1.36517
- Moreno I. (1990). Cultura del trabajo e ideología: el movimiento campesino anarquista andaluz. In: Aa.Vv., *Andalucía: identidad y cultura. Estudios de Antropología Andaluza*. Málaga: Editorial Librería Ágora.
- Murgia A., Selmi G. (2011). Inspira e cospira. Forme di autorganizzazione del precariato in Italia. *Sociologia del lavoro*, 123: 163-176. DOI: 10.3280/SL2011-123010
- Petriccione G., Dell'Aquila C., Perito M.A. (2011). Ortofrutta e catena del valore globale. *Agriregionieuropa*, 27: 10-16.
- Pirro F. (2014). Quali strategie per la rappresentanza del lavoro non standard? *Quaderni di rassegna sindacale - Lavori*, 1: 27-45.
- Sassen S. (2010). *Territorio, Autorità, Diritti*. Milano: Mondadori.
- Soc/Sat (2014). *Informe sobre la lucha de Biosol*, ciclostilato in proprio, Almería.
- Turner L., Hurd R. (2001). Building social movement unionism: The Transformation of the American Labor Movement. In: Turner L., Katz H.C.,

- Hurd R.W., a cura di, *Rekindling the movement: Labor's quest for relevance in the twenty-first century*. Ithaca: Cornell University Press.
- Voss K., Sherman R. (2003). You just can't do it automatically: The transition to social movement unionism in the United States. In: Fairbrother P., Yates C., a cura di, *Trade unions in renewal: a comparative study*. New York: Routledge.
- Waldinger R., Erickson C., Milkman R. (1998). Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaigns in Los Angeles. In: Aa.Vv., *Organizing to Win: New Research and Union Strategies*. Ithaca: IRL Press.
- Waterman P. (1993). Social Movement Unionism: A New Model for a New World. *Review Fernand Braudel Center*, XVI(3): 245-278.
- Watts M., Goodman D. (1997). Agrarian questions. Global appetite, local metabolism: nature, culture and industry in in-de-siecle agro-food systems. In: Goodman D., Watts M., a cura di, *Globalising food*. London: Routledge.



# **Crisi economica e lotte autorganizzate. Lavoro, sciopero ed esclusione dei braccianti a Nardò (2011-2015)**

*Antonio Ciniero\**

## **1. Il lavoro bracciantile in provincia di Lecce tra vuoto istituzionale e caporalato**

L'agro centro-meridionale della provincia di Lecce rappresenta ormai da oltre vent'anni un tassello importante ed esemplificativo delle dinamiche politiche, sociali ed economiche che attraversano e danno forma al lavoro agricolo stagionale nella gran parte dei paesi dell'aria euro-mediterranea. Sin dagli inizi degli anni Novanta, a Nardò, nel periodo che va da giugno a settembre, centinaia d'immigrati, provenienti per lo più dal continente africano, prendono parte all'attività di raccolta di prodotti agricoli, principalmente angurie e pomodori, in quella che è divenuta una consuetudine conosciuta, in molti casi deprecata a causa delle condizioni di vita in cui sono costretti i lavoratori, ma, a quel che sembra, immutabile. A mutare, lungo il corso del tempo, è solo la composizione sociale dei braccianti avvicendatisi in conseguenza al modificarsi di diversi fattori: quelli più immediatamente produttivi (il cambio della tipologia dei prodotti agricoli coltivati e la modificazione degli ettari coltura destinati alla coltivazione), quelli economici più generali (la crisi degli ultimi anni, i licenziamenti ad essa connessi, le politiche pubbliche ispirate ai dettami dell'*austerità* e la stagnazione economica) e, ancora, quelli legati ai cambiamenti intervenuti sul versante delle dinamiche migratorie, soprattutto dal 2011, quando – a seguito delle cosiddette primavere arabe e dell'intervento armato in Libia – è mutato il panorama degli arrivi e delle presenze di cittadini stranieri sul territorio. Da quell'anno, infatti, si è registrato un

\* Università del Salento.

aumento costante di cittadini richiedenti asilo e/o protezione umanitaria che, anche in conseguenza delle politiche e delle modalità di accoglienza loro riservate (Ciniero, 2014), sono divenuti un importante bacino di reclutamento di manodopera.

A rimanere quasi del tutto invariati sono anche altri due elementi fondamentali alla strutturazione del contesto socio-economico e socio-politico nel quale il lavoro bracciantile prende forma: il ruolo e le modalità di intervento delle istituzioni politiche (locali e non) rispetto al fenomeno e le modalità di intermediazione lavorativa tra domanda e offerta di lavoro garantita dal meccanismo del caporalato.

In riferimento al ruolo delle istituzioni, va evidenziato che fino al 2009 non hanno predisposto nemmeno misure relative alla sistemazione alloggiativa dei braccianti, né tali misure sono state poste in essere dai datori di lavoro. Nel vuoto di interventi istituzionali, i braccianti erano di fatto (come, in parte, continuano ad essere) delle presenze sconosciute, dimenticate e quasi invisibili sul territorio<sup>1</sup>, costretti a vivere e ad arrangiarsi autonomamente in stabili lasciati all'abbandono o accampati direttamente sui terreni agricoli. È solo nel 2010 che la Provincia di Lecce e il Comune di Nardò, in collaborazione con alcune realtà associative, hanno approntato un sistema di prima accoglienza e alloggio per i lavoratori impiegati nella raccolta stagionale. Era un campo, sorto in una vecchia masseria (denominata Boncuri) ristrutturata con fondi comunitari proprio per accogliere i lavoratori stagionali, formato da 28 tende in grado di ospitare fino a 400 persone. In realtà, questo campo sarà funzionante solo per due anni e, già dal 2012, la masseria non verrà più utilizzata per l'accoglienza dei braccianti. Tale chiusura viene giustificata adducendo, tra gli altri motivi, che la crisi economica in agricoltura nel 2012 avrebbe contratto la richiesta di manodopera<sup>2</sup>. Vengono quindi individuate soluzioni alloggiative alternative per i migranti. Soluzioni che comunque non mettono in discussione la forma del campo. Nel 2012 le tende sono trasferite su un terreno privato, affittato dalle istituzioni, ubicato nell'agro di Nardò. La maggioranza dei lavoratori però continua comunque a vivere accampanandosi direttamente su terreni agricoli nelle immediate vicinanze del campo attrezzato o in ruderi abbandonati nelle campagne: vecchi casolari o capanni per gli attrezzi. Il tutto, in assenza di ogni più elementare servizio: da quelli igienici e sanitari ai trasporti. Insomma, un vero e proprio ghetto, che costringe i suoi

1. Tra i pochi a interfacciarsi con i braccianti alcune realtà associative e di volontariato.

2. È quanto dichiara il Prefetto di Lecce, sulla base di indicazioni ricevute delle associazioni datoriali, in una missiva inviata il 31 maggio 2012 alle organizzazioni sindacali, al Comune di Nardò, alla Provincia di Lecce e alla Regione Puglia. Contrariamente a queste previsioni, come era facile aspettarsi, gli arrivi in quell'anno non diminuirono.

abitanti in una dimensione sospesa e chiusa dentro le dinamiche tipiche di questi luoghi<sup>3</sup>.

Questa assenza di servizi, che dovrebbero per legge essere garantiti dalle aziende agricole e dal sistema istituzionale, ha creato le condizioni principali nelle quali si è consolidato il sistema di intermediazione informale tra domanda e offerta di lavoro garantita dal meccanismo del caporalato, tanto da renderlo, ancor oggi, la modalità principalmente, se non esclusivamente, utilizzata dalle aziende per il reclutamento di manodopera stagionale. Il caporalato, proprio come nel passato (Mottura, Pugliese, 1975) continua a essere, sotto diverse forme, un elemento strutturale all'organizzazione del lavoro agricolo, un *servizio* che l'economia informale fornisce alle imprese per mantenere basso il costo del lavoro e al contempo controllare e disciplinare la forza lavoro, in particolare i segmenti di forza lavoro dotati di minore capacità e forza contrattuale: oltre ai migranti, non casualmente, sempre nel territorio salentino (per lo più nella provincia brindisina), sono state e continuano ad essere le donne (italiane) prevalentemente oggetto della pratica di intermediazione lavorativa garantita dal caporalato<sup>4</sup>.

## **2. Le caratteristiche e l'organizzazione del lavoro stagionale in agricoltura nella provincia di Lecce dopo la crisi economica**

L'arrivo e la presenza dei braccianti continua a non essere una priorità per le istituzioni. Quando a marzo 2015 faccio un sopralluogo nelle campagne di Nardò, a differenza degli altri anni, incontro già numerosi braccianti accampati nei casolari lasciati all'abbandono. Il campo attrezzato dal Comune, sia l'anno scorso che quest'anno, è stato aperto solo verso la fine del mese di luglio a raccolta già abbondantemente iniziata. Tra i diversi lavoratori che incontro c'è M., trentacinquenne originario del Sudan. Accetta di parlare con me e mi invita a prendere un tè nel suo alloggio di fortuna. M. è a Nardò già da marzo, perché il maltempo di quest'anno non gli ha permesso di lavorare in altre zone. Discute con vivacità di diversi argomenti ed è molto curioso quando gli racconto delle lotte bracciantili che il territorio ha conosciuto negli anni Cinquanta, tanto da chiedermi dei libri sull'argomento. Giunge poi a parlare di quello che vive a Nardò.

3. Per una ricostruzione di queste dinamiche si veda, tra gli altri, Fanizza (2013). Rispetto allo specifico caso di Nardò si veda il lavoro di Perrotta e Sacchetto (2012a).

4. A tal proposito si veda: Limoccia, Leo, Piacente (1997); Alò (2010), Leogrande (2008) e la recente inchiesta di Cosentino (2015).

La situazione è peggiorata e parecchio pure. Già l'anno dopo lo sciopero è stato un casino, c'era molta più gente. Vengono in tanti qui. Nardò adesso è famosa, la conoscono in tanti in Italia e decidono di venire qui per lavorare, ma il lavoro è sempre quello e poi più gente c'è e meno cercano di pagare. [...] Quando arrivi qui non c'è nulla, per dormire ti devi arrangiare, ti metti dove c'è posto. [...] Poi adesso c'è molta più gente, perché molti di quelli che stanno qui a Nardò ci dormono solamente, per lavorare devono andare fino a Brindisi o a Metaponto. [...]. Qui non viene nessuno, solo loro vengono [si riferisce a un gruppo di attivisti di un'associazione locale], il sindaco non lo vedi, viene solo se ci sono le telecamere, anche il sindacato viene solo qualche volta con il camper.

Stando al racconto di M., confermato da quello di altri lavoratori, Nardò, per la notorietà mediatica a cui è assunta dopo lo sciopero del 2011 e per il meccanismo del *passaparola* tra i migranti (Granovetter, 1974; Perrone, 2007), è conosciuta da quote sempre più ampie di cittadini stranieri che vi giungono con l'intento di trovarvi lavoro per il periodo estivo. Il lavoro però, spesso, non è svolto nell'agro del circondario, sono diversi i lavoratori che interrogati su questa questione mi hanno dichiarato che per lavorare devono raggiungere i terreni agricoli del tarantino, del metapontino o del brindisino.

Sono tre anni che vengo a Nardò, ma dall'anno scorso per lavorare sono dovuto arrivare fino a Metaponto. [...] La mattina partiamo all'una o alle due per arrivare a Metaponto verso le quattro e lì iniziamo a lavorare. Poi quando finiamo ci riaccompagna qui [si riferisce ad un caporale]<sup>5</sup>.

Il collegamento tra Nardò e i campi agricoli è garantito, anche in questi casi, dai caporali, i quali arrivano a controllare vaste aree territoriali e a tessere reti di contatti con numerose aziende agricole. La cittadina di Nardò, oltre che area di lavoro, sta diventando un vero e proprio centro nevralgico per lo smistamento della forza lavoro per una parte significativa dell'economia agricola meridionale.

Il lavoro agricolo stagionale nel Salento si concentra essenzialmente in due tipi di raccolta, quella dell'anguria, che interessa i mesi di giugno, luglio e la prima metà di agosto, e quella del pomodoro, che inizia verso la seconda settimana del mese di luglio e continua per tutto agosto e settembre. La prima tipologia di raccolta, quella dell'anguria, impiega principalmente, se non esclusivamente, lavoratori nord africani (soprattutto tunisini). È un'attività presente sul territorio da molti anni, la cui organizzazione del lavoro si è nel tempo fortemente strutturata e consolidata. Quella del pomodoro invece è una coltura decisamente più recente, introdotta solo

5. Intervista realizzata nel marzo del 2015.

nell'ultimo decennio sul territorio. L'organizzazione del lavoro di ambedue le raccolte si basa sull'intermediazione effettuata dalla figura del caporale, anche se si differenzia significativamente nella sua dinamica organizzativa.

Le angurie sono raccolte da squadre di lavoratori formate da quattro a sei elementi. Ogni squadra ha un suo caposquadra – figura che coincide con quella del caporale – che è in contatto con i proprietari del campo e con le ditte che si occupano del trasporto e della commercializzazione del prodotto. Si tratta, il più delle volte, di un soggetto che vive sul territorio durante tutto l'anno, munito di un mezzo con cui trasportare i braccianti dal luogo in cui dormono ai campi dove avviene la raccolta. Il compito principale del caposquadra è quello di prendere le commesse di lavoro e di garantire gli uomini necessari per effettuare la raccolta. Di fatto, sono i capisquadra che decidono chi lavora o meno nella raccolta delle angurie.

I lavoratori sono pagati a cottimo, sulla base del peso del raccolto. Il salario è di circa un euro a quintale, ma la sua ripartizione tra i membri della squadra non è paritaria. Il caposquadra incassa, oltre alla quota dei singoli lavoratori, una percentuale in più pari al 10% del totale. Mediamente in un giorno, una squadra di sei persone può riuscire a raccogliere fino a 900 quintali di angurie, per un compenso individuale di circa 135 euro a testa, contro i 225 del caposquadra. La percentuale destinata al caposquadra è fissa e i lavoratori non pagano denaro extra per essere trasportati sul campo della raccolta. Quasi sempre, le relazioni che legano il caposquadra ai membri della sua squadra sono di tipo familiare o fortemente comunitarie, situazione questa che contribuisce a inibire l'insorgere di tentativi di ribellioni o scioperi. La quasi totalità dei lavoratori è impiegata in nero o comunque mediante formule contrattuali irregolari.

Anche per la raccolta del pomodoro il sistema di reclutamento della forza lavoro è basato sull'intermediazione informale del lavoro effettuata dal caporale. A lavorare nella raccolta del pomodoro sono braccianti provenienti da aree geografiche molto eterogenee dell'Africa, in particolare dalle zone subsahariane. Le relazioni che legano i caporali ai lavoratori spesso non sono relazioni pregresse, i braccianti che devono lavorare sono individuati, il più delle volte, giornalmente dai diversi caporali. Il lavoro di raccolta del pomodoro è particolarmente faticoso: una giornata lavorativa può durare fino a quattordici ore. Anche in questo caso la paga è a cottimo, un lavoratore guadagna mediamente 3,5 euro per ogni cassone di 300 chili che riempie con pomodori di grossa pezzatura e 7 euro per ogni cassone che riempie con pomodori di piccola pezzatura. Il salario medio di una giornata lavorativa raramente supera i 24 euro. Cifra che rimane al lavoratore una volta pagato il caporale per il "servizio" di intermediazione, di trasporto, l'acqua e i panini che deve acquistare durante la giornata lavorativa.

Il caporale, oltre a garantire all'azienda la manodopera necessaria alla raccolta, si occupa anche di disciplinarla attraverso un controllo costante,

sia durante l'orario di lavoro che durante il resto della giornata. L'azione di disciplinamento avviene attraverso diverse forme intimidatorie che vanno dal mettere pressione ai lavoratori durante la fase della raccolta al sequestro dei documenti o alla scelta insindacabile tra chi può lavorare e chi no. Il frammento di intervista che segue è esemplificativo rispetto a quanto detto.

L'unica cosa che fa il *capo nero*<sup>6</sup> è l'intermediazione con i proprietari dei campi. Il proprietario del campo paga il *capo nero* e lui, dopo, paga noi. Loro [i caporali] ci aspettano alla mattina presto fuori dalla masseria o nelle stazioni di servizio qui vicino. Sono tutti africani e hanno tutti delle belle macchine. Vivono a Nardò, a Collemeto, nei paesi vicini. Si prendono tre euro a testa per portarci a lavorare, poi si paga la benzina per arrivare al campo dei pomodori. Decidono tutto loro. Chi lavora, chi non lavora, si prendono i nostri documenti, ti mandano via se ti lamenti. Tutto loro. Io al lavoro non posso parlare con nessuno, è vietato. Non posso parlare con il ragioniere dell'azienda, con gli altri braccianti perché stanno lì a controllare, con nessuno. [...] Sul campo c'è un'enorme pressione, il *capo nero* ti mette un'enorme pressione. Se non compri i panini da lui non ti prende nemmeno a lavorare il giorno dopo<sup>7</sup>.

### **3. Il 2011 e lo sciopero dei braccianti: genesi, organizzazione e risultati di una lotta**

Le modalità organizzative del lavoro stagionale agricolo svolto dai migranti in provincia di Lecce sono rimaste sostanzialmente invariate per molti anni e, per molti aspetti, continuano a restare invariate. Il lavoro nero, il caporalato, le sistemazioni alloggiative, che con un eufemismo si possono definire precarie, erano e sono considerate dai lavoratori la norma. Difficilmente sono state messe in discussione, e anche quando ciò è avvenuto, si è trattato di conflitti individuali che non si sono mai trasformati in pratiche di lotta organizzata.

È solo nel luglio del 2011 che qualcosa sembra cambiare, quando un gruppo di braccianti danno vita ad un vero e proprio sciopero. In quell'anno ai tradizionali arrivi di lavoratori stagionali iniziano ad aggiungersi quote consistenti di lavoratori licenziati dai loro precedenti impieghi nel nord Italia, a seguito della crisi economica. A questi si aggiungono un gran numero di cittadini che a partire dalla primavera precedente arrivano in Puglia sulla scia dei flussi originatesi nel nord africa a seguito della deposizione di Ben Alì in Tunisia e della crisi umanitaria Libica. Si tratta di qualche migliaio di cittadini che dopo essere arrivati

6. *Capo nero* è il modo in cui i braccianti chiamano i caporali.

7. Intervista realizzata nel luglio del 2011.

a Lampedusa, vengono smistati nella tendopoli denominata *Centro di Accoglienza e Identificazione* istituita nel mese di marzo 2011 nella cittadina di Manduria (Ta), comune che dista da Nardò meno di cinquanta chilometri. In molti, tra questi, raggiungeranno Nardò con l'intento di lavorare nella raccolta stagionale, ma la stragrande maggioranza, per tutto il mese di giugno e buona parte di quello di luglio non svolgerà nemmeno una giornata di lavoro, situazione che, come sottolineano i braccianti quell'anno, contribuirà a peggiorare le condizioni lavorative generali.

Quest'anno però il lavoro è diverso, i caporali prendono più soldi rispetto all'anno scorso. Io l'anno scorso prendevo 8 euro a cassone e non 3,50 come oggi! Quest'anno siamo molti di più e loro ne approfittano! Io non posso lavorare per quella cifra, non mi bastano nemmeno per mangiare, per stare qui, calcola che devo già dare 3 euro per andare a lavorare, poi devi comprare un panino, l'acqua e li devi comprare dal *capo nero* altrimenti non ti prendono a lavorare, e un panino, hanno il coraggio di pagarselo 3 euro, e quindi a me non rimane niente.

Il lavoro è molto duro, si inizia alle tre del mattino, è un lavoro pazzesco, faticosissimo. Inizio alle tre del mattino, c'è il furgoncino del caporale che arriva qui e ti porta al campo, costa tre euro questo trasporto. Ci sono dieci posti seduti, dopo di che gli altri restano in piedi. Quando arrivi sul campo, alle cinque, arriva il camion con i cassoni da riempire, da lì inizia il lavoro. Rispetto ai lavori che avevo già fatto è completamente diverso. Già dopo solo quindici minuti hai mal di schiena. Sono cassoni pesanti, sono cassoni da 300 chili. Bisogna essere il più veloce possibile, perché ti pagano in base al numero dei cassoni che riempi. La media è di 6 cassoni al giorno. C'è chi è molto bravo e riesce a farne anche 15, io al massimo ne ho riempito 3 in un giorno.

La paga è da fame, 3,50 euro a cassone. Mi sono lamentato, ma lui [il caporale] mi ha detto che se volevo era quello altrimenti potevo andarmene e alla fine ho accettato. Non mi sembra giusto, il caporale prende 15 euro su un cassone ed io dovrei accontentarmi di 3,50 euro? Anche per questo motivo abbiamo iniziato lo sciopero.

Le dure condizioni di lavoro sono tra i motivi scatenanti dello sciopero che ha avuto, tra l'altro, un'ampia risonanza mediatica, elemento questo che ha favorito e amplificato la portata dello sciopero, ma ha anche fatto travisare e occultato, almeno in parte, le modalità con cui lo sciopero è stato organizzato e condotto. I racconti veicolati dai media, dalle televisioni in particolare, hanno dato ampio spazio soprattutto a uno dei leader dello sciopero<sup>8</sup>, ma non altrettanto spazio è stato concesso al racconto dei

8. Yvan Sagnet, originario del Camerun, allora studente universitario e oggi delegato nazionale della FLAI-CGIL.

motivi che hanno portato allo sciopero e alle rivendicazioni dei lavoratori. Si è trattato di mobilitazioni nelle quali il lavoro, in quanto tale, ha avuto una assoluta centralità (Pugliese, 2013). Tra le principali rivendicazioni sindacali: il superamento del sistema del caporalato e la richiesta di trattare direttamente con i datori di lavoro, l'innalzamento dei livelli salariali, il rifiuto del lavoro a cottimo, la regolarizzazione del rapporto lavorativo, l'emersione dal lavoro nero e il riconoscimento di tutele e garanzie previdenziali.

Lo sciopero dei braccianti di Nardò assume una particolare rilevanza non solo in relazione alla situazione locale, ma in riferimento alle più generali dinamiche lavorative. È, in primo luogo, il frutto delle contraddizioni innescate dalla crisi economica. Nardò s'inserisce in un quadro nazionale di lotte sociali che negli anni precedenti avevano visto tra i principali protagonisti proprio i cittadini stranieri. Si tratta di lotte in cui la centralità delle vertenze è data dal tema del lavoro. Chi sciopera lo fa in quanto lavoratore: rinuncia al suo salario non per rivendicare generici diritti, ma specificatamente pretende il rispetto dei propri diritti sindacali. Le lotte sindacali portate avanti da questi lavoratori si configurano come forme di rivolta contro le attuali forme di lavoro. Il lavoro dei migranti, proprio perché, il più delle volte, è maggiormente precarizzato, diviene un elemento di tensione costante all'interno del lavoro contemporaneo (Ciniero, 2013; Mometti, Ricciardi, 2011). Lo sciopero di Nardò è preceduto da una lunga serie di conflitti sociali: l'anno prima a Rosarno, in Calabria, i braccianti avevano messo in atto forme di proteste (sebbene non organizzate in forma di sciopero come avviene a Nardò) contro le condizioni lavorative e abitative a cui erano e sono costretti. Ad accomunare Rosarno e Nardò, più che la forma delle lotte, è il fatto di essere divenute nicchie economiche di rifugio per i lavoratori espulsi dai processi produttivi<sup>9</sup> (Perrotta, Sacchetto, 2012). Questo è particolarmente evidente nel caso di Nardò dove tra i braccianti che animeranno maggiormente lo sciopero ci sono proprio coloro che avevano avuto precedenti esperienze sindacali nelle fabbriche del nord Italia e in misura minore in altre zone d'Italia. Riporto a tal proposito tre frammenti di interviste realizzate nel 2011.

In Italia vivo a Como. A Como ho lavorato per tre anni in una fabbrica, ero operaio specializzato, mi occupavo di verniciature. Ero iscritto alla CGIL. Poi nel 2008, per colpa della crisi, mi hanno licenziato. Sono venuto qui a Nardò perché avevo bisogno di lavorare, sapevo che qui c'era la raccolta del pomodoro e sono venuto qui.

9. Tale situazione continua ancora a registrarsi. La maggior parte di chi partecipa alla raccolta lo fa perché espulso dai processi produttivi o perché impossibilitato a trovare altre forme di impiego.

Io sono qui da due settimane, sono venuto per raccogliere il pomodoro. Vivevo a Torino, ho già fatto altre volte la raccolta, sono stato a Foggia. A Torino lavoravo in fabbrica. Avevo un contratto sebbene fosse a breve termine. Ho lavorato dal 2006 a marzo 2008. Ho lavorato anche a Milano e Monza in fabbrica. E dal 2009 che sono in giro per l'Italia a lavorare nella raccolta stagionale, ho saputo di Nardò e sono venuto pure qui.

Io sono nato nel 1982, sono venuto in Italia nel 2009. Prima lavoravo nell'edilizia, a Brescia, adesso, dopo essere stato licenziato, lo scorso agosto, sono venuto giù per lavorare. L'anno scorso sono stato a Foggia per la raccolta del pomodoro, quest'anno ho scelto di venire qua perché mi hanno detto che qui si guadagnava di più. Sono qui già da un mese, ma ho lavorato a malapena tre giorni.

Sono quindi i lavoratori che, espulsi dai processi produttivi e costretti a rifugiarsi nel settore agricolo per fronteggiare la disoccupazione, decidono di mettere in discussione l'organizzazione del lavoro di raccolta stagionale colpendone un elemento cardine: il caporalato. D'altronde, il caso del 2011 non è il primo in cui in Italia i braccianti stranieri prendono la parola attraverso forme di lotta. Oltre a quanto accaduto a Rosarno l'anno prima, già nel 1989, a seguito dell'assassinio di Jerry Maslo nelle campagne del casertano dove lavorava come bracciante, i migranti avevano animato forme di proteste confluite poi in una grande manifestazione nazionale contro il razzismo (Perrone, 2005). Questa volta però lo sciopero di Nardò segue, a differenza del passato, le prassi tipiche delle lotte sindacali. I lavoratori si astengono dal lavoro, rinunciano al loro salario e individuando la loro controparte nella componente datoriale. La lotta contro il caporalato è difatti allo stesso tempo una lotta contro le aziende, contro i meccanismi utilizzati delle imprese agricole per reclutare manodopera. Colpendo il caporalato si mina il cuore dell'intera organizzazione del lavoro di raccolta e commercializzazione dei prodotti agricoli. È con il caporalato che le aziende agricole contengono i costi di raccolta, ed è sempre il caporalato che, attraverso il controllo esercitato sulle vite dei lavoratori (privi di reali sponde politiche ed istituzionali), impedisce il sorgere delle forme di proteste. Il 29 luglio 2011 però qualcosa cambia, come racconta uno dei portavoce dello sciopero:

Quella mattina, mentre lavoravamo nel campo, un *capo nero* ci ha chiesto di fare un lavoro doppio rispetto al solito. Oltre a raccogliere i pomodori dovevamo sbatterli per terra per liberarli dalla terra e dividere i pomodori buoni da quelli non buoni. In pratica voleva che noi selezionassimo i pomodori, lavoro che di solito fanno in aziende altri lavoratori, e per questo lavoro in più voleva pagarci sempre con lo stesso salario: 3,50 euro a cassone. Noi abbiamo chiesto di alzare il prezzo ad almeno 6 euro, ma il caporale ha rifiutato di aumentare il prezzo. Il caporale vedendo che noi insistevamo nella richiesta di aumento

della paga ha detto che avrebbe alzato il prezzo fino a 4 euro, ma noi non abbiamo accettato. Quel giorno eravamo un quaranta sul campo, ogni squadra è formata da circa quaranta persone. Così è iniziato lo sciopero. Abbiamo smesso di lavorare e siamo scesi in strada dopo di che siamo tornati alla masseria. Il caporale è venuto qua a proporci di lavorare per 4,5 euro, ma noi non abbiamo accettato. Noi abbiamo detto che per meno di 6 euro non lavoriamo. Il caporale allora ha detto che avrebbe trovato sicuramente chi avrebbe lavorato per meno, ma noi non abbiamo desistito, anzi siamo andati a protestare per strada. L'idea della protesta è nata soprattutto dai ghanesi, sono loro che hanno spinto di più per protestare in strada, renderci visibili. Io ero contrario a scendere in strada, perché credevo che ci saremmo messi contro la popolazione di Nardò, invece non è stato così, anzi, la popolazione di Nardò ci ha aiutato molto nei giorni a seguire<sup>10</sup>.

Subito dopo lo sciopero, infatti, masseria Boncuri diviene un luogo di incontro; insieme ai lavoratori, inizieranno a partecipare ai momenti assembleari le diverse associazioni antirazziste e di volontariato del territorio e la CGIL. Le associazioni, così come pure il sindacato, durante tutta la fase dello sciopero si limitano ad attività di supporto<sup>11</sup> o, nel caso della CGIL, all'organizzazione di un presidio nelle immediate vicinanze della masseria per fornire informazioni e di alcuni incontri in prefettura per permettere il confronto tra i lavoratori, le parti sociali e le istituzioni locali.

Oltre alle precedenti esperienze sindacali, un ulteriore elemento che indubbiamente ha favorito lo scoppio dello sciopero è da ricercarsi nella concentrazione abitativa della maggioranza dei lavoratori all'interno della masseria Boncuri. La condivisione di spazi di socialità ha dato la possibilità ai lavoratori di organizzarsi e confrontarsi; inoltre, la concentrazione dei lavoratori in un unico spazio permetteva l'organizzazione di picchetti con i quali scoraggiare i singoli braccianti intenzionati a recarsi a lavoro nonostante lo sciopero e impedire l'accesso ai caporali che non potevano così esercitare pressioni sui singoli. Il campo diveniva agevolmente luogo di incontro dove indire e svolgere le assemblee sindacali. Significativa, a tal proposito, una testimonianza raccolta in quei giorni:

Perché abbiamo fatto sciopero quest'anno? Perché stando qui, nel campo, ci siamo potuti organizzare meglio. L'anno scorso ognuno dormiva per fatti suoi, in piccoli gruppi, non ci potevamo organizzare, quest'anno invece stando tutti insieme è stato più facile organizzarci. Poi anche i volontari delle brigate di solidarietà [una delle associazioni che collaborava alla gestione del campo] ci hanno dato una mano, hanno contattato i media per rendere visibi-

10. Intervista realizzata nel luglio 2011. L'intervistato è un ex operaio e delegato sindacale di fabbrica.

11. Come la raccolta di viveri e denaro da destinare alla cassa di resistenza che viene istituita per i lavoratori in sciopero.

le la nostra protesta, anche la CGIL ci ha aiutato, ha organizzato un incontro in prefettura<sup>12</sup>.

Durante queste assemblee, sempre autorganizzate e gestite dagli stessi lavoratori, nonostante la partecipazione delle diverse realtà associative, a prendere la parola erano solo i braccianti. I diversi portavoce, che di fatto erano i leader sindacali referenti per i diversi gruppi di lavoratori, erano stati scelti non in ragione della cosiddetta appartenenza “etnica”, ma in base alla lingua parlata. La necessità di comprensione linguistica era uno dei prerequisiti fondamentali e allo stesso tempo uno dei maggiori scogli da superare per un efficace coordinamento di circa trecento persone parlanti lingue diverse (le lingue veicolari utilizzate durante le assemblee sindacali erano l’arabo, l’inglese, il francese e l’italiano). Durante tutte le assemblee, il tema della lotta al caporalato era sempre associato alla richiesta del rispetto dei diritti dei lavoratori. Quello che segue è l’estratto della registrazione di un intervento di un altro portavoce dello sciopero pronunciato durante l’assemblea, la prima indetta subito dopo lo scoppio dello sciopero, tenutasi nella masseria la sera del 30 luglio.

Invitiamo tutti a non andare a lavorare, lotteremo fino alla fine contro queste persone, contro questi *capi neri*, che sfruttano la gente, che mangiano con il nostro sangue, con il nostro sudore. È una lotta difficile ma vi assicuro che la vinceremo. Abbiate fede in quello che facciamo. Non abbiate paura, ce la faremo, la nostra battaglia vincerà. Noi abbiamo il nostro potere, senza di noi i pomodori restano a terra e le società falliscono, questo è il nostro potere di contrattazione. Dobbiamo essere uniti, non dobbiamo mollare. Manifestare è difficile, però tutto quello che di bello c’è in questo mondo lo abbiamo ottenuto manifestando. Non cedete alle pressioni esterne, continuate la resistenza. Abbiamo un largo sostegno, ve lo assicuro, qualcosa si sta muovendo veramente e tra qualche giorno vedrete che avremo i primi risultati positivi e tangibili di questa lotta. Non è più l’epoca della schiavitù, rivendichiamo i nostri diritti, abbiamo diritto ad un contratto vero come tutti i lavoratori del mondo. Vogliamo un giusto stipendio proporzionato al lavoro svolto. Non possiamo più caricare un cassone di trecento chili a 3,50 euro. Questo sistema è finito, da oggi abbiamo aperto gli occhi, non ci tratterete più come animali. A partire da oggi noi tratteremo solo con le aziende. Non vogliamo trattare con i caporali, vogliamo essere trattati come esseri umani, abbiamo diritto ad un lavoro dignitoso, contro lo sfruttamento dei lavoratori, basta contratti falsi, più controlli nei campi, vogliamo un incontro diretto con le aziende, lavorare è un diritto, basta lavoro nero. Questa è una lotta che iniziamo noi e che lasceremo alle generazioni che verranno, non è solo una lotta per noi, è anche una lotta per tutti gli altri lavoratori<sup>13</sup>.

12. Intervista realizzata ad agosto 2011.

13. Registrazione di un intervento in assemblea autorganizzata dai braccianti a Boncuri nel luglio 2011.

Come si può notare, il sistema salariale e quello contrattuale sono gli elementi centrali delle rivendicazioni dei braccianti. Tali rivendicazioni, oltre ad essere espresse durante le assemblee, sono state la piattaforma politica attorno alla quale i lavoratori hanno costruito, di concerto con gli altri attori del territorio (sindacati, associazioni, società civile, partiti), manifestazioni che si sono svolte sul territorio regionale e nazionale. Durante queste manifestazioni i leader dei braccianti hanno avuto la possibilità di interloquire con diversi attori istituzionali e non (Prefettura, Regione, Confederazione dei coltivatori e sindacati). In questi incontri, alcune delle richieste dei lavoratori sono state accolte ma, nei fatti, non hanno sortito risultati soddisfacenti<sup>14</sup>. Dopo l'incontro tra i lavoratori e i rappresentanti della Regione Puglia, ad esempio, vengono istituite delle liste di prenotazione all'Ufficio del lavoro di Nardò che iniziano a funzionare dallo stesso agosto del 2011 (e che sono tuttora presenti), ma che non incidono in alcun modo sull'organizzazione del lavoro e, men che meno, modificano le modalità di reclutamento della forza lavoro<sup>15</sup>. Anche l'incontro organizzato in prefettura sempre ad agosto 2011 – sul quale aveva particolarmente puntato la CGIL – per chiedere maggiori strumenti e controlli al fine di garantire legalità e rispetto delle normative in materia di diritto del lavoro, si risolve con un nulla di fatto. A questo incontro partecipano una rappresentanza dei lavoratori, i datori di lavoro e le loro rappresentanze, la Regione e le altre istituzioni locali, i sindacati. Le richieste avanzate formalmente dai lavoratori in quella sede sono: avere maggiori controlli sui luoghi di lavoro per garantire la regolarità del loro impiego, l'istituzione di trasporti pubblici tra la masseria e i luoghi di lavoro, l'apertura di uno sportello del centro per l'impiego nella masseria, l'abolizione del sistema del caporalato. Tali richieste però sono, di fatto, lasciate cadere nel vuoto tanto che, alla fine dell'incontro, i lavoratori annunciano un presidio permanente sotto la prefettura (che durerà qualche giorno) in attesa di ricevere risposte concrete alle loro richieste. Guardando al successivo sviluppo degli avvenimenti, è possibile affermare che quelle risposte, ad oggi, 2015, ancora non sono arrivate.

#### **4. Conclusioni. Che cosa resta dopo lo sciopero?**

Al netto di ogni considerazione possibile sull'efficacia dello sciopero, l'esperienza del 2011 ha sicuramente sortito alcuni importanti risultati, an-

14. Situazione che ha fatto aumentare divisioni e tensioni tra i lavoratori.

15. Le liste di prenotazione, nate con l'intento di far incontrare legalmente domanda e offerta di lavoro, sono uno strumento che possono utilizzare le aziende per reclutare forza lavoro. Tuttavia la stessa normativa, non obbligando le aziende ad attingere forza lavoro da queste liste, ne ha minato di molto l'efficacia.

che se forse più simbolici che sostanziali: ha, da un lato, favorito la presa di coscienza e la capacità di organizzarsi dei lavoratori e, dall'altro, aperto un dibattito pubblico più ampio sul tema di quanto avvenuto fino allora. Spente le luci dei riflettori mediatici però, nonostante dopo il 2011 vengano recepite dall'ordinamento giuridico italiano una serie di provvedimenti legislativi internazionali<sup>16</sup> e nazionali<sup>17</sup> potenzialmente in grado di contrastare il lavoro nero e il meccanismo del caporalato, Nardò, già dall'anno seguente, è ripiombata nella "normale" sospensione dei diritti: il ghetto continua ad esistere, il lavoro nero continua a rappresentare la modalità prevalente di impiego e il caporalato continua ad essere il meccanismo abituale per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. In più, è percezione diffusa tra i braccianti, soprattutto tra chi vi aveva preso parte, che lo sciopero non sia servito a nulla, visto che le loro condizioni di vita e di lavoro, a distanza di quattro anni, non possono certo dirsi migliorate. Anche il rapporto con il sindacato appare peggiorato. In più di un'intervista, il sindacato, la CGIL in particolare, è percepito come lontano, incapace di rappresentare i loro interessi e alcuni sindacalisti come soggetti che hanno usato lo sciopero solo per un proprio tornaconto personale. D'altronde, la crisi di rappresentanza del sindacato non è certo cosa nuova, è almeno un ventennio che se ne discute, né è prerogativa del solo lavoro agricolo.

Il lavoro agricolo, specie quello stagionale, si situa al centro delle molteplici contraddizioni che caratterizzano la contemporaneità in quanto somma ed estremizza molte delle dinamiche che investono i mercati del lavoro e, più in generale, i sistemi produttivi dei paesi capitalistamente avanzati. Tra le principali contraddizioni che il caso di Nardò esemplifica bene ci sono quelle relative ai processi di precarizzazione della condizione lavorativa e il conseguente depauperamento del potere contrattuale dei lavoratori in generale e della forza lavoro migrante in particolare; quelle relative alle ricadute sul piano economico delle politiche migratorie con le quali, sia a livello internazionale che nazionale, si disciplinano i movimenti migratori; quelle relative ai processi di esclusione sociale che determinano l'invisibilità agli occhi dell'opinione pubblica dei ghetti nei quali i lavoratori svolgono buona parte della loro vita; quelle innescate dalle filiere produttive e dai processi distributivi dei prodotti agricoli. Tutte queste contraddizioni contribuiscono a fare del lavoro agricolo un settore di ripiego nel quale trova occupazione, quasi esclusivamente, forza

16. Come la Direttiva 2009/52/CE del 2009 recepita il 16 luglio del 2012. Normativa che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

17. Il Decreto-legge 138/2011 che all'articolo 12 introduce la pena della reclusione per chi effettua illegalmente intermediazione lavorativa.

lavoro senza alcuna reale alternativa occupazionale. Tra gli intervistati, in particolare negli ultimi anni, viene più volte ribadito che quello agricolo è l'unico lavoro che si è riuscito a trovare dopo un lungo peregrinare tra alternative che sono sistematicamente loro negate. Un lavoro che, come non si fatica a capire, è mal sopportato ma, allo stato attuale, di difficile messa in discussione per molti. Il lavoro agricolo stagionale diviene quindi una sorta di microcosmo sociale in cui si intersecano e si condizionano vicendevolmente dinamiche strettamente lavorative e più generali dinamiche sociali. Interventi capaci di incidere su questa realtà sono, di conseguenza, complessi e chiamano in causa ambiti molto diversi tra loro.

Tuttavia la situazione non è di per sé immutabile. Iniziative e interventi, sia istituzionali che non, possono incidere in direzione di una modificazione del contesto nel quale il lavoro bracciantile oggi prende forma. Rispetto alle organizzazioni sindacali, per esempio, una presenza sistematica non solo sui campi durante le ore di lavoro, ma anche presso i luoghi o gli spazi in cui i braccianti vivono potrebbe favorire processi di rappresentanza delle istanze dei lavoratori e aumentare la capacità del potere di contrattazione nei confronti delle aziende agricole. Utile potrebbe essere l'istituzione di un presidio sindacale permanente all'interno degli stessi spazi in cui i braccianti vivono. Una sorta di "sede sindacale nel ghetto" co-gestita con i braccianti che sia punto di riferimento e, allo stesso tempo, laboratorio di confronto per i lavoratori.

Rispetto al più specifico problema dell'intermediazione lavorativa irregolare, nonostante il riconoscimento del caporalato come reato penale possa essere considerato uno degli strumenti utili per contrastarlo, affinché sia effettivamente efficace è necessario però intervenire contemporaneamente sugli elementi politici ed economici che rendono strutturale il caporalato. Inoltre, la stessa azione penale può raggiungere alcuni risultati anche se circoscritti per limitare il fenomeno, solo nella misura in cui coinvolga, allo stesso tempo, anche le aziende che dall'intermediazione del caporalato traggono profitto, come in parte sta avvenendo nel processo denominato Sabr che si è aperto a Lecce il 31 gennaio 2013 e che vede imputati contemporaneamente 7 datori di lavoro neretini<sup>18</sup> e i presunti caporali che fornivano loro forza lavoro.

Anche questi interventi, ancora lontani dall'essere compiutamente realizzati, rischiano di non avere efficacia se non si interviene normativamente potenziando gli strumenti di tutela dei diritti dei lavoratori (invertendo quindi la tendenza in atto che seguita a mortificare il corpus di diritti sociali in materia di lavoro) e, nel caso dei lavoratori stranieri, prevedendo

18. Proprio in un campo di uno di quegli imprenditori lavorava in nero il bracciante sudanese morto nel luglio 2015 mentre raccoglieva pomodori.

processi di regolarizzazione permanenti per tutti coloro che, impiegati irregolarmente, decidano di denunciare datori di lavoro e caporali.

## Riferimenti bibliografici

- Alò P. (2010). *Il caporalato nella tarda modernità*. Bari: Wip Edizioni.
- Ciniero A. (2013). *Economia flessibile e vite precarie*. Napoli: Liguori.
- Ciniero A. (2014). L'accoglienza a Manduria e Oria. Il ruolo delle istituzioni locali e la partecipazione della società civile. In: Perrone L., Spedicato L., a cura di, *Leggere il territorio*. Lecce: Argo: 105-119.
- Cosentino R. (2015). Sono italiane le nuove schiave dei campi. In *Repubblica.it* [http://inchieste.repubblica.it/it/repubblica/rep-it/2015/05/25/news/caporalato\\_femminile-114750446/?ref=HRER1-1](http://inchieste.repubblica.it/it/repubblica/rep-it/2015/05/25/news/caporalato_femminile-114750446/?ref=HRER1-1).
- Fanizza F. (2013). L'immigrazione nelle aree rurali della Puglia: il caso della Capitanata. In: Colloca C., Corrado A., a cura di, *La globalizzazione delle campagne*. Milano: FrancoAngeli.
- Granovetter M. (1974). *Getting A Job*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Leogrande A. (2008). *Uomini e caporali*. Milano: Mondadori.
- Limoccia L., Leo A., Piacente N. (1997). *Vite bruciate di terra*. Torino: Gruppo Abele.
- Mometti F., Ricciardi M. (2011). *La normale eccezione*. Roma: Alegre.
- Mottura G., Pugliese E. (1975). *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Perrone L. (2005). *Da straniero a clandestino*. Napoli: Liguori.
- Perrone L. (2007). Il Salento plurale e interculturale: immigrazione e mutamenti sociali. In: Perrone L., a cura di, *Transiti e approdi*. Milano: FrancoAngeli: 31-84.
- Perrotta M., Sacchetto D. (2012). Un piccolo sentimento di vittoria. Note sullo sciopero di Nardò. In: Aa.Vv., *Sulla pelle viva*. Roma: Derive Approdi: 9-55.
- Perrotta M., Sacchetto D. (2012a). Il ghetto e lo sciopero: braccianti stranieri nell'Italia meridionale. *Sociologia del Lavoro*, 128: 152-166. DOI: 10.3280/SL2012-128010.
- Pugliese E., a cura di (2013). *Immigrazione e diritti violati*. Roma: Ediesse.



# **L'importanza di essere *riconosciuti* lavoratori. Gli immigrati *irregolari* e l'accesso ai diritti di cittadinanza**

*Mattia Vitiello\**

## **1. Di cosa stiamo parlando. Definizione, dimensioni e determinanti dell'immigrazione irregolare in Italia**

Negli ultimi anni in Europa i flussi migratori sono stati caratterizzati dalla rilevanza della componente irregolare tanto da essere generalmente considerata come un fenomeno strutturale. È importante perciò rilevare la reale portata della componente irregolare dell'immigrazione cominciando dal fornirne una definizione chiara.

La popolazione immigrata presente in Italia si può distinguere sommarariamente in base allo status giuridico. In base a ciò, si registra una componente regolare con permesso di soggiorno; un'altra iscritta anche nei registri anagrafici dei comuni; e infine, una componente irregolare, cioè senza autorizzazione al soggiorno.

Quest'ultima è a sua volta formata, in primo luogo, da immigrati entrati in Italia senza autorizzazione, ovvero senza visto, e non forniti di conseguenza neanche dell'autorizzazione al soggiorno. C'è poi la quota di immigrati che sono entrati in Italia con un visto, ma che restano al di là della sua scadenza e non lo convertono in permesso di soggiorno (*overstayers*). Qui definiamo come immigrati irregolari, sia la componente priva di documenti o non autorizzata che quella *overstayers*. Entrambe rappresentano la popolazione oggetto di questo articolo. Ovviamente gli immigrati durante il loro soggiorno possono cambiare il loro status giuridico. In particolare, possono passare dalla componente regolare dell'immigrazione a quella irregolare, attraverso la perdita del permesso di soggiorno. Questo

\* Irpps-Cnr.

passaggio comporta un peggioramento delle condizioni di vita degli immigrati, mentre il passaggio inverso, cioè da irregolare a regolare, rappresenta un miglioramento. Quest'ultimo percorso rappresenta il focus della nostra analisi volta a identificarne i meccanismi di funzionamento.

In materia di immigrazione irregolare, una questione molto importante è rappresentata dalla sua dimensione numerica. Data la natura di questa popolazione, ogni sua stima presenta un margine di errore. Comunque – come ha mostrato a suo tempo Strozza (2004) – le diverse stime prodotte in Italia, pur seguendo metodologie diverse, hanno sempre dato valori più o meno simili e non hanno mai raggiunto una cifra sproporzionata rispetto al totale della popolazione straniera. Inoltre, secondo le stime correnti, nell'ultima decade l'incidenza della componente irregolare ha conosciuto un significativo decremento. Sicuramente, il contributo più significativo a questa riduzione è rappresentato dal notevole aumento della popolazione straniera presente legalmente grazie soprattutto alle regolarizzazioni, in particolare a quella occorsa in occasione dell'approvazione della cosiddetta legge Bossi-Fini. Negli ultimi anni, i permessi di soggiorno sono più che raddoppiati, passando da circa 1.380.000 nel 2001 a quasi 4.000.000 nel 2014<sup>1</sup>, mentre nello stesso periodo la popolazione straniera residente è triplicata, passando da poco più di 1 milione e 300 mila residenti nel 2001 ai circa 5.000.000 del 2014. Accanto a questa tendenza ha comunque agito, soprattutto negli ultimi anni, anche un apprezzabile calo della popolazione di immigrati irregolari (Strozza 2004; Bonifazi *et al.*, 2009).

In generale, l'andamento congiunturale dello stock di immigrati irregolari è spiegabile con l'effetto delle regolarizzazioni. Considerando le stime della quota della popolazione immigrata presente irregolarmente in Italia prodotte dal 1980 in avanti, e gli effetti dei programmi di regolarizzazione succedutisi negli stessi anni, si può ritenere che la componente regolare della popolazione immigrata derivi solo in parte dagli ingressi regolari, in altri termini sono state le regolarizzazioni a determinare direttamente o indirettamente (per i ricongiungimenti familiari) l'aumento della popolazione. Pertanto, è possibile ipotizzare che la irregolarità non sia una condizione strutturale ma transitoria, e che è praticamente impossibile distinguere tra la componente irregolare e quella regolare della popolazione immigrata, come se fossero due popolazioni distinte, senza interscambi reciproci.

Quando l'Italia ha iniziato a sperimentare l'immigrazione nel corso degli anni '70 del Novecento, il paese era più aperto ai flussi migratori a causa della relativa mancanza di norme di controllo degli ingressi e del

1. Si ricorda che a partire dal 2008 nel conteggio dei permessi di soggiorno non sono più compresi i nuovi cittadini dell'Unione europea per i quali, dal 27 marzo 2007, non è più previsto il rilascio del documento di soggiorno.

soggiorno di lavoratori stranieri. Tuttavia, negli anni successivi la popolazione degli immigrati è aumentata mentre l'Italia ha iniziato a sviluppare politiche sempre più restrittive in materia di immigrazione. Questo paradosso si spiega con la dinamica della domanda di lavoro in Italia, dove si registra una domanda strutturale e significativa di lavoratori immigrati in quei settori economici abbandonati dai lavoratori italiani. La segmentazione del mercato del lavoro italiano, insieme alla presenza di una domanda di lavoro significativa nel settore secondario, secondo Pugliese (1991), contribuisce a spiegare la presenza e la persistenza dell'area dell'occupazione irregolare. Infine, dobbiamo sottolineare il ruolo delle politiche di immigrazione adottate dall'Italia negli ultimi anni.

Le questioni riguardanti l'immigrazione in Italia sono regolate dal Testo Unico sull'immigrazione. Esso si fonda sulla legge Turco-Napolitano, integrata con elementi normativi precedenti e da interventi legislativi successivi, tra cui il più rilevante è la cosiddetta legge Bossi-Fini contenente essenzialmente emendamenti peggiorativi del Testo Unico. Per quanto riguarda le modalità di ingresso, le norme del Testo Unico stabiliscono che è possibile entrare in Italia solo attraverso due canali: quello dei visti e tramite il sistema delle quote per lavoro subordinato, che può anche essere stagionale. Quelli che entrano con visto di ingresso e vogliono estendere il loro soggiorno per più di 90 giorni devono richiedere un permesso di soggiorno. Nel caso di permesso per motivi di lavoro, esso può essere rilasciato solo dopo che è stato stipulato un contratto di lavoro, norma che ha avuto un ruolo notevole nel peggioramento delle condizioni di vita degli immigrati come sarà illustrato in seguito.

Il secondo canale di ingresso regolare dipende dal meccanismo degli ingressi tramite la determinazione di quote basate sulla stima del fabbisogno di manodopera straniera. Di solito, la quantificazione delle quote mira a limitare severamente i canali di ingresso regolari per i nuovi flussi di immigrazione. Così, per quanto riguarda le possibilità di ingresso regolare, esse sono caratterizzate da misure sempre più restrittive. Infine, l'adozione di un sistema di quote per regolamentare l'ingresso dei lavoratori immigrati non è mai stato sufficiente a colmare la mancanza di altri canali legali di ingresso.

## **2. L'inserimento lavorativo degli immigrati irregolari**

Come per chiunque altro, anche per gli immigrati irregolari il lavoro non dà solo le opportunità di reddito, ma anche la possibilità di costruire relazioni, di avere una socializzazione al contesto di arrivo. Le interazioni e le relazioni all'interno dell'ambiente di lavoro favoriscono l'apprendimento di valori, norme, abitudini e comportamenti. Questo processo di

socializzazione sul posto di lavoro li aiuta a sviluppare una nuova identità sociale che li mimetizzi con il nuovo ambiente sociale.

Per mimetizzazione s'intende il processo attraverso il quale, l'immigrato in situazione di irregolarità, acquisisce i comportamenti, le caratteristiche e uno status sociale tale da confondersi con l'ambiente circostante. Lo scopo è quello di essere percepito come un cosiddetto immigrato regolare, cioè con permesso di soggiorno.

Svolgere un'attività lavorativa conferisce agli immigrati irregolari il riconoscimento di occupare una posizione all'interno del sistema economico dalla società ospitante. Questa identificazione di ruolo e ammissione di utilità, permette di rimuovere lo stigma dell'irregolarità e di spostare gli immigrati ad un livello di normalità, per cui potranno essere omologati agli altri lavoratori.

L'enfaticizzazione della dimensione lavorativa come elemento fondamentale e positivo dell'immigrazione è un tratto comune a tutti i paesi di immigrazione e a tutte le fasi migratorie e di per sé ciò non costituirebbe un fatto negativo se esso venisse usato come innesco del processo di riconoscimento dell'immigrato come persona.

Nella normativa italiana però tutta l'immigrazione viene ridotta alla sola dimensione lavorativa. Ci riferiamo in particolare alla legge 189 del 2002 che introduce la figura giuridica del "contratto di soggiorno per lavoro subordinato". Questo tipo di permesso, in sostanza, consiste in un contratto di lavoro tra un datore di lavoro italiano, o straniero che risiede legalmente in Italia, e un dipendente cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea. In particolare con l'articolo 5 comma 3, stabilisce che il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è rilasciato a seguito della firma del "contratto di soggiorno per lavoro subordinato" e la lunghezza è quella indicata nel contratto stesso. Così, il permesso di soggiorno e contratto di lavoro sono strettamente collegati. Non si può avere l'uno senza l'altro. All'interno di questo quadro normativo, gli immigrati irregolari possono avere solo lavori irregolari o, come si dice solitamente, al nero.

Quest'area comprende il lavoro che non rispetta la normativa vigente sui contributi fiscali e previdenziali, quindi non è osservabile direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative. Il lavoro irregolare comprende tre diverse tipologie di prestazioni lavorative: degli irregolari residenti (cioè persone occupate italiani e stranieri iscritti alle anagrafi); delle posizioni plurime (cioè attività lavorative come attività secondarie svolte da residenti e non-residenti), degli stranieri non residenti e irregolari che, in quanto tali, non sono visibili al fisco.

Attraverso i dati disponibili dei programmi di regolarizzazione e di quelli forniti da alcune indagini specifiche, si rileva che la collocazione lavorativa degli immigrati irregolari si concentra soprattutto nel set-

tore agricolo, domestico e nel settore delle costruzioni, come indicato da Anastasia, Bragato, Rasera (2004); Zucchetti (2004), Conti, Strozza (2006), Chiuri, Coniglio, Ferri (2007), Ambrosini (2013). Quelle dell'agricoltura e del settore edile sono le tradizionali attività lavorative di ingresso nel mercato del lavoro italiano per gli immigrati, come già messo in evidenza nelle prime indagini sul fenomeno (Calvanese, Pugliese, 1990). L'inserimento in questi settori richiede pochi requisiti, tra i quali la presenza regolare di solito non è prevista. Inoltre, queste attività lavorative hanno bisogno di competenze limitate. Cosicché, anche un immigrato appena arrivato che non parla italiano può fare l'operaio in un cantiere edile o in un'azienda agricola. Attraverso l'apprendimento della lingua e delle competenze di base sul lavoro, gli immigrati hanno più probabilità di passare a posti di lavoro migliori. Questa mobilità lavorativa che può essere sia intrasettoriale che intersettoriale, nota Ambrosini (2001), è spesso abbinata alla mobilità geografica.

Le condizioni lavorative degli immigrati irregolari generalmente variano da una situazione lavorativa in cui le retribuzioni, l'orario di lavoro e le mansioni non sono molto dissimili dal lavoro regolare, fino a quella assimilabile al lavoro gravemente sfruttato, in cui prevale la precarietà occupazionale, la mancata definizione delle mansioni lavorative, la costrizione a vivere nei luoghi di lavoro – per cui non c'è distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro – e un rapporto lavorativo in cui il datore di lavoro detiene la disponibilità di disporre a proprio profitto le condizioni delle prestazioni lavorative.

Gli immigrati irregolari che vivono in condizioni di forte isolamento sociale hanno un alto rischio di scivolare nella condizione di grave sfruttamento lavorativo. L'arresto e l'inversione di questo processo deve necessariamente passare attraverso il processo di de-mercificazione della forza lavoro immigrata. Ciò implica fondamentalmente l'inserimento nel sistema di welfare. È a questo punto del percorso che la rappresentanza sindacale assume un ruolo essenziale, come vedremo meglio in seguito.

### **3. Le possibilità, i limiti e le barriere. Diritti disponibili e status giuridico**

La parte del Testo Unico che disciplina i diritti degli immigrati e che identifica le politiche di integrazione va dall'articolo 34 al 46. Queste norme riguardano l'assistenza sanitaria, il diritto all'istruzione e alla formazione professionale e, infine, il diritto alla casa. Per quanto riguarda l'argomento d'indagine, occorre ricordare che il Testo Unico all'articolo 2 comma 1 stabilisce che allo straniero comunque presente alla frontiera o nel territorio italiano sono riconosciuti i diritti fondamentali della persona

umana previsti dalle norme di diritto interno, dalle convenzioni internazionali in vigore e dai principi di diritto internazionale generalmente riconosciuti. Di conseguenza, gli stranieri che vivono irregolarmente in Italia hanno diritto alle cure urgenti in strutture sanitarie pubbliche e strutture sanitarie private convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale. Essi hanno anche il diritto alle cure essenziali (trattamenti per le condizioni che non sono immediatamente pericolose, ma che potrebbero, nel tempo, causare maggiore danno alla salute o la morte). Inoltre, il ricorso alle strutture sanitarie non consente di segnalare la presenza degli immigrati irregolari che hanno richiesto l'assistenza sanitaria, alle autorità di polizia al fine di non scoraggiarne l'accesso alle cure. Così come per il caso dell'iscrizione scolastica dei minori stranieri, e delle prestazioni complementari al diritto all'istruzione, non deve essere richiesto ai minori stranieri ed ai loro genitori il permesso di soggiorno, e non deve essere fatta, neppure indirettamente, alcuna segnalazione all'Autorità giudiziaria e/o all'Autorità di P.S. della presenza degli stessi e/o dei loro genitori. Dunque, la legislazione italiana sull'immigrazione in ogni caso garantisce un insieme di diritti fondamentali agli stranieri presenti in Italia non in regola con le norme sull'ingresso e sul soggiorno. L'accesso ai programmi di integrazione sociale invece è limitato ai cittadini di paesi terzi che possono dimostrare di rispettare i regolamenti che disciplinano il soggiorno in Italia.

Nell'ultimo decennio il numero di cittadini immigrati che usufruiscono dei servizi di welfare in Italia è progressivamente aumentato. Questo risultato, però, sembra essere imputabile in misura maggiore all'aumento della popolazione straniera residente e alla sua stabilizzazione, più che alla realizzazione di più numerosi servizi sociali per i cittadini immigrati. L'indagine Istat su *Gli interventi e i servizi sociali dei comuni*, riporta che la spesa media pro-capite per gli stranieri è passata dai 67 euro annui del 2003 ai circa 47 euro nel 2012 (Istat, 2015). Ciò non significa che non c'è stato uno sforzo nella produzione di un'adeguata offerta di servizi per gli immigrati, ma non di meno essa si è dimostrata insufficiente sia per limiti intrinseci che per i numerosi ostacoli incontrati durante la sua implementazione, soprattutto a causa di una sostanziale riduzione dei finanziamenti. In un quadro legislativo e istituzionale sostanzialmente immutato, i deficit di implementazione sono stati di conseguenza notevolissimi (Morris, 2002; Pugliese, 2006).

Per quanto riguarda le limitazioni intrinseche, Spinelli rileva che in Italia alle enunciazioni di principio del Testo Unico, corrisponde concretamente una «realità dei servizi subordinata a una classificazione di status giuridico spesso complessa, in cui i diritti si differenziano a seconda dello status regolare del soggetto: regolare con permesso di soggiorno, regolare con carta di soggiorno, regolare stabilizzato, richiedente asilo, rifugiato, irregolare, clandestino» (Spinelli, 2005, p. 87). Sulla base di questa gra-

duatoria nel godimento dei diritti di cittadinanza operante in Italia si può sviluppare lo schema analitico in base al quale si possono identificare i meccanismi di inclusione della popolazione immigrata irregolare nel welfare state italiano.

#### **4. Come sono stati inclusi. I meccanismi di inclusione degli immigrati irregolari nel welfare state italiano**

L'analisi della relazione tra immigrati e le prestazioni sociali erogate dai sistemi di welfare è tradizionalmente incentrata sulle conseguenze economiche dell'uso di questi ultimi da parte degli immigrati (Simon, 1989). I risultati di questi studi non stabiliscono in maniera univoca se gli immigrati sono dei contribuenti netti oppure consumano più dei nativi (Borjas, 1999; Nannestad, 2007). Secondo Borjas, ci sono troppi fattori che influenzano il rapporto tra immigrati e l'uso dei servizi per poter identificare un unico pattern (Borjas, 2001 p. 106). Negli ultimi anni si è registrata un'accresciuta attenzione della ricerca sociale sui processi di inclusione degli immigrati nei sistemi di welfare (Baldwin-Edwards, 2004; Bommess, Geddes, 2000; Sainsbury, 2006; Zincone, 2009). All'interno di queste ricerche, più rare sono le analisi focalizzate sugli immigrati irregolari (Liu, 2010; Van der Leun, 2003). Questa letteratura comunque sembra muoversi all'interno di una visione politologica della questione, cioè in una prospettiva che intende l'accesso al sistema di welfare state da parte degli immigrati in chiave di «immigration policy regime» (Faist, 1995) definibile come l'insieme di norme che regola l'inclusione o l'esclusione degli immigrati dall'insieme dei diritti di cittadinanza della società di accoglienza. Questo approccio appare insufficiente per gli scopi di questo lavoro, poiché anche se è indubbiamente vero che le norme che regolano l'immigrazione hanno un impatto significativo sui canali di accesso degli immigrati ai diritti sociali, tuttavia è necessario includere nell'analisi anche le varie forme di immigrazione che sono associate ai specifici diritti e che influenzano l'accesso degli immigrati ai diritti di cittadinanza (Morris, 2002). Infine, oltre a considerare le politiche di integrazione dedicate agli immigrati in quanto tali, occorre considerare anche le politiche sociali che li interessano così come interessano tutti i cittadini cioè, citando Hammar (1985), dobbiamo considerare sia le politiche dirette che indirette.

Generalmente, l'accesso al welfare state per gli immigrati con status giuridico irregolare è molto limitato. Perfino quando l'accesso di questi alle cure sanitarie di base, ad esempio, è assicurato come diritto umano fondamentale, le varie regolamentazioni nazionali spesso sono in contrasto con le norme umanitarie sancite dai trattati internazionali (Biswas *et al.*, 2012). Comunque sia, in Italia gli immigrati irregolari fanno un uso

molto modesto di questi servizi sociali di base (Devillanova, 2008), anche quando sono al corrente di avere questa possibilità (Amaturo, de Filippo, Strozza, 2010).

Il Testo Unico dunque riconosce a tutti gli stranieri comunque presenti sul territorio nazionale, un nucleo di diritti fondamentali (Biondi, Dal Monte, 2013). Assimilabile a questo meccanismo di inclusione, è il combinato dell'articolo 18 del Testo Unico che prevede un permesso di soggiorno per protezione sociale per le vittime della tratta di esseri umani.

Grazie al Decreto legge n. 300 del 2006, l'art. 18 estende la sua validità anche agli immigrati irregolari che con le loro dichiarazioni alle autorità giudiziarie, potrebbero essere esposti a un pericolo grave e presente. La combinazione di questi due dispositivi legislativi apre alla possibilità di applicare l'articolo 18 anche ai lavoratori immigrati irregolari. In particolare, alla quota di lavoratori immigrati privi di documenti estremamente vulnerabili ed esposti a condizioni di grave sfruttamento del lavoro che minano la dignità umana e la sopravvivenza fisica.

Questi primi due meccanismi di inclusione sociale derivano dal riconoscimento dei diritti fondamentali degli immigrati. Questi possono essere identificati come un unico meccanismo definibile umanitario, in cui il riconoscimento dei diritti si basa *sulla semplice condizione di essere umano*. Ma possiamo identificare altri meccanismi che invece derivano dallo status di lavoratore degli immigrati irregolari.

Il Testo Unico sull'immigrazione all'articolo 2 stabilisce il principio della parità di trattamento tra lavoratori stranieri e quelli italiani. Questo principio implica l'applicabilità ai lavoratori stranieri dello stesso diritto del lavoro e annessa protezione sociale garantita ai lavoratori italiani. L'irregolarità dello status giuridico non impedisce che le garanzie del diritto del lavoro siano dovute anche a favore degli immigrati senza permesso di soggiorno o in possesso di un permesso di soggiorno scaduto. Il lavoratore ha comunque diritto ad essere pagato e tutelato come previsto dall'articolo 2126 del codice civile che si applica anche al rapporto di lavoro dell'immigrato privo di permesso. Esso riconosce in ogni caso al lavoratore il diritto alla prestazione retributiva e ad ogni altra prestazione prevista dal contratto e connessa con l'instaurazione del rapporto di lavoro, tutelando così i diritti derivati dall'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. L'applicabilità di questo principio anche ai lavoratori immigrati irregolari è stata più volte ribadita sia dal INPS (Circolare n. 122 del 08/07/2003) che dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Circolare n. 2 del 14/01/2002). Inoltre, occorre rimarcare che l'obbligo si estende anche all'assicurazione contro gli infortuni, invalidità e malattie professionali. Dunque, lo status di lavoratore rende l'immigrato irregolare titolare dei diritti connessi a questo status, conferendogli una particolare collocazione nel welfare italiano. I diritti derivanti da questa inclusione,

sono associati alla sua funzione economica nella società di accoglienza. In altre parole, l'inserimento lavorativo attribuisce agli immigrati irregolari una posizione economica, a cui sono associati uno status e un ruolo, ancorché meramente economico, che legittimano la loro presenza. Questa però è una posizione particolarmente vulnerabile per l'immigrato perché essa non rappresenta ancora il riconoscimento giuridico. Fino a pochi anni addietro infatti non c'era garanzia rispetto all'espulsione, anche in caso di vittoria dinanzi al giudice del lavoro. Questo contribuisce a spiegare il basso numero dei ricorsi al giudice da parte dei lavoratori immigrati.

L'inclusione degli immigrati irregolari nel welfare italiano raggiunta tramite l'inserimento lavorativo dunque risulta, in primo luogo, dal conseguimento di un significativo vantaggio economico da parte del paese ospitante. Allo stesso tempo però, conferisce agli stessi immigrati la dignità del lavoro e di essere un lavoratore. In estrema sintesi, la legittimazione sociale della loro presenza.

Il lancio e l'attuazione dei programmi di regolarizzazione per gli immigrati irregolari si è basato esplicitamente su queste considerazioni. È stata proprio la diffusa percezione di un numero crescente di stranieri occupati irregolarmente che ha spinto per la promulgazione del primo provvedimento di regolarizzazione significativo, attuato in conformità con le disposizioni contenute nel primo testo legislativo sull'ingresso, il soggiorno e l'occupazione di immigrati (legge 943 del 1986 e successive proroghe). In seguito sono state promossi e realizzati altri provvedimenti di regolarizzazione (Bonifazi *et al.*, 2009).

L'obiettivo principale di tutti questi programmi è stato la regolarizzazione degli stranieri impiegati irregolarmente. Anche quando il provvedimento ha avuto in animo di rivelare il numero effettivo di stranieri presenti in Italia senza permesso di soggiorno, come quella del 1990, il numero preponderante di regolarizzati è stato quello dei lavoratori.

La regolarizzazione associata con la Legge n. 189 del 2002 è stata la misura più ampia per l'emersione dei lavoratori stranieri irregolari mai realizzata in un paese europeo. Il numero dei regolarizzati appare ancora più notevole, considerando i requisiti di ammissibilità molto più restrittivi rispetto alle misure precedenti. La regolarizzazione può essere considerata come il principale meccanismo per l'inclusione degli immigrati irregolari nel sistema di welfare italiano, attraverso la concessione del permesso di soggiorno. Infine, anche il sistema delle quote per la selezione degli ingressi, in quanto succedaneo della regolarizzazione, può essere considerato come un meccanismo di inclusione degli immigrati irregolari nel welfare italiano.

In realtà, le politiche di immigrazione italiane determinano un sistema in cui la possibilità di soggiorno regolare è strettamente legata alla disponibilità di un impiego anziché che all'esistenza di canali per l'ingresso

regolare. In questo sistema di ammissione all'ingresso caratterizzato da insufficienti e incerte modalità per la transizione allo stato "regolare", la condizione di "irregolarità" e/o "illegalità" – che è pur sempre uno stato transitorio – rischia di protrarsi indefinitamente nel tempo, generando una progressiva precarietà esistenziale per gli immigrati entrati in maniera irregolare.

## 5. Sindacato e rappresentanza

Il passaggio cruciale per l'emancipazione dell'immigrato senza permesso di soggiorno è dunque rappresentato dall'acquisizione dello status di lavoratore. Comunque, l'inserimento lavorativo non basta per innescare un percorso di integrazione nel sistema italiano dei diritti di cittadinanza. Esso è sicuramente propedeutico ma deve essere seguito dal suo riconoscimento da parte della collettività e delle istituzioni della società di accoglienza. In pratica, la regolarizzazione si fonda su una valutazione non solo dei requisiti giuridici degli immigrati irregolari aspiranti al permesso di soggiorno, ma anche e soprattutto della sua legittimità a soggiornare in Italia sulla base del suo apporto e utilità per la società di accoglienza. Dunque, il fatto di lavorare è sicuramente un fondamento di legittimità ma bisogna dimostrarne il possesso, cioè lo status di lavoratore viene assegnato all'atto della regolarizzazione se qualcuno garantisce l'inserimento lavorativo. In altre parole, se esiste un precedente riconoscimento dell'inserimento lavorativo in termini sociali.

Uno degli elementi chiave per il riconoscimento sociale e giuridico dei lavoratori immigrati irregolari è rappresentato dalla loro rappresentanza sindacale. L'inclusione degli interessi e dei bisogni di questi lavoratori all'interno delle organizzazioni dei lavoratori, al di là della loro presenza fisica nel corpo degli iscritti, rappresenta la forma principale di riconoscimento sociale e il primo necessario passo per il riconoscimento giuridico.

Basta ricordare la storia dell'immigrazione straniera in Italia, per capire come l'identificazione dei bisogni di questa particolare categoria di lavoratori e la rappresentanza delle loro domande di politiche da parte dei sindacati sia stato l'innescò di tutte le regolarizzazioni realizzate in Italia<sup>2</sup>.

Proprio qui si gioca la partita più importante per l'integrazione degli immigrati nel sistema dei diritti di cittadinanza. La mancata rappresentanza sindacale di questi lavoratori ha come diretta conseguenza il loro isolamento sociale, cioè un mancato riconoscimento.

2. Per capire quanto sia stato importante il ruolo del sindacato, e non solo nelle regolarizzazioni, si consiglia la serie dei rapporti su *Immigrazione e sindacato* elaborati dalla IRES CGIL fino al 2010 e dalla Fondazione Bruno Trentin in seguito.

## **6. Dalla mimetizzazione all'emancipazione attraverso il lavoro. Il riconoscimento dell'immigrato irregolare**

La presenza irregolare si presenta come un fenomeno strutturale nel panorama dell'immigrazione in Italia. Questo essenzialmente per quattro ragioni: la forte domanda di manodopera straniera non qualificata, il peso del settore economico informale, l'insufficienza dei canali di ingresso regolari e, infine, le difficoltà nel monitoraggio dei flussi e degli stock di immigrati presenti irregolarmente. Tuttavia, negli ultimi anni, l'incidenza di questo fenomeno è in diminuzione. Inoltre, esso appare sempre più come un fenomeno intrecciato con la presenza straniera regolare. Si può ritenere che lo status irregolare rappresenta solo uno stato di passaggio verso lo status giuridico di pieno riconoscimento dei diritti sociali e civili, con la sola esclusione dei diritti politici.

Per quanto riguarda i processi di inserimento nel welfare state italiano, sono stati identificati tre meccanismi per l'inclusione degli immigrati irregolari. In primo luogo, a essi è garantito l'accesso ai servizi sociali essenziali, come l'assistenza sanitaria e la scuola dell'obbligo. L'accesso al welfare italiano in questo caso si fonda sul riconoscimento dei loro diritti fondamentali. Questo meccanismo di inclusione può essere definito come umanitario. In secondo luogo, gli immigrati irregolari – se occupati – hanno accesso alle prestazioni previdenziali cioè, oltre che alla retribuzione, ai contributi previdenziali, alla indennità di disoccupazione e all'assicurazione contro gli infortuni.

L'irregolarità dello status giuridico permette ulteriori progressi nel processo di inserimento nel welfare italiano. Questo è dovuto al complesso intreccio tra la politica d'immigrazione e le politiche sociali italiane che, nei fatti, filtra l'accesso ai servizi sociali attraverso una rigida graduatoria dello status giuridico degli immigrati al cui fondo si situano i irregolari. Pertanto, l'azione congiunta di questi due meccanismi di inclusione nel welfare state italiano confina l'accesso degli immigrati irregolari alle prestazioni sociali di base. Inoltre, il secondo meccanismo funziona solo ex post, cioè i diritti previdenziali e retributivi vengono garantiti solo quando gli immigrati irregolari sono in grado di liberarsi dalla condizione di subordinazione legato alla natura particolare del loro status giuridico. A questi l'emancipazione è consentita solamente dalla possibilità di regolarizzare il proprio status giuridico.

La regolarizzazione rappresenta il terzo meccanismo di inserimento nel welfare italiano per gli immigrati irregolari. Il possesso di un permesso di soggiorno consente agli immigrati, non più irregolari, di andare avanti nella stratificazione civica costruita dalle politiche di immigrazione. Da questo punto di vista, il sistema di ingresso per quote può essere considerato come un surrogato del programma di regolarizzazione e, in ultima

analisi, come un meccanismo per l'inserimento degli immigrati irregolari nel welfare state italiano. Questi ultimi meccanismi vengono attivati solo se l'immigrato irregolare è un lavoratore.

Ognuno di essi parte dal riconoscimento e dalla valutazione del loro inserimento lavorativo. In breve, agli immigrati irregolari che hanno lavorato per un certo periodo e sono socialmente inquadrati in quanto lavoratori, è consentito richiedere il permesso di soggiorno e avanzare nel processo di integrazione nella società italiana.

A questo punto, è possibile teorizzare un'ipotesi di percorso dell'immigrato irregolare verso la piena inclusione nel sistema dei diritti di cittadinanza in cui il riconoscimento dell'inserimento lavorativo rappresenta un vero e proprio *turning point*, cioè uno snodo che imprime una diversa direzione al corso di vita degli immigrati irregolari. Il passaggio allo status di lavoratore genera un cambiamento di ruolo, di aspettative e di definizioni della situazione che concorre al riconoscimento dell'immigrato irregolare. In questa fase il riconoscimento è inteso come stima sociale, cioè «riconoscimento di prestazioni individuali, il cui valore si commisura al grado in cui esse sono percepite come significative da una società» (Honneth, 2002, p. 136). Da ciò discende l'autostima, cioè lo stimarsi reciprocamente che vuol dire riconoscere negli altri delle capacità ritenute preziose per la vita collettiva.

La cornice istituzionale entro la quale si concretizza il processo di riconoscimento sociale dell'immigrato irregolare, propone una visione dell'immigrato come una persona «la cui unica ragione di essere è il lavoro e la cui presenza non è regolare, autorizzata, legittima se non subordinata al lavoro» (Sayad, 1999, p. 82). Le istituzioni italiane si aprono al riconoscimento giuridico degli immigrati irregolari sulla base di una valutazione delle carenze e delle domande (economiche, demografiche e sociali) che riescono a soddisfare. Alla dimensione sociale del riconoscimento si aggiunge, dunque, una dimensione giuridica. Nello specifico, il riconoscimento giuridico è – seguendo sempre Honneth – una relazione in cui gli interlocutori «si rispettano vicendevolmente come soggetti giuridici perché entrambi possiedono una comune conoscenza delle norme sociali in base alle quali nella loro comunità i diritti e i doveri sono legittimamente ripartiti» (Honneth, 2002, p. 133). Inoltre, il sentirsi riconosciuto legalmente «porta il soggetto ad agire liberamente perché sa che le sue azioni sono riconosciute giuridicamente e rispettate dagli altri membri» (Honneth, 2002, p. 144).

Il mancato riconoscimento, o misconoscimento giuridico, finisce per avere ripercussioni negative sull'autostima degli immigrati irregolari maturata nel processo positivo di riconoscimento sociale. In quanto non riconosciuti appartenenti alla comunità secondo la legge, gli immigrati

irregolari intuiscono di avere un'alta possibilità di perdere la stima sociale e introiettano un sentimento di inferiorità.

La segregazione di questi immigrati nella condizione di uno status giuridico privo di certezza di diritti, comporta anche la perdita della dignità di lavoratore, anzi la segregazione lavorativa in mansioni degradate e degradanti concorre alla perdita dell'autostima e all'isolamento sociale. Nei casi estremi del lavoro gravemente sfruttato, questo processo di *inferiorizzazione* degli immigrati irregolari innescato dal misconoscimento, può condurli fino alla *reificazione* intesa come oblio del riconoscimento (Honneth, 2007). Secondo Honneth, la reificazione è il processo attraverso il quale nel nostro sapere di altre persone e nella loro conoscenza perdiamo la consapevolezza di quanto l'uno e l'altra siano debitori a una precedente disposizione alla partecipazione e al riconoscimento. Il nucleo di ogni reificazione consiste dunque in un oblio del riconoscimento, e le sue cause sociali vanno ricercate in pratiche o meccanismi che rendono possibile o rafforzano sistematicamente questo oblio. Si può assumere una disposizione reificante nei confronti di altri individui sostanzialmente per due motivi: o perché vincolati in una prassi sociale nella quale l'osservazione degli altri è talmente fine a sé stessa che conduce alla rimozione di una qualsiasi consapevolezza di una relazione sociale precedente, oppure quando le persone nel loro agire sia lasciano guidare da un sistema di convinzioni tali che li induce a negare il riconoscimento originario.

Risulta evidente dunque che il riconoscimento giuridico dell'immigrato irregolare tramite la regolarizzazione del suo status giuridico rappresenta lo strumento principale sia per la sua inclusione nell'accesso ai diritti di cittadinanza sia per invertire i processi di inferiorizzazione di cui può essere vittima.

## Riferimenti bibliografici

- Amaturo E., de Filippo E., Strozza S. (2010). *Integrazione degli immigrati. Indagine nel territorio del comune di Napoli*. Napoli.
- Ambrosini M. (2001). *La fatica di integrarsi*. Bologna: il Mulino.
- Ambrosini M. (2013). *Irregular Immigration and Invisible Welfare*. Basingstoke: Palgrave.
- Anastasia B., Bragato S., Rasera M. (2004). Dopo la grande regolarizzazione del 2002. Percorsi lavorativi degli immigrati e impatto sul mercato del lavoro. In: Barbagli M., a cura di, *Rapporto sugli immigrati in Italia*. Roma: Ministero dell'Interno.
- Baldwin-Edwards M. (2004). Immigrants and the Welfare State in Europe. In: Massey D.S., Taylor J.E., eds., *International migration*. Oxford: Oxford University press.
- Biondi Dal Monte F. (2013). I diritti fondamentali degli stranieri tra discrezionalità del legislatore e sindacato costituzionale. In: Rossi E., Biondi

- Dal Monte F., Vrenna M., a cura di, *La governance dell'immigrazione*. Bologna: il Mulino.
- Biswas D., Toebes B., Hjern A., Ascher H., Norredam M. (2012). Access to health care for undocumented migrants from a human rights perspective: A comparative study of Denmark, Sweden, and the Netherlands. *Health and human rights*, 2: 49-60.
- Bommes M., Geddes A. (2000). *Immigration and Welfare: Challenging the Borders of the Welfare State*. London: Routledge.
- Bonifazi C. (2007). *L'immigrazione straniera in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Bonifazi C. et al. (2009). *The Italian transition from emigration to immigration country*. Roma: Working Paper IRPPS-CNR.
- Borjas G. (2001). *Heaven's door. Immigration policy and American economy*. Princeton: University press, Princeton.
- Calvanese F., Pugliese E. (1990). *L'immigrazione straniera in Italia. Il caso della Campania*. Milano: FrancoAngeli.
- Chiuri M.C., Coniglio N., Ferri G. (2007). *L'esercito degli invisibili*. Bologna: il Mulino.
- Conti C., Strozza S. (2006). Lavoratori e lavori sommersi: il quadro attraverso l'ultima regolarizzazione degli stranieri. In: Strozza S., Zucchetti E., a cura di, *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Devillanova C. (2008). Social networks, information and health care utilization: evidence from undocumented immigrants in Milan. *Journal of Health Economics*, 2: 265-286. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2007.08.006
- Faist T. (1995). Boundaries of Welfare States: Immigrants and Social Rights on the National and Supranational Level. In: Miles R., Thränhardt D., eds., *Migration and European Integration: The Dynamics of Inclusion and Exclusion*. London: Pinter Publishers.
- Hammar T. (1985). *European immigration policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Honneth A. (2007). *Reficazione*. Roma: Meltemi.
- Honneth A. (2002). *Lotta per il riconoscimento*. Milano: Il Saggiatore.
- Istat (2006). *Gli stranieri in Italia: gli effetti dell'ultima regolarizzazione*. Roma.
- Istat (2015). *Gli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati. Anno 2012*. Roma.
- Liu X. (2010). On the macroeconomic and welfare effects of illegal immigration. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12: 2547-2567. DOI: 10.1016/j.jedc.2010.06.030
- Morris L. (2002). *Managing migration. Civic stratification and migrants' rights*. London: Routledge.
- Nannestad P. (2007). Immigration and welfare states: a survey of 15 years of research. *European Journal of Political Economy*, 2: 512-532. DOI: 10.1016/j.ejpoleco.2006.08.007
- Pugliese E. (1991). La portata del fenomeno e il mercato del lavoro. In: Maciotti M.I., Pugliese E., *Gli immigrati in Italia*. Roma: Laterza.
- Pugliese E. (2006). *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*. Bologna: il Mulino.
- Sainsbury D. (2006). Immigrants' social rights in comparative perspective: welfare regimes, forms of immigration and immigration policy regimes. *Journal of European Social Policy*, 16(3): 229-244. DOI: 10.1177/0958928706065594

- Sayad A. (1999). *La Double Absence*. Paris: Seuil.
- Simon J.L. (1989). *The economic consequences of immigration*. Oxford: Basil Blackwell.
- Spinelli E. (2005). *Immigrazione e servizio sociale*. Roma: Carocci.
- Strozza S. (2004). Estimates of illegal foreigners in Italy: a review of the literature. *International Migration Review*, 1: 309-331. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2004.tb00198.x.
- Van der Leun J. (2003). *Looking for loopholes. Processes of incorporation of illegal immigrants in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zincone G. (2009). *Immigrazione: segnali di integrazione*. Bologna: il Mulino.
- Zucchetti E. (2004). *La regolarizzazione degli stranieri*. Milano: FrancoAngeli.



## Abstracts

### **Difendere il “core”? I sindacati di fronte alla segmentazione del mercato del lavoro**

Lisa Dorigatti

Negli ultimi decenni, il tema della segmentazione del mercato del lavoro ha acquisito una nuova rilevanza nel dibattito politico e scientifico. All'interno di questa letteratura, un tema particolarmente dibattuto è stato il ruolo dei sindacati in questi processi. Secondo la letteratura sulla dualizzazione, essi hanno contribuito a rafforzare, piuttosto che a limitare, segmentazione e crescita delle diseguaglianze, dal momento che si sono focalizzati sulla difesa dei propri iscritti, concentrati essenzialmente nell'area più protetta del mercato del lavoro. Attraverso l'analisi delle strategie adottate dalle organizzazioni sindacali dei settori chimico e metalmeccanico in Germania a fronte di processi di esternalizzazione e utilizzo di lavoro non-standard, lo studio mette in discussione questa prospettiva. Mostreremo come non necessariamente le organizzazioni sindacali escludano gli outsider. Ciò dipende dal fatto che la difesa dei propri iscritti è solo una delle possibili motivazioni che definiscono l'azione sindacale. Inoltre, mostreremo come la stessa volontà di difendere gli interessi dei lavoratori più stabili non porti necessariamente a un'esclusione dei lavoratori più periferici, dal momento che una crescita di questi ultimi mette spesso in discussione anche la posizione dei primi. Rappresentare i lavoratori più vulnerabili diventa, quindi, per le organizzazioni sindacali una necessità per difendere anche i lavoratori più stabili.

Parole chiave: segmentazione, strategie sindacali, insider/outsider, Germania

### ***Defending the “core”? Trade unions confronted with labour market dualisation***

*Over the last three decades, the issue of labour market segmentation has acquired a renewed significance in the political and scientific debate. Within this debate, a particularly discussed topic has been the role of trade unions in segmentation processes. According to the dualisation literature, trade unions have contributed to strengthen, rather than limiting, segmentation and the*

*growth of inequalities on the labour market, since they are focused on the defense of their members, mainly concentrated in the most protected labor market segments. Through the analysis of the strategies adopted by German unions of the chemical and metalworking sectors towards outsourcing and non-standard forms of employment, this study challenges this view. We will show that trade unions do not necessarily exclude outsiders. This is because the defense of their members is just one of the possible reasons that define trade unions' strategies. In addition, we show how the same willingness to defend the interests of their members does not lead necessarily to the exclusion of more peripheral workers, since the growth of the latter often puts the former under strain. To represent more vulnerable workers becomes, therefore, a need for trade unions in order to defend also more stable workers.*

*Keywords: segmentation, insider/outsider, trade union strategies, Germany*

### **Operai cassintegrati e rappresentanza sindacale: il caso di una grande impresa metalmeccanica meridionale**

Francesco Pirone

L'articolo analizza gli effetti della crisi sul lavoro industriale, focalizzandosi sulla condizione degli operai che con elevata frequenza hanno beneficiato della Cassa integrazione guadagni (CIG) e sulle implicazioni che ciò ha avuto per la rappresentanza sindacale. L'articolo si focalizza su questo fenomeno a partire dai risultati di un'inchiesta che ha riguardato una fabbrica di motori nel Mezzogiorno. La ricerca approfondisce la vulnerabilizzazione del lavoro operaio che si esprime con la riduzione salariale e il peggioramento delle condizioni di vita delle famiglie degli operai (crescita dell'incidenza della deprivazione materiale e indebitamento), ma anche attraverso il deterioramento delle condizioni occupazionali e la intensificazione dello sfruttamento sul lavoro. Emerge una condizione tipica di lavoratori mid-siders che definisce un diverso orientamento verso i sindacati e nuove aspettative di rappresentanza sindacale.

Parole chiave: operai, cassa integrazione, condizioni di lavoro, vulnerabilità sociale, rappresentanza sindacale

### ***Workers in cassa integrazione and union representation: the case of a large industrial firm in Southern Italy***

*The article discuss the effects of the crisis on the condition of the industrial workers. It focuses on the condition of the workers who periodically benefited of layoff fund (CIG) and the subsequent implications for union representation. The article is based on the results of a study which involved the workers of a power-train plant in Southern Italy. The research explores the dimensions of the vulnerability of this industrial workers in a peculiar condition. Major indicators are found in the reduction of wages, the deteriorating of the family living conditions (growth of poverty and debt), but it emerges also a process of deterioration of the working conditions and the intensification of the exploitation of labor. This*

*is the typical condition of mid-siders workers. This defines a different orientation towards the unions and new and different expectations of union representation.*

*Keywords: industrial workers, layoff fund, working conditions, social vulnerability, union representation*

### **Dal sindacato tradizionale al sindacato «atipico»? Strategie per la rappresentanza dei “nuovi” attori nel mercato del lavoro italiano. Il caso di NIdiL-CGIL**

Francesca Colella

Sono numerosi gli studi sui tassi di membership dei sindacati e sul rapporto delle organizzazioni sindacali con un mercato del lavoro costituito da nuovi soggetti e nuove forme di occupazione. I cambiamenti del mercato del lavoro degli ultimi 20 anni sono tra le cause dell'indebolimento del sindacato e, in tal senso, alcuni autori evidenziano criticamente come l'azione sindacale sia concentrata per lo più sui lavoratori tradizionali. Questo articolo tenta di mettere in luce le strategie di un'organizzazione sindacale tradizionale come la CGIL, individuando modalità e obiettivi delle buone pratiche per la rappresentanza che hanno dato vita a una contrattazione collettiva dedicata ai lavori atipici. Di certo, la nascita nel 1998 di NIdiL (Nuove Identità di Lavoro) nella CGIL rappresenta un'azione innovativa nella storia dei sindacati volta al miglioramento delle condizioni di lavoro e al disegno di percorsi di stabilizzazione dei lavoratori temporanei attraverso la ridefinizione del concetto di rappresentanza sindacale.

Parole chiave: precarietà lavorativa, rappresentanza sindacale, contrattazione inclusiva, individualizzazione

### ***From Traditional to «Atypical» Trade Union? Strategies for the Representation of “New” Actors in the Italian Labor Market. A Case Study of NidiL-CGIL***

*Since the beginning of the new millennium, numerous studies have examined trends in trade union membership and the relationship of the trade unions to a ‘new’ labor market comprising new categories of workers and new forms of employment. Changes in this market over the last 20 years have weakened trade unions, and several important studies of trade union membership have noted that trade union action is concentrated excessively on traditional workers. The main aim of this paper is to examine the strategies of trade unions like CGIL and to identify those methods and goals of good practice for representation which led to dedicated collective bargaining for ‘atypical’ workers. The birth of CGIL affiliate NidiL in 1998 was an innovative step for the unions in their goal of improving working conditions and encouraging procedures for the stabilization of temporary workers through the redefinition of the concept of trade union representation.*

*Keywords: job insecurity, trade union representation, inclusive approach to collective bargaining, individualization*

## **Giovani altamente qualificati in tempo di crisi: precarietà, percorsi e identità dei lavoratori atipici della pubblica amministrazione a Napoli**

Giustina Orientale Caputo

L'area della pubblica amministrazione napoletana è stata investita a partire dagli anni Novanta da processi di riorganizzazione e esternalizzazioni, con cessione di attività sia a bassa qualificazione che a più elevato contenuto. Uno dei principali settori in cui si concentrava in modo quasi esclusivo l'occupazione stabile e sicura in città è diventato così un motore di attivazione indiretta di lavoro precario di giovani con alti profili professionali. Ambiti di competenze altamente strategici come la gestione dei fondi comunitari sono stati demandati a figure professionali esterne a medio-alta specializzazione capaci di colmare il vuoto di competenze interne degli enti. L'articolo analizza percorsi di giovani adulti con elevati livelli di scolarizzazione e professionalità che tuttavia per remunerazione, lunghezza di orari lavorativi, differimento dei pagamenti, vuoti contrattuali e incertezze generali non sembrano essere più preservati degli altri dagli effetti della crisi. Alla luce di quello che emerge dall'analisi delle loro esperienze nelle e per la pubblica amministrazione a Napoli, i loro percorsi forniscono un interessante spaccato sulla precarietà di un segmento elevato e qualificato della forza lavoro.

Parole chiave: precarietà, lavoratori della conoscenza, identità lavorativa, lavori atipici

### ***Highly skilled young people during the crisis: precarious, paths and identity of atypical workers in public administration in Naples***

*Starting from the nineties, the neapolitan public administration has been invested by processes of reorganization and outsourcing concerning low and higher qualification. The main sector in which focused stable occupation in city becomes so an indirect activation of precariousness. We begin by describing the paths especially followed by young people with high levels of education and professionalism. These people for remuneration, length of working hours, deferral of payments, contractual gaps and general uncertainties do not seem to be preserved most of the others from the effects of the crisis. They are affected by the same consequences experienced by their less educated peers, and that - because of deskilling and poor prospects - we are led to consider most at risk of falling into the trap of insecurity. In the light of what emerges from the analysis of the experiences of a group of workers with high qualification, with significant experience working in and for the public administration in Naples, their conditions are very difficult.*

*Keywords: precariousness, knowledge workers, identity work, atypical work*

## **Traiettorie e criticità della presenza delle lavoratrici anziane con bassa scolarità nel sistema occupazionale italiano**

Tania Toffanin

Dagli anni Duemila in Italia sono aumentate le lavoratrici anziane nel mercato del lavoro. Tuttavia, le trasformazioni economiche in atto su scala globale e la

deregolazione del mercato del lavoro avvenuta su scala nazionale hanno reso discontinua e precaria la condizione occupazionale di queste lavoratrici, specie di quelle con bassa scolarità. L'articolo esamina la condizione delle lavoratrici anziane in Italia a partire dagli anni Duemila e presenta i risultati di una ricerca qualitativa svolta nel 2013 in Veneto. L'analisi del quadro nazionale e l'esame di quanto emerso nel corso della ricerca evidenziano la condizione di vulnerabilità che interessa le lavoratrici anziane a bassa scolarità: le recenti riforme pensionistiche e la casualizzazione dell'impiego impongono a queste lavoratrici il posticipo del pensionamento ma senza alcuna garanzia reddituale, contestualmente alla generale riduzione del finanziamento alla spesa sociale che allarga il loro carico di lavoro di cura.

Parole chiave: lavoratrici anziane, lavoro riproduttivo, sistema famiglia-lavoro, rappresentanza sindacale

### ***Trajectories and critical aspects of the presence of older women workers with low education levels in the Italian employment system***

*In Italy, from the year 2000 onwards, older women workers have increased in the labour market. However, the economic transformations taking place on a global scale and the deregulation of the labour market occurred at national level have made intermittent and precarious the condition of these workers, especially considering those with low education. The article examines the condition older women workers in Italy from the year 2000 onwards and presents the results of a qualitative research carried out in 2013 in Veneto region. The analysis of the national framework and the examination of the research findings show the vulnerability that affects the older women workers with low education: the recent pension reforms and the casualization of the employment relation require such workers to postpone retirement but with no guarantee of income, both combined with the general reduction in social spending that expands their load of care work.*

*Keywords: older women workers, reproductive labour, work-family role system, union representation*

### **Strategie sindacali per i lavoratori “atipici” nel settore degli ospedali pubblici e privati**

Marcello Pedaci

Prendendo spunto dal dibattito scientifico sulle risposte sindacali al lavoro non-standard, l'articolo analizza le strategie dei sindacati italiani del settore ospedali per migliorare diritti e condizioni dei lavoratori “atipici”. Attraverso un approccio qualitativo, si sono esaminate le linee di azione privilegiate: dalla contrattazione collettiva al dialogo con le istituzioni pubbliche, alle mobilitazioni. È emerso un graduale spostamento verso risposte inclusive, basate per lo più su alcuni agiustamenti, su un'estensione di prassi consolidate di rappresentanza, all'interno dei tradizionali modi di operare. Tali strategie, pur avendo raggiunto risultati

importanti, appaiono non sufficienti. Permangono situazioni di criticità e disparità di trattamento, che richiedono maggior innovazione da parte dei sindacati, in un quadro di maggiore attenzione e impegno delle controparti e delle istituzioni pubbliche.

Parole chiave: rapporti atipici, condizioni di lavoro, sindacati, relazioni industriali

### ***Trade unions strategies for “atypical” workers in hospitals sector***

*Following the academic debate on trade unions responses to non-standard forms of employment, the article analyses unions strategies addressing the issue of rights and working conditions of “atypical” workers in the Italian hospitals sector. Drawing upon a qualitative approach, it examines the instruments used: from collective bargaining to dialogue with political institutions and mobilisation. The analysis shows a development towards inclusive strategies, based on a progressive adjustment and enlargement of the existing practices of representation, without substantial changes in the way of operating. Such strategies have obtained important outcomes; however they are not sufficient. Situations of problematic working conditions and unequal treatment still exist. Reducing them requires more innovative changes in unions actions, together with much more resources and dedication by counterparts and political institutions.*

*Keywords: atypical employment, working conditions, trade unions, industrial relations*

### **Frontiere della rappresentanza: potenzialità e limiti organizzativi dell'offerta rivolta ai professionisti indipendenti**

Paolo Borghi, Guido Cavalca

L'articolo sviluppa una riflessione sulle potenzialità e i limiti delle organizzazioni sindacali e professionali che in Italia stanno elaborando da alcuni anni un'offerta di rappresentanza rivolta ai professionisti indipendenti. Molti di questi vivono una particolare fragilità sociale e lavorativa: sono marginalmente inclusi nel sistema di welfare e affrontano un mercato del lavoro sottoposto a radicali trasformazioni e una persistente crisi economica. La riflessione proposta si avvale degli approcci teorici delle relazioni industriali e degli studi organizzativi. I risultati di un recente progetto di ricerca sui giovani professionisti e il deficit di rappresentanza sono stati il punto di partenza per l'analisi di tre casi studio (ACTA, ReRePre, Consulta delle Professioni), analizzati attraverso interviste mirate ai responsabili, che consentono di individuare le differenti strategie organizzative, le sperimentazioni, le routine d'azione ma anche le relazioni fra organizzazioni.

Parole chiave: rappresentanza, professionisti indipendenti, strategie organizzative

### ***Representation of independent professionals: organisational capabilities and limits***

*The article aims to assess potentialities and limits of trade unions and professional organisations supplying representation for independent professionals.*

*Many of these professionals are experiencing particularly fragile social and working conditions: they are marginally included in the welfare system and face a radically changing labour market and a persistent economic crisis. The analysis takes advantage of theoretical approaches in the field of Industrial Relations and Organizational Studies. The results of a recent research project on young professionals and the lack of representation are the starting point for the analysis of three case studies (ACTA, ReRePre, Board of Professions-CGIL); through focused interviews the organizational strategies, repertoires of actions and ongoing experimental coalitions are explored.*

*Keywords: representation, independent professionals, organisational strategies*

### **Nuovi outsider e forme di rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale in Italia**

Andrea Ciarini

L'Italia è uno dei paesi europei in cui la membership sindacale si è mantenuta più alta in questi anni. Questa forza delle organizzazioni sindacali è però messa alla prova da difficoltà nella rappresentanza dei lavoratori più ai margini del mercato del lavoro, maggiormente sottoposti a fenomeni di instabilità occupazionale e in generale inquadrati in tipologie contrattuali atipiche, compresa una nutrita fascia di soggetti solo formalmente indipendenti ma nella sostanza dipendenti senza tuttavia le garanzie collegate al lavoro standard: parasubordinati, collaboratori, lavoratori con partita Iva mono-committenti. Da qualche anno la rappresentanza di questi lavoratori è entrata nel perimetro della rappresentanza sindacale, sia quella tradizionalmente intesa ad opera dei maggiori sindacati confederali sia in forme nuove, a partire da esperienze auto-organizzate che hanno iniziato a diffondersi in questi anni. Su alcune di esse: Iva sei partita (Architetti e Ingegneri), Strade (Sindacato Interpreti e traduttori), Acta (Associazione dei Consulenti del Terziario Avanzato) e Clap (Camere del Lavoro Autonomo e Precario) si concentra questo articolo, analizzando le forme della rappresentanza promosse e le strategie perseguite nell'organizzare il lavoro professionale e parasubordinato.

Parole chiave: rappresentanza, mercato del lavoro, outsider

### ***New outsider and forms of representation of professional and parasubordinate workers***

*Italy is one of the European countries where union membership has been highest during recent years. This strength, however, has been challenged by difficulties in representing workers at the margins of the labour market, especially young professional and economically dependent self-employed workers. Despite their growing number these hybrid workers have access to very limited welfare benefits, whether public or contractual. In this regard, if long term established trade unions have begun to dedicate increasing resources to organizing these new groups of underrepresented workers, it is not only in the union field that new forms of representation are rising. In fact one of the increasing changes in Italy regards the emergence of new autonomous organizations and networks for*

*young professionals and atypical workers who are tending to claim new welfare rights and explore new forms of self-representation. The aim of this paper is to analyse some of these autonomous organisations, by considering both the forms and strategies of representation promoted.*

*Keywords: representation, labour market, outsider*

### **Unire i precari: l'esperienza del comitato «Il nostro tempo è adesso»**

Alfredo Ferrara

La crisi economica cominciata nel 2008 ha prodotto in Italia un peggioramento delle condizioni di tutte le componenti del cosiddetto lavoro atipico. I tentativi di organizzazione e soggettivazione di tali componenti del mercato del lavoro sono stati molteplici. Nell'articolo l'autore racconta e analizza l'esperienza del comitato «il nostro tempo è adesso» che, tra il 2011 e il 2012, ha provato a unire una molteplicità di questi soggetti. Al suo interno erano presenti reti e associazioni di lavoratori precari, la CGIL, le organizzazioni studentesche e le organizzazioni giovanili dei partiti di centro-sinistra. Ha promosso e organizzato con successo una giornata nazionale di mobilitazione sulla precarietà, chiedendo un'inversione di rotta delle politiche pubbliche in materia di lavoro, sistema previdenziale, welfare, diritto allo studio.

Parole chiave: lavoro, precari, sindacato, giovani

### ***Connecting precarious workers: the experience of the committee «our time is now»***

*The economic crisis begun in 2008 has resulted in a worsening of conditions of all components of precarious workers. Multiple attempts of organization and subjectivation of such components have occurred so far. In this paper the author reports and analyses the experience of the committee «our time is now», that, between 2011 and 2012, has tried to gather many of these components. The committee involved several associations of precarious workers, CGIL (italian left trade union), students' associations and youth associations of lefty parties. Moreover, the network has fostered and organized a national day of mobilization about job precariousness, asking for substantial changes in policies concerning work, social security, welfare, right to education.*

*Keywords: work, precarious workers, trade union, youth*

### **Donne migranti e organizzazioni sindacali nella crisi**

Devi Sacchetto, Francesca Alice Vianello

La scarsa sindacalizzazione delle lavoratrici migranti è sovente ritenuta una conseguenza della loro condizione di debolezza nel mercato del lavoro. Le esperienze delle migranti evidenziano tuttavia la coesistenza di condizioni di vulnera-

bilità e di forme resistenza. Il saggio analizza le modalità con le quali le donne migranti hanno affrontato la crisi economica e i conflitti di lavoro, delineando il rapporto tra lavoratrici e organizzazioni sindacali. In particolare si indagano le esperienze di due gruppi di lavoratrici straniere che occupano posizioni diverse nel mercato del lavoro italiano: le marocchine e le rumene. Gli autori sostengono che il deficit di rappresentanza delle migranti non è connesso alla loro presunta ‘docilità’, quanto causato dall’incapacità delle organizzazioni sindacali di fornire risposte adeguate a quante si rivolgono alle loro sedi e alla tendenza delle lavoratrici di affrontare in modo individualistico i conflitti legati al lavoro.

Parole chiave: lavoratrici migranti, sindacato, crisi economica

### ***Migrant women and trade unions in the crisis***

*The low unionization of migrant women is frequently explained with their weak condition in the labour market. Nevertheless, migrant women’s experiences highlight the coexistence of conditions of vulnerability and forms of resistance. This paper analyses the ways in which migrant women have faced the economic crisis and labour disputes, underlining the relationship between workers and trade unions in and out of the workplaces. The article considers the experiences of two groups of women holding distinct positions in the Italian labour market: Moroccan and Romanian women. The authors argue that the low rate of unionisation of migrant women is not related to their alleged docility but both to the trade union inability to respond to women who apply for assistance to the union locals, and to the migrant women’s habit of facing individually the conflicts and challenges arising in their workplaces.*

*Keywords: migrant women, trade union, economic crisis*

### **Organizzare gli invisibili delle campagne: percorsi di sindacalizzazione del bracciantato migrante in Andalusia**

Francesco Saverio Caruso

Il presente lavoro analizza l’esperienza del “Sindacato Obreros del Campo”, un sindacato storico dei braccianti andalusi che, dopo le proteste contro le violenze xenofobe di El Ejido nel 2000, è riuscito a radicarsi anche tra i migranti impegnati nei trentamila ettari di serricoltura della provincia di Almería, un distretto di agricoltura intensiva fortemente integrato nelle catene globali del valore del settore agroalimentare. Attualmente il soc di Almería è un caso unico nel panorama sindacale spagnolo, in quanto gli attivisti sindacali sono quasi esclusivamente lavoratori immigrati. Lo studio mostra come le difficoltà nell’organizzare queste soggettività vulnerabili, precarie e “invisibili” con i repertori tradizionali, vengano aggirate attraverso il ricorso a pratiche innovative di “Social Movement Unionism” in grado di impattare con i nuovi sistemi di regolazione sociale privatistica del capitalismo contemporaneo.

Parole chiave: sindacalismo, immigrazione, catene globali, bracciantato

### ***Organizing the invisible farmworkers: strategies for union action of migrant farmworkers in Andalusia***

*The present work intends to focus on the case study of the “Sindicato de Obreros del Campo”, a historic trade union of Andalusian farmworkers that, starting from the demonstration against racist attacks of El Ejido in 2000, has progressively built a unique unionization among the thousands of migrant farmworkers employed in the 30,000 hectares of greenhouses in the province of Almeria, an intensive agricultural district heavily integrated into global value chains of the agrifood sector. At present, the s.o.c. is a unique case in Spain as the union activists are almost exclusively immigrant workers. In front of the evident difficulties in organizing these precarious, vulnerable and invisible workers by the traditional union strategy, this work shows the adoption of innovative strategies of “Social Movement Unionism” in order to oppose the new systems of private regulation of capitalism.*

*Keywords: unionism, migration, global chain, farmworkers*

### **Crisi economica e lotte autorganizzate. Lavoro, sciopero ed esclusione dei braccianti a Nardò (2011-2015)**

Antonio Ciniero

A Nardò, in provincia di Lecce, sin dalla fine degli anni '80, la raccolta stagionale dell'anguria, e più di recente quella del pomodoro, richiama un numero significativo di lavoratori migranti. Il reclutamento dei lavoratori e l'organizzazione stessa del lavoro si basa sul sistema del caporalato declinato in diverse forme. Nel 2011 un gruppo di braccianti alloggiati all'interno di un campo attrezzato e gestito da un gruppo di associazioni in una masseria di proprietà pubblica, si sono autorganizzati e hanno dato vita, per la prima volta sul territorio, a forme di lotta attraverso scioperi e picchetti durati più di un mese. Il saggio, attraverso appunti di campo e brani di intervista, ricostruisce la vicenda dei lavoratori stagionali di Nardò, nell'intreccio fra l'esperienza del 2011, la situazione pregressa e quella attuale, riflettendo anche sul tipo di relazioni innescate tra i lavoratori, le diverse organizzazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche.

Parole chiave: lavoro agricolo, caporalato, sciopero, braccianti stagionali

### ***Economic crisis and self-organized struggles. Work, strike and exclusion of seasonal laborers in Nardo (2011-2015)***

*In Nardò, in the province of Lecce, since the late 80s, the seasonal harvest of watermelon, and more recently that of tomato, attracts significant number of migrant workers. The organization of work is essentially based on the caporalato (illegal recruitment of agricultural workers), declined in different forms. In the summer of 2011, a group of laborers housed in a camp managed by a group of associations in an old manor farm of public property, organized themselves and created, for the first time in the territory, forms of struggle through strikes and picket lines lasted more than a month. This paper, through field*

*notes and excerpts of interviews, traces the case of seasonal workers of Nardo, in connection between the experience of 2011 with the current and past situation, also reflecting on the kind of relationships activated among workers, the different organizations in the area and public institutions.*

*Keywords: farmworker, illegal hiring, strike, seasonal laborers*

### **L'importanza di essere riconosciuti lavoratori. Gli immigrati irregolari e l'accesso ai diritti di cittadinanza**

Mattia Vitiello

L'articolo affronta la questione dell'accesso degli immigrati irregolari al sistema italiano dei diritti di cittadinanza partendo dal punto di vista del mercato del lavoro e della loro collocazione lavorativa. Quest'ultima e la rappresentanza sindacale rappresentano i presupposti da cui l'immigrato può avviare il percorso di riconoscimento sociale e giuridico, propedeutico all'ingresso nel sistema dei diritti di cittadinanza. Il nostro intento è quello di combinare le conoscenze in merito ai processi reali di inclusione degli immigrati irregolari con le analisi sulle politiche di immigrazione. Saranno presi in considerazione, oltre alle norme e alle istituzioni giuridiche formali, soprattutto le pratiche di implementazione di questi regolamenti.

Parole chiave: immigrazione irregolare, integrazione lavorativa, conflitto

### ***The importance of being recognized workers. Irregular immigrants and access to citizenship rights***

*The paper deals with the issue of irregular immigrants admission to the Italian system of citizenship rights from the point of view of the labor market and their working insertion. The latter and the Trade Union representation represent the prerequisites from which the immigrants can start the process of social and legal recognition, required for entering into the system of citizenship rights. Our aim is to combine the knowledge about the real processes of inclusion of illegal immigrants with the analysis of immigration policies. They will be taken into consideration, in addition to the rules and formal legal institutions, especially the implementation practices of these regulations.*

*Keywords: irregular migration, working integration, conflict*