



ERE

Emilia Romagna Europa

magazine online di Ires Emilia-Romagna



1

**Gli articoli pubblicati
da maggio a luglio**

Indice

Ere, un nuovo progetto (G.Guietti)	3
Quale rappresentanza? I delegati sindacali in Emilia Romagna (D.Dazzi)	4
I diritti che non sai (C.Fontani)	7
Bologna, un uscita incerta dalla crisi (D.Freddi)	9
Le sfide del cambiamento (G.Guietti)	13
Reggio Emilia. Ripresa selettiva e fragilità sociale (D.Dazzi)	15
Alle origini del ciclo dell'illegalità (M.Marrone)	18
Rimini: un sistema economico a trazione turistica (D.Dazzi)	22
Imola: continua la crisi, mentre aumenta il disagio occupazionale (F.Amatucci)	25
Il terziario in Emilia-Romagna: un colosso dai piedi d'argilla (D.Dazzi e G.Rossi)	28
Quando la politica non rappresenta più il lavoro (C.Galli)	32
Quale dialogo tra welfare occupazionale e flessibilità organizzativa (D.Dazzi)	34

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

Ere, un nuovo progetto

di Giuliano Guietti*

"Emilia Romagna Europa", ovvero ERE, la rivista quadrimestrale dell'Ires Emilia-Romagna, si ripropone in una nuova veste, non più cartacea ma digitale, ospitata nel sito di Rassegna.it



Emilia Romagna Europa, ovvero ERE, la rivista quadrimestrale dell'Ires Emilia-Romagna, è nata sei anni fa. I 18 numeri usciti hanno raccolto e organizzato i contributi di un consistente gruppo di docenti, intellettuali, ricercatori, sindacalisti. Come suggerisce il titolo della testata, i temi affrontati hanno spaziato dalla dimensione locale/regionale a quella nazionale/europea e hanno offerto materiali di riflessione non solo al sindacato e ai suoi dirigenti, ma a un pubblico appunto assai più ampio di intellettuali e operatori della vita sociale/politica.

Ora si ripropone in una nuova veste, non più cartacea ma digitale, **ospitata nel sito di Rassegna**, con l'ambizioso obiettivo di allargare il proprio pubblico potenziale, senza disperdere né il patrimonio di collaborazioni, né quello di lettori conquistato in questi anni. A questo scopo, la rivista continuerà a proporre testi originali, prima di tutto quelli frutto del lavoro di ricerca realizzato dall'Istituto, ma anche testi provenienti dall'ambito più strettamente sindacale della Cgil emiliano-romagnola, nonché dal mondo scientifico e accademico regionale.

Il "taglio" sarà sempre quello tipico della rivista, certo legato in qualche misura all'attualità, ma in una dimensione di approfondimento, molto lontano dalle caratteristiche del notiziario o del giornale d'informazione.

* *Presidente Ires Emilia-Romagna*

(25 maggio 2015)

Quale rappresentanza? I delegati sindacali in Emilia Romagna

di Davide Dazzi*

Un'indagine condotta tra 1.500 delegati. Tra i temi: il sindacato e la politica, l'immigrazione, il rapporto con la direzione aziendale, il rapporto con l'organizzazione e con i lavoratori



Nel corso degli ultimi mesi circa 1.500 delegati di diverse strutture sindacali territoriali e di categoria (CdLT di Parma, CdLT di Ferrara, CdLT di Rimini, Filctem Cgil Emilia Romagna e FP Bologna) hanno risposto tramite questionario ad una serie di domande riguardanti lo svolgimento della loro attività di rappresentanza.

Il profilo sindacale

In primo luogo viene affrontata la dimensione motivazionale, ovvero le ragioni che hanno spinto i singoli lavoratori ad intraprendere il percorso di rappresentanza. In generale prevale tra i delegati la dimensione della idealità ma si ravvisa uno scostamento tra idealità rispetto alla Cgil e idealità rispetto alla rappresentanza collettiva. In altre parole, la condivisione di ideali continua ad essere il motore principale che spinge le persone ad intraprendere il percorso sindacale ma è maggiore la spinta verso una idealità collettiva, generalmente intesa, che verso una idealità determinata Cgil. Lo scarto tra le due diverse forme di idealità, indeterminata e determinata, potrebbe essere letta come lo sforzo che la Cgil potrebbe ancora compiere per riuscire a colmare le aspirazioni collettive dei singoli delegati.

Sindacato e politica

L'analisi del rapporto tra sindacato e politica passa attraverso quattro passaggi analitici:

- Analisi dei legami fiduciari: si propone un modello sociale in cui l'organizzazione sindacale è l'unico "appiglio" fiduciario per il delegato sindacale, in un generale smarrimento di riferimenti ideali e politici (i partiti politici raccolgono la fiducia più bassa);
- Partecipazione politica: sebbene l'iscrizione ad un partito politico risulti contenuta (il 10-15%) non si può dire lo stesso per l'interesse verso la "politica": circa 3 delegati su 4 si dicono interessati alle vicende politiche. La sfiducia maturata è verso i partiti politici e non verso la politica;
- Orientamento politico: il basso livello di iscrizione ai partiti politici non si traduce in un disallineamento rispetto all'orientamento politico tradizionalmente di interlocuzione con il soggetto sindacale. Oltre l'80% dei delegati sindacali afferma di essere di orientamento di "sinistra" (50%) o "centro-sinistra" (30%). Quota rilevante (tra il 15 e 20%) dice che non sa collocarsi, con una preponderanza per i più giovani;
- Il legame tra rappresentanza sociale e politica: se vi è una larga convergenza sul concetto di autonomia organizzativa e strategica dai partiti politici (oltre l'80%), il campione si trova

diviso rispetto all'idea di autonomia di scopo: la metà dei delegati è convinto che per rappresentare il lavoro il sindacato abbia bisogno della politica, ovvero si propone una continuità tra rappresentanza politica e sociale.

Sindacato e immigrazione

In generale non si ravvisa un sentimento di repulsione o ostilità esplicita al fenomeno dell'immigrazione. A prevalere è una posizione interlocutoria (tra il 40-50%) di chi vede sia aspetti positivi che negativi. Una quota non secondaria (intorno al 10-15%) è particolarmente critica rispetto al fenomeno considerato in quanto portatore di conseguenze negative per la zona di residenza. Ma quando il processo di integrazione intercetta le problematiche di welfare locale (case popolari, asili, sussidi e assistenza) la porzione di delegati con un atteggiamento discriminatorio nei confronti degli immigrati sfiora o supera il 40%: circa 2 delegati su 5 sarebbe quindi d'accordo con l'idea di un welfare locale selettivo con una via preferenziale per gli italiani. Non sono solo variabili socio anagrafiche a determinare spostamenti nella distribuzione delle risposte. Sono soprattutto le inclinazioni e attitudini politiche: tra chi non è interessato alla politica e tra coloro che non sanno collocarsi si registra una quota di "ostili" all'immigrazione doppia rispetto alla media del campione.

Il rapporto con la Direzione aziendale

In media circa la metà del campione si dice soddisfatto del rapporto con la Direzione aziendale. Rispetto alle procedure di informazione e consultazione, il quadro che ne esce è la figura di un delegato tenuto ai margini dei processi decisionali sulle questioni a più intensa carica strategica e organizzativa e invece più facilmente coinvolto in pratiche partecipative sui temi dell'orario di lavoro e della salute e sicurezza. La diffusione della contrattazione di secondo livello è strettamente dipendente dalla categoria e dalla dimensione aziendale. Dove esiste, però, in 3 casi su 4 viene svolta con il supporto positivo del funzionario sindacale. Rispetto ai temi di trattazione negoziale si evidenzia una contrattazione con un baricentro tematico a debole carica strategica.

Il rapporto con i lavoratori

In media circa il 60% dei delegati si dice soddisfatto del rapporto con i lavoratori. In generale, la quasi totalità dei delegati afferma di informare e consultare i lavoratori, prevalentemente attraverso le assemblee o materiale scritto e principalmente su organizzazione del lavoro, orario di lavoro e premio di risultato, ovvero temi su cui insistono deboli procedure di informazione e consultazione e esigui margini contrattuali tra azienda e Rsu/Rsa. Si espone così la struttura di rappresentanza sindacale ad una tensione emotiva, prima, e fiduciaria, in seconda battuta. Circa un delegato su tre sostiene che nella propria attività di rappresentanza le decisioni dei delegati sindacali siano state formalmente contestate dai lavoratori e nel 50% dei casi le contestazioni abbiano portato al mancato rinnovo della tessera.

Tra i punti di debolezza, i delegati sindacali indicano in larga maggioranza l'assenza di una cultura solidaristica/collettiva dei lavoratori e subito dopo l'opportunismo con cui i lavoratori si rivolgono agli organismi di rappresentanza. Di contro, gli aspetti più soddisfacenti della relazione con i lavoratori sono la possibilità di essere un punto di ascolto per i lavoratori e la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro individuali.

Il rapporto con l'Organizzazione sindacale

In media, la larga maggioranza dei delegati (sempre superiore all'80%) si dice soddisfatto rispetto alla funzione di supporto garantita dall'organizzazione sindacale per l'attività di rappresentanza ed in particolar modo del rapporto maturato con i funzionari sindacali. Da un lato, emerge come siano i direttivi e le riunioni a generare più valore aggiunto per l'attività di rappresentanza sindacale. Dall'altro lato, invece, si nota come siano gli accordi interconfederali e le assemblee congressuali ad essere percepiti come poco impattanti sulle dinamiche proprie del ruolo di rappresentate sindacale.

L'appartenenza poi ad una organizzazione sindacale incide inevitabilmente sul rapporto con le altre sigle sindacali. In media nel 50% dei casi, la scarsa collaborazione con gli altri delegati sindacali dipende da frizioni o attriti di natura politica sindacale derivanti da posizioni assunte dalle organizzazioni sindacali di riferimento a livello nazionale.

Tra le richieste formative, spicca il tema della formazione tecnico-organizzativa finalizzata alla contrattazione: oltre 2 delegati su 5 auspica un accrescimento delle competenze necessarie per costruire un percorso negoziale con la Direzione aziendale. La richiesta formativa sembra assumere quindi una forza rivendicativa rispetto ad una negoziazione negata.

** Ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(25 maggio 2015)

I diritti che non sai

di Carlo Fontani*

Una campagna organizzata dallo Spi di Rimini, dal sistema dei servizi e dalla Cgil regionale, per promuovere la conoscenza dei propri diritti tra coloro che non ne sono consapevoli



La campagna-progetto “I diritti che non sai”, realizzata sul territorio di Rimini, nasce dalla volontà di integrare l'attività del Sistema Servizi della Cgil con l'azione contrattuale svolta sul territorio dallo Spi e dalla Confederazione, soprattutto al fine di far conoscere ad una vasta platea di potenziali aventi diritto le opportunità che quella contrattazione ha messo a loro disposizione. Attraverso vari *focus group* e l'utilizzo di un questionario di gradimento, si è poi cercato di indagare sia l'efficacia della campagna, sia le sue criticità per valutare la possibilità di replicare ed estendere l'esperienza.

L'avvento delle tecnologie digitali ha generato un clima di generale disorientamento da parte dei cittadini, soprattutto quelli di età più avanzata. Contemporaneamente ha però anche aperto le porte allo sviluppo di nuove modalità di tutela capaci di integrare quelle più tradizionali. Grazie ad un efficace utilizzo dei database a disposizione dell'apparato dei servizi sindacali, è infatti divenuto possibile agevolare il passaggio da tutela passiva a tutela attiva, contattando in modo diretto coloro che godono dei requisiti necessari ad usufruire delle agevolazioni previste. Le testimonianze dei collaboratori intervenuti nei *focus group* hanno sottolineato come la tutela attiva abbia avuto effetto anzitutto nel processo di diffusione, informazione e supporto, non solo riguardo i bonus e le agevolazioni frutto della contrattazione territoriale, ma anche per le pratiche di origine Inps e/o legate agli enti locali.

Rendere più accessibili i diritti frutto del lavoro di contrattazione rappresenta spesso soltanto l'occasione di primo di contatto che svela una condizione di disagio e di disorientamento molto più profonda. Stabilire la prima connessione con chi può fornire un aiuto è divenuto l'ostacolo maggiore per coloro che si trovano a fare i conti con il proprio gap informativo. È in questo senso che una volta entrati in contatto con i pensionati, per i collaboratori SPI si presentano situazioni caratterizzate dalla sovrapposizione di bisogni che necessitano di una risposta adeguata, che richiedono sempre più capacità di integrazione di competenze e alti livelli di coordinamento nei servizi erogati.

La necessità di formazione degli operatori diviene uno degli aspetti più problematici emersi nei *focus group*: pensare di poter raggiungere un livello di preparazione tale da coprire tutta la domanda degli utenti risulta ad oggi ancora difficile, specie in un contesto normativo in costante dinamismo, e le strategie messe in campo dai collaboratori SPI per supplire alle lacune informative spesso rischiano di cadere in soluzioni “casalinghe”, come il ricorso all'utilizzo di internet. Chi può, fa leva su competenze provenienti da esperienze lavorative e/o sindacali pregresse. I collaboratori chiedono di poter disporre di un punto di riferimento costante, sottolineano la necessità di maggiore integrazione dei servizi sindacali e di un sistema informativo centralizzato. Per chi ha operato nelle sedi periferiche è stata sottolineata la difficoltà di comunicazione verso la sede centrale e l'assenza di un database centralizzato degli appuntamenti. Contraddittoria è stata,

anche, la descrizione del rapporto con il computer. Se alcuni hanno trovato obsoleti gli strumenti messi a disposizione, altri ne hanno evidenziato la scarsa fruibilità, soprattutto per mancanza delle *skill* necessarie. Il contatto telefonico risulta ancora essere il preferito; Sms e mail risultano accessibili il più delle volte solo grazie all'intervento da parte di un familiare.

“Finalmente qualcuno che si occupa di me”: questa è la frase che rappresenta al meglio lo spirito con cui è stata accolta l'iniziativa. Il valore della campagna sembra, infatti, risiedere proprio nella capacità di rompere l'isolamento sociale: una volta superata l'iniziale fase di scetticismo, il riscontro più positivo è stato proprio la rinnovata relazione di fiducia nei confronti del sindacato. La tutela attiva ha permesso al sindacato di “venire incontro” alle difficoltà dei pensionati, fornendo un servizio di norma inaccessibile a molti e un importante supporto nel contesto di crescente disorientamento informativo. Ad essere premiato non è stato soltanto l'approccio attivo della campagna, ma anche il merito del beneficio percepito: le agevolazioni contrattate dal sindacato spesso non rano utilizzate a pieno proprio per carenza informativa (vedi tabella).

Prima di essere contattato dai nostri operatori, eri a conoscenza della prestazione o dei diritti che ti sono stati proposti o ricordati? (composizione percentuale)								
	SERVIZIO EROGATO							TOT
	Agevolazione Tanes	Canone RAI	Canone Telecom	Contributo affitto	Family Card	RED	Rimborso acqua	
Sì	51,2	100,0	100,0	0,0	0,0	52,5	58,5	53,0
Sì, ma pensavo di rivolgermi a qualcun altro	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	1,3
No	48,1	0,0	0,0	100,0	100,0	44,1	41,5	44,5
Casi mancanti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	GENERE			ETA				TOT
	M	M	F	< 50	50-59	60-69	70-79	
Sì	56,7	50,3	58,3	41,0	52,0	51,6	56,8	53,0
Sì, ma pensavo di rivolgermi a qualcun altro	1,8	1,0	1,4	0,0	2,0	1,9	0,0	1,3
No	39,1	48,5	40,3	53,8	44,7	45,7	41,9	44,5
Casi mancanti	2,5	0,3	0,0	5,1	1,3	0,8	1,3	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES Emilia-Romagna.

La quasi totalità degli interpellati ha espresso un giudizio ottimo sul livello di accoglienza degli operatori ed è emerso come, prima del contatto, solamente poco più della metà degli intervistati fosse informata dei propri diritti. Ricordando come la campagna “I diritti che non sai” si caratterizzasse per gli aspetti “attivi” del servizio di tutela, non era scontata la reazione che avrebbero avuto i pensionati. Tale processo ha rappresentato un'innovazione assoluta nell'ambito dell'erogazione di servizi connessi al sindacato e avrebbe potuto prestarsi facilmente all'alimentazione di ambiguità e atteggiamenti di diffidenza.

La campagna ha agito su due aspetti fondamentali del rapporto utenza/sindacato: da un lato il servizio di informazione agli iscritti, dall'altro l'attività di proselitismo. Per quanto riguarda il primo versante, i dati raccolti hanno restituito un giudizio ampiamente positivo di questa prima sperimentazione. Mentre va sottolineato che, dopo il contatto, il 26% dei non iscritti ha espresso la volontà di iscriversi. Restano evidenti spazi di miglioramento legati ad aspetti organizzativi e

formativi degli operatori che esprimono la necessità di disporre di più strumenti capaci di soddisfare le richieste degli utenti che, molto spesso, vanno oltre lo svolgimento della singola pratica.

Da un lato lo sviluppo della digitalizzazione delle informazioni, dall'altro l'isolamento sociale, disegnano un panorama dove l'elemento attivo della tutela diviene sempre più stringente. Cresce la necessità di rovesciare l'impostazione e di non limitarsi ad attendere le persone negli uffici, di agevolare la tutela individuale nei luoghi di lavoro consegnando ai delegati, attraverso una formazione mirata, strumenti più ricchi per esercitare il proprio ruolo, capaci di fornire una prima lettura del bisogno e mettere in contatto il lavoratore con la struttura di servizio preposta. In un contesto di crisi, caratterizzato dalla difficoltà di estendere la contrattazione collettiva, la tutela individuale assume una rilevanza sempre maggiore. Crediamo che monitorare e sperimentare queste nuove forme di tutela attiva, possa rinnovare la relazione di fiducia tra la Cgil e i suoi iscritti e, come emerso dalla ricerca, favorire quell'integrazione vera che oggi è ancora ben lontana dall'essere attuata.

** Ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(27 maggio 2015)

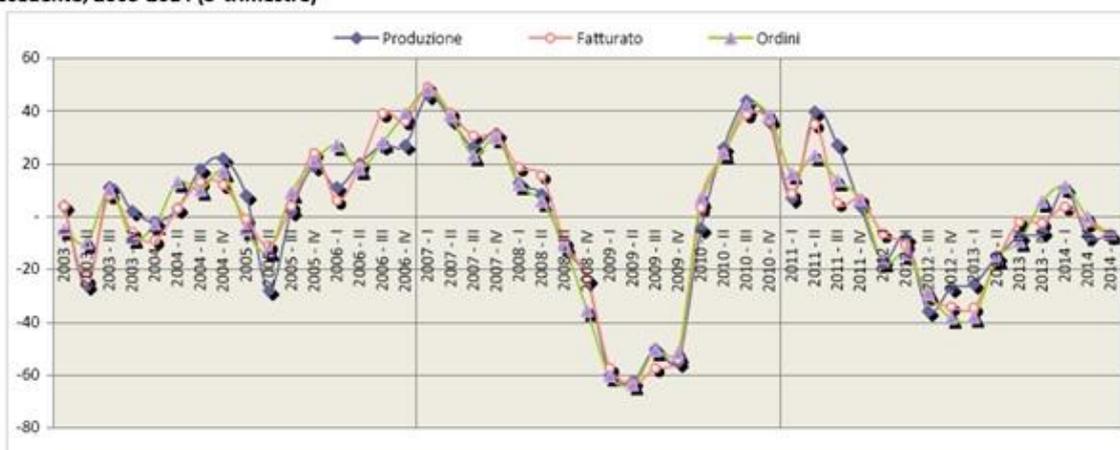
Bologna, un'uscita incerta dalla crisi

di Daniela Freddi*

La nona edizione dell'Osservatorio economia e lavoro della Città Metropolitana di Bologna, curato da Ires Emilia-Romagna, restituisce un quadro ancora difficile per il territorio, ma contenente alcuni importanti elementi di novità

Il 2014 si caratterizza nel territorio di Bologna per la compresenza di indicatori che confermano il proseguire della crisi e di altri che attestano la presenza di qualche segnale di ripresa. Vendite del commercio, nonché produzione e fatturato della manifattura e delle costruzioni hanno mantenuto tendenze stagnanti, nonostante una breve e debole ripresa tra fine 2013 e inizio 2014.

Figura 1 – Indagine congiunturale, Industria in senso stretto, Bologna, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2003-2014 (3° trimestre)



Fonte: Elaborazione IRES su dati Unioncamere

Anche l'andamento del valore aggiunto, delle imprese attive e della cassa integrazione segnalano nel complesso un andamento economico di natura ancora recessiva. Questo quadro si riflette sul mercato del lavoro con l'ulteriore aggravamento della condizione esistente: nel 2013 si assiste ad un modesto aumento dell'occupazione a fronte però dell'entrata consistente di nuove persone sul mercato del lavoro alla ricerca di occupazione, causando l'incremento del tasso di disoccupazione che dal 6,9% nel 2012 raggiunge l'8,4% del 2013. Il solo dato relativo al 2013 che consegna segnali di ripresa economica territoriale è quello relativo alle esportazioni che nella seconda parte dell'anno riprendono la tendenza in crescita, destinata a mantenersi anche l'anno successivo.

Oltre ad una ripresa stabile del tasso di crescita delle esportazioni, pari a circa il 5% per trimestre, il 2014 ha in comune con l'anno 2013 diverse altre tendenze, ma segnala anche due importantissime novità. Da un lato si confermano infatti la dinamica del valore aggiunto, quella della numerosità delle imprese attive e quella del ricorso alla cassa integrazione, sebbene quest'ultima in leggera diminuzione.

Figura 2 - Tasso di crescita delle esportazioni 2008-2014, CM di Bologna (Variazione percentuale su stesso trimestre anno precedente)



Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT

Dall'altro si assiste però ad un'interessante ripresa occupazionale. Gli ultimi dati rilasciati dall'Istat relativi all'andamento delle forze di lavoro, segnalano un netto incremento del tasso di occupazione (dal 67,8% al 69,3%) ed una forte riduzione del tasso di disoccupazione, che dall'8,4% del 2013 arretra al 7%. E' da segnalare inoltre come un miglioramento di tale portata non sia diffuso in modo omogeneo in tutta la regione, ma si verifichi con questa intensità solo a Bologna. E' bene tenere presente, tuttavia, come questi dati siano da interpretare con grande cautela soprattutto se analizzati in ottica comparata con gli anni precedenti. I dati sugli avviamenti relativi al primo semestre del 2014 tendono comunque a confermare la ripresa occupazionale catturata dalla rilevazione dell'Istat: nei primi sei mesi del 2014 gli avviamenti nella Città Metropolitana di Bologna sono aumentati di circa 6.000 unità, pari ad un incremento del 6%. A crescere anche in misura significativi sono gli avviamenti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (+26%), nel noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+21%), nei servizi di sanità e sociali (+16%), ma anche nelle attività manifatturiere seppur con minore intensità (+11%).

I fattori che spiegano questa ripresa occupazionale sono ancora incerti a causa della limitata disponibilità di dati, tuttavia appare probabile che questa ripresa sia stata soprattutto generata da due elementi in parte anche interconnessi tra loro. In primo luogo il trend di crescita delle esportazioni avviatosi nella seconda parte del 2013 ha probabilmente stimolato sia il comparto manifatturiero che una parte di quello dei servizi. In secondo luogo alcuni comparti dei servizi, che ricordiamo come settore considerato nella sua completezza presenta una tendenza alla crescita del valore aggiunto sia nel 2013 che nel 2014, hanno registrato in questi due anni una dinamica positiva sia sul fronte della numerosità d'impresa che su quello degli avviamenti al lavoro. Questo è il caso dei servizi di Informazione e comunicazione, Attività professionali, scientifiche e tecniche, Attività finanziarie e assicurative, Sanità e assistenza sociale, Noleggio, agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese.

Il secondo elemento di novità relativo al 2014 è la svolta relativa all'andamento demografico: per la prima volta a Bologna, come nel resto della regione Emilia-Romagna la popolazione residente diminuisce. In particolare si rileva che, così come nel passato il fondamentale contributo alla crescita della popolazione è stata data dai flussi migratori in entrata sul territorio bolognese, è proprio la contrazione di questi a generare il calo complessivo della popolazione. Nonostante il calo della popolazione, il fabbisogno occupazionale, ovvero i posti di lavoro che sarebbe necessario creare per tornare all'equilibrio pre-crisi del 2007 sono ancora molto elevati e gli investimenti

censiti sino a giugno 2014 sull'area bolognese sono in grado di generare solo il 27% di tale fabbisogno.

In sostanza quindi si evidenziano segnali di ripresa nel corso del 2014, generati soprattutto dalle esportazioni e dal dinamismo di alcuni comparti dei servizi. Inoltre, gli investimenti previsti e censiti sino alla prima parte del 2014 mostrano come questi facciano leva su potenzialità del territorio soprattutto in relazione alle sue competenze ma allo stesso tempo contribuiscano a rafforzarle ulteriormente. Tuttavia la ripresa sinora registrata pare concentrarsi in alcuni ambiti determinati e non essere ancora caratterizzata da quel carattere sistemico e da quella intensità che sarebbero necessarie per riportare le condizioni economiche e del mercato del lavoro vicine a quelle precedenti alla recessione. In particolare, i livelli di disoccupazione permangono elevati, soprattutto nelle fasce di età più giovani, e l'occupazione registrata in aumento risulta essere prevalentemente a tempo parziale. Inoltre si evidenzia come, a fronte di un aumento degli avviamenti al lavoro, la durata dei rapporti tenda a contrarsi e le tipologie contrattuali precarie ad aumentare.

**ricercatrice Ires Emilia Romagna*

(01 giugno 2015)

Le sfide del cambiamento

di Giuliano Guietti*

Introduzione al convegno Ires e Cgil Emilia-Romagna svoltosi a Bologna il 29 Maggio 2015



“Anche il sindacato deve cambiare”. Quante volte l'abbiamo detto, ma soprattutto quante volte ce lo siamo sentiti ripetere in questi anni. “Tutto cambia tranne voi”. E spesso quelli che ce lo dicevano alzavano il dito indice con aria di rimprovero. Con l'accusa, implicita ma anche a volte esplicita, di essere retrogradi, conservatori, irrimediabilmente nostalgici dei gloriosi anni d'oro del sindacato. Insomma, quelli del telefono a gettone, del mangianastri e della Fiat Centoventotto.

In verità, è impossibile incontrare qualcuno, in Cgil, che si pronunci contro il cambiamento e la sua necessità. La consapevolezza che molte cose non funzionano nella complessa macchina di quella che nonostante tutto rimane la più grande organizzazione di massa del nostro Paese, è ampiamente diffusa. Quando però si passa a discutere non più se cambiare, ma **come** cambiare, le cose si complicano enormemente. Non ci sono solo visioni diverse, ma anche visioni spesso un po' nebulose, nel senso che non se ne comprende bene l'orizzonte.

I distinguo si moltiplicano, riflettendo inesorabilmente la grande articolazione, territoriale e funzionale, di un corpo organizzativo da tempo caratterizzato da legami sempre più deboli, con tutti i vantaggi ma anche le criticità che questo comporta. Cosicché, alla fine, gli unici cambiamenti che appaiono realmente a portata di mano rischiano anche di essere, spesso, cambiamenti di portata limitata. Ci sarebbe, per la verità, un tipo di cambiamento abbastanza facile da perseguire, ma è un tipo di cambiamento che la stragrande maggioranza della Cgil – giustamente credo – respinge.

È il cambiamento di tipo “adattativo”, che porterebbe sostanzialmente ad adeguarsi alle modificazioni già in gran parte intervenute, o comunque in corso, nel sistema della rappresentanza politica ed istituzionale. Del resto, la rappresentanza sociale è stata efficacemente raffigurata come il terzo lato di un unico triangolo del quale partiti e istituzioni costituiscono i rimanenti due lati. Difficile immaginare che possano, nel lungo periodo, perseguire orizzonti e modelli organizzativi radicalmente diversi. Il triangolo non può rimanere a lungo spezzato, prima o poi i suoi lati si ricompongono in un nuovo compromesso.

Diversi studiosi hanno ben descritto il cambiamento in corso nel sistema politico istituzionale. Si potrebbe così riassumere, in “pillole”: i poteri - istituzionali e non solo - si accentrano verticalmente a livello sovranazionale, verso luoghi sempre più difficilmente identificabili, e contemporaneamente si concentrano negli organismi esecutivi; il modello delegato e “parlamentare” della democrazia perde consenso, da molti non viene più giudicato adeguato a rispondere con efficienza ai tempi brevi della comunicazione e della decisione in un mondo non solo globalizzato ma costantemente “online”; finita, forse ormai irrimediabilmente, la stagione dei grandi partiti di massa, i partiti tornano ad essere null'altro che articolazioni organizzative dei

soggetti istituzionali, il cui compito principale si esplica nel momento elettorale, quando funzionano sostanzialmente da “agenzie di reclutamento che individuano dei candidati alle varie cariche pubbliche” (P.Ignazi in Aa.vv. - Il triangolo rotto – Laterza, 2013); si afferma in questo quadro la centralità del rapporto diretto tra chi governa e l'opinione pubblica, ovvero il popolo.

Ovvio che in un quadro di questo genere risulti fortemente compresso lo spazio della rappresentanza sociale, alla quale non si riconosce più alcuna valenza di carattere generale, ma solo, al massimo, di legittima tutela di interessi molto parziali. In una logica di “adattamento”, l'unico spazio vero che rimane per un soggetto della rappresentanza sociale è quindi quello di misurarsi a livello decentrato, territoriale ma prevalentemente aziendale, sugli effetti delle scelte politiche e sociali alle quali gli è stata comunque preclusa la possibilità di concorrere.

È senz'altro una forma di rappresentanza degli interessi, ma che si svolge dentro un recinto talmente angusto, talmente parziale e limitato, da indurre inesorabilmente scelte e comportamenti di carattere corporativo. Ci possiamo scommettere: quegli stessi che oggi ci suggeriscono di imboccare questa strada sarebbero a quel punto i primi pronti a rialzare il dito del rimprovero per accusarci di tutelare interessi troppo ristretti e quindi corporativi. Per tanti motivi, si tratterebbe di una prospettiva del tutto indigeribile per una organizzazione come la Cgil, che ha troppo radicato nel proprio dna il tema del nesso tra rappresentanza parziale e rappresentanza generale.

Ma tra il non accettare questa deriva e il costruire davvero una diversa prospettiva di cambiamento, che tenga comunque conto di un quadro generale profondamente mutato, c'è un salto difficile da compiere. Così che spesso il rischio diventa, in assenza di alternative chiare e condivise, quello di rimanere sostanzialmente ancorati a modelli del passato, alla riproposizione di ricette che in altre epoche furono vincenti e che proprio per questo risulta difficile abbandonare. Magari rimuovendo, sostanzialmente, la portata dei cambiamenti avvenuti in questi anni, non solo nel sistema politico-istituzionale, ma anche in quello economico-sociale.

Servono dunque idee davvero nuove, oltre che alternative a quel cambiamento adattivo che ho provato a descrivere. Alla loro genesi, un contributo possono offrirlo le ricerche “sul campo” compiute in questi mesi da alcuni Ires regionali. Mi riferisco in particolare a due di queste: quella di Davide Dazzi su **I delegati sindacali in Emilia-Romagna** e quella di Vladimiro Soli e altri **Sindacalisti e politica. Un'inchiesta tra Veneto e Lombardia**.

Il valore di queste ricerche sta soprattutto nella loro capacità di affrontare in modo “vivo”, attraverso le parole e le risposte di numerosi delegati e funzionari sindacali, alcuni nodi che stanno al centro anche della ormai imminente conferenza d'organizzazione della Cgil: il rapporto tra sindacato e politica; la qualità dei percorsi decisionali, quindi la qualità della democrazia; la capacità di inclusione sociale, cioè di andare oltre il campo nel quale il sindacato è abituato ad esercitare la propria funzione di rappresentanza.

* *Presidente Ires Emilia-Romagna*

(09 giugno 2015)

Reggio Emilia: ripresa selettiva e fragilità sociale

di Davide Dazzi*

Rapporto Ires sull'economia e il lavoro della provincia di Reggio Emilia: un percorso di crescita incerta dove i segnali di stabilità annunciati per il 2014 appaiono piuttosto fragili



L'analisi congiunta dei diversi indicatori economici e sociali evidenzia come le dinamiche positive incontrate nel corso della crisi siano principalmente dipendenti dall'export, confermando la vocazione export oriented del sistema industriale, e, comunque, come queste non siano state capaci di tradursi in un incremento strutturato dell'occupazione. La quantità di lavoro effettivamente svolto non sembra rigenerarsi dopo la caduta del 2011 e i movimenti della domanda di lavoro, soprattutto nel corso del 2014, indicano un aumento della discontinuità e frammentarietà contrattuale. Pur mantenendo una tendenza

alla crescita, le esportazioni crescono meno rapidamente di altri territori dell'Emilia-Romagna. Considerando la maggiore rilevanza della manifattura nel tessuto produttivo reggiano, il minor tasso di crescita dell'export segnala alcuni elementi di criticità in termini di capacità pervasiva dei prodotti reggiani rispetto a quelli di altre province manifatturiere regionali.

Il mercato del lavoro: le attese tradite di ripresa occupazionale

A differenza della regione Emilia-Romagna, il numero di occupati a Reggio Emilia nel 2013 mostra segnali di stabilità. La tenuta dell'occupazione, però, non resiste alla persistenza della crisi e nel 2014 il numero di occupati diminuisce anche a Reggio Emilia: se in Emilia-Romagna la flessione occupazionale era già iniziata nel 2012 e proseguita nel 2013, a Reggio Emilia si rileva statisticamente nel 2014, a fronte di una variazione positiva in Emilia-Romagna.

Nelle continue fasi ascendenti e discendenti della dimensione occupazionale a cambiare, però, è la composizione della forza lavoro: aumenta la quota di lavoratori occupati nel terziario e diminuisce quella occupata nell'industria. Lo stesso processo si sta verificando anche in tutto il territorio regionale ma ad una velocità più moderata. È ormai avviata una fase di terziarizzazione dell'occupazione, con i risvolti in termini reddituali, di tenuta occupazionale e sociale, con cui anche il soggetto sindacale è chiamato a confrontarsi.

Aumentano gli avviamenti al lavoro ma diminuiscono gli occupati

Il 2014 vive un disallineamento tra l'andamento degli avviamenti al lavoro e il numero degli occupati. Se gli occupati diminuiscono dello 0,9%, il numero di avviamenti aumenta su base annua di oltre il 4%. Lo scostamento tra numero di occupati e numero di avviamenti al lavoro suggerisce un aumento della discontinuità lavorativa. È probabile, da una parte, che l'effetto della prima riforma Poletti sul lavoro a tempo determinato abbia spinto per un incremento dell'utilizzo di tale forma contrattuale (complessivamente il tempo determinato passa dall'essere il 41,8% nel 2008 al 52,8% nel primo semestre 2014 sul totale del volume degli avviamenti). Dall'altro lato, tuttavia, è possibile che l'attesa per la decontribuzione annunciata nella legge di stabilità abbia indotto le imprese a rimandare al 2015 eventuali assunzioni a tempo indeterminato prorogando contratti

temporanei.

Misure alternative del mercato del lavoro

A un aumento del numero degli avviamenti al lavoro del 2014 non corrisponde solo una contrazione dell'occupazione ma anche un aumento del tasso di disoccupazione, cresciuto dal 5,9% al 6,6% dal 2013 al 2014. Ma il tasso di disoccupazione non è capace da solo di spiegare le dinamiche del mercato del lavoro in quanto non tiene conto di tutte quelle forze di lavoro sottoutilizzate, ovvero che non sono contate come disoccupati ma in realtà non lavorano ma vorrebbero lavorare. Come Ires Emilia-Romagna abbiamo provato a tenere conto di tutte queste figure che rappresentano una quota di forza lavoro disponibile ma non utilizzata: il tasso di sottoutilizzo così calcolato sarebbe pari a 8,7% nel 2013 e presumibilmente al 9,4% nel 2014, ovvero livelli ben superiori al tasso di disoccupazione tradizionale. Nel corso della crisi, inoltre, si è aperta una distanza tra la quantità di lavoro effettiva (linea blu -ULA) e il numero di occupati (linea rossa – occupati Istat). Si viene quindi a creare una forbice tra occupati reali (la linea blu) e gli occupati teorici (la linea rossa): tale differenza ammonta nel 2014 a 10 mila occupati. Senza alcun intervento di riduzione dell'orario di lavoro (ammortizzatori sociali, contratti di solidarietà e part time), i 10 mila occupati reali in più sarebbero disoccupati facendo schizzare il tasso di disoccupazione tradizionale ad oltre l'11%.

Figura 1 - Confronto tra occupati Istat e occupati teorici costruiti sulla quantità di lavoro effettiva (valori in migliaia)



Fonte: nostre elaborazioni su fonti Istat, Unioncamere e Prometeia.

Famiglie sempre più povere

La cristallizzazione dei differenziali retributivi e le dinamiche del mercato del lavoro (terziarizzazione a basso contenuto professionale e frammentarietà contrattuale, *in primis*) hanno prodotto un aumento della quota di famiglie in povertà relativa. A Reggio Emilia si riscontra il tasso di crescita più alto in un confronto con le altre province dell'Emilia-Romagna e con tutta l'area del Nord- Est passando dal 2,8% delle famiglie al 6,1% nel 2012, ovvero un tasso di povertà secondo solo a quello registrato a Rimini (6,5%). In termini assoluti, le famiglie in povertà relativa crescono da poco più di 6 mila nel 2009 a quasi 14 mila nel 2012, con un incremento di circa il 130% in soli quattro anni.

Piano del lavoro e fabbisogno occupazionale

Nel corso dell'ultimo anno, l'Ires Emilia-Romagna ha monitorato, raccolto e valutato 16 diversi progetti di investimento che attraverseranno il territorio reggiano tra il 2014 ed il 2018 e che, in prospettiva, produrranno un effetto occupazionale nei prossimi 5 anni. Il progetto fa parte di una iniziativa regionale di più ampio respiro orientata a fornire le basi informative e conoscitive per costruire il Piano del Lavoro. Questi progetti analizzati sono in grado di generare 4.535 posti di lavoro, di cui la larga maggioranza (il 76%) nell'industria, particolarmente quella manifatturiera, e il 24% nei servizi.

Un numero insufficiente a rispondere al fabbisogno occupazionale del territorio, calcolato come il numero di occupati in più per riuscire a raggiungere il tasso di occupazione del 2007, ovvero del periodo pre-crisi. Secondo le nostre stime, la provincia di Reggio Emilia avrebbe maturato nel corso della crisi un fabbisogno occupazionale pari a oltre 18 mila unità. Gli investimenti analizzati riuscirebbero a rispondere a solo il 25% del fabbisogno occupazionale, facendo emergere l'urgenza di un ulteriore stimolo agli investimenti per rilanciare l'occupazione sul territorio. Lo stimolo è ancora più impellente se si considera che non necessariamente un posto di lavoro in più coincide con un occupato in più, in quanto esiste un quota di occupati sottoutilizzata che sarebbe riattivata da una eventuale ripresa della quantità di lavoro che gli investimenti genererebbero.

Inoltre, gli investimenti pubblici-privati previsti presentano in sé alcuni elementi di criticità:

- il modello di investimenti prevede un incremento occupazionale a forte caratterizzazione manifatturiera e poco orientato a costruire una sinergia con il mondo del terziario, soprattutto con il terziario avanzato;
- gli investimenti evidenziano una difficoltà del sistema di governo del territorio ad attrarre capitali stranieri in ambito produttivo.

Demografia

L'incertezza degli indicatori economici e sociali si ripercuote anche nella dimensione demografica: il 2013 segna per la prima volta una flessione della dimensione demografica (-0,2% tendenziale, -1.000 circa residenti totali) denunciando una perdita di attrattività soprattutto per la popolazione straniera (-2,5%, -2.000 circa residenti stranieri). A diminuire tra gli stranieri, inoltre, è principalmente la popolazione attiva mentre crescono le fasce di età più avanzate: si registra dunque una accelerazione di un processo di cambiamento dello stereotipo dell'immigrato non più solo giovane e attivo ma anche adulto e inattivo con evidenti ripercussioni in termini di politiche di integrazione e di welfare.

* *ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(15 giugno 2015)

Alle origini del ciclo dell'illegalità

di Marco Marrone *

*I risultati di una ricerca tra gli uffici vertenze Cgil di Emilia Romagna e Veneto.
Aumenta l'illegalità in senso stretto: mancata retribuzione, elusione contributiva,
forme di lavoro grigio o totalmente in nero*



L'intento di questo articolo è quello di esporre i risultati della ricerca "Lavoro e legalità. Il punto di vista degli uffici vertenze della Cgil in Emilia-Romagna e in Veneto", promosso dagli Ires delle due regioni, all'interno del più ampio percorso di ricerca denominato "LEGAL_frame_WORK – Lavoro e Legalità nella società dell'inclusione" (Prin 2010-2011), coordinato dall'Università degli Studi di Verona e partecipato da numerosi atenei italiani¹.

La scelta metodologica ha visto entrambi gli istituti privilegiare un'indagine di tipo qualitativo, attraverso interviste semi-strutturate, che hanno coinvolto oltre venti tra responsabili degli uffici vertenze e funzionari sindacali. La motivazione riguarda, invece, da un lato l'assenza di una raccolta sistematica da parte degli uffici vertenze, dall'altro la volontà di privilegiare una descrizione "densa" del fenomeno capace di evidenziare i meccanismi che generano e sostengono la diffusione delle illegalità sul lavoro. Per questo fine è stato coinvolto un ampio spettro di categorie sindacali, ricalcando quindi non solo la volontà di indagare i diversi settori, caratterizzati da specifiche e differenti forme illegalità, ma anche di ricercare nelle molteplici articolazioni una logica comune capace di disegnare i profili di un fenomeno in drammatica espansione.

QUALE ILLEGALITA' E QUALE LAVORO. GLI EFFETTI DELLA CRISI

Il nesso tra lavoro e legalità non può essere esplorato al netto dell'impatto che la crisi produce sia sul versante delle aziende, sia dei lavoratori. Se infatti da un lato la crisi ha ristretto le opportunità di impresa, intensificando la concorrenza e spingendo le aziende a ricorrere sempre più spesso a rapporti di lavoro parzialmente o totalmente illegali, con l'obiettivo esplicito di ridurre il costo del lavoro, dall'altro lato essa ha innalzato la soglia di tolleranza tra i lavoratori contribuendo a diffondere la falsa credenza che forme di illegalità siano addirittura necessarie ad "oliare" i meccanismi dell'economia.

La crisi all'interno della ricerca costituisce dunque molto di più di un semplice elemento di sfondo, ma è una variabile cruciale nella diffusione di pratiche oltre i limiti di legge e nel coinvolgimento di parti sempre più ampie di società. Tuttavia **le interviste raccolte fanno emergere chiaramente anche una trasformazione delle forme di illegalità rispetto al passato**. Mentre prima della crisi la maggior parte delle vertenze riguardavano tematiche più strettamente contrattuali, come ad esempio l'applicazione errata degli inquadramenti contrattuali, provvedimenti disciplinari oppure licenziamenti senza giusta causa, **oggi le questioni più frequenti hanno a che fare con una**

¹ Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Ferrara, Università degli Studi di Genova, Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo", Università degli Studi di Sassari, Università degli Studi di Trieste, Università degli Studi di Udine e Università Ca' Foscari di Venezia.

maggior illegalità in senso stretto come, ad esempio, mancata retribuzione, elusione contributiva oppure forme di lavoro grigio o totalmente in nero.

Alla trasformazione delle forme di illegalità si accompagna però anche una loro diffusione capillare tra i settori. Tuttavia, **una maggiore predisposizione è registrabile nei settori meno “ricchi”, come ad esempio la logistica, l’agricoltura o l’edilizia.** La crisi dei consumi interni spinge le aziende a praticare illegalità nel tentativo di sopravvivere ad una vera e propria desertificazione in corso ormai da tempo per questi settori, in particolare per le piccole aziende. Le grandi aziende dei settori più ricchi invece, come ad esempio la metalmeccanica e l’industria manifatturiera in generale, risultano meno predisposte all’illegalità grazie anche ad un rischio maggiore di “scandali” che andrebbero ad impattare sull’immagine delle aziende, ormai vera e propria fonte di valore essa stessa in un mercato sempre più centrato sul ruolo del brand. C’è però un’ulteriore fattore che vale la pena di sottolineare, anch’esso legato ad un’asimmetria tra i diversi settori. La presenza di un presidio “naturale” per la legalità come le organizzazioni sindacali, più presenti e strutturate nella manifattura e nelle grandi aziende, determinano infatti una minore esposizione nel caso esse siano presenti e un rischio marcato di illegalità nel caso esse siano totalmente assenti.

Tuttavia, la diffusione di pratiche illegali, in particolare durante la crisi, non lascia indenne neanche queste tipologie di aziende. Piuttosto esse riescono ad infiltrarsi in quegli spazi prodotti dall’esplosione della produzione nelle catene del valore, dove i nodi periferici molto spesso si trovano privi di un adeguato presidio sindacale. **La necessità di far fronte alla costante compressione della domanda porta infatti le grandi aziende a cercare di ridurre sempre di più il costo delle attività meno redditizie come ad esempio la fornitura di materiale, i servizi di pulizia, sorveglianza, ecc..**

Parliamo dunque del “sistema degli appalti”, come è stato definito nelle interviste, sottolineando una pressione proveniente da logiche di tipo sistemico e strutturale che finiscono per costruire una competizione legata a doppio filo con la capacità delle imprese di ridurre il costo del lavoro. La ricerca frenetica del minor costo possibile è infatti il principale fattore di illegalità, facendo così del “sistema degli appalti” il terreno ideale per una sua diffusione “accelerata”. Inoltre, non è un caso che questo settore sia largamente abitato da cooperative, le quali si caratterizzano sia per un regime fiscale agevolato, sia per una legislazione più lasca, coerente con l’intento di istituire un’organizzazione di impresa “alternativa”. **L’illegalità nelle cooperative si confronta quindi con una vera e propria torsione dei suoi principi costituenti,** la quale porta a casi come l’approvazione di verbali spesso finalizzati alla riduzione degli stipendi, l’applicazione di contratti nazionali firmati da sigle di dubbia rappresentatività, oppure la presenza di prestanome che rende difficile anche l’individuazione dei responsabili di pratiche oltre i limiti di legge.

Sul versante dell’offerta di lavoro, invece, emerge dalle interviste una forte correlazione tra la vulnerabilità sociale e la diffusione dell’illegalità. I profili maggiormente coinvolti corrispondono per larga parte a persone in condizione di alta ricattabilità, come ad esempio: gli **stranieri, le donne, i giovani e i sempre più numerosi lavoratori anziani.** Allo stesso modo la presenza di famiglie da mantenere, del godimento degli ammortizzatori sociali o di bassi *skill* dei lavoratori, determina un rapporto che vede crescere il rischio di illegalità al pari della condizione di vulnerabilità. Tali profili hanno in comune tra di loro anche un minore tasso di sindacalizzazione che dunque li espone ulteriormente al ricatto dell’illegalità sia a causa di un mancato “supporto” nella vita lavorativa, sia a causa di una scarsa informazione che li rende spesso **complici**

inconsapevoli.

IL CICLO DELL'ILLEGALITA'

L'ipotesi con cui si prova a spiegare il dilagare del fenomeno dell'illegalità guarda non tanto alla corruzione morale che pure caratterizza le scelte individuali, ma piuttosto alla **presenza di un nesso strutturale tra lavoro e illegalità**. E' infatti con questo intento che sono state interpretate quelle che abbiamo individuato come le cause dell'illegalità sia dal lato della domanda di lavoro, come ad esempio la pressione della competizione, gli effetti della deregolamentazione, le logiche del sistema degli appalti, sia dal lato dell'offerta come ad esempio le diverse forme di vulnerabilità sociale o i vincoli legati al godimento di ammortizzatori sociali². Lo scenario che emerge è dunque quello di una ripetizione ciclica delle varie forme di illegalità che coinvolge settori specifici e profili di lavoratori ben definiti: un ciclo complesso e ambivalente, capace di far leva sia su strumenti di tipo coercitivo, sia di tipo consensuale, questi ultimi volti in particolare ad assicurare la permanenza da parte dei lavoratori in una condizione di illegalità attraverso logiche in grado di scoraggiare la denuncia da parte dei lavoratori.

All'origine di tale ciclo vi è un vero e proprio patto tra lavoratore e datore di lavoro che costituisce la base sul quale poggiano le pratiche di illegalità. Elementi di contesto quali, ad esempio, la crescente disoccupazione oppure una presunta necessità di praticare illegalità per poter sopravvivere alla crisi, vengono utilizzati nel tentativo di persuadere il lavoratore della necessità di una violazione delle leggi. Tali elementi vanno dunque a costituire una sorta di "complicità imposta" che fa leva sia sull'innalzamento della soglia di tolleranza dei lavoratori, sia sulla loro rassegnazione rispetto ad un peggioramento "inevitabile" delle condizioni di lavoro. E' inoltre importante sottolineare come la costituzione del patto sia inscindibile da una complessiva torsione autoritaria del rapporto di lavoro. In altre parole, nel momento in cui si violano i limiti stabiliti dalla legge si determina una vera e propria condizione di "proprietà" del lavoratore che aumenta ulteriormente il livello di ricattabilità e sedimenta un circolo vizioso fatto di autoritarismi e ricatti.

L'origine pattizia permette dunque di vincolare datore di lavoro e lavoratore in una condizione comune che spiega anche la scarsità di denunce che vengono rivolte all'ufficio vertenze. Tale legame viene però sollecitato anche dal rischio di venire etichettati come "piantagrane", ossia come coloro che, denunciando, mettono in difficoltà non soltanto l'impresa, ma anche il posto di lavoro dei propri colleghi. Il rischio che tale etichetta permanga anche nel momento in cui si procede alla ricerca di un nuovo lavoro costituisce dunque un ulteriore fattore di scoraggiamento della denuncia. La condizione di illegalità assume così un andamento circolare che stenta ad emergere. **I casi di denuncia si fanno sempre più rari e il ciclo viene "rotto" solo grazie all'occhio attento di qualche funzionario sindacale o grazie agli interventi, sempre più rari, degli ispettori del lavoro.** Tuttavia, ciò non vuol dire che non vi siano dei tentativi di rompere il ciclo dell'illegalità da parte dei lavoratori. Piuttosto sembra che vi sia la necessità che si inneschino dei meccanismi precisi per far sì che questo accada. Il più frequente di questi meccanismi è la rottura unilaterale del patto da parte del datore di lavoro, evento che si verifica nel momento in cui viene interrotta la ripartizione dei vantaggi, talvolta addirittura approdando alla totale eliminazione del salario. Il

² Più specificatamente dalle interviste è emerso come a volte siano gli stessi lavoratori a suggerire prestazioni di lavoro a nero a causa dei vincoli previsti dalla CIGO sulla possibilità di effettuare altri lavoro nel momento in cui si gode di tali ammortizzatori sociali.

secondo riguarda la possibilità da parte del sindacato di spingere i lavoratori alla denuncia. La sempre maggiore difficoltà da parte del sindacato di penetrare all'interno di questo complesso meccanismo, mette in luce però la presenza di un forte scoraggiamento da parte dei lavoratori verso la possibilità di esigere il rispetto dei propri diritti così come garantiti dalla legge e/o dal CCNL.

L'esito delle vertenze, così come l'andamento di una legislazione che in virtù della deregolamentazione produce un'erosione dei diritti dei lavoratori, costituiscono infine un ulteriore fattore di sfiducia rispetto alla possibilità per i lavoratori di vedersi restituito il maltolto. La tradizionale azione sindacale sembra dunque trovarsi di fronte ad una dicotomia, da un lato la tutela degli interessi dei lavoratori, che passa sempre meno da vertenze di tipo legale e sempre più attraverso soluzioni transattive, dall'altro l'azione legale, che molto spesso non riesce a soddisfare le necessità dei lavoratori, ma che è l'unica strada possibile per poter far emergere l'illegalità e per rompere la sua riproduzione ciclica.

CONCLUSIONI. OLTRE LA TUTELA INDIVIDUALE

La scoperta del “ciclo dell'illegalità” ci spinge dunque a ripensare gli strumenti con cui vigilare sulla corretta applicazione delle leggi. Gli attuali strumenti di tutela individuale appaiono infatti sempre più insufficienti e bisognosi di un superamento. Le possibili direzioni da intraprendere passano anzitutto attraverso **una maggiore apertura nei confronti degli altri attori territoriali impegnati nella lotta per la legalità. Ci si riferisce qui non solo alle associazioni di cittadini, ma anche alle associazioni datoriali, alle forze di polizia, agli ispettori del lavoro, ecc..**

La promozione di campagne sul territorio volte da un lato alla sensibilizzazione dei cittadini nel tentativo di svelare i “falsi miti” che sempre di più si diffondono tra i lavoratori, come ad esempio l'idea che dimostrarsi disponibile all'illegalità aumenti le probabilità di trovare un posto di lavoro, dall'altro a cooperare attraverso lo scambio di informazioni e la definizione di priorità comuni, con l'obiettivo, dunque, di costituire dei veri e propri presidi “comuni” per la legalità. Tuttavia, dalle interviste emerge anche **la necessità di un intervento da parte della politica su tre assi.** Il primo è una netta inversione di tendenza rispetto alla deregolamentazione che, paradossalmente, sembra aver prodotto una maggiore tendenza a violare i limiti di legge. Il secondo riguarda una riforma degli ammortizzatori sociali in chiave universale, capace di ridurre la ricattabilità dei profili maggiormente coinvolti evitando la coercizione al lavoro. Il terzo è invece la necessità di sviluppare anche in Italia una legislazione capace di incoraggiare e supportare chi denuncia.

In tutta Europa negli ultimi anni sono stati fatti degli importanti passi in avanti sul *whistleblower*, ossia di un pacchetto di leggi capace di tutelare chi denuncia attraverso la garanzia dell'anonimato, mentre l'Italia paga ancora una volta un ritardo consistente su un fronte che è storicamente prioritario. Il superamento della tutela individuale verso una maggiore integrazione con la tutela collettiva, iniziative sul territorio e una maggiore sollecitazione nei confronti della politica sembrano dunque essere le strade obbligate per combattere un fenomeno, quello dell'illegalità sul lavoro, che grava sulle spalle di tutti, e non solo dei lavoratori.

* ricercatore Ires Emilia-Romagna

(22 giugno 2015)

Rimini: un sistema economico a trazione turistica

di Davide Dazzi*

La nuova edizione dell'Osservatorio Ires sull'economia e il lavoro in provincia di Rimini fotografa i limiti di un territorio sempre più concentrato in un unico settore.

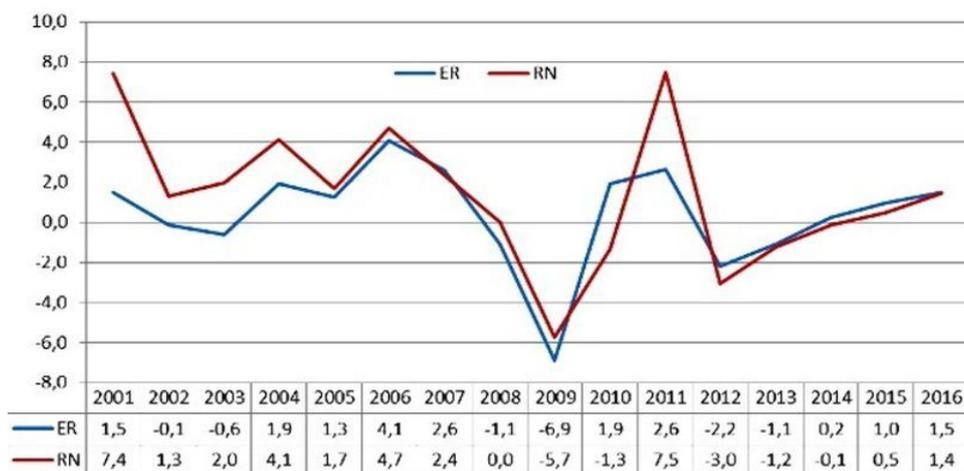
Uno dei tassi di disoccupazione più alti della regione



Anche Rimini vive, nel corso della crisi, la *double dip recession*, o andamento a "W" dell'economia, con i picchi negativi più intensi nel 2009 e nel 2012, mostrando però una fragilità di sistema più evidente rispetto al contesto regionale dove a periodi di flessione del valore aggiunto corrispondono più rapide reazioni degli indicatori (Figura 1). Il 2014 e 2015 registrano, dopo un 2013 negativo, segnali prima di tenuta (-0,1%, 2014) e poi di ripresa (+0,5%). A sospingere il sistema economico continua ad essere il settore del turismo, confermando l'univocità dei fattori di sviluppo del territorio: nel 2014 il

turismo continua a registrare un aumento degli arrivi (+1,8%), soprattutto italiani, ma vede una flessione dei pernottamenti (-2,6%).

Figura 1 – Valore aggiunto a Rimini ed Emilia-Romagna, variazioni % anno
(prezzi base - valori concatenati, anno 2005)



Fonte: Unioncamere Emilia-Romagna – Prometeia, ScENARIO economico novembre 2014.

Il settore manifatturiero si muove in uno scenario di incertezza anche per i primi 9 mesi del 2014 rendendo difficile qualsiasi slancio previsionale. Sebbene gli indicatori mostrino una leggera flessione, il settore delle costruzioni continua a segnare variazioni negative dal 2008. Allo stesso modo le vendite al dettaglio mostrano una decelerazione della fase negativa ma oltre la metà delle imprese continua a registrare variazioni negative degli indicatori economici anche nel 2014: i movimenti in termini di demografia delle imprese indicano più una ristrutturazione che una espansione del settore.

Sebbene le imprese esportatrici godano di un posizionamento strategico di vantaggio, l'export a Rimini rimane piuttosto contenuto. In termini di valori esportati, Rimini pesa per il 3,4% sulla dimensione regionale e 5,8% sulla totalità delle imprese esportatrici in Emilia-Romagna, ovvero 1.493 imprese su oltre 25 mila a livello regionale (2013). Se il dato di stock precisa la dimensione

dell'export a Rimini, la lettura in dinamica ne evidenzia il trend. Nel 2014 l'export segna un +2,4% continuando però a segnare performance al di sotto dei valori medi regionali (4,3%) mostrando una maggiore difficoltà degli attori locali ad agire in una logica di sistema per favorire i processi di internazionalizzazione.

Il mercato del lavoro

La flessione occupazionale del 2013 sembra arrestarsi nel 2014 per una ripresa della partecipazione femminile al lavoro: la quota di scoraggiati lievitata nel 2013 sembra dunque contrarsi, almeno per la componente femminile. Il mercato del lavoro riminese è entrato in una fase di *job shedding*, ovvero di "sfrondamento" anche delle figure più strutturate del mercato del lavoro. Il dato sembra confermato da un continuo aumento della cassa integrazione straordinaria anche nei primi due mesi del 2015 (2,5 volte superiore ai primi due mesi del 2014) ed una domanda di lavoro più dinamica per gli over 45 anni, profili solitamente già pienamente inseriti nel mercato del lavoro.

In generale a Rimini si continua a registrare uno dei tassi di disoccupazione più alti dell'Emilia-Romagna (11,1% secondo solo a Ferrara). La disoccupazione appare più problematica sia per i giovanissimi (15-24) dove gli indicatori si allineano a quelli dell'Emilia-Romagna (30% su 33%, 2013) sia per i giovani adulti (25-34) con indicatori doppi rispetto alla regione (15,6% a fronte dell'8,7%, 2013). Se insieme a chi è in cerca di occupazione si contassero anche i cassaintegrati e gli scoraggiati, ovvero profili che escono dal calcolo della disoccupazione solo per uno stretto vincolo statistico, si arriverebbe nel 2013 ad un tasso di sottoutilizzo pari al 16,9% (12% in Emilia-Romagna).

Nell'intento di proseguire nell'elaborazione di indicatori alternativi a quelli tradizionali, l'Ires Emilia-Romagna ha calcolato il numero di "occupati trattenuti", ovvero quegli occupati che continuano ad essere occupati grazie a pratiche di contrattazione difensiva e ad un utilizzo disinvolto del lavoro parziale (anche nel 2013 il part time cresce del 4,8% a fronte di una generale contrazione del 4% del lavoro subordinato): 8.400 nel 2013 e 10.100 nel 2014. Se non ci fosse l'"attrito" del diritto del lavoro e senza alcun intervento di rimodulazione dell'orario di lavoro, si avrebbero quindi nel 2014 10.100 occupati in meno, portando il tasso di disoccupazione convenzionale al 17,7%. Se da una parte quindi gli interventi volti a trattenere l'occupazione hanno impedito una lievitazione del tasso di disoccupazione, dall'altro hanno rallentato il ricambio nello stato di disoccupazione innalzando il tasso di disoccupazione di equilibrio: anche nel caso di una ripresa della domanda di lavoro, il tasso di disoccupazione non si riallineerebbe ai valori pre-crisi (isteresi).

Anche al III trimestre 2014 la domanda di lavoro non lascia intendere alcun segnale incoraggiante, confermando il trend del 2013: incremento del tempo determinato (dal 64% del 2008 al 79% del I 2014 del volume totale di avviamenti), contrazione del tempo indeterminato (da 11% del 2008 al 4,2% del I 2014) e accelerazione del processo di polarizzazione professionale verso il basso. Sempre al III trimestre 2014, le persone in stato di disoccupazione (DID) mostrano una flessione del 13,8% rispetto al picco del 2013 (29.964 DID aperte): visto che lo stato di disoccupazione si mantiene se non si superano gli 8 mila euro di reddito da lavoro o se non si è assunti con un contratto per più di 6 mesi, è possibile che la flessione sia dovuta ad un aumento del lavoro povero o frammentato. La crisi ha quindi esasperato le disuguaglianze strutturali retributive del territorio di Rimini: se nel 2009 la retribuzione media nel lavoro dipendente è inferiore del 30% a quella regionale, nel 2013 il

differenziale si alza al 32%.

Piano del lavoro

Nel corso del 2013, l'Ires Emilia-Romagna ha monitorato 15 progetti di investimento che attraverseranno nei prossimi 5 anni il territorio riminese (Distretto della Costa, aeroporto, Trasporto Rapido Costiero, Parco Mare ecc...): un totale di 1.122 milioni di euro che genereranno 1.186 milioni di euro di produzione. Il totale degli investimenti, se portati a termine nella loro completezza, produrranno 4.229 posti di lavoro, che rappresentano solo il 45% del fabbisogno occupazionale (9.580 posti di lavoro), ovvero la quantità di lavoro da generare per recuperare il tasso di occupazione del periodo pre-crisi (2007).

Demografia

Le traiettorie compiute dal sistema economico riminese e le relative dinamiche del mercato del lavoro, come si sono tradotte sulla struttura demografica della provincia di Rimini? Per la prima volta la provincia di Rimini vive una inversione di tendenza del trend demografico: pur se di lieve entità (-298 unità, pari a -0,1% tendenziale), la popolazione residente ha subito un brusco arresto dopo anni di continua crescita. La flessione demografica è spiegata da una contrazione sia del saldo migratorio estero (da e verso un comune straniero – da 1.248 nel 2012 a 890 nel 2013) sia del saldo migratorio interno (da e verso un altro comune italiano – da 1.645 a 1.199). Letto in altro modo, cresce il numero di persone che abbandonano la provincia di Rimini per andare all'estero mentre diminuisce chi si trasferisce a Rimini da un altro comune italiano.

* *Ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(1 luglio 2015)

Imola: continua la crisi, mentre aumenta il disagio occupazionale

di Franco Amatucci *

Il quinto anno di osservazione del circondario della città emiliana, curato dall'Ires regionale, restituisce un quadro ancora recessivo del territorio, che mostra una maggior fragilità rispetto alla Città metropolitana



Il contesto all'interno del quale si muove il circondario di Imola è quello della Città metropolitana di Bologna, che nel 2013 e nel 2014 mostra ancora dinamiche recessive e solo alcuni deboli e incerti segnali di ripresa. Il valore aggiunto, sia a livello metropolitano che regionale, ancora in territorio negativo nel 2013, fa segnare nel 2014 un modestissimo aumento, a seguito del quale è più opportuno parlare del 2014 come di un anno di sostanziale stabilità.

La crescita contenuta del valore aggiunto del 2014 è, all'interno dell'area bolognese, alimentata soprattutto dal comparto dei servizi; le vendite del commercio, e i valori di produzione e fatturato della manifattura e dell'edilizia si contraggono anche nel 2014. Segnali di importante e stabile ripresa provengono dalle esportazioni, che fanno registrare, tra la seconda metà del 2013 e i primi tre trimestri del 2014, tassi di crescita stabilmente attorno al 5% circa.

All'interno del quadro metropolitano appena descritto il territorio imolese si mostra più fragile: sia nel 2013 che nel 2014 il circondario vede ridurre ulteriormente il numero di imprese presenti sul territorio, accumulando tra la fine del 2008 e la fine del 2014 una contrazione del patrimonio imprenditoriale del 5,3% al cospetto di una riduzione del "solo" 3% della Città metropolitana, e del 2,5% della regione. La contrazione del 2014 va a incidere ancora su quei settori che hanno accusato maggiormente la crisi, ovvero la manifattura (meno 1,2%) e soprattutto l'edilizia (meno 2,1%).

Rimangono invece complessivamente stabili nel numero le attività dedite ai servizi (meno 0,2%), ma se da un lato continua a scendere la logistica, dall'altro si conservano alcune aree di dinamicità sia tra le attività rivolte alla persona che tra i servizi avanzati destinati alle imprese: crescono infatti le attività di alloggio e ristorazione, le immobiliari, di informazione e comunicazione, finanziarie e assicurative, e quelle relative a sanità e assistenza sociale. Subiscono invece una battuta d'arresto le attività commerciali e quelle professionali tecniche e scientifiche. Nelle 13.001 unità locali dell'Imolese registrate a dicembre 2013, lavoravano circa 44.991 addetti, 839 in meno rispetto allo stesso mese del 2012 (meno 1,8%); degli 839 addetti espulsi dal mercato del lavoro imolese, sono 799 quelli dal carattere dipendente, che diminuiscono rispetto al 2012 del 2,4%.

Parallelamente al numero di imprese diminuiscono quindi anche gli addetti e soprattutto i dipendenti e anche dalla prospettiva dei lavoratori si evidenzia, sia nel lungo che nel breve periodo, una minor tenuta del circondario rispetto alla Città metropolitana: tra il 2008 e il 2013 nell'Imolese si registra una riduzione del 5,2% del numero di addetti e del 6,7% dei dipendenti, mentre nella Città metropolitana il calo si ferma rispettivamente al 3,6% e al 4,7%. La riduzione degli addetti tra il 2008 e il 2013 è particolarmente concentrata nelle costruzioni (meno 21,3%, pari a meno 655 addetti) e nell'industria in senso stretto (meno 13,7%, pari a meno 2.254 addetti).

I settori dei servizi e del commercio, invece, fanno registrare nel lungo periodo una discreta dinamicità, con un aumento di 631 addetti tra il 2008 e il 2013, sebbene le ultime due rilevazioni disponibili, quelle del 2012 e del 2103, segnalino l'inizio di un periodo di maggior volatilità che porta a una riduzione nel numero di addetti di circa 265 unità. L'artigianato è sicuramente il segmento maggiormente colpito dalle difficoltà economiche; effettuando un confronto tra le aziende artigiane e le non artigiane, risulta evidente come sia nel breve che nel lungo periodo siano più onerose le riduzioni proprio nel comparto artigiano, sia a livello di aziende che di addetti: dal 2008 al 2013 infatti le aziende artigiane diminuiscono del 6,1% e le non artigiane solo del 3,1%.

Tali differenze diventano ancora più significative se andiamo a guardare gli addetti e i dipendenti: dal 2008 si perdono nelle aziende artigiane 1.129 addetti (meno 11,9%), di cui 901 dipendenti (meno 18,9%), contro una riduzione nella frazione non artigiana rispettivamente del 3,5 e del 4,8%.

Anche le cooperative del territorio non sono state risparmiate dalla crisi, con un calo sia del numero di aziende che degli addetti: dalle 126 cooperative attive nel 2008 si è passati alle 113 del 2013, pari a una riduzione di 376 addetti (meno 4,1%), sebbene si evidenzia una dinamica positiva nel numero di lavoratori nel settore primario.

Il tasso di disagio occupazionale costruito con l'ausilio delle Did (Dichiarazioni di immediata disponibilità) evidenzia un trend in costante e continua crescita dal 2008: le difficoltà occupazionali che nel 2008 interessavano il 7,5% circa della popolazione attiva, colpiscono invece nel 2013 il 14,7% dei potenziali lavoratori. Il disagio colpisce in misura maggiore le donne e soprattutto gli stranieri: uno su 3 ha un disagio di tipo occupazionale contro un italiano su 14. Difficoltà occupazionali hanno inoltre iniziato a coinvolgere anche le fasce di età più alte (dai 45 anni in su) e le persone con un'istruzione più elevata (diploma secondario in su).

Oltre alla stabile ripresa delle esportazioni rilevate dalla fine del 2013 nell'intera Città metropolitana, ci sono anche alcuni segnali incoraggianti che interessano esclusivamente il circondario: nel secondo semestre del 2013 il territorio imolese sperimenta un aumento degli avviamenti del 3% circa, nello stesso momento in cui la Città metropolitana registrava ancora, e per il quarto semestre consecutivo, una contrazione degli stessi. Il vero dato positivo è che a sostenere tale aumento degli avviamenti troviamo anche l'industria in senso stretto, settore in difficoltà negli ultimi anni e molto rappresentato sul territorio imolese.

Nonostante il movimento positivo fatto registrare dagli avviamenti, il fabbisogno occupazionale necessario a ripristinare l'equilibrio economico e sociale presente sul territorio prima della crisi, ovvero nel 2007, è nel 2013 ancora di circa 4.000 posti di lavoro. In altri termini, l'Ires Emilia Romagna ha calcolato che per ripristinare l'equilibrio pre-crisi del 2007 servirebbe aumentare del 9,17% il numero degli attuali posti di lavoro.

L'ultimo dato che vogliamo mettere in luce è quello relativo alla popolazione, perché il 2013 fa segnare un'altra importante novità oltre a quella relativa agli avviamenti: per la prima volta da oltre 20 anni si registra un calo, seppur contenuto, della popolazione, pari allo 0,4% per il circondario e per la regione e dello 0,2% per la provincia. Il fenomeno è in gran parte dovuto a un esodo al di fuori della regione delle popolazioni straniere, che hanno ridotto la loro presenza sul territorio imolese dal 9,8% del 2012 al 9,6% del 2013; da segnalare come contemporaneamente si

registri anche un esodo di tipo autoctono seppur di ridotta entità. Il calo si concentra soprattutto nella popolazione attiva, coinvolgendo tutti i comuni del circondario imolese, a eccezione del solo comune di Castel Guelfo.

In sostanza, dal nostro osservatorio si evince che il 2013 e il 2014 sono anni di recessione per certi versi simili, sebbene il 2014 dia cenni di ripresa nel valore aggiunto e soprattutto nelle esportazioni, queste ultime trainate in particolare dal settore dei macchinari e apparecchiature, molto rappresentato nel territorio imolese. Non solo. Si conferma la dinamica negativa degli addetti nel 2013 e del tessuto imprenditoriale anche nel 2014, sia nella manifattura che nelle costruzioni, mentre si registra un certo dinamismo in alcuni comparti dei servizi e nel commercio, sebbene l'ultimo periodo in esame appaia caratterizzato anche nei servizi da una maggior volatilità e incertezza.

Sempre dall'osservatorio si è riscontrata, sia nel breve che nel lungo periodo, una tenuta minore dell'economia del circondario rispetto a quella della Città metropolitana, determinata dalla sua maggior vocazione manifatturiera e dalla minor grado di terziarizzazione rispetto al resto del territorio bolognese. La manifattura, più rappresentata sul territorio imolese, è notoriamente in difficoltà, mentre il terziario che potrebbe sostenere la ripresa è meno presente rispetto alla Città metropolitana.

Dall'inizio della crisi, si evidenzia inoltre un aumento continuo del disagio occupazionale fino al 2013, esteso peraltro anche alle fasce più alte di età e alle persone con un'istruzione più elevata. Il 2013 porta infine due importanti novità: segnali di ripresa nel secondo semestre nella domanda di lavoro nell'industria in senso stretto, cosa che ci consente di conservare un cauto ottimismo, e la contrazione della popolazione, che ci conferma il momento di minor attrattività lavorativa del circondario.

* *Ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(9 luglio 2015)

Il terziario in Emilia Romagna: un colosso dai piedi di argilla

di Davide Dazzi e Giulia Rossi*

In un sistema produttivo sempre più intrecciato con i servizi, l'Osservatorio del Terziario della Filcams Cgil Emilia Romagna (curato dall'Ires), si propone come strumento di analisi di attività sempre più strategiche



Procedendo secondo un approccio analitico a cerchi concentrici, l'osservatorio non si propone solo di passare in rassegna il terziario nella sua complessità ma anche, e soprattutto, di ricostruire i confini della rappresentanza sindacale della Filcams, in questo caso dell'Emilia Romagna.

In un contesto economico fortemente penalizzato dalla recessione e ancora caratterizzato da alti livelli di disoccupazione, negli ultimi anni il terziario ha sempre più rappresentato un settore di traino per l'economia emiliano-romagnola, a fronte delle perduranti difficoltà dell'industria in senso stretto e soprattutto delle costruzioni.

Nonostante la crisi, infatti, il peso del terziario è passato dal 65,4% del 2005 al 67,4% nel 2014 del valore aggiunto complessivamente prodotto in regione ed il peso occupazionale continua ad oscillare sopra il 64%: circa 2 occupati su 3 lavorano nei servizi. Ovviamente sono diverse le direttrici lungo le quali si muove il processo di terziarizzazione dell'economia e della forza lavoro con ricadute in termini retributivi e generazione di valore aggiunto molto divergenti. Ma quello che preme qui sottolineare è che a fronte della complessità del terziario privato, la Filcams rappresenta una larga quota di quest'ultimo: fatto 100 il lavoro dipendente privato, i settori potenzialmente afferenti alla Filcams ne rappresentano il 44,3% nel 2014, in crescita rispetto al 41% del 2008. E anche il sistema produttivo di riferimento non appare meno complesso: nel 2014 sono oltre 202 mila le imprese attive che rientrano nell'area di rappresentanza della Filcams, ovvero circa il 50% delle imprese attive in Emilia Romagna, raccogliendo 26 diversi rami di attività economica (secondo la classificazione Ateco 2007).

Il lavoro dipendente

Le informazioni derivanti dall'Inps evidenziano come all'interno del terziario privato il peso occupazionale dei settori afferenti alla Filcams raggiunga il 74%: circa 3 lavoratori su 4 nei servizi privati ricadono potenzialmente nell'area di rappresentanza della Filcams. Il dato indica con evidenza lo spazio di proselitismo sindacale di cui dispone la categoria ed introduce alcuni elementi di qualità occupazionale. In primo luogo, il livello occupazionale nei "settori Filcams" mostra maggiore resilienza alla crisi: se complessivamente l'occupazione dipendente in Emilia Romagna scende del 4,6% tra il 2008 ed il 2013, nei soli "settori Filcams" si assiste ad una crescita del 3% nello stesso periodo. Il 2013, però, segna anche per i "settori Filcams" una inversione di tendenza mostrando per la prima volta una variazione negativa (-2,1%) di pari intensità rispetto alla totalità del lavoro dipendente (-2,3%).

Da un punto di vista strettamente contrattuale, l'occupazione nei "settori Filcams" si mostra a più alta discontinuità: se sullo stock del lavoro dipendente il tempo determinato pesa per il 17,6% e lo stagionale per il 3,7%, nelle sole attività economiche "Filocams" l'incidenza sale rispettivamente al 23% e al 7,6% (2013). Nei settori del turismo, l'incidenza della stagionalità sale addirittura al 28% sul totale.

Oltre ad una più alta discontinuità contrattuale, la Filcams deve confrontarsi con una forza lavoro organizzativamente più frammentata. Il part time risulta molto più diffuso dentro i confini settoriali della rappresentanza Filcams (il 39,5% a fronte del 26,2% del totale dipendente) e soprattutto relativamente alla componente femminile (51,7% a part time a fronte del 42,3% del totale). La più alta quota di donne nei settori "Filocams" (il 56% a fronte del 45% della totalità del lavoro dipendente) si traduce dunque in una maggiore discontinuità e frammentazione contrattuale. Anche una lettura in dinamica, mostra come a crescere negli anni della crisi sia soprattutto il lavoro part time, con un ritmo nei "settori Filcams" doppio rispetto a quello registrato per la totalità del lavoro dipendente.

Rimanendo sempre nell'ambito del lavoro dipendente, si scorge come la forza lavoro nei settori afferenti alla Filcams si distingua per una maggiore incidenza della forma cooperativa di impresa. Se nella totalità del lavoro dipendente in Emilia Romagna (fonte Smail) la quota di lavoratori impiegata in cooperative supera di poco il 16%, nel terziario Filcams va oltre il 20%, con punte rilevanti nel settore delle pulizie e delle attività culturali.

Retribuzione

Chi lavora nei settori Filcams ha una retribuzione annua di oltre il 23% inferiore alla media regionale, solo parzialmente spiegata dalla discontinuità contrattuale. La retribuzione giornaliera nei settori considerati risulta infatti manifestamente inferiore alla media regionale (-16%), con situazioni differenziate a seconda dei comparti di attività: negli alberghi e ristoranti e nei servizi alle famiglie, per esempio, le retribuzioni giornaliere medie sono addirittura più basse di oltre il 30% rispetto alla media regionale.

Oltre al fattore contrattuale, l'altro elemento particolarmente impattante sul livello retributivo è il genere. L'alta presenza della componente femminile, dunque, oltre a tradursi in discontinuità contrattuale porta con sé i differenziali strutturali dei livelli retributivi mostrando un mercato del lavoro ancora fortemente discriminante non solo nella sua connotazione quantitativa (bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro) ma anche nella sua espressione qualitativa. Tutti i settori mostrano un gap retributivo di genere di oltre il 30% in tutti gli anni. Paradossalmente i "settori Filcams" registrano un gap leggermente al di sotto della media regionale ma più per un peggioramento retributivo della condizione maschile che per un miglioramento della condizione femminile.

Il lavoro domestico

Nell'ambito del lavoro dipendente, l'area di rappresentanza Filcams intercetta una tipologia di lavoro peculiare: il lavoro domestico. In Emilia Romagna il numero di lavoratori domestici registrati all'INPS è pari a 86.640, ovvero il 9,2% del totale nazionale. I dati mostrano come sopra i 44 anni (il 55% del totale) i lavoratori domestici siano prevalentemente di genere femminile mentre per gli

under 44 anni le quote maschili siano negli anni sempre più consistenti.

In Emilia Romagna quasi 6 lavoratori domestici su 10 provengono dall'Europa dell'Est sebbene negli ultimi anni le variazioni più dinamiche si siano riscontrate dall'Asia e dall'Africa. Dall'inizio della crisi si registra un movimento asimmetrico rispetto alla tipologia di rapporto: se nel 2008 le badanti rappresentavano il 23,2% e le colf il 71,5% del totale, nel 2013 i pesi si sono avvicinati registrando rispettivamente il 48,5% ed il 51,5%. Ancor più importante del rapporto di lavoro è il tempo lavorato ed il livello retributivo. In particolare, la nostra osservazione mostra come chi lavori più di 40 ore settimanali rappresenti circa il 20% del lavoro domestico del 2013 e, allo stesso tempo, chi abbia un retribuzione annua inferiore ai 12 mila euro superi l'80%, mostrando un evidente deficit retributivo compatibile solo con ampie quote di sommerso o lavoro irregolare.

Il mondo delle Partite IVA

La rappresentanza della Filcams, però, non incontra solo il lavoro standard ma, molto spesso, anche le diverse forme del mondo di lavoro autonomo a cosiddetta dipendenza economica. Proprio per questo si è scelto di introdurre nell'ultimo numero dell'Osservatorio una riflessione sulle partite Iva traendo informazioni dalla banca dati messa a disposizione dal Ministero della Economia e delle Finanze.

Negli ultimi 3 anni in Emilia Romagna si sono aperte in media ogni anno circa 38 mila nuove partite Iva, di cui 3 su 4 relative a persone fisiche. Tra queste circa il 60% sono state aperte in settori afferenti alla Filcams, in particolare nelle strutture ricettive turistiche e nelle attività professionali tecniche e scientifiche. Anche in questo caso è possibile affermare che i settori "Filocams" si distinguono per performance più dinamiche rispetto alla totalità, sia a livello regionale che a livello nazionale. Se è pur vero che a partire dal 2010 il numero di partite IVA risulta in calo, questi dati confermano come, nella sua attività di rappresentanza sindacale, di proselitismo, di pratiche contrattuali inclusive la Filcams deve necessariamente destreggiarsi in un tessuto occupazionale particolarmente frastagliato dove insieme a fette di lavoro subordinato convivono larghe porzioni di lavoro autonomo.

Il tesseramento sindacale

Nel 2014 gli iscritti alla Filcams in Emilia Romagna sono stati oltre 66 mila confermando il trend di crescita segnato dal 2011. Nonostante l'incremento annuale di oltre 1.100 iscritti, il 2014 mostra una brusca decelerazione della rapidità di crescita: se dal 2011 il tasso di sindacalizzazione cresce a ritmi superiore al 5% all'anno, nel 2014 l'incremento registra un +1,7%.

Gli effetti depressivi della crisi sembrano produrre conseguenze non solo sul piano politico ma anche organizzativo del sindacato. Tale linea interpretativa appare rafforzata dall'analisi della natura dell'iscrizione al sindacato. L'incremento annuale è infatti spiegato totalmente dall'aumento di oltre 2 mila iscritti passati attraverso le pratiche di disoccupazione. Il dato evidenzia come in molti settori l'azione sindacale di rappresentanza e i servizi sindacali siano saldamente e strutturalmente connessi.

In media in Emilia Romagna il tasso di sindacalizzazione della Filcams nei settori ad essa afferenti è pari all'11,4%, con punte massime per Ferrara (oltre il 16%), lasciando intendere come esistano ancora ampi margini di crescita estensiva della rappresentanza di fronte ad un tessuto produttivo e occupazionale, però, al suo interno molto diversificato.

* *Ricercatori Ires Emilia Romagna.*

(14 luglio 2015)

Quando la politica non rappresenta più il lavoro

di Carlo Galli*

Le strutture politiche ed economiche internazionali agiscono in modo segreto. La concentrazione del potere si accompagna alla scomparsa della sua visibilità. E' un problema per il sindacato, che ha bisogno di controparti visibili



Qual è oggi il rapporto tra la politica e il lavoro? Il lavoro in questi anni è diventato sempre più un fatto privato, particolare: nient'altro che lo strumento dal quale il singolo trae la propria sussistenza. Sembra quasi ovvio che sia così, invece questo è solo un modo di vedere il lavoro, fortemente sostenuto dai poteri dominanti, ma in contrasto aperto con lo spirito e la lettera della nostra Carta Costituzionale. Quest'ultima considera infatti il lavoro un fatto politico, addirittura un elemento fondativo della legittimità del nostro coesistere.

Il lavoro è al tempo stesso generale, perché è il fondamento della politica, e parziale perché è uno dei molti modi nei quali si esprime la vita associata. Quindi una rappresentanza diretta del lavoro, il sindacato, non può avere un valore politico universale. Nel modello di democrazia previsto dalla nostra Costituzione, il lavoro - pur avendo un valore fondativo - entra nel Parlamento, e quindi nella politica, non direttamente, ma attraverso l'elaborazione e la rappresentanza universale che ne fanno i partiti. Il ruolo dei partiti quindi è fondamentale: se non c'è il partito, tutto cade.

Poiché i partiti negli ultimi trent'anni sono stati distrutti (e si sono autodistrutti), questo ha prodotto problemi devastanti sulla legittimazione stessa del Parlamento: in assenza di partiti, i cittadini fanno molta fatica a capire a che cosa serva un Parlamento ridotto ad essere l'insieme di coloro che premono dei bottoni al comando del potere esecutivo, ogni tanto tentando (riuscendoci raramente) di correggerne gli input. L'assenza dei partiti ha fatto sì che dalla centralità del Parlamento si sia passati alla centralità del Governo, e, inoltre, che la rappresentanza politica del lavoro sia scomparsa (in parallelo, anche la rappresentanza sindacale del lavoro si è molto indebolita, come vedremo fra un attimo).

Perché tutto ciò è avvenuto? Perché dopo avere perduto una battaglia nel passaggio fra gli anni Sessanta e Settanta, il capitale ha reimpostato la sua strategia, uscendo dal modello keynesiano, e ha vinto la guerra. Compiendo una vera e propria rivoluzione, i cui obiettivi erano: verticalizzazione del potere e sua concentrazione negli Esecutivi, privatizzazione del lavoro, distruzione del potere politico dei sindacati, delegittimazione radicale della forma-partito, e trasformazione del concetto di rappresentanza della sfera pubblica, tipico della democrazia moderna, nel concetto di virtualità, cioè di rappresentazione mediatica. I centri di potere reali diventano così sempre più difficili da individuare e da costringere a manifestarsi. Senza fare alcun esercizio di "complotto", si può affermare che oggi le più importanti strutture della vita politica ed economica internazionale sono segrete o agiscono in modo segreto. La concentrazione del potere si accompagna così alla scomparsa della visibilità del potere.

Questo è un problema anche per il sindacato, perché il sindacato ha particolarmente bisogno di controparti che siano visibili, dato che deve esercitare la sua rappresentanza non nell'astrazione come fa il Parlamento, dove si lavora e si ragiona "in generale", ma in un universo fatto di concretezza e di particolarità. Invece oggi assistiamo allo svanire di soggettività imprenditoriali forti e, comunque sia, al fatto che esse possono sempre appellarsi ad esigenze superiori che le trascendono. Fino ad arrivare alla fenomenale affermazione di Marchionne, che è giunto a chiamare in causa nientemeno che quello che nel pensiero dialettico è "lo spirito del tempo", sostenendo: io posso anche essere in disaccordo con quello che sta capitando, ma sono sostanzialmente costretto ad adeguarmi ad un sistema che oggi è invincibile e che condannerebbe ad essere fuori dal mercato chi tenesse comportamenti difformi.

Il mestiere del sindacato diventa più difficile se cerca di unire quello che oggi marcia diviso, cioè l'universale e il particolare, ovvero la condotta sindacale in senso stretto, rivendicativa e particolare, e l'orizzonte politico di queste rivendicazioni, che dovrebbe essere gestito dai partiti i quali invece non ne sono più capaci, così che il sindacato è esposto alla tentazione e all'esigenza di assumere un ruolo politico (tutto da pensare, in realtà). Un sindacato tutto schiacciato sulla contingenza, sull'emergenza, sulle problematiche quotidiane fa certo il suo mestiere, perché non potrebbe mai prescindere da queste dimensioni, ma spesso non si trova più davanti qualcuno che gli si dichiara davvero antagonista: i suoi antagonisti sono piuttosto strutture, coazioni, procedure sempre più impersonali.

Lo scopo del sindacato (ma anche quello della politica) è governare i processi, far sì che la vita degli esseri umani non scorra all'interno di una specie di stato di natura, dove capitano solo cose che non si capiscono. Ma se sfugge il quadro complessivo, la dimensione politica universale, si è come un idraulico che deve correre affannosamente a chiudere rubinetti che perdono senza sapere né come è fatta la casa né come funziona l'impianto idrico. In realtà, il sindacato dovrebbe fare l'esatto contrario: saper lavorare sul problema concreto e al tempo stesso trovare il linguaggio per tradurlo in un discorso generale. Un linguaggio nuovo, che non può più essere quello fissato e cristallizzato ai tempi in cui questa operazione riusciva un po' più facile, un linguaggio che oggi sembra stereotipo, morto, secco, inerte, sbaragliato da nuove forme comunicative.

Il sindacalista, come chiunque a questo mondo, deve apprendere continuamente: se non apprende e' morto! Ma il sindacalista deve anche insegnare, cioè deve essere capace di spiegare le connessioni che esistono tra i problemi quotidiani contro i quali confligge (il rubinetto che perde) e i temi economici, sociali, organizzativi di dimensione sempre più vasta. Per spiegare queste connessioni il sindacalista deve prima di tutto conoscerle: questo sarebbe il vero agire in controtendenza! Perché in fondo la soluzione dei problemi concreti si trova capendo, e facendo capire, quanto e come quei problemi siano parte di un problema più grande, di carattere generale. Altrimenti saremo sempre sulla difensiva. E stando solo in difesa si possono anche fare delle ottime cose, ma in definitiva non si vince mai.

** Politologo, presidente della Fondazione Gramsci di Bologna*

(23 luglio 2015)

Quale dialogo tra welfare occupazionale e flessibilità organizzativa

di Davide Dazzi*

Quale relazione esiste tra welfare occupazionale, competitività e relazioni industriali? Un progetto europeo analizza se e come gli schemi di welfare occupazionale agiscano sulla flessibilità organizzativa delle imprese

Il progetto europeo **“Going up the High Road. Rethinking the Role of Social Dialogue to Link Welfare and Competitiveness”** coordinato dalla **Fondazione Biagi** e finanziato dalla Commissione europea ha offerto lo spazio per uno studio comparato per comprendere se e come politiche di welfare occupazionale disegnate nell’ambito del dialogo sociale possano coniugare flessibilità organizzativa e benessere individuale dentro una traiettoria di *“via alta”* alla competitività.



In generale il quadro che ne emerge non è confortante. In misura diversa ma comunque in forma evidente in ogni paese, il welfare occupazionale non risponde prioritariamente a strategie di progettazione organizzativa e laddove esistano esperienze con tale orientamento non sembrano rientrare dentro spazi di confronto tra le parti sociali. Senza distinguersi in maniera rilevante dalla caratterizzazione europea, la condizione italiana presenta degli elementi di specificità. L’analisi, condotta congiuntamente da Ires Emilia Romagna e Università di Trento, ha infatti permesso di scandagliare la natura delle diverse forme di welfare occupazionale presenti in Italia come elemento integrativo rispetto alle altre tipologie di welfare sociale e fiscale secondo la ormai classica *“Social Division of Welfare”* (Titmuss, 1955). In Italia è possibile distinguere tre diverse forme di welfare occupazionale a cui sottostanno differenti approcci di dialogo sociale:

- Gli schemi di welfare occupazionale previsti ed erogati nell’ambito della **bilateralità** locale e nazionale. Considerato il percorso bilaterale, tali schemi di welfare costituiscono la via partecipativa al welfare occupazionale (Leonardi, 2014);
- Servizi di welfare aziendale e territoriale concordati tramite **accordo collettivo di secondo livello**. La natura pattizia consente di classificare queste forme come via contrattuale al welfare occupazionale (Pavolini et al. 2013);
- **Benefit aziendali** il cui contenuto ed erogazione sono disposti unilateralmente dal management aziendale. Differentemente dalle altre due forme ed in base all’unilateralità decisionale, tali benefit sembrano rispondere più ad una logica di *corporate social responsibility* (CSR) (Treu, 2013) che di relazioni industriali.

Il welfare occupazionale di origine bilaterale nasce e si sviluppa principalmente per porre rimedio ad una protezione sul lavoro particolarmente asimmetrica e frammentata. Il welfare di natura bilaterale sembra quindi più rispondere ad una logica di riequilibrio rispetto ad un welfare pubblico diseguale con il rischio però, paradossalmente, di aumentare la disuguaglianza alimentando una molteplicità di regimi di welfare su base settoriale o occupazionale: secondo un monitoraggio di Italia Lavoro (Leonardi, 2014) nel nostro paese si contano almeno 412 enti bilaterali nazionali o locali il cui funzionamento è regolato da contratti collettivi nazionali settoriali o intersettoriali.

La natura “compensativa” del welfare prodotto dalla bilateralità non crea i presupposti perché si rintraccino pratiche di dialogo sociale orientate a coniugare servizi di welfare e flessibilità organizzativa. Né tanto meno è possibile rintracciarle in un approccio orientato alla Responsabilità Sociale d’Impresa in quanto manca un percorso di condivisione con la rappresentanza dei lavoratori.

Le uniche forme di welfare occupazionale che potenzialmente potrebbero intercettare esperienze di sinergia con una riprogettazione delle forme di flessibilità organizzativa sono quelle prodotte dalla contrattazione decentrata (Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Ciò che è vero in linea ipotetica non sempre, però, trova riscontro nella realtà negoziale. Il monitoraggio condotto nell’ambito del progetto europeo sulla situazione italiana consente di tracciare alcune linee interpretative.

In primo luogo, gli accordi su base territoriale assumono spesso la forma di una dichiarazione di intenti in cui parti sociali e attori pubblici si impegnano a sviluppare nuove forme di welfare occupazionale applicabili ad un tessuto produttivo diffuso. In rari casi gli impegni formali si traducono anche concretamente dando vita ad accordi di implementazione, come le linee guida tracciate nel Protocollo di Treviso (2012) per introdurre “*un sistema premiante avente contenuti economici e/o di welfare collegati ai risultati di impresa*”, o accordi di rete, come IEP (Imprese E Persone -2009) che coinvolge più di 400 mila persone e GIUNCA (Gruppo di Imprese Unite nel Collaborare Attivamente) costituita da 10 imprese del Varesotto per lo sviluppo di nuove iniziative di welfare aziendale tra i loro dipendenti.

In secondo luogo, processi di contrattazione aziendale capaci di sperimentare un rapporto più dialogante tra servizi di welfare e organizzazione del lavoro incontrano resistenze di diversa natura:

- una **resistenza strutturale** strettamente dipendente dall’estensione della contrattazione di secondo livello. Si stima che la contrattazione decentrata coinvolga circa il 30% della forza lavoro escludendo quindi quote maggioritarie di lavoratori dal beneficio di un welfare integrativo;
- una **resistenza culturale** delle parti sociali rispetto alle direttrici del decentramento contrattuale e al protagonismo di fronte al welfare aziendale. Le diverse spinte del decentramento contrattuale in Italia, siano esse de-regolamentative (vedi “*contratti di prossimità*”) o coordinate (vedi “*Testo Unico sulla Rappresentanza*”), si riferiscono a diversi istituti contrattuali (schemi retributivi, orario di lavoro, prestazione lavorativa) ma non interessano mai esplicitamente i servizi di welfare. Allo stato attuale, dunque, anche un’estensione della contrattazione decentrata non favorirebbe un utilizzo del welfare aziendale più integrato alle scelte organizzative aziendali. Inoltre, nei casi analizzati è sempre il management a giocare un ruolo da protagonista nella proposizione di nuovi schemi di welfare, mentre la rappresentanza dei lavoratori difetta di proattività. A tal proposito, gli studi di caso mostrano come percorsi condivisi di welfare aziendale rendano il sindacato più attrattivo agli occhi dei lavoratori a più alto contenuto professionale, coniugando dimensione individuale e dimensione collettiva;
- una **resistenza istituzionale** dipendente dal sistema di relazioni industriali in Italia. In un modello di rappresentanza a canale unico, dove poteri contrattuali e partecipativi ricadono dentro lo stesso organismo, le parti negoziali tendono a riportare ogni istituto contrattuale dentro la logica dello scambio, anche le pratiche di welfare aziendale. Continuare a guardare al welfare occupazionale come parte della dinamica retributiva o dentro uno

schema di abbattimento del costo del lavoro ne limita gli spazi di interazione con l'organizzazione del lavoro;

- una **resistenza legislativa** o meglio l'ambiguità con cui il panorama legislativo e fiscale italiano tratta ancora i servizi di welfare introdotti da un accordo aziendale. I riferimenti legislativi e fiscali si rifanno ancora al TIUR (Testo Unico delle Imposte sul Reddito, 1986) in base al quale le condizioni di vantaggio fiscale per l'utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale debbano essere sostenute volontariamente dal datore di lavoro. Questo fa sì che, assurdamente, il vantaggio fiscale venga meno se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo portando molte imprese a negoziare "tacitamente" con le rappresentante sindacali per non violare il vincolo di "volontarietà" datoriale. Tale linea interpretativa è in stridente contraddizione con le previsioni in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa per le quali, al contrario, la contrattazione collettiva è prerequisito indispensabile per ottenere il vantaggio fiscale.

Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), Trade Unions in Western Europe – Hard Times, Hard Choices, Oxford University Press: Oxford, 2013.

Leonardi S. (ed) (2014), Rapporto sulla bilateralità nel terziario, Ediesse, Roma

Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M., (eds) (2013), Tempi moderni, Il welfare nelle aziende in Italia, il Mulino, Bologna.

Treu T. (edit by) (2013), Welfare aziendale – State' (3rded), London: Allen & Unwin.

**ricercatore Ires Emilia-Romagna*

(28 luglio 2015)