



ERE

Emilia-Romagna Europa

magazine online di Ires Emilia-Romagna



4

**Gli articoli pubblicati
da marzo a giugno 2016**

Indice

Emilia Romagna: se la popolazione è sempre più anziana	3
Inclusività fa rima con tutele e diritti	7
Pochi i laureati, per di più disoccupati.....	9
La via contrattuale al welfare decentrato	12
Garanzia giovani: molta propaganda, poche assunzioni.....	16
La partecipazione “per via gerarchica” è senza alternative?.....	19
Leghe Spi, relazioni sul territorio e capacità di fare rete.....	21
Bologna: segnali di ripresa, ma non per tutti.....	24

Tutti gli articoli sono consultabili online al seguente indirizzo:

<http://www.rassegna.it/rubriche/ere-emilia-romagna-europa>

Pagina Facebook:

ERE Emilia-Romagna-Europa OnLine

Emilia Romagna: se la popolazione è sempre più anziana

di Carlo Fontani¹

Con la crisi si è bloccato un trend ventennale di crescita. Una tendenza confermata anche dai dati più recenti sul tasso di fecondità. Siamo di fronte a indicatori di profonde trasformazioni sociali, che sarebbe un grave errore sottovalutare.



Osservando le dinamiche di lungo periodo si possono distinguere in Emilia Romagna tre differenti periodi: un primo, di espansione, proprio degli anni compresi fra il secondo dopoguerra e gli anni settanta; un secondo periodo di leggera riduzione dagli anni ottanta fino alla prima metà degli anni Novanta; e infine una nuova crescita, prima lenta e poi più consistente, dalla seconda metà degli anni novanta a oggi. In quest'ultima fase, l'aumento della popolazione residente è da attribuirsi principalmente al fenomeno migratorio, dato che il saldo naturale (nascite-decessi) continua a rimanere negativo anche per tutti gli anni Duemila.

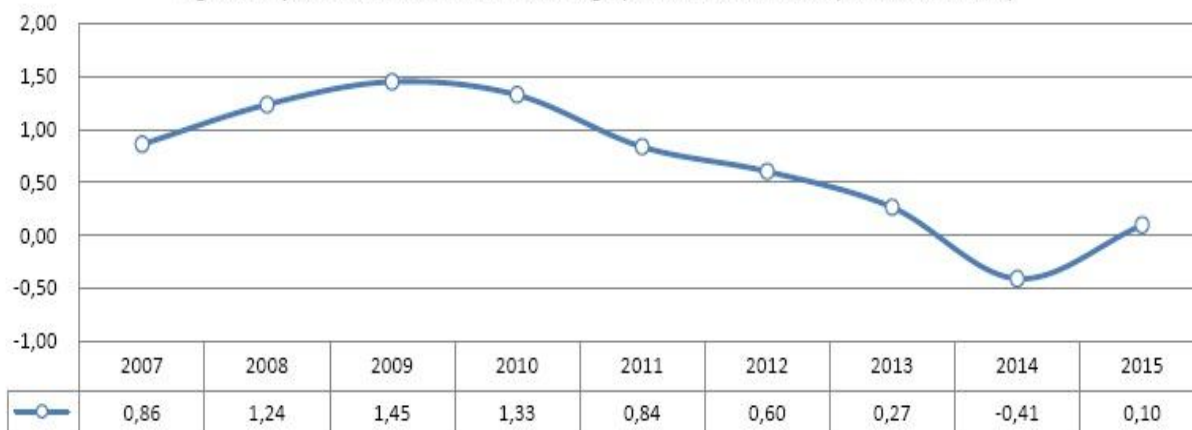
Non solo. Mentre fino ai primi anni Duemila il saldo migratorio deriva principalmente dai movimenti di segno positivo con le altre regioni italiane (in particolare con quelle dell'Italia centro-meridionale), a partire dal 2003 sono i saldi migratori esteri a divenire la principale fonte di crescita. Questi saldi migratori positivi denotano l'elevata capacità attrattiva dell'Emilia Romagna, elemento di grande forza per la regione. L'accesso di persone di giovane età da altre regioni italiane e, soprattutto, dall'estero, ha accresciuto l'ammontare e l'incidenza delle fasce di età in cui la popolazione emiliano-romagnola era più debole, riducendo così i problemi di invecchiamento, ricambio generazionale, dipendenza e, più in generale, gli squilibri demografici prodotti nei decenni passati.

Il quadro è tuttavia mutato radicalmente con l'inizio della crisi. Gli ultimi dati disponibili sulla popolazione residente in Emilia Romagna – che al 1° gennaio 2015 ammonta a 4.457.115 residenti – confermano anche per il 2015 un processo di decrescita demografica e di progressivo abbandono del territorio. Come si può vedere dal grafico successivo, dal 2009 al 2015 la popolazione residente ha fatto registrare tassi di crescita sempre più bassi, fino a entrare nel 2014 in un terreno negativo, con un calo dello 0,41%, pari a 18.322 residenti persi in un solo anno.

Una diminuzione della popolazione residente non si registrava dal 1995. La tendenza non sembra cambiare nel 2015, quando si registra un esiguo aumento dello 0,1%, da interpretare probabilmente più come un rimbalzo congiunturale al calo appena descritto per l'anno 2014 che come un'effettiva ripresa della crescita demografica.

¹ Ricercatore Ires Emilia-Romagna.

Fig. 1.1 - Popolazione residente in Emilia-Romagna, serie storica 2007-2015 (variazione % annua)



Note: Dati al 1 gennaio di ciascun anno.

Sette comuni dell'Alta Valmarecchia sono entrati nei confini della provincia di Rimini e della regione Emilia-Romagna nel 2009, in base alla L. 117/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009.

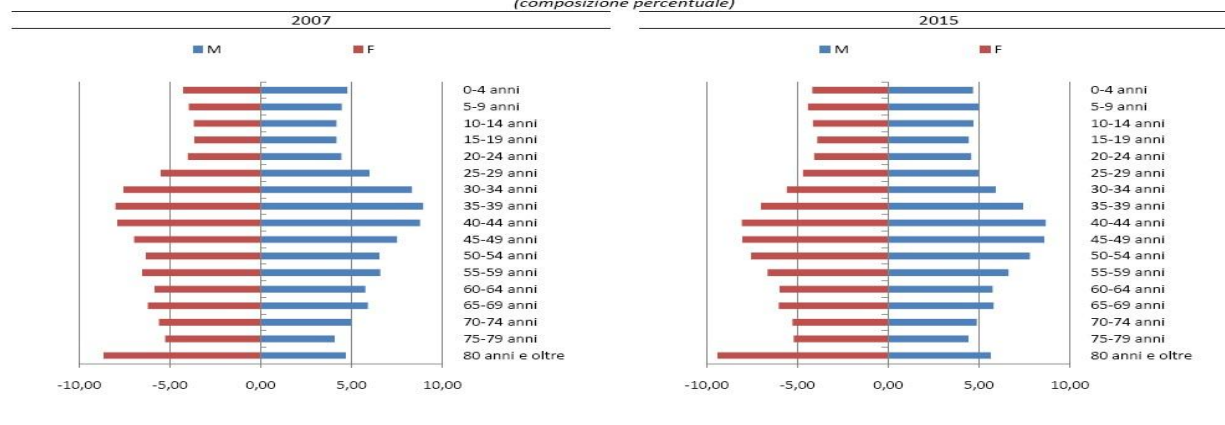
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna, Statistica self-service.

Nel biennio 2011-2012 Ferrara era l'unica provincia dell'Emilia Romagna a far registrare una variazione negativa, seppur di sole 308 unità. Il 2014 ha sancito di contro l'inversione di rotta per tutta la regione. Tutte le province hanno registrato un decremento della popolazione residente, con particolare evidenza nei territori di Ferrara, Piacenza e Parma (rispettivamente, con un calo dello 0,78% 0,68 e 0,66%). Completamente riassorbito quindi anche l'effetto crescita rilevato per la provincia di Rimini, il cui dato (+12,9%) aveva risentito dell'entrata nei confini amministrativi della provincia dei sette comuni dell'Alta Valmarecchia, precedentemente compresi nel territorio regionale delle Marche. In particolare, continua a diminuire la popolazione delle zone di montagna, che dal 2013 al 2015 perde altri 3.667 residenti (pari a un calo dell'1,9%), mentre il trend più positivo è quello delle zone collinari.

Si conferma, inoltre, il processo di ri-urbanizzazione in atto già dal 2007. L'analisi comunale dei trend conferma, infatti, come le variazioni negative si siano registrate solo nei comuni che al 2007 avevano meno di 15mila residenti. Per i comuni più grandi di contro si sono registrate variazioni positive. A esclusione dei capoluoghi di provincia, tutti in aumento, si segnalano significative crescite per i comuni di Castelfranco Emilia (+14,6%), Correggio (+12,7%), Zola Pedrosa (+11,1%), Vignola (+9,7%) e Cento (+9%). E continua ad aumentare anche l'incidenza dei residenti con più di settant'anni di età (17,49%), andamento questo che trova spiegazione nel progressivo allungamento della vita media. Tale aumento è, anche nel 2015, più evidente per la componente femminile, dove la quota sale al 19,86% (cinque punti percentuali superiore a quella maschile), dato in ulteriore crescita rispetto al 2007 (19,52%).

Confrontando la piramide dell'età presentata in figura 1.2 si nota inoltre un progressivo invecchiamento della popolazione in età lavorativa (periodo 2007-2015), i cui contingenti continuano a slittare verso le fasce più anziane della popolazione. Aumenta il peso della popolazione compresa tra i 50-64 anni, che passa dal 2007 al 2015 dal 18,79% al 20,16% del totale, mentre diminuisce quella degli *under 35*, senza che vi siano contingenti di giovani che vadano a rimpiazzare la popolazione in età lavorativa. Tale tendenza è confermata anche dai dati più recenti sul tasso di fecondità, che dal 2011 al 2014 continua a diminuire sia a livello regionale che nazionale (rispettivamente dall'1,50% all'1,45% e dall'1,45% al 1,39%).

Fig. 1.2 - Piramide delle età per la popolazione residente in Emilia-Romagna confronto 2007-2015
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna, Statistica self-service.

Il fatto è che la fascia di popolazione anziana (64 e oltre) ha registrato nel corso degli ultimi decenni un progressivo ampliamento, tanto che l'incidenza percentuale di quest'ultima sul totale della popolazione residente è passata dal 19,3% del 1991 al 22,8% del 2007, data di inizio della crisi, fino ad arrivare al 23,4% nell'ultima rilevazione disponibile (2015). Dopo un decennio (2001-2011) dove la crescita della popolazione più giovane aveva comunque compensato l'espansione di quella anziana, determinando la flessione di questo indicatore, a partire dal 2011 si segnala una nuova e costante crescita dell'indice di vecchiaia, che si attesta così al 1° gennaio 2015 a 173,4. L'indicatore era pari a 165 nel 1991, ed era cresciuto quasi fino a 194 nel 2001, per poi scendere nel decennio successivo. Rispetto al livello medio regionale, si ravvisano situazioni più critiche *in primis* nella provincia di Ferrara (240,9), ma anche a Piacenza (192), Ravenna (189,5) e Bologna (185,2).

Il processo di invecchiamento è facilmente leggibile anche attraverso l'indice di ricambio della popolazione attiva, dato dal rapporto percentuale tra popolazione di 60-64 anni e quella di età compresa fra i 15-19 anni. L'indicatore permette di leggere il rapporto fra quanti sono prossimi a lasciare il mondo del lavoro e quanti stanno potenzialmente per entrarci. In altri termini, è il rapporto percentuale tra la popolazione potenzialmente in uscita dal mondo del lavoro e quella potenzialmente in entrata. Valori distanti dalla condizione di parità indicano in ogni caso una situazione di squilibrio: indici molto al di sotto di 100 possono indicare minori opportunità per i giovani in cerca di prima occupazione, mentre valori molto superiori a 100 implicano anche una difficoltà a mantenere costante la capacità lavorativa di un paese. Il dato medio regionale, al 1° gennaio 2015, risulta pari a 141,2, ma risulta decisamente più elevato per Ferrara (191), seguita da Ravenna (149,7) e da Bologna, che si attesta a 147,5.

L'indice di dipendenza totale, calcolato come rapporto fra le persone in età non attiva (0-14 anni e oltre 64 anni) e 100 persone in età attiva (15-64 anni) considera, al denominatore, la fascia di popolazione che dovrebbe provvedere al sostentamento della fascia posta al numeratore; rappresenta pertanto un valido strumento per studiare gli scenari futuri dell'intero sistema socio-economico locale e la sua sostenibilità. Il dato regionale al 1° gennaio 2015 fa registrare per questo indicatore valori pari a 58,5, circa 59 persone in età non lavorativa quindi per ogni 100 in età lavorativa; in netto incremento rispetto agli anni novanta (44,9 nel 1991), ma anche rispetto agli anni più recenti. Insomma, anche dal punto di vista demografico la crisi sta inducendo molti cambiamenti.

In qualche caso si tratta di accelerazioni di processi già in corso, in altri di un vero e proprio rovesciamento di *trend* decennali. Siamo comunque di fronte a indicatori di profonde trasformazioni sociali, che sarebbe un grave errore sottovalutare.

(2 marzo 2016)

Inclusività fa rima con tutele e diritti

di Giuliano Guietti²

Il caso Castelfrigo di Modena. Turni massacranti, irregolarità retributive e contributive, continue sopraffazioni. Un lavoro quasi schiavistico, alla fine esploso in una lotta a oltranza, con momenti di grande tensione, ma con una conclusione positiva.



Castelnuovo Rangone è un Comune di appena 15.000 abitanti, in provincia di Modena, assunto agli onori della cronaca, anche nazionale, a causa di una lunga e dura vertenza sindacale di cui sono stati protagonisti i dipendenti di due cooperative, Ilia e Work Service, alle quali Castelfrigo, un'azienda specializzata nella lavorazione di carni suine, affida alcune parti del proprio ciclo lavorativo. Si tratta di circa 150 lavoratori, di varie nazionalità (prevalentemente centrafricani, albanesi e cinesi), assunti come soci lavoratori con contratto di

facchinaggio, ma di fatto impegnati in attività che attengono al ciclo dell'industria alimentare.

Condizioni di lavoro durissime, turni massacranti, gravi irregolarità retributive e contributive e continue sopraffazioni; insomma, un lavoro quasi schiavistico, alla fine esploso in una lotta a oltranza, con momenti di grande tensione, ma con una conclusione positiva, grazie a un accordo che prevede tra l'altro il graduale passaggio del personale al contratto dell'industria alimentare. In tutto il corso della vertenza un ruolo di primo piano è stato svolto dalla Cgil di Modena e dal livello locale delle due categorie interessate, Filt e Flai, con il convinto e attivo supporto di tutta la Cgil regionale.

Una vertenza dai tanti risvolti emblematici. "L'accordo raggiunto è stato un successo straordinario –racconta Umberto Franciosi, segretario generale della Flai emiliano-romagnola –, ma sarebbe sbagliato dormire sugli allori. Sia perché ora l'accordo va gestito e non sarà semplice, sia perché questo caso è solo la punta di un iceberg: anche solo guardando al nostro territorio regionale ci sono tante altre situazioni simili, dal punto di vista dell'insopportabilità delle condizioni di lavoro, che possono esplodere da un momento all'altro".

Un risultato, quello raggiunto alla Castelfrigo, che certamente può essere definito di "contrattazione inclusiva". Quali sono stati, dal punto di vista sindacale, i fattori che hanno consentito un esito a tal punto positivo? "Intanto – risponde ancora Franciosi – bisogna sapere che c'è stata una lunga 'semina': per tanti anni ci siamo occupati di questi lavoratori, cercando di tutelarli, di seguire, quand'era possibile, il percorso della vertenza individuale, inoltrando segnalazioni e denunce alle autorità preposte. Fondamentale è stato anche costruire un rapporto positivo con le comunità degli stranieri e riuscire a farle dialogare e a non confliggere tra di loro".

Senza dimenticare l'importanza di aver avuto nei momenti chiave della vertenza il sostegno di tutta la Cgil,

² Presidente Ires Emilia-Romagna.

compresi tanti operatori dei servizi, che hanno compreso l'emblematicità della lotta che si stava conducendo. "Ma ci sono soprattutto due fattori che hanno premiato – prosegue il segretario della Flai regionale –. Uno è quello della vicinanza fisica: la gran parte di questi lavoratori non è in condizione di fare grandi spostamenti, non ha l'auto e nemmeno la patente, quindi è stato fondamentale avere una nostra sede proprio lì, a poche centinaia di metri dal loro luogo di lavoro. Il secondo fattore è stato forse ancora più importante: siamo riusciti a lavorare in squadra, con un forte ruolo della confederazione".

Le due categorie direttamente interessate, Filt e Flai, non hanno guardato al loro ristretto "orticello", dando priorità assoluta alla risposta da dare a quei lavoratori. "Non era così scontato: spostare i lavoratori da un contratto nazionale all'altro, che era l'obiettivo centrale della vertenza, significa anche spostare tesserati da un sindacato di categoria all'altro, con la potenziale competizione che questo comporta. Gli iscritti portano risorse e con più risorse si lavora meglio, perciò se i funzionari di categoria si fossero fermati a un semplice calcolo di bottega le cose sarebbero andate diversamente. Ma non è andata così e abbiamo dimostrato che qualche parziale cessione di sovranità da parte delle singole categorie può migliorare l'efficacia complessiva dell'azione sindacale".

Insomma: territorializzazione e confederalità, sono due temi che interrogano nel profondo il modello organizzativo del sindacato e che se in questo caso sono stati fattori di successo, in tanti altri – quando sono assenti o insufficienti – possono rappresentare un ostacolo a esercitare davvero quell'inclusività della tutela e dell'esercizio contrattuale che costituisce (ormai da tempo) un obiettivo chiave della Cgil.

(9 marzo 2016)

Pochi i laureati, per di più disoccupati

di Assunta Ingenito³

In Emilia Romagna solo poco più della metà dei giovani, a tre anni dal conseguimento del titolo di studio, ha un lavoro. Allarmante il calo registrato negli ultimi dieci anni: la regione ha perso 26 punti percentuali, l'intero territorio nazionale 16.



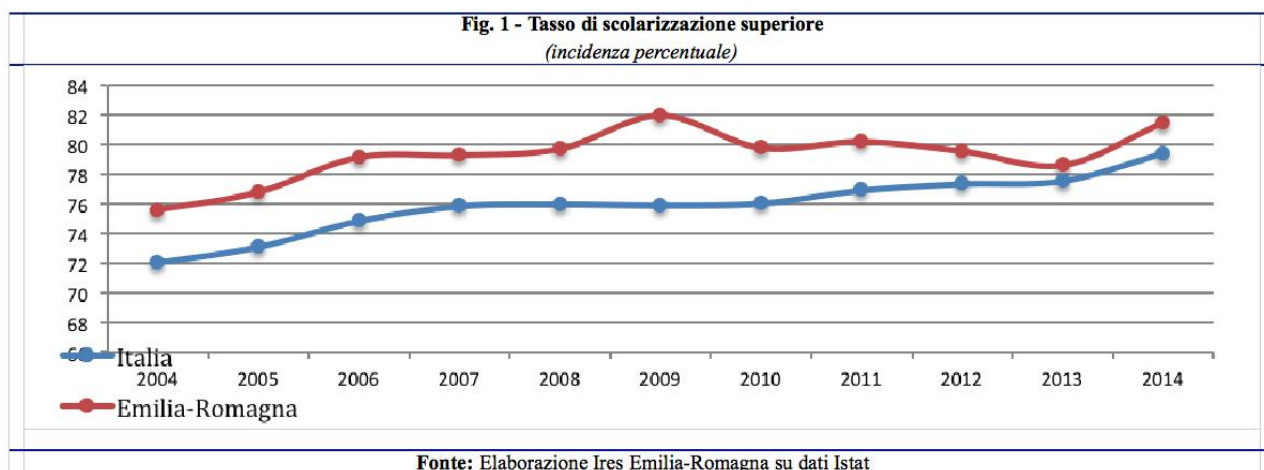
Nel contesto socio-economico odierno il tema della conoscenza sta progressivamente assumendo un ruolo determinante. Concetti come “economia della conoscenza” e “lavoro della conoscenza” sono entrati nel dibattito politico in riferimento dapprima alla Strategia di Lisbona (2000) e, successivamente, al programma comunitario Europa 2020. Tra gli obiettivi quantitativi che l’Ue è chiamata a raggiungere entro il 2020 troviamo infatti l’aumento degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione al 3% del Pil, la riduzione degli abbandoni

scolastici al di sotto del 10%, e l’aumento al 40% dei 30-34enni con un’istruzione universitaria.

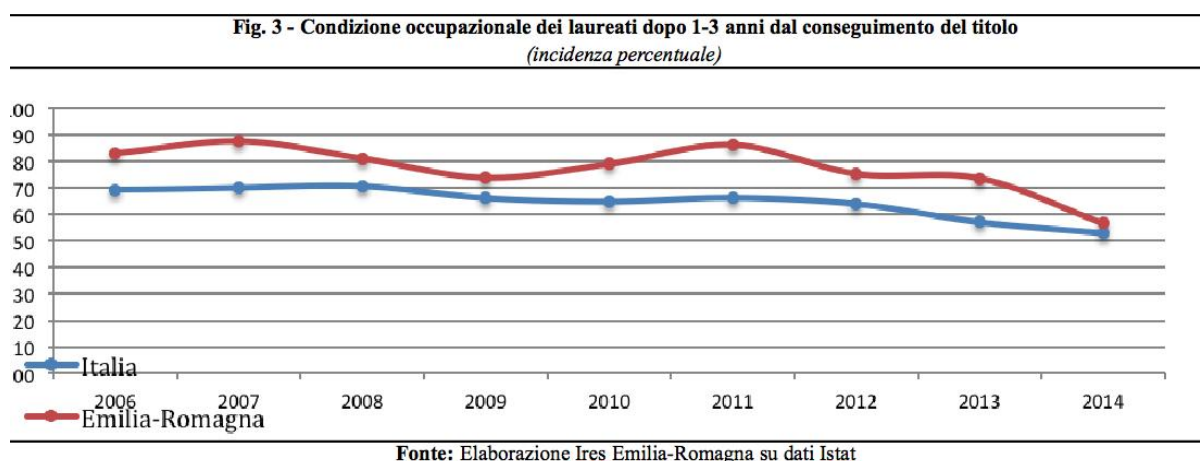
In Emilia Romagna, gli Stati generali della formazione, costruiti in un percorso condiviso con il sistema formativo e il partenariato economico-sociale e riuniti nei giorni scorsi a Bologna, hanno sottolineato l’importanza di investire in capitale umano per garantire al territorio conoscenze e competenze sempre più alte, orientate alla specializzazione, internazionalizzazione e innovazione. Per realizzare tale obiettivo è stata istituita ER, Educazione Ricerca Emilia Romagna, infrastruttura educativa e formativa che, attraverso la collaborazione tra soggetti formativi, imprese e istituzioni, si propone di promuovere un’occupazione qualificata e una crescita sostenibile in un sistema economico-produttivo in profonda trasformazione. Questi aspetti sono stati condivisi con il Patto per il lavoro siglato la scorsa estate: linee di azione con cui la Giunta e le diverse componenti della società regionale intendono rilanciare lo sviluppo e l’occupazione in Emilia-Romagna. In tale scenario, riveste dunque un ruolo chiave il tema dell’istruzione, sul quale crediamo sia interessante soffermarsi, per alimentare alcune riflessioni relative sia al territorio nazionale che regionale.

Analizzando il tasso di scolarizzazione superiore, che indica la quota di popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore, osserviamo che il dato regionale è superiore a quello nazionale, anche se tali indicatori tendono progressivamente ad avvicinarsi. Nel 2014 il dato dell’Emilia Romagna è cresciuto, attestandosi all’81,5% e interrompendo il trend negativo che ha caratterizzato gli ultimi anni. A livello nazionale si osserva invece una crescita costante, che ha visto aumentare il tasso di scolarizzazione superiore di oltre sette punti percentuali negli ultimi dieci anni, raggiungendo il 79,4% nel 2014.

³ Ricercatrice Ires Emilia Romagna

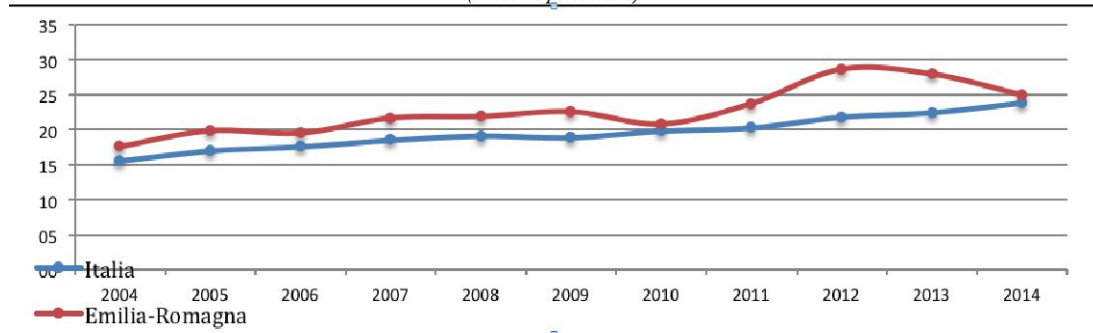


Anche per il tasso di istruzione terziaria, relativo alla fascia d'età 30-34 anni, l'Emilia Romagna si colloca al di sopra della media nazionale (25,1% rispetto a 23,9%), anche se negli ultimi due anni il dato regionale ha registrato un calo di più di tre punti percentuali. Se confrontato con il contesto europeo, il territorio italiano presenta grandi criticità rispetto a tale tema. L'obiettivo Europa 2020 prevede infatti la crescita del tasso di istruzione terziario medio al 40%, mentre l'obiettivo nazionale è del 26-27%, percentuale che confina l'Italia in ultima posizione nel 2020.



Tale dato, congiunto alla condizione occupazionale dei laureati, delinea uno scenario caratterizzato da un basso riconoscimento della conoscenza, e della sua applicazione in ambito lavorativo. Se durante la crisi economica si è investito di più nell'istruzione, elemento confermato dall'innalzamento dei tassi di scolarizzazione secondaria e di istruzione terziaria, i laureati formati durante questi anni non sono stati assorbiti dal mercato del lavoro: e, infatti, dopo un cenno di ripresa nel 2010-2011, il tasso di occupazione dei laureati è diminuito. Solo poco più della metà dei laureati dell'Emilia Romagna, a tre anni dal conseguimento del titolo di studio, è occupato. Ciò che risulta più allarmante è il calo che si è registrato negli ultimi dieci anni: la regione ha perso 26 punti percentuali, e l'intero territorio nazionale 16 punti percentuali, delineando dunque uno scenario altamente critico.

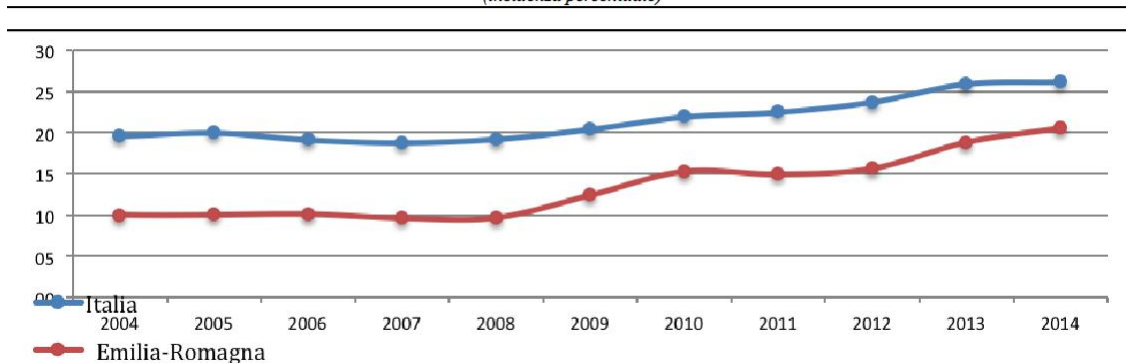
Fig. 2 - Tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni
(incidenza percentuale)



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati Istat

Oltre all'abbassamento del tasso di occupazione dei laureati, osserviamo un aumento dei giovani appartenenti alla categoria dei Neet, fenomeno che indica i giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono occupati, né inseriti in un percorso regolare di istruzione/formazione. La percentuale di tale fascia sulla popolazione nella corrispondente classe d'età sta drammaticamente aumentando, con tutte le conseguenze sociali e soggettive che tale fenomeno comporta, tra le quali il rischio di una progressiva marginalizzazione sociale e di una crescente insoddisfazione individuale. A livello nazionale più di un quarto dei giovani tra i 15 e i 29 anni non è occupato né inserito in un percorso di istruzione/formazione. In Emilia Romagna tale percentuale è più bassa, ma in continua crescita: nell'arco di dieci anni è aumentata di circa dieci punti percentuali.

Fig. 4 - Tasso giovani NEET
(incidenza percentuale)



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati Istat

Gli indicatori riportati ci restituiscono un quadro caratterizzato da alcune criticità, sia a livello nazionale che regionale, anche se quest'ultimo si attesta su valori maggiormente positivi rispetto allo scenario complessivo. Soprattutto nel mondo del lavoro odierno, caratterizzato da incertezza e svilimento del lavoro, crediamo che il sistema educativo e quello formativo possano dotare i lavoratori e coloro che si accingono a entrare nel mercato del lavoro di strumenti utili per non deprimere la propria capacità di aspirare, definita dall'antropologo Arjun Appadurai come capacità di immaginarsi un futuro diverso, dunque come pratica costitutiva del processo democratico, attraverso la messa in discussione dell'esistente. Auspichiamo, in conclusione, che il sistema dell'istruzione possa trovare un pieno riconoscimento nel dibattito pubblico, in quanto investimento sociale e non come mero costo economico, e che con adeguate politiche possa diventare uno dei fulcri fondamentali per lo sviluppo del Paese.

(18 marzo 2016)

La via contrattuale al welfare decentrato

di Davide Dazzi e Carlo Fontani⁴

Un campo d'intervento in forte espansione, ma che accentua una molteplicità di dualismi e presenta ancora molte (troppe) criticità irrisolte. Per il sindacato, un'importante arena di confronto, attraverso cui far valere la propria forza negoziale



Il recente decreto attuativo sulla produttività della legge di stabilità 2016 ha rilanciato al centro del dibattito pubblico il rapporto tra welfare e relazioni industriali. Da un modello di “separazione delle competenze”, tipico del sistema fordista, si è passati nel tempo a diverse forme di contaminazione. Pur con notevoli varianti e spazi di comunicazione, fino agli anni ottanta ha prevalso una distinzione tra il ruolo dello Stato e quello delle parti sociali. Mentre le seconde si muovono a livello micro (aziendale) e macro (nazionale), dentro un percorso

negoziale coordinato di riequilibrio dello sviluppo dell'economia, lo Stato si impegna a investire nelle politiche di welfare.

Le profonde trasformazioni sociali, occupazionali, produttive e demografiche a cavallo degli anni ottanta e novanta producono una tale intensificazione e diversificazione della domanda di prestazioni sociali da mettere in crisi il modello preesistente e aprire a nuovi spazi di interazione tra welfare e relazioni industriali. In questo contesto, la strategia sindacale cerca di inseguire la diversificazione della domanda di protezione sociale lungo quattro diverse direttrici di confronto, intensificando e strutturando pratiche già esistenti nel codice genetico sindacale: **la concertazione**, ovvero un processo decisionale costruito sulla triangolazione relazionale tra governo e parti sociali; **il bilateralismo**, inteso sia come estensione in chiave mutualistica di spazi di rappresentanza nelle aree a più alta frammentarietà produttiva, sia come cogestione di pezzi di welfare; **la contrattazione sociale territoriale**, ovvero il confronto programmatico con le amministrazioni locali; **la contrattazione decentrata del welfare occupazionale in azienda**.

Se la concertazione rappresenta ormai una pratica caduta in disuso, il bilateralismo continua a vivere stimolazioni normative e contrattuali a corrente alternata, senza però cambiare la propria natura “riparatrice” delle asimmetrie di un sistema di protezione sociale, e di rappresentanza sindacale, a misura della grande industria manifatturiera. Non solo. L'alta frammentarietà degli organismi bilaterali produce una stratificazione delle prestazioni sociali e frena la sperimentazione di strumenti innovativi adatti ai nuovi bisogni sociali. Basti pensare che un recente censimento dei soggetti bilaterali prodotto da Italia Lavoro (2014) conta ben 994 organismi bilaterali in Italia, di cui 436 enti bilaterali “in senso stretto”. Ma la frammentarietà fa rima con disuguaglianza. Emblematico è l'esempio riportato nell'ultimo rapporto prodotto dal laboratorio di ricerca [Secondo Welfare](#): con riferimento al solo terziario, nel 2014, un

⁴ Ricercatori Ires Emilia-Romagna.

lavoratore lombardo con un disabile a carico non avrebbe avuto nessun sostegno economico se milanese, 400 euro se di Lecco e 1.500 euro se di Bergamo.

Figlia di una cultura sindacale confederale, la contrattazione territoriale sociale continua a rappresentare per il sindacato un'importante arena di confronto attraverso cui far valere la propria forza contrattuale oltre i confini della rappresentanza sindacale. Anche durante la crisi, in Emilia Romagna la produzione negoziale ha continuato a segnare risultati di rilievo, raggiungendo nel 2015 163 accordi per un totale di 197 Comuni sottoscrittori, con una copertura del 72% dei residenti nella regione. Il livello aziendale da sempre rappresenta un luogo di sperimentazione di pratiche di welfare: basti pensare al caso-scuola della Olivetti o a esempi più recenti come Luxottica. Non è quindi tanto la presenza del welfare aziendale a colpire l'attenzione degli osservatori quanto la sua rapida espansione nel corso degli ultimi anni.

Molte sono le ricerche dedicate alla misurazione della diffusione (e della qualità) delle pratiche di welfare aziendale e/o occupazionale. I diversi approcci di ricerca stentano ancora a raggiungere risultati convergenti ed evidenziano come, su scala nazionale, sia necessaria un'attività di monitoraggio sulla diffusione delle pratiche di welfare che sappia muoversi con strumenti omogenei e condivisi nella disarticolata composizione delle prestazioni erogate. Nonostante le difformità di metodo è comunque possibile cogliere spunti di riflessione trasversali ai vari approcci di ricerca.

- I Piani di welfare aziendale (Wa) attivati, seppur in crescita esponenziale, sia dal punto di vista numerico, sia dalla gamma di servizi erogati (circa un terzo delle grandi imprese attiva contemporaneamente almeno quattro interventi di welfare), confermano e accentuano una molteplicità di dualismi: 1) un *dualismo strutturale* legato alla dimensione delle aziende erogatrici; 2) un *dualismo territoriale*, che vede il Nord nuovamente favorito rispetto a un Sud caratterizzato dalla minor presenza di imprese più strutturate; 3) un *dualismo settoriale*, da un lato industria e servizi avanzati, dall'altro terziario tradizionale e settore pubblico; 4) un *dualismo contrattuale*, solo la metà delle imprese prevede pratiche inclusive verso gli *outsider* (chi non ha un contratto a tempo indeterminato); 5) un *dualismo professionale*, che vede privilegiate le qualifiche professionali più alte, sia in termini di gamma di servizi offerti che di budget disponibile (l'innalzamento del tetto da 40 a 50mila euro per le retribuzioni annue lorde ammesse alla detassazione dei premi di produttività nella legge di stabilità 2016 sembra confermare questo orientamento); 6) un *dualismo tematico*, con la replicazione dei differenziali tipici del welfare pubblico caratterizzati da diffusione maggiore per l'area previdenziale e sanitaria e minore per le prestazioni socio-assistenziali.
- Nella maggior parte dei casi il Wa è frutto di una volontà unilaterale del management e la rappresentanza dei lavoratori è coinvolta tra il 40 ed il 60% dei casi.
- Il management tende ancora a gestire in modo unilaterale quegli interventi di Wa più orientati a sviluppare la reputazione aziendale nel contesto territoriale, cercando il confronto sindacale solo per i temi più inerenti all'orario di lavoro.
- Le finalità dei piani di Wa cambiano a seconda del soggetto interpellato: se tendenzialmente per il management pratiche di Wa mirano alla fidelizzazione e all'aumento della produttività indotta da un miglioramento del clima aziendale, per la parte sindacale prevale il tema del *trade off* salario/prestazioni, ovvero il tentativo di sostituire pezzi di retribuzione con servizi di welfare.

Tra tutte le criticità strutturali, è la questione dimensionale a costituire l'elemento di più forte disturbo alla

diffusione del welfare aziendale. Da una recente ricerca ([Welfare Index Pmi](#), 2016), condotta su oltre duemila piccole e medie imprese e promossa da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria e Confagricoltura, si rileva come il 48% delle imprese abbia introdotto interventi di welfare applicando quanto previsto dai ccnl, il 21% sia prevalentemente dedicato a iniziative di conciliazione vita-lavoro, il 9,5% a interventi di welfare territoriale (ovvero a iniziative allargate ai famigliari o mirate alla reintegrazione dei soggetti deboli), il 10,5% a prestazioni di *people care* (ovvero iniziative nelle aree delle risorse umane e dei *fringe benefit*) e il 10,6% sia rappresentato da imprese *beginner*, con un'esperienza solo marginale di welfare aziendale.

Anche in questo caso, la definizione della gamma di servizi offerti a titolo di welfare appare così ampia da renderne difficoltosa la valutazione e la comparazione con altri studi: da segnalare come i servizi di welfare più diffusi (il 64,1%) riguardino *formazione e sostegno alla mobilità*, aree queste sicuramente più orientate a politiche di *human resources* e meno di welfare. Maggiori investimenti economici in pratiche di *Wa* si registrano per le imprese più attente al *work-life balance*. Da evidenziare, infine, come solo nel 22% dei casi l'introduzione del welfare aziendale sia stata condivisa con la rappresentanza sindacale, quota questa sostanzialmente in linea con l'estensione della contrattazione decentrata (21,7%, Istat 2015).

Diverse sono le sperimentazioni di percorsi di superamento delle criticità sottostanti la relazione tra piccole e medie imprese e welfare occupazionale. In linea sintetica, sono distinguibili tre diversi approcci:

- il contratto di rete tra imprese per la promozione di servizi di welfare (sull'esempio del progetto [Giunca – Gruppo di imprese attive nel collaborare attivamente](#));
- la costituzione di un network di imprese pubblico-privato sostenuto e gestito da un erogatore privato di servizi (sull'esempio del progetto [Imprese e Persone \(Iep\) Network](#));
- la costituzione di reti di imprese su iniziativa delle associazioni datoriali (Welfa-Re di Reggio Emilia), di amministrazioni locali (le alleanze territoriali per la conciliazione in Lombardia) o con un accordo di distretto (il welfare di distretto di Prato).

Le diverse forme assunte nel tempo dal rapporto tra welfare e relazioni industriali mostrano come il sindacato abbia prevalentemente preferito muoversi lungo modelli partecipativi. Partecipazione nella forma, come il bilateralismo, o nel processo decisionale, come la concertazione, o nell'estensione applicativa, come la contrattazione territoriale. La via contrattuale al welfare a livello decentrato è una via sì praticata, ma che presenta ancora molte criticità irrisolte. Il decreto sulla produttività recentemente approvato nella legge di stabilità 2016 ha sicuramente il merito di aver aperto a un pieno coinvolgimento del sindacato nella definizione del welfare occupazionale, ponendo fine a una condizione davvero paradossale, per la quale per alcuni pezzi di welfare si prediligeva la via del confronto e per altri la via unilaterale. Ma la natura del welfare occupazionale resta partecipativa, non conflittuale, e avere inserito questo tema in un'arena ad alta intensità di conflitto, come quella della contrattazione della retribuzione correlata alla produttività, rischia di snaturare il concetto stesso di welfare. Questa incongruenza solleva inevitabilmente un interrogativo su cosa sia welfare e cosa invece debba ricadere dentro una prassi premiante più propria dei *fringe benefits*.

Gli interventi di welfare per essere tali dovrebbero essere rivolti alla più ampia platea possibile e, se selettivi, concentrare il discrimine sull'intensità del bisogno sociale, non sulla produttività, e ancora, dovrebbero avere una valenza sociale. Per sottrarre il welfare dall'arena del conflitto sarebbe opportuno riportarlo dentro canali a più forte caratterizzazione partecipativa o formale, magari prediligendo le commissioni paritetiche aziendali, la cui costituzione è incentivata anche dallo stesso decreto sulla

produttività, o territoriale, con la costituzione di fondi territoriali che spingano il *welfare capitalism* verso la sfera più larga della cittadinanza. In questo modo, si potrebbe coniugare welfare e organizzazione del lavoro, uscendo dalla stretta logica di scambio cui la contrattazione inevitabilmente riporta e tentare di contrastare i tanti dualismi che ancora presenta il welfare occupazionale.

(12 aprile 2016)

Garanzia giovani: molta propaganda, poche assunzioni

di Marco Marrone

Secondo il ministro Poletti è stato un grande successo, al punto da voler rendere questa misura strutturale. Ma i dati pubblicati dall'Isfol per l'Emilia Romagna sembrano smentirlo ancora una volta.



Tanto rumore per (quasi) nulla. Solo pochi giorni fa il ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha espresso per l'ennesima volta la propria soddisfazione per il successo di Garanzia giovani, ma i dati sembrano dimostrare l'esatto opposto. La distorsione propagandata dal governo, che furbamente si sofferma soltanto sulle percentuali dei presi in carico e non sulle assunzioni vere e proprie, oscura la mancata partecipazione al progetto che già dall'inizio ha coinvolto meno della metà del bacino potenziale. L'enorme

sforzo economico – tra i più significativi di sempre nelle politiche di attivazione del nostro paese – sembra dunque essersi tradotto esclusivamente in ulteriori finanziamenti alle imprese, sia nella forma del bonus occupazionale, sia nel pagamento di manodopera sottopagata in forma di tirocinio, sempre di più una delle frontiere “estreme” del precariato.

Se l'impatto dal punto di vista occupazionale è del tutto trascurabile, emerge chiaramente il profilo di un “mercato delle aspettative” con migliaia di giovani disoccupati. Le numerose inefficienze e i ritardi tratteggiano un quadro complessivo di difficoltà delle politiche di attivazione che si conferma – anche in questa occasione – come il vero tasto dolente del welfare italiano. Possiamo dunque affermare che gli obiettivi non sono stati raggiunti, né rispetto al periodo della transizione al lavoro ancora incredibilmente distante dai quattro mesi ipotizzati, né per gli esiti occupazionali. L'inadeguatezza organizzativa, ma soprattutto la forte frammentazione dell'implementazione di Garanzia giovani su base regionale, lasciano aperti molti interrogativi.

Il caso Emilia Romagna

In questo scenario, l'Emilia Romagna ha compiuto scelte differenti da altri territori, con impatto positivo nel numero complessivo dei contratti attivati. Un risultato inficiato, però, dall'elevato numero di contratti a tempo determinato e in somministrazione. La Regione ha impiegato per il progetto circa 75 milioni, esaurendo la quasi totalità delle risorse a disposizione. La particolarità riguarda la maggiore strutturazione del programma, che prevede al termine del tirocinio una verifica condotta da un apposito servizio regionale

con tanto di certificazione delle competenze acquisite. Altre scelte riguardano il contributo all'indennità: è stato fissato un limite massimo a 300 euro attraverso i fondi (lasciando a carico delle imprese i rimanenti 150 euro per raggiungere l'importo minimo previsto), mentre i bonus per le assunzioni sono riservati ai soli contratti a tempo indeterminato.

Dati alla mano, il progetto ha dimostrato evidenti limiti strutturali. In particolare, i ritardi amministrativi hanno mostrato sin da subito l'eccessiva ambizione dell'obiettivo europeo dei quattro mesi di tempo per trovare lavoro, mancandolo inesorabilmente se consideriamo che a oggi – dopo due anni – circa un iscritto su quattro al programma non è stato nemmeno preso in carico. Il fallimento emerge anche dallo scarso coinvolgimento della platea potenziale. Secondo il rapporto Isfol, a marzo 2016 in tutta Italia gli iscritti erano appena 988mila, cifra davvero esigua considerando che il numero dei Neet a dicembre 2015 è quasi 2 milioni e mezzo (fonte Istat). In altre parole, la registrazione è stata effettuata da meno della metà del target potenziale. Non va molto meglio per l'Emilia-Romagna, dove hanno partecipato appena 60mila persone su un bacino di potenziale di 111mila.

Nella regione ha ricevuto risposta il 76,1% dei richiedenti. In questo caso una posizione leggermente superiore alla media nazionale, aggravata però dal quasi pieno utilizzo delle risorse a disposizione (91%). Il Veneto, ad esempio, è riuscito a coprire il 15% in più di registrazioni usando solo l'86% delle risorse. Ancora a livello nazionale, circa il 65% dei registrati ha solo svolto il colloquio di orientamento. Anche in questo caso va meglio per l'Emilia-Romagna, dove si è dato seguito a 27mila pratiche, ossia circa il 60% dei giovani presi in carico, il 44% degli iscritti al progetto, ma appena il 24% degli aventi diritto.

Le misure erogate a livello nazionale vedono una netta prevalenza dei tirocini per una spesa complessiva di oltre 400 milioni. Un dato importante che potrebbe anche essere accolto positivamente, se non fosse che le offerte disponibili sul sito sono alquanto deludenti dal punto di vista formativo: baristi, camerieri, commessi e addirittura badanti. Nonostante il tirocinio sia divenuto ormai un modo per tanti giovani per mettere un "piede nella porta" nel mercato del lavoro, l'impiego di risorse pubbliche per finanziare attività di questo tipo solleva molti dubbi sul reale apporto formativo. Sembra piuttosto che, anche in questo caso, sia servito a nascondere un'elusione dei minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva, nell'intento di ottenere una manodopera flessibile a titolo gratuito o quasi, facendo leva sulle fragili aspettative dei richiedenti.

Bonus, un vantaggio per le imprese

Un'ulteriore conferma di questa ipotesi proviene dall'erogazione dei bonus, ossia gli incentivi economici alle imprese che assumono giovani registrati nel programma o che convertono la misura di inserimento in impiego effettivo. L'importo varia tra i 1.500 ai 6.000 euro a seconda della tipologia di assunzione e del *profiling* degli assunti, ossia le loro caratteristiche di occupabilità legate al titolo di studio e a esperienze lavorative passate. Nonostante questo sforzo economico – che ha visto a livello nazionale un trasferimento monetario alle imprese di circa 110 milioni – le assunzioni hanno riguardato appena 32mila persone, meno dell'1% della platea potenziale. Tra i fortunati che hanno ottenuto un contratto, il 91,6% è a tempo indeterminato, con una tendenza crescente nell'utilizzo del bonus per l'apprendistato professionalizzante che riguarda il 28,2% delle istanze. Le assunzioni a tempo determinato rappresentano invece il 6,1%, con prevalenza della durata inferiore a 12 mesi (4,6%).

L'implementazione in Emilia-Romagna vede alcune differenze sostanziali. L'investimento è rivolto soprattutto a iniziative di formazione (erogate a oltre 8mila giovani). Seguono i programmi di reinserimento in un percorso formativo per i minorenni privi di qualifica o di diploma (ne sono stati coinvolti 4.507 per una spesa totale di circa 30 milioni), ma anche iniziative per l'avvio di attività autonome e imprenditoriale (che hanno riguardato però appena 373 giovani). Ad aver raggiunto l'ultimo livello, ossia la stipula di un vero e proprio contratto, sono stati 18.360 utenti pari a circa il 41% dei presi in carico, al 30% del totale degli iscritti, ma appena al 15% dei potenziali beneficiari. È inoltre significativo il dato delle tipologie di contratti: domina nel 62% dei casi il tempo determinato, seguito dall'apprendistato professionalizzante (22%), mentre solo il 14% ha firmato un tempo indeterminato.

(18 aprile 2016)

La partecipazione “per via gerarchica” è senza alternative?

di Giuliano Guietti⁵

Non si tratta di rispolverare idee da tempo finite in un cassetto, ma di cogliere il punto di novità che deriva dall'introduzione diffusa delle tecnologie informatiche. Domani (21 aprile) a Bologna presentazione del libro di Mario Sai “Vento dell'Est”



Nuove pubblicazioni e articoli di stampa confermano la ripresa di attenzione attorno al tema della partecipazione dei lavoratori dentro i processi produttivi aziendali. Sembra più che plausibile che in diversi casi questa ripresa d'interesse abbia una finalità non dichiarata: l'esaltazione della centralità e dell'autonomia del contesto aziendale al fine di depotenziare il contratto nazionale e di ridurre, in generale, il ruolo della rappresentanza sindacale collettiva, confinandola in azienda e restringendola a tematiche

tipicamente difensive. Sarebbe però sbagliato – soprattutto da parte del sindacato – limitarsi a evidenziare la strumentalità di alcuni approcci e sottovalutare una questione che in effetti è centrale nella ridefinizione non solo dei rapporti di potere in azienda, ma anche più in generale degli assetti sociali e culturali delle economie più avanzate.

È attorno a queste tematiche che sviluppa le sue argomentazioni il nuovo libro di Mario Sai “Vento dell'Est”, del quale *Rassegna* ha già pubblicato [l'introduzione firmata da Fabrizio Barca](#), e che sarà oggetto domani (giovedì 21 aprile), di una presentazione pubblica presso la Camera del lavoro di Bologna, organizzata dall'Ires regionale e dalla Fondazione Sabattini. Non si tratta semplicemente di rispolverare idee e riflessioni da troppo tempo finite in un cassetto, ma di cogliere il punto di novità che deriva in particolare dall'introduzione diffusa delle nuove tecnologie informatiche e digitali. Queste tecnologie, che richiedono comunque – per poter sviluppare pienamente le loro potenzialità – un maggior coinvolgimento attivo del lavoratore, consentono tuttavia anche forme di controllo più pervasive sul lavoro di ciascuno.

Il rilancio, a cui in varie accezioni assistiamo, del cosiddetto *toyotismo* e della filosofia del Kaizen (ossia dell'auto-attivazione, del miglioramento continuo da parte di ciascuno) trova appunto ragione nel tentativo di tracciare una strada che tenga insieme da un lato il necessario coinvolgimento attivo dei lavoratori e, dall'altro, il mantenimento accentrato delle funzioni di controllo gerarchico e di decisione strategica. È quella che Sai chiama “la partecipazione per via gerarchica”. Esiste allora un'altra strada che esalti la partecipazione del lavoro fino a renderla in qualche misura partecipe delle stesse scelte strategiche delle aziende? Capace di coniugare le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie con le intuizioni anticipatrici contenute nel Protocollo Iri del 1984 e con alcune indicazioni contenute nello stesso protocollo del 1993, che poi non hanno avuto grande fortuna? Capace di rimettere al centro dei processi di cambiamento il ruolo

⁵ Presidente Ires Emilia-Romagna.

e il valore del lavoro e, in particolare, del lavoro operaio? Ragionando intorno a questo e ad altri interrogativi, il libro di Sai offre alcuni spunti di risposta, ma vuole soprattutto richiamare il sindacato e la sinistra a un salto di qualità della loro riflessione collettiva.

(20 aprile 2016)

Leghe Spi, relazioni sul territorio e capacità di fare rete

di Davide Dazzi e Assunta Ingenito⁶

Rappresentano, secondo i ricercatori dell'Ires Emilia Romagna, il termometro sociale attraverso cui il sindacato raccoglie ed elabora i fabbisogni dei pensionati. Dalla contrattazione sociale al proselitismo, all'offerta culturale.



La mappatura delle attività e dei servizi erogati dalle Leghe Spi sul territorio dell'Emilia Romagna è al centro dell'indagine "Un viaggio tra le Leghe Spi". Commissionata dallo Spi regionale e curata dall'Ires Emilia Romagna, la ricerca è stata realizzata con la consapevolezza che le Leghe rappresentino il termometro sociale attraverso cui il sindacato raccoglie ed elabora i fabbisogni dei pensionati e delle pensionate. Ed è proprio per valorizzare la centralità della Lega che si è scelto di non offrire uno strumento di

indagine calato dall'alto, ma di percorrere le traiettorie della ricerca-azione coinvolgendo 200 rappresentanti in circa 30 gruppi di discussione, attraverso cui costruire l'indagine a cui hanno partecipato 230 Leghe a livello regionale, ovvero l'82,4% dell'universo regionale.

Ogni Lega ha in media un numero pari a 1.500 tesserati, ma scomponendo il dato per territorio sindacale emergono due diversi modelli organizzativi: un modello capillare, caratterizzato da una maggiore frequenza di Leghe con meno di 500 tesserati, e uno estensivo, caratterizzato da una presenza di Leghe con più di 3mila tesserati. Ogni Lega ha in media 6,6 volontari/collaboratori, e circa due Leghe su tre hanno un'organizzazione a prevalenza di volontari, evidenziandone l'importanza non solo organizzativa, ma anche strategica. Dove prevalgono i volontari l'organico medio a disposizione della lega è superiore a 8, mentre dove prevalgono i collaboratori si ferma a una media di 3,4. Non solo. Oltre il 55% delle Leghe in regione vive una tensione organizzativa, ovvero ha un rapporto tra organico e tesserati superiore a uno su 200, con punte massime nelle Leghe di pianura.

Rimanendo nell'ambito organizzativo, vale la pena sottolineare come le aperture delle sedi principali coprano circa un terzo del potenziale settimanale e come, in generale, la frequenza delle aperture dipenda più dal numero di tesserati che dalla dimensione dell'organico. Mutuando dal campo economico sembra che le aperture siano trainate più dalla domanda (tesserati) che dall'offerta (organico), esaltando la vocazione al servizio delle Leghe, ma lasciando emergere rischi di eccessiva tensione organizzativa. Nonostante questo, le maggiori criticità organizzative avvertite dalle Leghe non si rifanno tanto a fattori *hard*, quali la dimensione del bacino di tesserati, quanto a fattori *soft*, riconducibili alla mancanza di un ricambio generazionale e alla distanza tra giovani e grandi anziani rispetto al senso di appartenenza sindacale.

⁶ Ricercatori Ires Emilia-Romagna.

Le Leghe sono quotidianamente attive su diversi fronti: erogazione di servizi individuali, contrattazione sociale, tesseramento e proselitismo, e progettazione e realizzazione di attività di socializzazione e offerta culturale. Sull'intero territorio regionale le Leghe Spi si contraddistinguono dunque per essere un importante punto di riferimento per la popolazione anziana: tra i servizi più frequentemente erogati ritroviamo l'ascolto di problematiche individuali e l'erogazione di informazioni sui diritti degli anziani. Tali elementi si inscrivono in un quadro più ampio, che vede le Leghe impegnate nel supporto a diverse attività afferenti alla vita quotidiana dei pensionati, come la lettura delle bollette e il disbrigo di altre questioni burocratiche. Ma le Leghe Spi rivestono un ruolo fondamentale anche nell'organizzazione sindacale nel suo complesso, svolgendo attività di supporto sia ai servizi della Cgil che alle categorie, attraverso la gestione degli appuntamenti, rispondendo al centralino della struttura sindacale, con il controllo e il recupero dei modelli Obis M, Ops e Red.

Le Leghe Spi, insieme principalmente alla Cgil confederale, sono anche impegnate nell'azione di contrattazione sociale territoriale con le amministrazioni locali. I temi maggiormente discussi, a conferma di quanto emerge nell'ultimo Osservatorio nazionale sulla contrattazione sociale, sono principalmente quelli socio-assistenziali, tariffari e fiscali. A cambiare con la crisi sono i temi a latere: arretrano i temi relativi alle politiche dell'infanzia, adolescenza e istruzione, e quelli della mobilità e dell'ambiente, mentre avanzano i temi relativi alla sicurezza urbana e alle politiche di sviluppo e del lavoro. A livello regionale la concretizzazione della negoziazione sociale risulta essere eterogenea: a fronte di circa un 30% di Leghe che non svolge contrattazione sociale, e di un 26 che svolge una negoziazione sostanziale e riesce a raggiungere accordi, troviamo diversi gradi di formalizzazione che si muovono da momenti puramente informativi alla sottoscrizione di verbali d'accordo.

L'impossibilità di realizzare a pieno l'azione contrattuale è vissuta in termini ancor più negativi se si considera il bagaglio informativo sulle condizioni di vita dei propri pensionati posseduto dalle Leghe, costruito attraverso uno scambio continuo con la popolazione locale e in alcuni casi anche con attori istituzionali. Il parziale coinvolgimento delle Leghe in sede di negoziazione rischia dunque di generare un sottoutilizzo di tale bagaglio informativo, rendendo ulteriormente critico uno scenario che vede comunque un ridimensionamento delle aspettative a fronte dei margini negoziali imposti dai vincoli di bilancio. Ma c'è di più. Insieme ai vincoli di bilancio, l'altro fattore prioritariamente avvertito come criticità in tema di contrattazione è il progressivo accentramento dei processi contrattuali, soprattutto nelle Leghe dei comuni più grandi, o rientranti in unioni di comuni, che insegue, secondo una logica di isomorfismo istituzionale, lo spostamento verso l'alto dei centri decisionali della pubblica amministrazione.

In tema di socializzazione e offerta culturale, l'80% delle Leghe Spi è impegnato in una molteplicità di iniziative gestite in autonomia, prevalentemente le feste, che vengono organizzate per i tesserati, ma molto più spesso, circa 3 casi su 4, in collaborazione con altri attori territoriali, valorizzando al meglio il lavoro di *networking*. La maggiore interlocuzione per lo svolgimento delle attività di socializzazione avviene con l'amministrazione locale, l'Auser, i Centri sociali e l'Anpi, mentre in genere poche relazioni sono state costruite con partiti politici e parrocchie. Così come per le aperture, anche in questo caso le attività di socializzazione e culturali rispondono più a un'esigenza di domanda che di offerta, ovvero sono spiegate più dal numero di iscritti che dalla dimensione dell'organico. Da rilevare, inoltre, come la *performance* della socializzazione raggiunga livelli decisamente più alti quando è costituito e funzionante il Coordinamento donne, a testimonianza di come le iniziative, per nascere, necessitino anche di soggetti formalizzati.

L'indagine rileva non marginali criticità in tema di tesseramento e proselitismo, legate principalmente alle modalità di distribuzione delle tessere, su cui non si tace una persistente quota in giacenza, e alla riforma Fornero. Nella sola Emilia Romagna tra il 2010 e il 2014 il calo dei pensionati è stato di circa 56mila unità, di cui 38mila beneficiarie di trattamenti di pensioni di vecchiaia e anzianità. A fronte delle criticità presenti nello svolgimento delle proprie attività, le Leghe si sono dimostrate propositive verso il futuro dell'organizzazione. Pur consapevoli delle difficoltà presenti, hanno sottolineato l'esistenza di spazi di miglioramento, soprattutto nel campo delle attività di socializzazione e di contrattazione, che secondo le Leghe hanno un peso non adeguato all'interno della propria organizzazione.

Dai risultati della ricerca è emerso come la Lega Spi sia un'unità sistemica, dunque un'unità organizzativa composita, in cui tutte le articolazioni operative sono tra loro fortemente intrecciate. Ogni intervento su un asse operativo (contrattazione, tesseramento, organizzazione, socializzazione e servizi) produce inevitabilmente effetti su tutti gli altri assi. Ma in questa logica sistemica, a generare maggior beneficio contemporaneamente su tutti gli assi sono investimenti orientati a strutturare e valorizzare le iniziative di socializzazione e offerta culturale. I dati, quindi, sembrano suggerire che la capacità della Lega di stare nel territorio e fare sistema con gli altri attori territoriali non solo aumenta l'attrattività della Lega stessa in termini di iscritti, ma migliora le *performance* sui servizi e sulla contrattazione territoriale.

L'investimento in socializzazione e dunque in una valorizzazione del rapporto tra la Lega e il territorio sembra dialogare con tutte e due le anime culturali della Lega, ovvero *pro* servizio o *pro* soggetto politico. Da una parte, lo sviluppo di relazioni sul territorio, come abbiamo visto, non nega una *performance* di servizio, anzi la rafforza. Dall'altra, la capacità di fare rete sul territorio e di guardare al proprio iscritto, o all'anziano, non solo come beneficiario di un servizio, ma anche di politiche culturali e di attivazione sociale, è obiettivo proprio di un soggetto politico.

Sebbene le attività di socializzazione sembrano giocare un ruolo così determinante, l'indagine ci restituisce una situazione media regionale in cui è proprio l'asse della socializzazione a registrare il più alto punteggio di criticità. Quello che si profila essere una scelta strategica in prospettiva sembra negarsi quindi nel presente. Questo suggerisce che lo sforzo organizzativo da compiere non sarà marginale e sicuramente non potrà essere preso in carico dal solo Spi, ma da tutta l'organizzazione sindacale, ripartendo da un dialogo più dinamico con le stesse categorie sindacali, anche in virtù di quel credito organizzativo che lo Spi può vantare nei confronti di chi rappresenta i lavoratori attivi. Dialogo che diventa sempre più impellente anche a fronte delle recenti iniziative normative volte a stimolare la diffusione del welfare aziendale decentrato. Per evitare l'exasperazione di un welfare corporativo diventa sempre più urgente un'attività di coordinamento tra contrattazione aziendale e territoriale e, quindi, tra categorie sindacali, Spi e confederazione.

(2 maggio 2016)

Bologna: segnali di ripresa, ma non per tutti

di Daniela Freddi⁷

L'andamento positivo è da collocare nel più ampio quadro economico globale che segnala numerosi elementi di fragilità e incertezza, in primo luogo di natura geopolitica



Il “numero 10” dell’Osservatorio economia e lavoro della Città metropolitana di Bologna, presentato recentemente, mostra come gli anni 2014 e 2015 abbiano fatto registrare un andamento economico di segno positivo. Il valore aggiunto è tornato a crescere nel primo anno moderatamente, in controtendenza rispetto all’andamento regionale che sperimentava ancora una contrazione; nel secondo anno è in linea con l’andamento dell’Emilia-Romagna, ma con una maggiore intensità. Manifattura,

costruzioni e commercio al dettaglio hanno sperimentato nel 2015 un andamento complessivamente migliore rispetto all’anno precedente. Tuttavia, poiché i sondaggi vengono realizzati intervistando chi è ancora attivo sul mercato, potrebbe verificarsi la situazione che i rispondenti registrino un miglioramento a fronte di una realtà complessiva del settore ancora in forte crisi. Questo è il caso – a nostro avviso – delle costruzioni e, in parte, anche del commercio.

Guardando al settore dell’edilizia, è indubbio che l’anno scorso si sia registrata una ripresa delle compravendite sul mercato immobiliare, tuttavia non sufficiente al momento per portare benefici alla produzione e all’occupazione, alla luce della lunga crisi sperimentata da questo comparto. Anche il commercio sperimenta una condizione ancora critica. La manifattura mostra invece una buona performance complessiva trainata sicuramente dalle esportazioni cresciute nel biennio con un vero e proprio balzo che amplia la distanza dall’andamento regionale. In particolare si segnala il notevole incremento (+20% in un solo anno) delle esportazioni di autoveicoli.

Per quanto riguarda l’andamento occupazionale, anche se il 2015 risulta un anno di difficile interpretazione in quanto sul mercato del lavoro sono intervenuti mutamenti rilevanti di natura legislativa e fiscale, risulta comunque piuttosto chiaro che in entrambi gli anni presi in esame si è assistito a una ripresa. Nel 2015 si registra però una trasformazione – plausibilmente influenzata dai mutamenti legislativi e fiscali richiamati – caratterizzata da due elementi differenti che possono portare a linee di tendenza comuni. In primo luogo, aumenta l’occupazione dipendente e si riduce significativamente quella indipendente; in secondo luogo, nell’ambito specifico del lavoro subordinato, si assiste a un considerevole incremento degli avviamenti a tempo indeterminato, sia attraverso il canale delle trasformazioni di contratto ma anche nelle nuove

⁷ Ricercatrice Ires Emilia-Romagna.

assunzioni. Essendo questi dati relativi solo all'anno 2015 e non conoscendo i dati relativi alle cessazioni distinte per tipologia contrattuale, non è dato sapere se questa trasformazione è di natura estemporanea o il 2015 rappresenta un anno di transizione verso un mercato del lavoro caratterizzato in generale da maggiore stabilità. Anche se ci trovassimo di fronte a un effettivo processo di stabilizzazione, avendo il contratto a tempo indeterminato mutato profondamente le proprie caratteristiche per mezzo della riforma del mercato del lavoro, la qualità della stabilità dal 2015 è profondamente differente da quella degli anni passati.

La ripresa registrata è da collocare nel più ampio quadro economico globale che segnala numerosissimi elementi di fragilità e incertezza, in primo luogo di natura geopolitica. Sia la demografia d'impresa sia quella della popolazione testimoniano l'impoverimento del tessuto produttivo e sociale dell'area metropolitana di Bologna. Le imprese attive continuano a contrarsi anche nel 2015; la popolazione mostra un recupero, ma le previsioni danno ormai per certa la conclusione del processo di crescita sperimentato durante gli anni 2000. Se da una parte nel breve periodo il contenimento della crescita della popolazione può essere non del tutto negativo in un quadro economico con caratteristiche di fragilità, il progressivo invecchiamento della popolazione collegato a questo fenomeno sarà fonte per i prossimi anni di numerose criticità.

(26 maggio 2016)