

# Rassegna Sindacale

WWW.RASSEGNASINDACALE.IT

SETTIMANALE FONDATO DA GIUSEPPE DIVITTORIO - ANNO LX

11-17 SETTEMBRE 2014 | N. 32

**IL TEMA  
DELLA SETTIMANA**

**MERCATO DEL LAVORO.  
QUALE RIFORMA?**

**IL PUNTO**

**JOBS ACT**

## Lavoro ancora più flessibile

Natalia Paci\*

**Q**uando si parla di Jobs Act si fa riferimento al decreto lavoro (decreto legge n. 34/2014, convertito in legge 78/2014), già in vigore dal 21 marzo 2014, e al disegno di legge delega (di seguito, in breve, delega lavoro) attualmente in discussione in Senato (Atto Senato n. 1428). Vediamo di cosa si tratta.

**Il decreto lavoro.** La legge 78, come noto, ha ulteriormente liberalizzato il contratto a termine eliminando l'ultimo baluardo rimasto a tutela dei lavoratori: la necessità di giustificare le ragioni per le quali si assume a termine, invece che a tempo indeterminato. Nel peggiorare la disciplina si aggiunge anche la possibilità di prorogare il contratto a termine fino a 5 volte (prima ammissibile solo per una volta): quindi, nel tetto massimo di 36 mesi, si potranno stipulare ben 7 contratti a termine di 5 mesi l'uno. Si è trattato dunque di un inutile deterioramento delle condizioni di lavoro: inutile perché di tale ulteriore precarizzazione non c'era bisogno, visto che dai dati del ministero del Lavoro risulta che, già nel primo trimestre del 2014 (quindi, prima dell'entrata in vigore del decreto lavoro), il 67 per cento delle assunzioni effettuate è avvenuta con contratti a tempo determinato e solo il 17,6 con contratto a tempo indeterminato. Si è ormai ribaltato il rapporto tra regola ed eccezione e anche per questo l'attuale disciplina sul contratto a termine si pone in contrasto con la Direttiva europea n. 1999/70, secondo cui il contratto di lavoro dev'essere normalmente a tempo indeterminato. Per questa e altre ragioni è stata opportunamente avanzata dalla Cgil una denuncia alla Commissione europea. Il decreto lavoro, in conclusione, è in linea di continuità con le politiche neoliberiste di flessibilità attuate negli ultimi vent'anni, che, al contrario di quanto si ripete ossessivamente e acriticamente, non sono servite né a diminuire la disoccupazione (ormai al 12,9 per cento, dati **»»»** SEGUE A PAGINA 4

© M. MERLINI/CGIL



**Dignità del lavoro. Priorità al lavoro. Ripartire dal lavoro.** Quante volte gli esponenti del governo Renzi hanno ripetuto queste frasi? Purtroppo, gli atti non sono ancora stati conseguenti. Se il presidente del Consiglio dichiara di non voler seguire la strada scelta dalla Spagna per tentare di uscire dalla crisi - bassi salari e contrazione dei diritti - ma quella "virtuosa" della Germania (con tutti i limiti e i paletti, tuttavia, di cui parliamo nel tema della settimana di questo numero di Rassegna), le politiche adottate non paiono affatto conseguenti. L'ultima - ma temiamo solo momentaneamente - di queste scelte che assolutamente non "cambiano verso" è quella che riguarda la conferma del blocco dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego anche per il 2015 annunciato dal ministro Madia. Una scelta incomprensibile, quale che sia il punto di analisi e di osservazione che si intende scegliere. Non solo sul piano fondamentale dei diritti: si chiede un sacrificio a una platea di lavoratori che hanno perso migliaia di euro negli ultimi anni (su stipendi non certo generosi) e che dunque hanno già contribuito ampiamente ad alleviare le dure condizioni in cui versa il paese. Ma anche su quello economico: come si crede di contribuire a rilanciare la domanda interna se - dopo la scelta condivisibile degli 80 euro in busta paga - si annuncia il fermo dei contratti? Come si può pensare che le persone comincino a spendere di nuovo un po' di soldi se si moltiplicano segnali di questo tipo? Sono contraddizioni che non riguardano solo il lavoro pubblico: se i contratti a tempo determinato vengono di fatto liberalizzati, moltiplicando le precarietà già apparentemente disponibili, se manca una **»»»** SEGUE A PAGINA 7

**INTERVISTA A SERENA SORRENTINO**

di ENRICO GALANTINI

# L'ITALIA *però* non è la **GERMANIA**

**A**l di là di argomenti portati all'attualità da annunci governativi che spesso faticano a tradursi in realtà, non c'è dubbio che il tema caldo di questo autunno ormai alle porte è quello del lavoro. Dalle tante crisi di aziende, industriali e non, come testimoniano i tavoli sempre più numerosi al Mise, ai problemi legati agli ammortizzatori sociali; all'occupazione che non riprende, nonostante provvedimenti "mirati" come quello sui contratti a termine e che, come testimonia anche l'Ocse, vede nel nostro paese un "abuso" di flessibilità e precarietà proprio a spese dei più giovani, il cui tasso di disoccupazione supera ormai abbondantemente il 40 per cento. E intanto, invece di far partire un concreto piano per il lavoro per invertire la tendenza recessiva dell'economia, si promettono, ovviamente dall'anno prossimo,

140.000 assunzioni nella scuola (ma intanto si dice che non ci sono i soldi per rinnovare i contratti nel pubblico impiego) e la discussione si concentra sul modello tedesco di mercato del lavoro, in vista del percorso parlamentare del Jobs Act, il disegno di legge delega che dovrebbe rivoluzionare il mercato del lavoro. Di tutto questo parliamo con Serena Sorrentino, che nella segreteria confederale della Cgil si occupa di queste intricate materie. E iniziamo proprio dalla riforma del lavoro. **Rassegna Riprende il Senato la discussione sul Jobs Act. Un disegno di legge delega per adesso così generico che secondo alcuni rischia di essere incostituzionale. Un partito di governo, il Ncd, è decisamente a favore di ulteriori interventi sull'articolo 18. Nel Pd non si capisce bene quale sia l'orientamento prevalente, anche se le**

*persone più ragionevoli parlano di contratto a tutele crescenti al termine del quale l'articolo 18 dovrebbe applicarsi. Il rischio è quello di un altro pateracchio tipo legge Fornero?* **Sorrentino** La discussione ha già visto un primo esame in Senato dove il perimetro della delega è stato ampliato. Il presidente della commissione Lavoro ha concluso al Jobs Act 23 ddl giacenti in commissione, con il chiaro intento di scrivere una nuova riforma del lavoro che deregolamentasse ancor di più una materia di tutele sociali, si pensi al blocco del ddl sulle dimissioni in bianco già approvato alla Camera, e di legiferare invece su materie che sono titolarità della contrattazione, come il salario minimo. Anche questa discussione sull'articolo 18 viene da lì, perché nel testo del ddl si fa riferimento alla sperimentazione di "contratti a **»»»** SEGUE A PAGINA 2

**L'ARGOMENTO  
COME CAMBIANO  
LE FORZE DI POLIZIA,  
SE VINCE IL MODELLO  
AMERICANO**

Tissone **6-7**

**GRANDANGOLO  
IL CANTIERE SCUOLA  
DELLA FLC CGIL,  
PROPOSTE PER  
UNA VERA RIFORMA**

Fedei • Pantaleo • Santoro **8-9**

**LAVORO E SINDACATO  
STAMPA IN 3D:  
ALLE SOGLIE DI UNA  
TERZA RIVOLUZIONE  
INDUSTRIALE**

Formaioni **10-11**



**PAESE ITALIA  
LE REGIONI E LA CRISI:  
LOMBARDIA,  
QUEL DEFICIT  
DI INNOVAZIONE**

Romano **12-13**

**POLITICHE GLOBALI  
SUDAFRICA, LIBERISMO  
POST APARTHEID.  
LA VERTENZA  
DEI METALMECCANICI**

Ortu **14**





Galantini

## DALLA PRIMA

tutele crescenti”, ma le caratteristiche non sono delineate. Si è pensato bene che questa potesse essere una breccia per rivedere le tutele dello Statuto dei lavoratori. Se stiamo solo all'articolo 18, le ricadute della riforma fatta dalla legge 92 sono già evidenti. Se prima gli effetti di quella norma dello Statuto dei lavoratori erano ininfluenti ai fini della competitività delle imprese, dopo la legge 92 lo sono ancor meno, visto che nella maggioranza dei casi, applicando l'articolo 18 come è stato riformato dalla legge Fornero, prevale la scelta per l'indennizzo e la risoluzione del rapporto di lavoro anche quando si avrebbe diritto al reintegro. Com'è stato recentemente ricordato, i procedimenti ricollegabili all'articolo 18 riguardano lo 0,032 per cento della forza lavoro complessiva. Siamo alle solite: è uno scontro tutto ideologico che punta a cancellare un principio di civiltà giuridica.

**Rassegna** Il presidente del Consiglio ha espresso in un'intervista la sua preferenza per il “modello tedesco”. È un modello auspicabile e applicabile anche da noi?

**Sorrentino** Si fa un gran parlare di “modelli” – quello tedesco, quello spagnolo, quello scandinavo – dimenticando che traslare un sistema regolatorio del mercato del lavoro scorporato dalla politica economica e sociale è un'operazione che non porta agli stessi risultati. Non è un caso che l'Europa nella crisi abbia utilizzato il lavoro come leva di svalutazione competitiva e per questa ragione si sia sempre rifiutata di armonizzare il mercato del lavoro, adottando il metodo di coordinamento aperto. Il cosiddetto modello tedesco ha al centro le quattro leggi della riforma di Peter Hartz, ex capo del personale della Volkswagen, che hanno semplificato le procedure di assunzione e di licenziamento, introdotto i cosiddetti “buoni” per la formazione e i centri per l'impiego decentrati, introdotto i mini job (contratti temporanei e senza contributi) e i midi job (retribuzione massima di 400 euro), incentivato il lavoro autonomo per i disoccupati e per gli *over 50*, costituita e potenziata l'Agenzia federale per l'impiego, una misura ad hoc per i lavoratori poco qualificati e di contrasto al lavoro nero. Queste riforme, seppur abbiano previsto una quantità di risorse d'investimento notevoli per potenziare i servizi per l'impiego (in Germania sono 110.000 gli addetti pubblici ai servizi al lavoro, in Italia sono 8.600, di cui 1.500 circa precari), e per i sussidi di disoccupazione, che durano due anni combinati con politiche attive e poi proseguono con un assegno sociale di 400 euro con la condizionalità di accettare qualsiasi impiego venga offerto, hanno prodotto sì un aumento dell'occupazione ma di quella più povera e più precaria: il 22 per cento dei lavoratori infatti è a basso salario.

**Rassegna** Ai sostenitori del modello tedesco piace la contrattazione aziendale al posto di quella nazionale e il modello duale...

**Sorrentino** Sì, non c'è dubbio che siano oggetto di una campagna mediatica ossessiva proprio il modello di forte incentivazione della decentralizzazione della contrattazione del lavoro (che ha portato a una riduzione del costo del lavoro) e il cosiddetto modello duale... Anche qui bisogna notare che per il modello duale c'è un forte investimento pubblico, che paga per intero il percorso professionalizzante dello studente, mentre l'impresa si fa carico della retribuzione dell'apprendista (anche

se le attività alle quali sono addetti gli apprendisti sono spesso quelle meno qualificate). Per l'incentivazione della contrattazione di prossimità, intanto va detto che in Germania esiste la codeterminazione e la democrazia economica; ma bisogna anche dire che questa ha portato a una riduzione dei salari, che non hanno beneficiato se non in parte degli effetti di crescita generale, tant'è che per difendere il potere d'acquisto e contrastare il dumping dei mini e midi job la Dgb ha chiesto di definire un parametro (8,50 euro) di retribuzione minima oraria del lavoro. Come si vede, quindi, sono modelli non sovrapponibili e, se si chiede di fare un'operazione d'innovazione nella contrattazione, bisognerebbe ricordare che abbiamo già costruito un modello che risponde a questa domanda di cambiamento con gli accordi del 28 giugno, del 31 maggio e con il Testo unico sulla rappresentanza, che vorremmo estendere a tutti i settori. Piuttosto, è il governo che torna all'antico, rilegiferando nel pubblico impiego e bloccando la contrattazione.

**Rassegna** L'occupazione intanto continua a peggiorare, come quantità e come qualità: lo testimonia anche l'Ocse. E neppure la liberalizzazione dei contratti a termine è servita a dare qualche segno di vitalità, come hanno confermato i dati Istat di luglio. A questo proposito, che cosa vi aspettate dalla denuncia della legge 78 alla Commissione europea?

**Sorrentino** Ci aspettiamo che la Commissione verifichi un dato sostanziale, che andrà corretto nel nuovo codice del lavoro previsto dallo stesso Jobs Act, cioè che la liberalizzazione dei contratti a termine (acausalità, venir meno di ragioni oggettive, aumento delle proroghe e rinnovi illimitati) di fatto contraddice il principio che il contratto a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro. I dati delle comunicazioni obbligatorie già dimostrano che il trend di ricorso ai contratti a termine ormai riguarda oltre i due terzi dei rapporti di lavoro attivati, soprattutto con una forte incidenza di quelli di breve durata (meno di un mese). Con questo mercato del lavoro non ci può essere né crescita, né sostenibilità sociale del lavoro, due punti al centro della Strategia europea per l'occupazione.

**Rassegna** È forse il momento più difficile per riformare gli ammortizzatori sociali...

**Sorrentino** O forse è il momento in cui non si può più rinviare una vera riforma universale. Tutela in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione) estesa a tutte le imprese anche sotto i 15 addetti (oggi escluse anche dai fondi di solidarietà, tranne che per gli artigiani) e disoccupazione (assorbendo nell'Aspi anche la Miniaspi, dando più tutele ai precari ricalcolando le giornate lavorate e quindi tutelando il lavoro più frammentato), sarebbero una risposta generale al mondo del lavoro che supera i limiti della deroga ed estende tutele a chi non ne ha, né oggi, né nel modello prefigurato dal Jobs Act. Non solo. L'altra gamba, quella delle politiche attive, non può essere residuale, ma è la chiave per rafforzare e riqualificare la forza lavoro e per aumentare la quantità e qualità d'innovazione e competizione di sistema. Per questo insistiamo: smettiamola di giocare tutta la partita sul terreno di scontro dei diritti e della deregolamentazione del mercato del lavoro, ma costruiamo un nuovo mondo del lavoro dove precari e lavoratori *over 50*, donne e migranti, milioni di giovani in questo paese abbiano opportunità e un sistema che li accoglie, li orienta, li forma, li colloca e in caso di crisi non li abbandona, ma attraverso politiche proattive li reinserisce nel mondo del lavoro. •

## MODELLO TEDESCO/1

## La realtà dietro

Roberto Goldin

La recente affermazione del presidente del Consiglio italiano di voler assumere la Germania come modello in materia di politiche del lavoro e dell'occupazione, va accettata per lo meno con il beneficio d'inventario. E non solo per le differenze storiche fra i due paesi o il diverso contesto dell'organizzazione statale e il dissimile ruolo delle rispettive parti sociali – basti solo pensare alla “codeterminazione” tedesca. Ma soprattutto per le “narrazioni”, riferite soprattutto all'estero, che ne celebrano il successo, riguardanti le riforme del mercato del lavoro tedesco – che anche la Francia vorrebbe copiare – introdotte negli anni tra il 2002 e il 2005 e che rappresentarono una cesura rispetto al passato: le cosiddette riforme Hartz o, dette altrimenti, Agenda 2010 (vedi *Rassegna*, n. 37 del 2012). Che indubbiamente produssero in Germania mutamenti di grande portata nell'ordinamento del mercato del lavoro, delle garanzie sociali contro la disoccupazione e nel sistema del collocamento, con la creazione di una nuova Agenzia federale del Lavoro. L'introduzione poi di un reddito garantito di base (“*Grundsicherung*”) per chi cerca lavoro, frutto dell'unificazione del sussidio di disoccupazione (quello che in

genere si percepiva dopo 12 mesi da disoccupati) e dell'assistenza sociale al di fuori del sistema assicurativo tradizionale contro la mancanza d'impiego, ha contribuito fortemente a cementare una tendenza già in atto costituita da un'esplicita “dualizzazione” dello stesso mercato del lavoro, spaccato tra *insider* – il nucleo “duro” del sistema produttivo, tutelati, ma in diminuzione più o meno accentuata – e *outsider* – precari di varia natura, collocati ai margini dello stesso mercato in quasi perenne vagabondare tra occupazione insicura e “*Grundsicherung*” o in un mix di entrambe. Per questo è bene dare uno sguardo dietro la facciata. È indubbio che dopo l'introduzione delle riforme si sia verificata un'inversione di tendenza del mercato del lavoro tedesco. È probabilmente questa coincidenza temporale che induce a considerare le riforme come la causa di tale capovolgimento e a rifiutare, con l'indicazione dei loro presunti effetti positivi sull'occupazione, le critiche nei confronti delle concomitanti conseguenze negative. In realtà – come sottolineano i ricercatori dell'istituto Wsi – l'evidenza dell'efficacia di tali innovazioni è piuttosto debole. La diminuzione della disoccupazione in presenza di una crescita economica moderata va ricondotta soprattutto all'assottigliamento delle riserve della forza lavoro, al

## MODELLO TEDESCO/2

## Questo Jobs Act

Walter Cerfeda

Il nostro presidente del Consiglio ha recentemente affermato che la riforma del mercato del lavoro, il Jobs Act, assumerebbe come esempio e modello di riferimento quella fatta in Germania, dal governo guidato da Gerhard Schröder, all'inizio degli anni Duemila. Se davvero così fosse allora farebbe bene a ritirare il Jobs Act, perché questo provvedimento non c'entra proprio niente con quella riforma. Né nel metodo, né nel merito. Purtroppo, questo parlare per slogan, riferendosi a materie che si conoscono poco e male, con l'obiettivo di conquistare un titolo sui giornali piuttosto che risolvere i problemi è un male atavico di un paese dalla cultura chiusa e provinciale, che – anche per questo – non riesce mai a diventare maggiorenne e ad assumersi fino in fondo le proprie responsabilità. Dopo quelle parole di Matteo Renzi, stampa e televisione si sono affrettate a spiegare il cosiddetto “modello tedesco”, con informazioni che di quel modello finivano per fare soltanto una grossolana caricatura. Cos'è allora quella riforma, perché i tedeschi la realizzarono e cosa ha prodotto? Ovviamente, bisogna risalire a quegli anni per capirne le ragioni. Che, fondamentalmente, furono le seguenti: prima di tutto la riunificazione della Germania, poi l'apertura del mercato, la globalizzazione e, infine, l'adozione dell'euro. La riunificazione, come è noto, avvenne a tappe forzate, con l'impiego di ingenti capitali pubblici che fecero saltare i conti di quel paese, aumentando a dismisura il deficit e il debito pubblico. D'altronde, si trattava di riunire due

La flessibilità come sistema fu la risposta della Germania alla riunificazione, alla globalizzazione e all'euro

economie profondamente diverse fra loro per cercare di modellarne una tutta nuova. La recessione che ne seguì, determinò non solo la caduta del Pil, ma anche conseguenze pesanti sul mercato del lavoro, producendo – solo tra il 2000 e 2003 – 5 milioni di nuovi disoccupati. Tutto ciò avveniva proprio mentre il mondo si apriva, mettendo così in discussione, con la concorrenza di nuovi paesi (a cominciare dalla Cina), la fonte della ricchezza tedesca, che erano e sono le esportazioni. In aggiunta, nello stesso lasso di tempo, l'Ue decideva di adottare una nuova moneta, con tutto le incognite che questo comportava. Fu davanti a questo scenario complessivo che la Germania decise di darsi un piano di rilancio, adottando la cosiddetta Agenda 2010, con l'ambizione strategica di riconquistare il ruolo di leadership in Europa e nel mondo. La riforma del mercato del lavoro fu un tassello di quel piano, assieme al rilancio delle politiche industriali e alla riforma fiscale per rilanciare i consumi. Tutto ciò avvenne confermando il metodo della concertazione e con il confronto (che fu anche molto duro) con le parti sociali.



# la facciata

rallentamento dello sviluppo produttivo e alla distribuzione del volume del lavoro su più soggetti. Guardiamo i numeri. È vero che la quota degli attivi in Germania ha raggiunto un nuovo record, superando i 42 milioni (2014), il livello più alto dalla riunificazione. Del resto, che il mercato del lavoro tedesco da tempo abbia sperimentato una crescita fulminea lo indica un confronto con il 2005. Nel primo anno della riforma Hartz-IV i disoccupati ufficiali ammontavano a 4,9 milioni, la cifra più alta dal 1949. Contemporaneamente, gli occupati regolari erano scesi a 26,18 milioni. I dati a confronto per il 2014 (agosto) parlano di 29,4 milioni di occupati regolari e di 2,9 milioni di senza lavoro (6,7 per cento). E tuttavia – osservando l'exploit da un altro punto di vista – i milioni di persone occupate in più hanno contribuito in misura minima alla crescita della domanda interna. Cosa che rappresenta il rovescio della medaglia delle riforme del mercato del lavoro. Sono i rapporti di lavoro atipici che si allargano sempre più, almeno fino al 2009. Da allora, il loro numero ristagna sui 7,8 milioni. Nel 2002 gli occupati a tempo pieno rappresentavano il 71 per cento di tutti i lavoratori, ora siamo al 66. Gli stessi salari reali sono pressoché fermi al 2005. Solo nel 2012 e 2013 si è verificata una leggera crescita.

Chi inoltre volesse affermare che adesso c'è più lavoro di prima, incorrerebbe in un abbaglio. È vero proprio il contrario. Se gli occupati nel 1991 hanno lavorato complessivamente all'incirca per 52 miliardi di ore, l'anno scorso le ore di lavoro sono state solo 49 miliardi. Lo segnala l'Istituto di ricerca del mercato del lavoro e delle professioni (Iab). La spiegazione: oggi molti più lavoratori hanno un'occupazione part time o un mini job. Dopo la riunificazione, gli occupati part time erano poco meno del 16 per cento, oggi sono quasi il 35 (12,7 milioni), sottolinea ancora lo Iab. Una donna su due, mentre tra gli uomini la quota è salita al 18 per cento. Per molti la scelta è stata più o meno volontaria, ma molti altri vorrebbero volentieri lavorare più a lungo, per guadagnare di più. Già nel febbraio 1999, l'allora cancelliere socialdemocratico Gerhard Schröder, poco dopo l'assunzione della carica, aveva espresso la necessità di creare un settore caratterizzato da bassi salari per quelle persone che al momento percepivano sussidi sociali, in modo da reinserirli nel mercato del lavoro. Se l'intenzione poteva essere lodevole, il risultato lo è stato molto meno: oggi la Germania presenta uno dei settori a bassi salari più esteso d'Europa. Ma contemporaneamente – si osserva – la disoccupazione è più ridotta, se confrontata con gli altri paesi europei. Sarebbe

dunque questo il prezzo da pagare per spingere i disoccupati ad accettare lavori poco pagati e spesso al di sotto delle loro qualifiche? Ovviamente no, rispondono da tempo ricercatori e scienziati sociali vicini ai sindacati. E non sono i soli. Dello stesso avviso l'Istituto di ricerca dell'Agenzia federale del lavoro, che non può certo definirsi una succursale della sinistra, che in un suo studio ha accertato che un ampio settore contraddistinto da bassi salari non è necessario per una cospicua quota occupazionale. In Europa

ci sono Paesi – vedi Danimarca e Svezia, almeno per il recente passato – che presentano una quota occupazionale elevata e relativamente pochi percettori di bassi salari. Ogni paese – è la conclusione dello studio – può decidere in proprio quale sia la migliore strategia per creare lavoro. Certo la crescita è importante, ma anche le politiche del lavoro possono contribuire a ridurre il gap retributivo. Il salario minimo che partirà il prossimo anno va, almeno in parte, in questa direzione. •



# è un'altra cosa

Anche per questo, come ministro del Lavoro, Schröder scelse il responsabile delle relazioni industriali della Volkswagen Peter Hartz, non come sfida al sindacato, ma perché il modello migliore e più avanzato di relazioni industriali in Germania è da sempre stato proprio quello della casa automobilistica. Quale fu la logica di fondo della riforma? Quella di aumentare certo il tasso di flessibilità, ma non genericamente, bensì inserendola in un quadro di maggiore elasticità complessiva del sistema tedesco. La riforma del mercato del lavoro tedesco si inquadra infatti fra due altre riforme del lavoro. La prima, alla fine degli anni novanta, fu quella con la quale si realizzò la riforma della contrattazione, con l'adozione delle clausole di uscita concordate nei contratti, per tenere conto delle differenze fra Ovest ed Est del paese. Questa riforma dette al sistema tedesco la prima flessibilità, quella territoriale. A essa seguì quella del mercato del lavoro, che in realtà, come vedremo, è una legge generale, ma con due campi di applicazione rigorosamente distinti tra l'industria e i servizi, tra il mercato esterno e quello interno. La flessibilità non si applica nel manifatturiero, dove vige e continua a vigere sempre e solo il contratto a tempo indeterminato. In questo modo, aggiungendo una seconda flessibilità: quella di comparto. Successivamente, con il contratto di lavoro dei chimici prima e con quello dei metalmeccanici poi, si è determinata la terza e ultima flessibilità, con l'introduzione delle deroghe aziendali al contratto nazionale, realizzando così una flessibilità settoriale. Sono l'insieme di queste tre riforme che hanno consentito in seguito alla Germania di

respirare meglio, in sintonia con l'andamento del ciclo economico. Per quel che riguarda il mercato del lavoro, com'è del tutto constatabile oggi, s'interveniva suddividendo in due l'economia tedesca. In quello manifatturiero, come detto, resta rigidamente solo il contratto a tempo indeterminato. Perché? Perché è il settore che traina le esportazioni, e i tedeschi sul mercato vincono non solo per l'innovazione, ma anche per la cura e l'altissima affidabilità dei prodotti, per i quali serve professionalità e competenza elevatissime. In quei settori non puoi inserire lavoro occasionale e precario. La forza lavoro, per questo, viene curata e tutelata durante tutta la fase lavorativa attraverso un processo di formazione continua, curata e pagata dalle imprese, che anche nelle fasi di crisi riducono l'orario, ma non licenziano mai. L'unica flessibilità nel settore industriale è quella da prestazione. È la modulazione degli orari (orari ridotti o straordinari, a seconda del ciclo), ma non da mercato del lavoro. Come consuntivo al 2014, la riforma Hartz ha trovato applicazione nell'industria solo per il 6 per cento, rappresentato solo da figure professionali atipiche a cui le imprese ricorrono temporaneamente attraverso il lavoro interinale. La flessibilità esterna è stata invece inserita nei settori dei servizi e in quelli protetti e non esposti alla concorrenza internazionale. In questo modo, realizzando peraltro un abbassamento complessivo dei costi e l'aumento conseguente della produttività media del sistema. Quali i provvedimenti utilizzati? Primo, la revisione del tetto settimanale delle ore lavorabili part time, che possono arrivare a 32, ma con pluralità di

scomposizioni verticali, orizzontali o accorpate per giorni della settimana, ovviamente sempre reversibili. Secondo, l'abbandono dei limiti temporali per i contratti a termine, divenuti di fatto permanentemente reiterabili. Terzo, la rivisitazione del sussidio di disoccupazione – mediante la riduzione della quantità e della durata dello stesso –, con l'idea di stimolare la ricerca di un nuovo lavoro anche con qualifiche diverse dalla propria. Quarto – combinato con questo ultimo provvedimento –, l'introduzione dei famosi mini jobs, che prevedono la possibilità di poter lavorare anche poche ore mensili, ricevendo una retribuzione di 450 euro esentasse, ma cumulabile con il sussidio di disoccupazione, mentre le imprese che lo adottano pagano una contribuzione ridotta. Dove sono stati utilizzati? In tutti i servizi a bassa produttività di capitale, cioè ristorazione, settore delle pulizie, servizi alla persona, vendita al dettaglio e così via. I lavoratori che li utilizzano sono oggi in Germania 7 milioni e mezzo. Un provvedimento, questo, che suscita accesi dibattiti tra chi lo giudica come la modalità

con la quale si è creata la figura del lavoro povero nel lavoro dipendente, e chi considera che aver inserito uno zoccolo certo molto basso, ma a partire dal quale si può solo salire i gradini del mercato del lavoro, abbia impedito, in un paese ad alto tasso di immigrazione, la diffusione del lavoro nero. Fenomeno che, infatti, in quel paese è del tutto sconosciuto. È la stessa filosofia di intervento che ha prodotto oggi l'introduzione del salario minimo, dopo una lotta della Dgb durata 7 anni. Un salario minimo di 8,50 euro l'ora con l'obiettivo di trovare una soluzione alla diffusione del lavoro atipico e discontinuo, in settori che per la loro dispersione territoriale sono tradizionalmente a bassa possibilità di contrattazione, cercando di realizzare così, oltre a una tutela maggiore, anche un ruolo di rappresentanza sindacale dei lavoratori precari. Un tentativo, in fondo, di dare forma – seguendo un diverso percorso – all'idea Cgil di contrattazione inclusiva. Ora, di grazia, tutto questo cosa c'entra con il confuso, improvvisato e pasticciato disegno di legge di riforma del nostro mercato del lavoro? •





Paci

## DALLA PRIMA

Ocse 2014), né ad aumentare la produttività delle imprese italiane (Travaglini, 2014).

**La delega lavoro.** Prevede principi e criteri direttivi molto generici, ma si può già compiere qualche riflessione, in particolare in materia di "riordino delle forme contrattuali" (articolo 4). In relazione a questo discusso articolo si nota innanzitutto che si tratta di "riordino" e non di riduzione, pertanto nulla può far pensare a una sostituzione dell'attuale molteplicità di forme contrattuali atipiche con il cosiddetto contratto unico a tutele crescenti, anzi si definisce espressamente (all'art. 4, lett. b) quest'ultimo come una ulteriore "tipologia contrattuale". "A tutele crescenti" significa che per il primo periodo non si applicherà la tutela contro il licenziamento illegittimo (l'articolo 18, per intendersi) e quindi il recesso sarà libero per i primi tre anni. Se questa tipologia contrattuale a tutele crescenti non sarà unica, ma ulteriore, ci si chiede se potrà essere stipulata in successione al contratto a termine: se così fosse, infatti, si renderebbe illusorio il tetto massimo di 36 mesi, legittimando invece un precariato lungo 6 anni. In merito alla successiva previsione (art. 4, lett. c) di un "compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti aventi a oggetto una prestazione di lavoro subordinato", si ritiene che dovrebbe essere esteso anche al lavoro autonomo economicamente dipendente (lavoro a progetto, partite Iva in monocommittenza ecc.), soprattutto se non garantite da una contrattazione collettiva di riferimento. Si dovrebbe, inoltre, evitare che l'introduzione del salario minimo, invece di garantire minimi inderogabili ai lavoratori non sindacalizzati, si traduca in un abbassamento dei livelli di tutela dei lavoratori subordinati contrattualizzati (nel caso di salario minimo di importo inferiore ai minimi tabellari fissati dal ccnl). Il timore che attraverso l'introduzione del salario minimo si legittimino prestazioni lavorative al margine del mercato si rafforza leggendo la norma successiva (art. 4, lett. d) che prevede di "estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, attraverso l'elevazione dei limiti di reddito attualmente previsti". Il lavoro accessorio (o lavoro con i voucher), introdotto dalla riforma Biagi, con l'annunciata finalità di far emergere attività marginali e sommerse, e originariamente riservato alle categorie deboli (disoccupati, casalinghe, disabili, extracomunitari ecc.), è stato gradualmente liberalizzato, estendendolo a tutte le categorie e settori produttivi, ma è tuttora sottoposto a un limite massimo di compenso annuale (5.000 euro). Se si alzasse troppo tale soglia economica, questa tipologia contrattuale, non più occasionale, né accessoria, entrerebbe in competizione con le altre, come il contratto a termine o la somministrazione (che, per quanto precarie, sono sempre più tutelate), producendo un'ulteriore precarizzazione del lavoro. Forse il presidente del Consiglio, quando afferma che bisogna imitare il modello tedesco, pensa di trasformare il lavoro accessorio nei mini job che hanno determinato, in Germania, l'ampliamento senza precedenti dei working poor?

**Il modello tedesco.** Se è vero che la Germania è stato l'unico paese che durante la crisi ha visto diminuire il tasso di disoccupazione e crescere quello di occupazione, è anche vero che tale risultato non è dovuto all'aumento della flessibilità esterna, attraverso lo sviluppo di mini jobs al margine del mercato, ma, come insegna la dottrina tedesca, si deve soprattutto al sostegno statale per la riduzione dell'orario di lavoro. Nel successo del modello tedesco (in cui, si noti, il contratto a tempo pieno e indeterminato continua a rappresentare il 60 per cento dei lavoratori) un ruolo cruciale è stato svolto dalla collaborazione con il sindacato, che in Germania ha poteri di co-management e che, con la contrattazione collettiva decentrata, ha consentito di introdurre maggiore flessibilità interna all'azienda (flessibilità oraria, in primis, ma anche organizzativa e salariale). Pertanto, se si volesse davvero imitare il modello tedesco, più che alla flessibilità esterna dei mini job si pensi a rafforzare la partecipazione sindacale in azienda, attuando l'articolo 46 della Costituzione: questo è il primo passo necessario per ottenere, anche grazie a una flessibilità interna contrattata e garantita dai rappresentanti dei lavoratori, l'aumento della produttività senza il deterioramento delle condizioni di lavoro. •

\*Docente di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo

● Parla Fernando Lezcano López, segretario CcOo

## LAVORO, NON SEGUITE

## IL NOSTRO ESEMPIO

**C**osa si nasconde dietro il mito della ripresa spagnola? Ne abbiamo parlato con Fernando Lezcano López, segretario nazionale e portavoce delle Comisiones Obreras.

**Rassegna** In Italia alcuni sostengono che per riprendersi dalla crisi economica bisognerebbe seguire l'esempio spagnolo, che ne dice?

**Lezcano López** Non mi stupisce, chi afferma questa tesi appartiene a una corrente di pensiero economico corrispondente a una posizione politica che coincide con gli ispiratori della riforma del mercato del lavoro spagnolo. Ai cittadini italiani direi di rifiutare, per quanto possibile, l'adozione di queste politiche, perché hanno prodotto appena una debole ripresa, peraltro

sottoposta a grande incertezza, visto che siamo ancora in un contesto molto avverso. Mentre nella società spagnola si è realizzata una frattura sociale senza precedenti, caratterizzata dall'incremento della povertà, la scomparsa di settori intermedi della società e l'esclusione. Il disastro sociale è così grande che sconsiglia di seguire quello che si è fatto da noi.

**Rassegna** La riduzione in atto del tasso di disoccupazione si deve alla riforma del mercato del lavoro attuata dal governo, come dice Rajoy?

**Lezcano López** Assolutamente no. Per cominciare, gli ultimi dati dicono che, nel mese di agosto, si è perduta occupazione. È vero che nei mesi anteriori si era registrato un leggero miglioramento, che non può però ancora indicare un'inversione di tendenza e che si sostanzia in una distribuzione del lavoro esistente, piuttosto che nella creazione di nuova occupazione, attraverso la generalizzazione dei contratti a tempo determinato, con salari irrisori. Ad ogni modo, il

## SPAGNA DIETRO I SEGNALI "POSITIVI" DELL'ECONOMIA

# Il mito della ripresa

ELENA MARISOL BRANDOLINI

# N

Nel settimo anno di crisi l'economia del vecchio continente sembra stentare ancora molto, la Banca centrale europea è costretta a reinventarsi un ruolo con i prezzi scesi a livelli negativi, e torna la recessione, come accadde in Italia. In Spagna, invece, si osserva una seppur debole inversione di tendenza. E, come negli anni precedenti al 2008, quando nel paese iberico si costruivano 750mila case l'anno, alcuni commentatori italiani guardano con invidia i dati positivi del Pil della Spagna, cantandone le lodi.

**I dati macroeconomici**

Qualcuno suggerisce di parlare spagnolo come ricetta per l'economia italiana, anche se forse sarebbe più corretto riferirsi alla lingua catalana, visto che gran parte dell'aumento dell'occupazione proviene dalle Baleari e dalla Catalogna. Altri fanno esplicito riferimento alla riforma del mercato del lavoro del governo popolare di Mariano Rajoy, come leva per creare nuova occupazione. Per una ripresa giocata tutta sulla pelle di chi lavora e sul rischio di una nuova bolla, questa volta del settore del turismo. I dati macroeconomici del secondo trimestre 2014 dicono di un incremento del Pil spagnolo dello 0,6% che, secondo l'Instituto nacional de estadística (Ine), corrisponde all'1,2% rispetto allo stesso periodo del 2013. L'ultima pubblicazione dell'Ine sui dati del mercato del lavoro (*Encuesta de Población Activa*, secondo trimestre 2014) rileva una crescita dell'occupazione di oltre 400mila unità, in particolare tra le persone tra i 20 e i 54 anni, un dato che è però segnato dalle festività pasquali, capitate quest'anno nel mese di aprile. Il tasso di disoccupazione diminuisce dell'1,45% fino ad arrivare al 24,47%, oltre 5.600.000 persone (al 23,70% per gli uomini e al 25,38% per le donne). La ripresa è prevalentemente a carico del settore dei servizi che, nell'ultimo anno, ha incorporato oltre 260mila addetti, mentre l'occupazione si è ridotta nelle costruzioni, nell'agricoltura e nell'industria. Cresce la percentuale delle persone che lavorano con contratto a tempo parziale (al 16,39%) e, soprattutto, cresce la percentuale dei contratti a termine, arrivata al 23,95%. Secondo uno studio recente della *Fundación 1 de Mayo* di CcOo, la percentuale di contratti a tempo indeterminato sul totale registrato nei primi quattro mesi dell'anno è di appena l'8,9%.

# “

Lavoro precario e bassi salari: l'inversione di tendenza, centrata sul turismo, ripropone il peggio del vecchio modello di sviluppo

# ”

Diminuisce il numero delle famiglie con tutti i componenti attivi disoccupati, risultando però ancora molto elevato e pari a 1.834.000 unità. Sono 2.600.000 i disoccupati di lungo periodo che non percepiscono alcuna prestazione economica. L'ultimo rapporto Ocse sulle prospettive dell'occupazione allerta sul fatto che i tagli salariali registrati negli ultimi anni in Spagna, per la loro rilevanza, rischiano di essere causa di gravi penurie per i lavoratori e le loro famiglie.

**Flessibilità selvaggia**

Una ripresa dunque che riproduce il peggio del modello precedente la crisi. Non è più il settore delle costruzioni a tirare, non ancora almeno o non di nuovo, ma il turismo. Un settore che è sempre stato importante in Spagna, date le caratteristiche climatiche del paese e le bellezze artistiche delle città. Che però con la crisi si è modificato, mostrando una divaricazione tra un segmento ricco, come le navi che attraccano a Barcellona e gli hotel di lusso, e uno sostanzialmente povero che prende quello che c'è, che non è molto. C'è chi parla del rischio di una nuova bolla



costo sociale determinato dalla svalorizzazione del lavoro è grave.

**Rassegna** Che ripresa è quella dove la gran parte dei nuovi contratti è a tempo determinato?

**Lezcano López** È un tipo di ripresa che, ancora incipiente e precaria, si basa su un supersfruttamento del lavoro, attraverso la distruzione di occupazione e il deprezzamento del lavoro. I contratti a tempo determinato sono cresciuti notevolmente, con condizioni di precarietà e bassi salari che non garantiscono neppure la sussistenza: ora ci troviamo di fronte a persone che lavorano e sono povere, nel senso che avere un

lavoro non garantisce dalla povertà.

**Rassegna** Una ripresa basata principalmente sul settore del turismo, alcuni parlano di una nuova "bolla turistica", dopo quella del mattone...

**Lezcano López** In Spagna ci sono determinate condizioni climatiche che fanno del turismo un settore con molte potenzialità. Il problema sorge quando si entra in una sorta di sviluppo monosettoriale, che determina una situazione di grande vulnerabilità. Inoltre, parte delle imprese del settore ha optato per un modello turistico che finisce col degradare tanto le città come la convivenza tra i cittadini.

**Rassegna** L'ultimo rapporto Ocse sulle prospettive dell'occupazione denuncia la riduzione dei salari spagnoli come rischio di povertà per lavoratori e famiglie...

**Lezcano López** Effettivamente ci ha stupiti, perché dà ragione a noi che diciamo da tempo che è questo quello che sta succedendo nel nostro paese. E, insieme, perché viene da una istituzione che è tra gli ispiratori di politiche come la precarizzazione del mercato del lavoro.

**Rassegna** Ci sono oltre 2,5 milioni di disoccupati di lungo periodo senza alcun tipo di prestazione economica, cosa proponete?

**Lezcano López** Stiamo cercando di negoziare con il

governo la regolamentazione di un reddito minimo come diritto soggettivo delle persone che, quantomeno, le aiuti a sopportare la situazione di difficoltà, finché non siamo in grado di creare occupazione in condizioni di qualità. La strategia di CcOo, in questa fase, ruota attorno a due elementi: il primo è la creazione di lavoro, pensando ai giovani e ai disoccupati di lungo periodo. Però, nel frattempo, la società deve proteggere i più deboli, che sono quelli che non ricevono nessun tipo di prestazione, come i disoccupati di lungo periodo che hanno difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro e le famiglie che non

hanno nessun tipo di entrata economica.

**Rassegna** Perché è così difficile in Spagna cambiare la qualità del modello di sviluppo? Sta tornando tutto come prima della crisi...

**Lezcano López** Quello che sosteniamo come CcOo è che stiamo riproducendo il peggio del modello di sviluppo ante crisi, che ci portò a quell'esito: il fatto di scommettere sulla precarietà e i bassi salari è una caratteristica del modello anteriore, manca solo la bolla immobiliare; anche se pensiamo che, alla minima occasione, torneranno a scommettere sul mattone. Tutto questo ha diverse ragioni, che risiedono nel

tipo di cultura della classe imprenditoriale, che ha le sue radici in un modello economico cresciuto durante la dittatura che si basava sull'autarchia. È una cultura imprenditoriale che rifugge dal rischio e che pensa alla crescita di profitti in grandi quantità e in molto poco tempo; che scommette di più sullo sfruttamento del lavoro che sull'investimento in strategie per il futuro, come tecnologia e formazione. Penso che questo tipo di cultura riduca molto le possibilità di cambiare il modello di sviluppo. Peraltro, non abbiamo mai trovato, nei diversi governi che si sono succeduti, la volontà politica di cambiare questo stato di cose. **E.M.B.**

all'orizzonte, per un settore dall'offerta debole che non riesce più ad assorbire una domanda crescente e differenziata; che favorisce un'occupazione di cattiva qualità, precaria e mal pagata. È perciò una ripresa stentata e senza prospettiva, dipendente da eventi esterni che muovono i turisti a seconda di quello che succede in giro per il mondo. È il ripetersi di un modello economico fondato sempre di più sulla flessibilità selvaggia del lavoro, senza diritti né tutele; una redistribuzione del lavoro che c'è, in condizioni peggiori per tutti. Secondo lo studio di CcOo già ricordato, il costo della riforma del mercato del lavoro voluta dal governo Rajoy è stato la perdita di un milione e mezzo di posti di lavoro, perché il suo obiettivo "non era creare lavoro, il suo obiettivo era cambiare il modello di relazioni sindacali e allo stesso tempo produrre un consistente abbattimento dei salari" e "la precarizzazione del lavoro è la base del nuovo modello di relazioni sindacali". La riforma del lavoro avrebbe comportato, secondo CcOo, un ritorno indietro gravissimo in materia di libertà sindacali e di contrattazione collettiva, con il conseguente aumento della conflittualità nei posti di lavoro.

## OFICINA DE EMPLEO

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO



### Un modello monosettoriale

Ma le responsabilità della politica non sono solo di una parte: i socialisti, quando sono stati al governo, non hanno fatto nulla per cambiare questa realtà. L'ex segretario del Psc, il partito socialista catalano, Pere Navarro, l'unica cosa che è riuscito a fare prima di dimettersi, obbligato dall'esito delle elezioni europee, è stato siglare con il presidente della Generalitat Artur Mas un accordo per ridurre le tasse al maxi complesso destinato al gioco, denominato Bcn World, previsto nell'area di Tarragona, appunto in Catalogna. Si tratta di uno spazio turistico di 825 ettari, promosso fra gli altri da La Caixa, dov'è prevista la costruzione di sei casinò, 12mila stanze distribuite in vari hotel, centri commerciali, ristoranti, parchi tematici, eccetera. Dicono che gli investimenti saranno di quasi 5 miliardi di euro e i posti di lavoro creati 40mila. Per un turismo ricco e nuovo, nel suo genere, per la Spagna e la Catalogna. Mentre il turismo povero se ne va alla Barceloneta, il quartiere di Barcellona tra il mare e il centro, in affitto in appartamenti non dichiarati, attratto dall'unica offerta che la città gli offre e che può permettersi: sole e cultura dello sbalzo. •

## SPAGNA • CONVERSAZIONE CON L'ECONOMISTA SANTIAGO NIÑO BECERRA

# Ma la crisi c'è tutta. E si vede

**L**a cosiddetta ripresa spagnola e le sue caratteristiche. Sul tema abbiamo posto alcune domande a Niño Becerra, economista, professore ordinario alla Universitat Ramon Llull di Barcellona.

**Rassegna** In Italia c'è chi sostiene che si dovrebbe fare come in Spagna per uscire dalla crisi...

**Becerra** La Spagna è un paese dove, in un anno, il reddito disponibile è calato dell'1,6%, i prezzi registrano un valore negativo, l'80% del lavoro creato ultimamente è temporaneo e a tempo parziale; e nel quale, in sette anni, si sono distrutte 2.800.000 posizioni contributive, si è avuto un incremento delle esportazioni grazie al peggioramento delle condizioni di lavoro e si è scommesso sul turismo che, dal 2004, registra una spesa per turista ogni anno inferiore. Per me un paese così non si è ripreso dalla crisi. Il Banco di Bilbao sostiene che la Spagna tarderà vent'anni per tornare a un tasso di disoccupazione pari a quello del 2007.

**Rassegna** Lei afferma che la crisi economica ha messo in evidenza l'esaurimento del modello capitalistico. Ci spiega meglio?

**Becerra** Dell'attuale modello di

capitalismo: nel '29 si ebbe l'esaurimento del modello che era allora vigente; ora ciò che è in esaurimento è il modello avviatosi dopo la seconda guerra mondiale. Verso quale modello stiamo andando? Il capitalismo continuerà a esistere, perché le caratteristiche del sistema rimarranno tali. Ma quello che cambierà sarà il modo in cui si fanno le cose. L'obiettivo del modello che ora è in esaurimento era quello di andare al massimo, produrre al massimo, l'individualismo sfrenato; ora si va verso un altro modello in cui ciò che è necessario è ciò che è importante. Finora il necessario era tutto, se non avevi soldi ti facevano un credito, per favorire il consumo, la produzione, la raccolta delle imposte e così avere, ad esempio, ospedali: questo ha funzionato fino a quando pensavamo che le risorse minerali, il petrolio, fossero illimitati. Ma con la consapevolezza che le risorse non sono infinite e che la capacità d'indebitamento si è esaurita, l'unica cosa che rimane è passare alla produttività. Se prima, dunque, era importante la produzione, ora è la produttività a essere importante, ossia essere efficienti, utilizzare

bene le risorse. Ma tutto questo ha delle conseguenze, come la disoccupazione strutturale, il peggioramento delle condizioni di lavoro, la tendenza della classe media a scomparire. Un modello in cui i mezzi di produzione saranno concentrati in poche mani, con un ruolo delle multinazionali crescente e un portafoglio diversificato non solo in termini produttivi, ma anche finanziari. Con un'automazione crescente dei processi produttivi e una riduzione nell'uso del fattore lavoro, una sua totale flessibilizzazione e investimenti nella robotica sempre più ampi. **Rassegna** Eppure la ripresa spagnola sta riproducendo il modello economico precedente la crisi, quello che l'ha prodotta...

**Becerra** L'Europa è divisa in due zone, Nord e Sud, la Spagna è nel Sud. In Spagna c'è un modello ad alta intensità di lavoro. Perciò è così importante il settore dei servizi, ad alta intensità di lavoro, scarsi investimenti e bassa produttività. Attualmente, in Spagna, il 9,7% della popolazione attiva è sottoccupata, ossia lavora meno ore di quanto vorrebbe. Prima, l'economia era basata sul settore delle costruzioni che andava

bene, occupava molta gente, faceva aumentare i consumi e dunque il Pil. Oggi la situazione è tale per cui ci sarà una percentuale di popolazione che non lavorerà mai, giovani o disoccupati di lungo periodo.

**Rassegna** Che ripresa è quella basata sulla generalizzazione della precarizzazione del lavoro e la "bolla turistica"?

**Becerra** Io penso che la Spagna stia vivendo alla giornata. Come fa a dire, il governo, che la situazione economica sta sempre più migliorando se il debito pubblico è sempre più alto? Perciò si scommette sul turismo, che venga qualunque tipo di turismo e gli si permetta di tutto. Da un'altra parte, si scommette sulle esportazioni. Ma, come dice l'ultimo rapporto dell'Ocse, la competitività per via salariale si è esaurita.

**Rassegna** Un modello di sviluppo tutto centrato sul turismo non rischia di produrre anche un degrado nella convivenza tra i cittadini? Il caso dei turisti nella Barceloneta ne è un esempio...

**Becerra** Quello che è successo nella Barceloneta (i giovani italiani che si sono spogliati nudi, ndr) si deve alle condizioni socio-economiche determinate dalla crisi, anche in altre parti della Catalogna e

della Spagna ci sono problemi con il turismo da diversi anni. A Barcellona arrivano due tipi di turismo, quello che va negli alberghi di lusso e quello che va alla Barceloneta. Il problema è che se si scommette prevalentemente sul turismo, arriva un certo punto in cui l'offerta turistica si esaurisce. **Rassegna** Il mega progetto Bcn World, previsto nell'area di Tarragona, in Catalogna, non rappresenta l'apice di questo modello?

**Becerra** Fino a che non lo vedo realizzato, non ci credo. Però facciamo come se si realizzasse. L'unica differenza rispetto al turismo normale, in questo caso, è che arriverebbe un tipo di turismo che non c'è mai stato in Spagna, tipo quello di Las Vegas. Ora, io mi domando: ci sono voluti ottant'anni perché Las Vegas diventasse quello che è e noi pensiamo di realizzarlo in cinque anni? Inoltre, un turismo che va a giocare, tende a non uscire dai suoi luoghi, a Las Vegas solo il 40 per cento delle entrate si ottiene direttamente dal gioco. Ma Las Vegas è una città, non un complesso turistico, che sorge nel deserto. Mentre Bcn World non starà in mezzo a un deserto. **E.M.B.**



**SICUREZZA  
& SALUTE**  
di DIEGO ALHAIQUE

## I costi dello stress e dei rischi psicosociali legati al lavoro. Una revisione della letteratura

**I** rischi psicosociali e lo stress correlati al lavoro, insieme con i loro effetti negativi sulla salute e l'economia, riguardano un gran numero di posti di lavoro in Europa. Tuttavia, mentre risultano evidenti i costi

significativi che il fenomeno comporta, i dati che dimostrano la reale natura di tale onere per i datori di lavoro e la società restano limitati. Un recente studio del *Risk Observatory* dell'Agenzia di Bilbao (Eu Osha),

*Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks. A literature review*, tenta di far luce sulla questione mediante una revisione della letteratura scientifica riguardante l'onere finanziario che ricade sul luogo di lavoro e a livello sociale, di settore e individuale. Sebbene lo studio esamini le metodologie utilizzate per calcolare i costi, non fornisce una più profonda analisi economica. L'obiettivo, infatti, era quello di raccogliere i dati disponibili e di individuare le lacune esistenti. Nel 2002, la Commissione europea calcolava che i costi dello stress legato all'attività lavorativa nell'Ue-15 raggiungevano i 20 miliardi di euro annui. Undici anni dopo, nel maggio 2013, in una ricerca per la promozione della salute mentale in Europa, finanziata dall'Ue ed effettuata da Matrix, il costo della depressione correlata al lavoro veniva stimato nell'enorme somma di 617 miliardi di euro all'anno per l'intera Unione, costituita da costi per i datori di lavoro derivanti da assenteismo e presenzialismo (272 miliardi), perdita di produttività (242 miliardi), assistenza sanitaria (63) e costi di assistenza sociale sotto forma di pagamenti di prestazioni per invalidità (39). La letteratura scientifica è stata costante nel ritenere che le

caratteristiche del posto di lavoro influenzano il livello di stress e i problemi di salute vissuti dai lavoratori. Secondo l'Indagine sulle forze di lavoro dell'Ue, nel 1999-2007 quasi il 28 per cento degli intervistati, pari a circa 55,6 milioni di lavoratori europei, ha riferito che il proprio benessere mentale era stato colpito da esposizione ai rischi psicosociali. Troppo poco tempo e troppo lavoro è stato il principale fattore di rischio più comunemente selezionato (23 per cento). Tra i lavoratori con un problema di salute legato all'attività lavorativa, la depressione, lo stress o l'ansia sono stati segnalati come i disturbi più gravi dal 14 per cento. Non solo. Nella quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro (Eurofound, 2012), circa il 45 per cento dei lavoratori ha riferito di aver sperimentato, nel corso dei tre anni precedenti, un certo tipo di cambiamento organizzativo che ha interessato il loro ambiente di lavoro e il 62 per cento ha riferito di lavorare con scadenze troppo strette. Anche i responsabili aziendali sono consapevoli di questo problema: con l'Indagine europea delle imprese sui rischi nuovi ed emergenti (Esener, realizzata dall'Eu Osha nel 2010) si è stabilito che il 79 per cento dei manager è preoccupato per

lo stress. Contemporaneamente, meno del 30 per cento delle aziende ha procedure per affrontare stress, molestie e violenza di terze parti. Esener ha mostrato che oltre il 40 per cento dei manager ritiene che il rischio psicosociale è più difficile da gestire rispetto a rischi di salute e sicurezza "tradizionali". Nonostante ciò, in molti aziende vi è una percezione errata, secondo cui affrontare i rischi psicosociali è impegnativo e comporta un onere, quando invece la revisione della letteratura condotta dal *Risk Observatory* ha rilevato che vi è evidenza scientifica secondo la quale non affrontare questi rischi può essere ancora più costoso per datori di lavoro, addetti e società in generale. E non mancano prove che suggeriscono che interventi adeguatamente pianificati e realizzati incentrati sulla prevenzione dello stress, il miglioramento del clima lavorativo e la promozione della salute mentale sono economicamente efficienti. Sono stati inoltre identificati alcuni metodi che possono facilitare questo processo; e tuttavia, lo studio rileva che vi è ulteriore necessità di sviluppare e promuovere metodologie e approcci semplici per aiutare i datori di lavoro a stimare i costi di tali rischi. •

**RASSEGNA DOS**

**SALVINI 5 GIORNI IN COREA DEL NORD SENZA INTERNET E TELEFONO!**

UN'ESPERIENZA IMPAGABILE...

...PER GLI ITALIANI.

DI LORENZO PIERFELICE

Rassegna **RS** Sindacale

Settimanale della Cgil  
Via dei Frentani 4/a, 00185 Roma tel. 06/44888200  
fax 06/4469008  
E-mail: redazione@rassegna.it

**Comitato editoriale**

Aris Accornero, Patrizio Bianchi, Mimmo Carrieri,  
Mario Centomino, Claudio De Vincenti, Fiorella Farinelli,  
Maria Luisa Mirabile, Enzo Rullani, Giorgio Ruffolo

**Direttore responsabile**

Guido Iocca g.iocca@rassegna.it

**Redazione**

\* Massimiliano Acerra m.acerra@rassegna.it  
\* Paolo Andruccioli p.andruccioli@rassegna.it  
\* Patrizia Ferrante p.ferrante@rassegna.it  
\* Enrico Galantini e.galantini@rassegna.it  
\* Carlo Gnetti c.gnetti@rassegna.it  
\* Roberto Greco r.greco@rassegna.it  
\* Stefano Iucci s.iucci@rassegna.it  
\* Cristina Izzo c.izzo@rassegna.it  
\* Ilaria Longo i.longo@rassegna.it  
\* Giovanni Rispoli g.rispoli@rassegna.it  
\* Marco Togna m.togna@rassegna.it

**Progetto grafico** Ilaria Longo

**Editore** Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti,  
Via dei Frentani 4/a, 00185 Roma - Iscritta al reg. naz.  
Stampa al n. 4556 del 24/2/94

**Presidente del Consiglio d'amministrazione**

Paolo Andruccioli p.andruccioli@rassegna.it

**Proprietà della testata** Edisse Srl

**Abbonamenti 2014** Annuo: euro 86,00  
(euro 53,00 per gli iscritti Cgil). Estero: euro 190,00  
\* Iban IT04 8031270320100000000717  
intestato a: Edit. Coop. Società Cooperativa di Giornalisti

**Ufficio abbonamenti**

06/44888201 fax 06/44888222  
e-mail: abbonamenti@rassegna.it

**Ufficio vendite** 06/44888230 fax 06/44888222

e-mail: vendite@rassegna.it

**Pubblicità** Edit. Coop., via dei Frentani 4/A

tel. 06/44888223

**Comunicazione e Marketing** Edit. Coop.

**Stampa** Puntoweb srl,

Via Variante di Cancelliera, 00040 Aniccia (RM)

Chiuso in tipografia martedì 9 settembre ore 13

Associato a MediaCoop

Legacoop  
Associazione Cooperative  
Editoriali  
e di Comunicazione

La testata fruisce dei contributi diretti di cui alla l. 7-08-1990, n. 250. Iscritto al n. 13.101 del registro delle pubblicazioni periodiche del tribunale di Roma il 28 novembre 1969 - Iscrizione al Roc n. 2743

### COME CAMBIANO LE FORZE DI POLIZIA

di DANIELE TISSONE\*

## Se vince il modello americano

**L'ARGOMENTO**

**P**robabilmente gli avvenimenti di Ferguson, Missouri, dove lo scorso mese di agosto l'uccisione di un diciottenne da parte della polizia locale ha causato diverse giornate di protesta, è la spia di un fenomeno molto più ampio e diffuso in tutti gli Stati Uniti e riguarda la crescente militarizzazione delle forze dell'ordine di quel paese. In *"Rise of the warrior cop"* ("La nascita del poliziotto guerriero"), Radley Banko parla di un fenomeno che negli ultimi anni sta causando negli Usa grande dibattito: uno degli argomenti è la formazione di squadre speciali - le *Swat* - anche in centri abitati che sono poco più di paesini, questione che ha fatto riemergere la retorica, vecchia di decenni, che la lotta contro il crimine sia una "guerra", e che dunque vada gestita e combattuta come tale, anche se entrambi gli "schieramenti" in campo sono formati da cittadini dello stesso paese. Al di là delle ingenti cifre che si spendono con la creazione di squadre di intervento, la militarizzazione delle forze di polizia negli Usa ha molti altri aspetti problematici. Le squadre *Swat* sono addestrate molto spesso da militari in servizio, generalmente delle forze speciali dell'esercito. "Nessuno ha preso la decisione di militarizzare la polizia in America - scrive Banko nel suo libro - . Il cambiamento è arrivato lentamente, il risultato di una generazione di politici e funzionari pubblici che hanno sventolato e sfruttato le paure diffuse dichiarando guerra ad astrazioni come il crimine,

l'abuso di droga e il terrorismo. Le politiche che ne sono risultate hanno reso quelle metafore belliche sempre più reali". Questo è quello che accade negli States e fare oggi un paragone con il nostro paese rispetto alla situazione descritta può sembrare esagerato, ma siamo così convinti che, anche da noi e magari sulla base di alcuni dei presupposti fin qui esposti, non si stia andando verso una simile direzione? A questo proposito, un aspetto in particolare, che riguarda già da tempo le forze di polizia del nostro paese, preoccupa il nostro sindacato. Mi riferisco alla massiccia assunzione di personale proveniente esclusivamente dall'esercito; un ambito dal quale si prevede che nel 2020 proverrà oltre il 60 per cento del personale assunto nella Polizia di Stato, nell'arma dei Carabinieri e nella Guardia di Finanza, avendo il Parlamento varato una legge che, per oltre 20 anni, prevede l'ingresso nei corpi di Polizia di solo personale militare, spesso con esperienza presso i teatri di guerra e con già 4-5 anni di ferma volontaria alle spalle. Una lenta e graduale militarizzazione di apparati che hanno finalità ben diverse da quelle militari e che andrà, nel tempo, a modificare, inevitabilmente e sempre di più, l'intera organizzazione di quei corpi. Per il Silp Cgil tutto questo è un male, oltre che costituire un'anomalia del sistema, anche perché, senza demonizzarla, la provenienza militare reca con sé attitudini diverse dalla formazione di una Polizia civile come

quella dell'attuale modello previsto dalla legge di riforma del 1981, che si incentra su un'autorità centrale di pubblica sicurezza con il compito di collaborare in pieno con i cittadini. In relazione alle polizie locali, non possiamo dimenticare come, in tempo di *devolution*, molte di esse - ma non in tutto il paese - si siano dotate di reparti specializzati, facendo ricorso a strumenti e mezzi in alcuni casi superiori a quelli delle forze dell'ordine nazionali. Penso a tanti Comuni del Veneto o della Lombardia, ma non solo, dove abbiamo assistito a una vera e propria "metamorfosi" senza valutare mete od obiettivi e dove autoreferenzialità e ostentazione possono condurre a fenomeni incontrollabili. Tutto ciò ci preoccupa non poco, perché la *mission* di un operatore della sicurezza deve essere cosa ben diversa dagli scenari dei teatri di guerra, nonché dal moltiplicarsi di polizie territoriali che mutano i propri obiettivi e le proprie funzioni. È fuor di ogni dubbio che l'attuale scenario di crisi ha creato un vasto spazio di sofferenza, di ansia, rabbia e tensione, che si può affrontare con responsabilità e cultura riformista o che, al contrario, può rappresentare una grande opportunità di marketing della paura (dai manager della violenza di piazza alla Val di Susa, agli stadi). Purtroppo, con la quasi totale assenza della politica, dimessasi da tempo dal suo ruolo di mediazione-composizione delle tensioni, le operazioni di marketing guadagnano terreno. Avvengono così due





### I PODCAST DELLA SETTIMANA



www.radioarticolo1.it

**Il fango non svolta da Tuttolavoro**  
goo.gl/yLz7Nw • 08 settembre

Prima puntata del nuovo contenitore di approfondimento sui temi economici, sindacali e del lavoro di *RadioArticolo1*. Un'ora al giorno (dalle 16 alle 17) con ospiti, collegamenti e segnalazioni. Sono intervenuti Michele Carrus, Cgil Sardegna; Simona Fabiani, Cgil nazionale; Lillo Oceano, Cgil Messina; Filomena Trizio, Cgil Foggia. •

**L'autunno del sindacato da Italia parla**  
goo.gl/RlpH2Y • 08 settembre

Insieme a Nino Baseotto, segretario confederale Cgil, abbiamo affrontato i temi caldi concernenti il lavoro e l'economia e le strategie che il sindacato di corso d'Italia metterà in atto da qui alle prossime settimane in risposta ai provvedimenti decisi dal governo. Su tutti: il blocco degli stipendi per i lavoratori della pubblica amministrazione. •

**Statali, passo dopo passo addio al contratto da Speciale**  
goo.gl/PddYuF • 04 settembre

"Se il ministro Madia pensa di continuare a umiliare i dipendenti pubblici, contrapponendo il loro diritto al contratto all'interesse generale, torneremo presto nelle piazze". È la risposta ai nostri microfoni di Rossana Dettori, segretario della Fp, all'estensione del blocco salariale dei lavoratori annunciata dal governo. •

**Al fianco di don Ciotti da Speciale**  
goo.gl/TWiiUo • 02 settembre

La Cgil esprime profonda solidarietà al fondatore di Libera dopo le minacce di morte ricevute dal boss Totò Riina. E invita il governo affinché approvi rapidamente la legge di iniziativa popolare sulla tutela degli operatori delle aziende sequestrate e confiscate alle mafie. Ne abbiamo parlato con Luciano Silvestri, responsabile legalità e sicurezza di corso d'Italia. •

## IL PUNTO DALLA PRIMA

seria riforma degli ammortizzatori sociali che garantiscano la dignità di tutti i lavoratori, se le pensioni rimangono al palo, se – rispetto al Jobs Act – prevale nel dibattito non la prospettiva di qualcosa di più che avranno i lavoratori, ma, ancora una volta, di ciò che viene loro tolto (a cominciare dall'articolo 18); ebbene, come si pensa che in queste condizioni la fiducia possa tornare nella testa dei cittadini? L'esecutivo deve fare attenzione. E non bollare come "gufismo" i segnali di sfiducia che iniziano a diffondersi nel paese. Le dure prese di posizione delle forze di polizia, che – fatto senza precedenti – hanno minacciato uno sciopero dovrebbero far riflettere. Così come la fibrillazione del mondo della scuola a cui si chiede di rinunciare, a partire dal 2015, alle progressioni economiche per anzianità di servizio che saranno sostituite, ma ben tre anni dopo, dal 2018, con una retribuzione del merito, assolutamente indefinita e riservata solo a una parte del corpo docente. Proprio mentre *Rassegna* va in stampa arrivano gli annunci delle mobilitazioni previste per il mese di ottobre da Cgil e Fiom. La confederazione di corso d'Italia organizzerà una "Piazza per il lavoro" (la proposta sarà portata al direttivo del 17 settembre): una manifestazione nazionale da tenersi cercando il coinvolgimento delle altre grandi sigle sindacali. "Una manifestazione per far conoscere al paese le condizioni e le politiche necessarie al lavoro", ha spiegato Susanna Camusso partecipando alla nuova trasmissione di Giovanni Floris su *La7*. Le riforme si devono fare, ha aggiunto la leader Cgil, "a partire da quella della pubblica amministrazione, ma non contro il lavoro bensì contro i poteri che bloccano il cambiamento e la ripresa". "Siamo di nuovo ai tagli lineari e non a politiche attive per creare lavoro – ha aggiunto –. Proporremo noi stessi una modifica dello Statuto perché diventi inclusivo di tutte le forme del lavoro, ma è necessario svoltare, bisogna smetterla con questa discussione tutta fatta sulla riduzione dei diritti dei lavoratori". •



### I COMMENTI ONLINE DEI NOSTRI LETTORI

rassegna.it

SIAMO ANCHE SU



facebook.com/rassegna.it  
twitter.com/rassegna\_it

Commento di **Annamaria Rossi Bufo** a "Sardegna, commemorati morti primo sciopero d'Italia", <http://goo.gl/Eio4L2> - 4 settembre

«Nelle varie cronache di questa commemorazione, a 110 anni di distanza da un evento che ha segnato la storia delle lotte sindacali, leggo i nomi degli intervenuti con abbondanza di particolari e a volte con malcelata enfasi. Quasi nessuno cita i nomi delle tre vittime: Francesco Lettera, Salvatore Montixi e Giustino Pittau.»

Commento di **Cecilia** a "Fic Cgil Toscana e gruppi docenti: stabilizzare 5mila precari", <http://goo.gl/uSw0lb> - 4 settembre

«Vent'anni di precariato, due concorsi a cattedra superati nel 1990, tre master, quasi ogni anno commissario agli esami di maturità, quindi idonea anche ad esprimere una valutazione importante. Decido di spostarmi a Firenze a 53 anni, sono prima,

evviva!!! Ma il ministro decide che è più idoneo chi ha fatto l'ultimo concorso. I posti tutti a loro e io sono fuori. Mi hanno tolto ogni speranza, la dignità. Ma viene aggiunto che nel 2015 forse ci verrà fatto questo atto di carità, una ennesima vergogna.»

Commento di **Renato** a "Scuola, ecco le linee guida del governo", <http://goo.gl/YM5v75> - 4 settembre

«Sì, Renzi va passo dopo passo. Ma all'indietro.»

Commento di **Francesco Corsini Ceccarelli** a "Blocco dei contratti: Dettori (Fp Cgil), lavoratori pubblici umiliati, sarà mobilitazione", <http://goo.gl/LL36wv> - 4 settembre

«Sono figlio di due dipendenti pubblici. Ma se veramente vanno in piazza l'unico risultato che otterranno sarà di rendersi odiosi a tutto il resto del mondo anche se

concettualmente hanno ragione. Mi sarebbe piaciuta la mobilitazione per la Fornero, per i migliaia di posti privati persi. Probabilmente, se si fosse salvato qualche posto di lavoro ci sarebbero stati anche i soldi per l'aumento dei dipendenti pubblici, oltre al fatto che si continuano a pagare stipendi da manicomio a manager pubblici che non ottengono risultati.»

Commento di **Gennaro Rarità** a "Sardegna, commemorati morti primo sciopero d'Italia", <http://goo.gl/Eio4L2> - 4 settembre

«Una volta si moriva per rivendicare migliori condizioni di lavoro e più diritti, oggi si muore senza lavoro!»

Commento di **Gino Lorenti Garcia** a "Acciaierie Terni, momento decisivo", <http://goo.gl/00Kepb> - 5 settembre

«L'unica soluzione è la nazionalizzazione.»

fenomeni: tra la popolazione, che non percepisce le istituzioni al proprio fianco, lievita la rabbia; dal canto suo, la politica enfatizza il ricorso allo strumento di "compressione". Salvo poi prenderne nettamente le distanze. Dovrebbe essere scontato, alla luce delle nostre riflessioni e di quanto sta accadendo oltreoceano, che la Polizia avrebbe bisogno, soprattutto in questo momento, di segnali coerenti e in controtendenza con simili operazioni. A capirlo per prima dovrebbe essere la politica, che dimostra ogni giorno di più di non conoscere quell'organismo delicato preposto alla sicurezza dei cittadini, il suo capitale umano, la psicologia delle sue donne e dei suoi uomini. I riflessi della recessione e delle tensioni su questo personale non andrebbero ulteriormente aggravati attraverso i continui blocchi contrattuali, il mancato sblocco degli automatismi, la scarsità di mezzi e tecnologie. Su questi versanti, come Silp riteniamo che si debba investire molto su una visione strategica, riportando la tematica della polizia "ai principi suoi", mobilitando cultura e passione delle professionalità interne, dove il sindacato ha un ruolo centrale. Elaborare una strategia di formazione del personale e correlarla di modelli di servizio appropriati alla gestione della grande crisi, dovrebbe costituire la vera priorità di questo tempo. La finalità è quella di pervenire a una strategia che faccia leva sul concetto "di risultato" del servizio di polizia e farlo condividere a tutte le parti interessate (dal lato della funzione d'indirizzo politico a quella di amministrazione, dai vertici delle strutture ai quadri operativi). Solo così realizzeremo anche nel nostro paese un dispositivo in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati volti a garantire una reale legalità e sicurezza. •

\*Segretario generale Silp Cgil

## Con il suo patto educativo, il governo ricicla il frasario aziendalista già ascoltato dalla Gelmini e rilancia la retorica del merito e della valutazione

di MICHELE PROSPERO

**Ma quale rivoluzione della scuola in un solo anno!** Con il suo magico patto educativo, che amalgama una porzione di liberismo e una di populismo, il governo del fare ricicla un frasario aziendalista già ascoltato in bocca alla Gelmini e rilancia una retorica del merito e della valutazione che ha distrutto le istituzioni pubbliche (non solo la scuola, ma anche la sanità, i trasporti e tutti i settori centrali o periferici, dove i servizi collettivi sono monitorati in base alla mistica del controllo del cittadino consumatore nell'Inghilterra di Blair. In un paese come l'Italia, che blocca gli stipendi pubblici ormai da 6 anni (con una perdita tra il 15 e il 20 per cento del salario reale), subordinare i modici aumenti stipendiali del futuro a una preventiva valutazione di stampo meritocratico è di per sé una provocazione. La famosa domanda interna

non ripartirà mai senza un recupero del tenore di vita dei dipendenti pubblici. Che sono i principali consumatori di beni culturali (giornali, libri, musei, spettacolo, computer), proprio perché, sebbene poveri, non hanno l'incubo atroce del licenziamento, della cassa integrazione che spaventa il lavoratore privato e ne limita le scarse propensioni al consumo. Il principio del mercato, introdotto nella scuola come criterio guida da assumere nella vita delle organizzazioni educative (partenariato pubblico-privato, autonomia, indicatori di risultato, agenzie di controllo e sanzione immediata dei dipendenti incapaci), non ha mai prodotto dei risultati brillanti. La qualità effettiva dell'istruzione è anzi maggiormente in affanno, in tutti i rilevamenti internazionali, proprio nel paese d'oltre Manica, che ha inventato queste griglie complicate, ispirate alle

divinità del sacro mercato concorrenziale. Il mito della semplificazione, la terra promessa dell'efficienza, in realtà si converte per il lavoratore della conoscenza in una kafkiana moltiplicazione degli adempimenti burocratici, in un continuo sperpero di tempo ed energie per aderire agli assurdi gineprai di richieste, certificazioni, attesa nevrotica per gli esiti dei controlli dei dati personali sottoposti alle agenzie di valutazione. La qualità di un docente non è misurabile con gli accorgimenti astratti di un modello escogitato per soddisfare degli irrazionali (talvolta) indicatori di capacità, di produttività e di merito. Il proceduralismo infinito, la burocratizzazione illimitata, l'umiliazione continua delle aspettative, in nome di una competitività che pare illogico trapiantare entro la comunità scolastica, che dovrebbe essere orientata alla trasmissione del sapere,

sono l'immane risvolto dei miti mercatisti della valutazione come garanzia di efficienza, soddisfazione dell'utente finale e, di conseguenza, certificato infallibile di eccelsa qualità. L'autocorrezione del servizio pubblico grazie a commenti, pareri, giudizi, filtri di capacità, impone il marchio dell'infamia al cattivo insegnante, che non passa il vaglio della scrematura del suo effettivo merito. Non solamente i soldi gli vengono negati, ma anche un fastidioso giudizio morale di inadeguatezza professionale ed educativa l'accompagna nei corridoi della scuola. In fondo, questo setaccio pseudo meritocratico lo deresponsabilizza verso un mondo ottuso che lo esclude con calcoli, tabelle e parametri spesso del tutto assurdi. L'intreccio di liberismo e populismo accompagna il sonno della ragione. •



Il piano del governo

## Grandi assenti: contratto e sindacato

di DOMENICO PANTALEO

a cura di ANNA FEDELI  
e ANNA MARIA SANTORO

Segreteria nazionale Flc Cgil

IL COMMENTO

L'annuncio del ministro Madia sull'ennesimo blocco dei contratti pubblici getta un'ombra sinistra sul piano del governo per una "buona scuola" offuscandone persino gli aspetti positivi. Ora è il tempo di reagire mettendo in campo la mobilitazione di tutto i settori pubblici. Abbiamo preso atto con soddisfazione, infatti, che il piano – se verrà realizzato – parte proprio dalla stabilizzazione di una buona parte del precariato. Attenzione, però, a non alimentare

guerre tra lavoratori su questo punto. Una parte consistente di questi posti sono coperti da anni dai precari e per gli altri si tratta di un potenziamento necessario di organici, dopo i tagli epocali della Gelmini, per garantire una migliore qualità dell'offerta formativa. Non si può continuare a utilizzare il precariato per far fronte alle necessità della scuola. Una modalità sulla quale è caduta anche la condanna della Corte di giustizia europea. Dalla scuola lanciamo un segnale di speranza

al tutto il mondo del precariato perché nessuno deve essere messo di fronte alla scelta tra lavoro e diritti. La Flc ha fatto della lotta alla precarietà un tratto fondamentale della sua identità, suscitando l'adesione di tante persone ricattate e umiliate. Il piano scuola del governo è presentato in modo suggestivo e non posso non riconoscere che su alcuni punti accoglie le nostre proposte: dal sistema di reclutamento per concorso pubblico, alla creazione

dell'organico funzionale, dalla reintroduzione del tempo pieno al sistema di valutazione, dallo sfolto delle pratiche burocratiche alla riforma degli organi collegiali e al rilancio dell'autonomia. Quello che Renzi non può pensare è di mettere mano agli ordinamenti dei docenti e dei diritti e doveri del personale della scuola al di fuori del contratto di lavoro ed escludendo il sindacato dal confronto su queste materie. I grandi assenti dalle 136 pagine

# Proposte per un

I nostri riferimenti ideali sono nella Costituzione. Pensiamo a una scuola per tutti e per ciascuno, per il cittadino, per la persona e per il lavoratore, potente strumento di emancipazione e di costruzione egualitaria della cittadinanza, condizione fondamentale per una società con più uguaglianza e libertà. Ed è per queste ragioni la scuola pubblica deve essere finanziata dallo Stato.

### 17 miliardi per la scuola

Per una scuola europea e che guardi alla crescita del Paese e delle future generazioni occorrono investimenti in linea con i Paesi più avanzati. L'Italia è sotto la media dei Paesi Ocse (5,9 per cento) di un punto di Pil. Si tratta di 17 miliardi di euro da investire nel medio periodo. Il governo Berlusconi ha già sottratto alla scuola 8 miliardi. Vogliamo continuare così?

### L'obbligo scolastico da 3 a 18 anni

La scuola comincia dall'infanzia. La ricchezza degli stimoli nei primi anni di vita è decisiva per lo sviluppo della persona: la famiglia da sola non ce la può fare. Per questa ragione la scuola dell'infanzia deve essere generalizzata in tutto il paese.

Il primo ciclo scolastico va integrato e restituito al suo scopo formativo, superando la scuola dei voti, ripristinando ed estendendo il tempo pieno. La lotta alla dispersione scolastica è una priorità. L'ambizione è di portare tutti al successo formativo.

### Una scuola autonoma, libera da pastoie burocratiche

Liberare la scuola dalle pastoie che la politica e la burocrazia le hanno imposto per renderla davvero un luogo di sperimentazione, di ricerca, di confronto fra le generazioni. Il Governo non garantisce le risorse, non rende stabile il personale, storna le energie della scuola su affari burocratici. Lo smantellamento degli uffici territoriali non può essere scaricato sulle reti di scuola. La missione e l'autonomia organizzativa di docenti, dirigenti e Ata sono di natura pedagogico-didattica.

### Una scuola rinnovata, più bella, aperta al mondo esterno

Ci piace una scuola aperta tutto il giorno, dove esterno e interno interagiscono, con orari studiati e utili a garantire l'unitarietà di un progetto. Una scuola che, nel territorio, recuperi la sua dimensione sociale, con biblioteche, palestre e altre strutture culturali che tornino a essere un riferimento importante per il benessere e la crescita culturale e democratica delle persone. Da sempre le scuole sono aperte al territorio. Ma devono essere sicure, agibili e anche belle. Ci auguriamo perciò che il piano del Governo non resti sulla carta. Per tenere aperte le scuole va ripristinato l'organico Ata, tagliato di 45.000 unità in tre anni. Gli insegnanti, al pari dei colleghi europei, fanno già oltre 36 ore di lavoro a settimana per questo è irricevibile qualsiasi ipotesi di

aumento dell'orario.

La didattica laboratoriale è il volano di una nuova idea di scuola meno nozionistica e più in sintonia con la nuova dimensione creativa e cooperativa che devono avere i saperi. La prima condizione per renderla credibile è ridurre il numero degli alunni per classe. Questo permette anche che l'integrazione degli alunni con disabilità sia una straordinaria opportunità per rafforzare il profilo di una scuola aperta alle diversità, capace di porre al centro della propria missione la crescita civile del Paese.

### Organico funzionale e diritti dei precari

L'organico funzionale è la nostra proposta per assicurare la continuità didattica, dare la possibilità al docente di concludere un progetto avviato ed eliminare il precariato (vedi box).

### Reclutamento e formazione obbligatoria

La scuola ha bisogno di meccanismi chiari di accesso, regolarità nei concorsi, una formazione iniziale come punto cruciale per una buona selezione. Essa deve essere centrata sul tirocinio, vero e non puramente formale, da assolvere nell'ambito lavorativo scolastico. E poi una formazione permanente in servizio, obbligatoria, centrata sul fare scuola e sulla ricerca-azione degli stessi docenti, valorizzando la componente intellettuale della professione, in un circuito di enucleazione di buone pratiche da diffondere a livello di sistema.

### Un contratto per la scuola che cambia

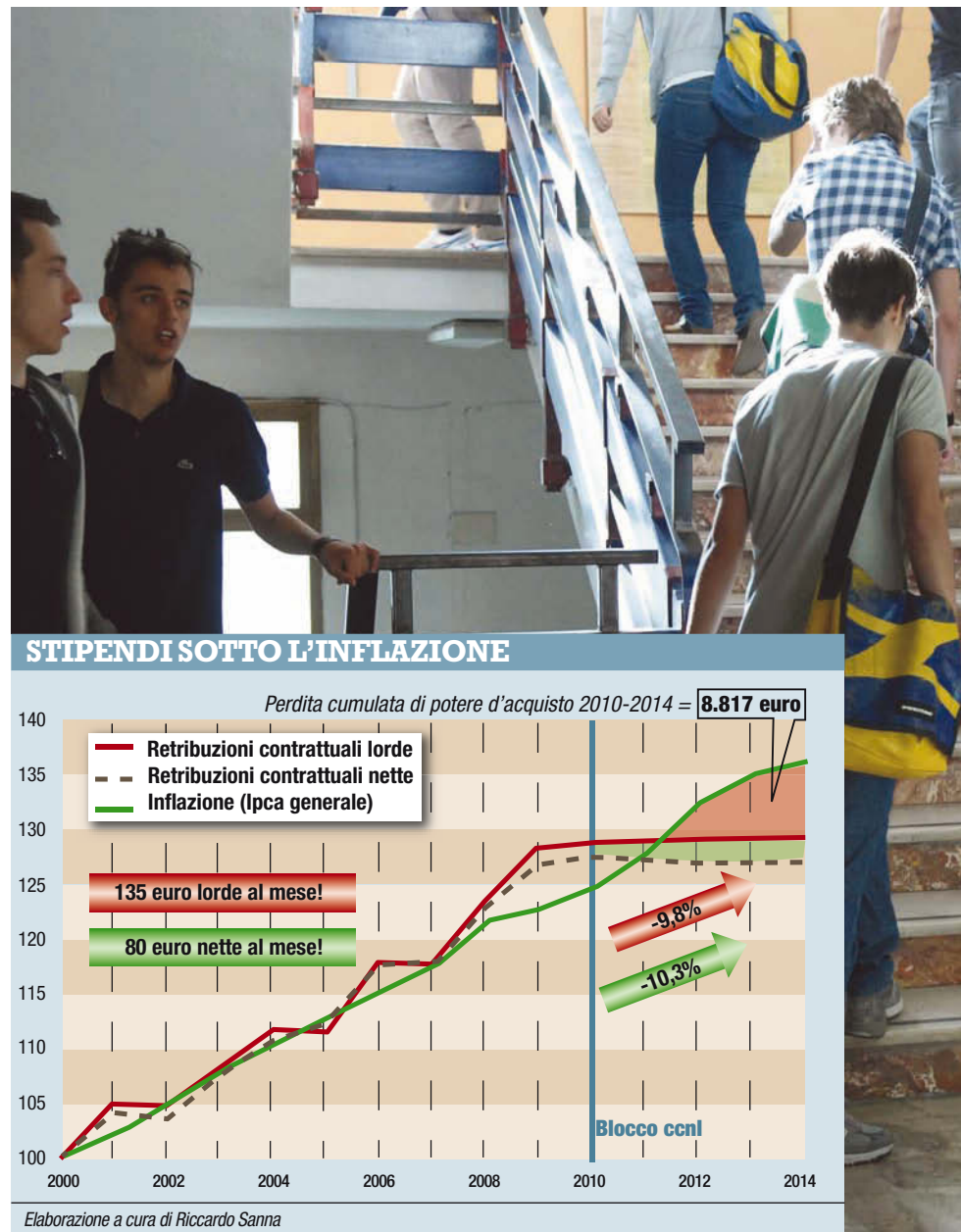
L'ultimo contratto è stato siglato sette anni fa. In questi anni si sono succeduti interventi legislativi rovinosi (normativa Brunetta, inutile e inefficace). Il contratto nazionale è lo strumento per ricomporre le diverse condizioni di lavoro, ripristinare le solidarietà tra lavoro stabile e precario e tra le diverse professionalità, per interpretare le novità (vedi box).

### Valutazione e rendicontazione

Valutare il sistema è necessario. Ma i criteri devono essere: chiarezza, inclusività, semplicità, progressività. Inoltre occorre individuare i livelli essenziali delle prestazioni scolastiche, rivedere la funzione dei test Invalsi, separare la valutazione dei risultati dalla valorizzazione del personale, rendere credibile ed efficiente il servizio ispettivo. La valutazione deve avere come obiettivo l'innalzamento della qualità della didattica, non la classifica delle scuole. Valutare il sistema non per giudicare, ma per migliorare e valorizzare impegno e responsabilità.

### Proposte per la professione docente

Il profilo professionale docente è correlato alle finalità che la società attribuisce alla scuola. Il contratto di lavoro del 2007, ancora in vigore, non è più adeguato e i numerosi e affastellati interventi normativi hanno creato



## Un contratto per la scuola che cambia

Il personale della scuola è senza contratto da sette anni. Un blocco che sembra allungarsi ancora dopo l'annuncio del ministro Madia. Il rinnovo del contratto è un bene per tutti: cittadini con scuole migliori, insegnanti più soddisfatti e meglio remunerati, studenti più preparati, laboratori funzionali, democrazia. Renzi deve capirlo: è un tassello indispensabile, insieme a nuovi investimenti, per riformare la scuola.

Quali sono i fondamenti del ri...  
**1. Il contratto è un diritto costituzionale** per tutelare i diritti dei lavoratori cancellate norme antisindacali riconquistati gli spazi di contrattazione cancellati.  
**2. Il contratto è potente strumento** per fondare su una nuova idea di scuola dal Piano del Lavoro della Cgil un serio veicolo di nuove idee, difficoltà e i carichi di lavoro di Ata e dei dirigenti scolastici.  
**3. Il contratto affronta la complessità** della professione docente. Le nuove professionalità hanno bisogno di cambiare: il contratto è il luogo di rielaborazione e ricodificazione della digitalizzazione, le innovazioni educative speciali (Bes), l'assisi



sono proprio contratto e sindacato. Ed è un'assenza francamente fastidiosa e supponente.

L'altro grande assente è il personale Ata, citato solo per i prossimi tagli di organico. Eppure anche nel settore dei servizi amministrativi e dell'assistenza all'handicap (a cui il piano presta molta attenzione) vi sono drammatiche carenze di personale solo in parte coperte, anche qui, da lavoratori precari. La proposta del governo è una base interessante per avviare una discussione vera e la Flc Cgil è pronta

da tempo con idee e soluzioni fattibili ed efficaci, quelle che abbiamo di recente raccolto nel "cantiere sulla scuola". Perché anche noi abbiamo una visione della scuola che cambia, che deve cambiare e sappiamo bene, perché nella scuola ci siamo, che il cambiamento passa anche dal modo di lavorare. E il lavoro non si riforma per legge, ma per contratto, come spieghiamo in queste pagine. Da questo punto di vista è preoccupante la definitività con la quale nel piano si affronta il nuovo "status giuridico" dei docenti. Qui ci sono due problemi.

Il primo di contenuto. È sbagliato cancellare completamente l'anzianità nella valorizzazione professionale. Tra l'altro sembra l'unica certezza: gli scatti 2015 sono cancellati. Il nuovo meccanismo, poi, è farraginoso, non è chiaro chi valuta che cosa, e inoltre predeterminare la percentuale dei virtuosi crea malumori e competizione invece di promuovere e favorire il lavoro in team. Il secondo è di metodo. Si affida alla legge il rapporto di lavoro dei docenti? Negandone le ovvie interdipendenze con gli altri lavori

nella scuola? È inoltre inaccettabile che non vi sia alcun impegno per l'elevazione dell'obbligo scolastico a 18 anni e il tentativo rendere subalterna la scuola alle imprese indebolendo la funzione sociale dell'istruzione sancita dalla Costituzione.

Non ci siamo. Tutte queste questioni possono trovare soluzioni migliori, più efficaci e più condivise al tavolo contrattuale. Noi siamo pronti, abbiamo già le linee guida costruite con il contributo fondamentale delle Rsu, che il lavoro della scuola lo

conoscono bene.

E infine ci aspettiamo, affinché la "buona scuola" lanciata con tanta enfasi non resti nel libro dei sogni, che le risorse finanziarie, nuove e fresche, siano indicate con chiarezza nella prossima legge di bilancio. Le riforme, quelle vere, non si fanno con le solite partenze di giro né con la finanza creativa ma promuovendo democrazia e partecipazione. Per queste ragioni avvieremo iniziative in tutti i territori e nelle scuole e sosterranno la mobilitazione degli studenti. •

# a vera riforma



Il piano scuola su alcuni punti accoglie le proposte della Flc. Ma ancora non ci siamo e tra i grandi assenti ci sono le questioni riguardanti il personale Ata e un piano di investimenti in linea con l'Europa

enormi ostacoli al miglioramento della professione. Il profilo professionale docente che propone la Flc si declina in cinque titoli: le competenze, la formazione, l'orario, la valutazione, la retribuzione.

Per competenze intendiamo: padronanza di conoscenze teoriche; capacità di utilizzarle con efficacia; capacità di continuare a imparare e riflettere sulle esperienze; capacità di ricerca-azione, confronto coi colleghi. A queste competenze è finalizzata la formazione, quella iniziale e quella in servizio. Le competenze vanno formate, riconosciute, curate e valorizzate. L'insegnamento si svolge in una dimensione dinamica e in costante evoluzione. Perciò le competenze in ingresso vanno curate e implementate alla luce delle innovazioni ordinarie, dei progressi disciplinari e delle neuroscienze, in relazione al rapporto scuola-lavoro, alle esperienze maturate sul campo. La formazione deve essere programmata, obbligatoria e dunque

finanziata. La valutazione del lavoro deve essere finalizzata a migliorare la prestazione. Obiettivo del contratto è proprio questo: dare valore al lavoro e arricchire la prestazione lavorativa. La qualità dei sistemi si basa non su competizione/individualismo, ma su cooperazione/collegialità. Soprattutto nella scuola. Per questo non funziona la proposta governativa basata su un sistema di carriere che spezza l'unicità della funzione docente.

## Le professioni Ata

Il lavoro del personale Ata è parte integrante progetto educativo e della missione della scuola ed è fondamentale supporto allo svolgimento dell'attività didattica. Le diverse professioni presenti nella scuola devono dialogare, nelle rispettive specificità ma con pari dignità e obiettivi comuni. La qualità del lavoro Ata è indispensabile anche perché in una comunità educante gli adulti sono di fatto delle figure di riferimento e dei modelli. Una buona scuola è fatta certo di bravi docenti, ma anche di bravi amministrativi, di bravi tecnici, di bravi "bidelli", di bravi dirigenti e direttori: tutti con il loro lavoro contribuiscono al successo del progetto educativo. Non fa bene alla scuola fare del personale Ata un "corpo separato" ed escluderlo dalla partecipazione agli organi collegiali e al governo della scuola.

## La dirigenza

Il valore della funzione e della professionalità dei dirigenti scolastici va riconosciuta in rapporto al resto della dirigenza pubblica e vanno superate le differenze retributive con essa. Le particolari funzioni della dirigenza nella scuola vanno preservate e per questo essa deve provenire dall'esperienza scolastica. L'autonomia nello svolgimento delle funzioni, le responsabilità e gli alti livelli di complessità del lavoro dei dirigenti richiedono supporto tecnico e sostegno formativo; essi devono poter svolgere il loro lavoro di organizzazione e cura dei processi di insegnamento/apprendimento e non possono continuamente essere distolti da inutili e gravosi adempimenti, privi di senso e di utilità nella scuola. •

nuovo contrattuale? **Costituzionale**, è lo strumento di riferimento. Per questo vanno presi in considerazione i "leggi Brunetta" e la valutazione da esse

**Conto di rinnovamento.** Si tratta di una misura, quella che emerge dal piano. Un nuovo contratto, dovrà interpretare le esigenze degli insegnanti, degli

**Necessità del lavoro.** Le esigenze di adeguarsi e di migliorare la qualità della loro professione. Alcuni esempi: la digitalizzazione, i Bisogni formativi, l'assistenza agli alunni con

disabilità impongono nuove e diverse responsabilità a chi lavora nella scuola. Anche sulla dispersione scolastica il contratto può dare risposte: per combatterla, infatti, sono necessari progetti ad hoc, formazione e tante ore di lavoro in più.

**4. Il contratto per la solidarietà e la parità dei diritti.** Il tema dell'equiparazione, anche sul piano retributivo, dei diritti del personale precario non è più rinviabile.

**5. Il contratto risponde all'emergenza salariale.** La perdita salariale negli ultimi anni è stata notevole (vedi tabella) per tutto il personale della scuola. Le retribuzioni degli insegnanti italiani, ad esempio, nella classifica Ocse stanno al ventesimo posto: a causa del mancato rinnovo del contratto, essi hanno perso dal 2010 al 2014 in potere d'acquisto una media di 8.817 euro.

Queste in sintesi le nostre proposte:

- innalzare i livelli contrattuali più bassi (collaboratori scolastici, assistenti, precari), equiparare le retribuzioni dei dirigenti scolastici a quelle della dirigenza pubblica;
- aumentare la retribuzione per salvaguardare redditi e potere di acquisto;
- valorizzare impegno, professionalità, dignità del lavoro;
- ripristinare e incrementare i fondi per il miglioramento dell'offerta formativa (Mof), decurtati del 50% da ben due intese che la Flc non ha firmato;
- attribuire benefit come sostegno alla professione. Il prossimo Ccnl dovrà ampliare la contrattazione di secondo livello. Serve a rafforzare l'autonomia scolastica, il ruolo delle Rsu e la partecipazione democratica dei lavoratori alle scelte che si compiono ogni giorno nella scuola. •

## PRECARIATO

### Il piano di stabilizzazione

**P**er la Flc il superamento del precariato diffuso come condizione del lavoro è un valore aggiunto nel contesto della battaglia per la riconquista del contratto nazionale in ogni comparto che la rappresenta. Nella scuola pubblica i numeri del precariato ci presentano una vera e propria emergenza che pesa sulla qualità della scuola e un'emergenza sociale, in un Paese sempre più povero e in traiettoria discendente. Le famose migrazioni dal sud al nord di docenti in cerca di una cattedra parlano di una parte del Paese che ha trovato nello studio l'unica occupazione possibile e nella scuola uno sbocco lavorativo, precluso in ogni altro settore dell'economia.

Ma da quando la crisi morde anche il Nord, il numero degli aspiranti a lavorare nella scuola a vario titolo è prepotentemente lievitato: si parla di circa 600.000 persone. Il piano straordinario di assunzioni annunciato da Renzi è rivolto prioritariamente ai 150.000 docenti delle graduatorie ad esaurimento, piano che la Flc Cgil ha sempre indicato come necessario per un progetto di buona scuola. Un piano di stabilizzazioni che a partire dal 2015 dovrebbe coprire tutti i posti liberi, ogni anno occupati da supplenti, e introdurre l'organico dell'autonomia per rispondere così alle esigenze dei piani dell'offerta formativa e alla continuità didattica.

I precari della scuola sono "stabilmente precari", a volte anche da decenni, costantemente in attesa di supplenze o impegnati ad accumulare punteggio attraverso titoli o formazione (a pagamento!). Così a lungo e colpevolmente è stato reiterato il meccanismo di supplenze con contratto precari per coprire i posti vacanti e il fabbisogno reale di insegnanti, che la Commissione europea ha avviato una procedura d'infrazione della direttiva che regola l'utilizzo dei contratti a tempo determinato da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel 2015, sempre secondo le promesse del governo, verrà bandito un concorso per 40.000 docenti necessari per coprire il turn over del triennio. Dal 2015 il concorso diventerà l'unico canale di ingresso per l'assunzione nella scuola, come da mandato costituzionale. Sottolineiamo che questo è uno dei punti cardine della proposta sul reclutamento della Flc Cgil.

Purtroppo nel piano manca una proposta di stabilizzazione per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo (Ata), necessario al funzionamento delle scuole, alla loro sicurezza e alla compartecipazione delle attività didattiche. Non vorremmo che fosse "una dimenticanza consapevole" per privare le scuole di un supporto essenziale. La Flc Cgil si impegnerà perché il governo torni indietro da una decisione incomprensibile e per noi inaccettabile. La scuola è una comunità educante dove ogni figura interagisce con gli studenti e contribuisce alla loro crescita relazionale e culturale. •



# Fenomeni

## digitali

JACOPO FORMAIONI

Il suo mercato è in costante crescita e sembra ormai che la stampa 3D abbia colpito definitivamente l'immaginazione collettiva. Ovunque spuntano progetti innovativi e piccole e medie aziende che con questa tecnologia riescono a rilanciarsi sul mercato. La stampa 3D, o fabbricazione additiva, è un processo che permette di creare oggetti solidi, in plastica o metallo, sovrapponendo i vari strati di materiali e fondendoli tra loro, partendo da un progetto realizzato con un software di modellazione 3D. Il materiale più usato è la plastica, ma ormai ci sono studi su qualunque tipo di materiale, dai metalli, ricercatissimi e altamente sofisticati, a quelli organici. Questa tecnologia non è però prerogativa del nuovo millennio; la prima stampante fu inventata nel 1983 da Charles Hull, un ingegnere che creò una macchina che fissava gli strati di materiali con ultravioletti, la cosiddetta stereolitografia. La prima stampante fu messa in commercio nel 1986 dalla 3D Systems, azienda fondata da Hull stesso; questi primi macchinari, visti gli alti costi, erano accessibili solo alle grandi aziende che li utilizzavano per la prototipazione, cioè per costruire il primo elemento di una serie da produrre. Con gli anni e il progredire delle tecnologie, le stampanti 3D sono state migliorate e rese accessibili a un maggior numero di aziende, fino alla messa in commercio di stampanti "casalinghe". Da quando alcuni anni fa è scoppiato il boom della stampa 3D, si sono registrate opinioni diametralmente opposte. I suoi sostenitori sostengono che ci troviamo all'alba della terza rivoluzione industriale, che la stampa 3D sta minando le basi della produzione di massa e che grazie ai suoi sviluppi molti posti di lavoro torneranno in Occidente. Secondo i detrattori, invece, non si tratterebbe niente altro che di un "aggeggio" ingegnoso che sta suscitando un clamore esagerato. La verità, come spesso accade, sta nel mezzo. Le stampanti per i consumatori rappresentano solo il 5% del mercato e molte di esse sono ancora usate solo per creare modelli o prototipi; tuttavia già nel 2012 più del 25% degli oggetti prodotti con una stampante 3D erano parti finite: nel 2003 erano solo il 4% (dati Wohlers Associates). Inoltre, il mondo della stampa 3D, valutato 3 miliardi di dollari lo scorso anno, crescerà quest'anno del 28%. Un vero e proprio boom che offre nuove possibilità in ogni settore, ma che tuttavia ancora è lontano dal

Si tratta di una tecnologia in continua crescita. Proliferano progetti innovativi e start-up. Per alcuni siamo alle soglie di una terza rivoluzione industriale che stravolgerà la produzione di massa

minare le basi della tradizionale produzione di massa. Secondo gli esperti, come l'economista Jeremy Rifkin, la stampa 3D è solo parte di un complessivo cambiamento di prospettiva nella produzione industriale che da "top-down" si è aperta ad un modello "laterale, collaborativo e distribuito". Nasce così la figura del *maker*, o artigiano digitale, che, a stretto contatto con il proprio cliente, progetta e crea prodotti personalizzati e personalizzabili: inserendo questo rapporto nella già ben consolidata produzione di massa, i risultati potrebbero essere sbalorditivi. Ma è presto per trarre conclusioni. In Italia l'uso delle tecnologie di stampa 3D è già molto radicato. Alla fine del 2013 c'erano oltre 65.000 stampanti 3D industriali, cioè macchine da più di 5.000 dollari, nel mondo e il 3,5% di queste, cioè quasi 2.300, erano in Italia, rivela sempre Wohlers Associates. Gli Stati che stanno sviluppando maggiormente questi nuovi metodi di produzione sono quelli tecnologicamente più avanzati, come gran parte dell'Europa, il Nord America e alcuni paesi dell'Asia, dell'Africa e del Sud America. Tuttavia, spesso le realtà che vedono una maggior crescita legata a questa tecnologia sono quelle meno sviluppate e più isolate che possono così immediatamente produrre in loco anche oggetti complessi con costi e tempi di trasporto ridotti o quasi azzerati. La produzione industriale italiana altamente specializzata ha fatto suoi questi strumenti dai primi anni 90, soprattutto nel settore automobilistico, aeronautico e orafo. La riduzione dei costi dei macchinari sta ora aprendo le porte al mondo del design, in una relazione mutualmente benefica, visto che sono proprio i designer a spingere i limiti e le possibilità di questo nuovo sistema produttivo. L'adozione degli strumenti digitali nella produzione artigianale è un'ulteriore frontiera da esplorare in cui l'Italia può ricoprire un ruolo di primissimo piano. Andando su e giù per lo stivale, si trovano moltissimi casi di progetti innovativi e aziende



*In futuro si potrà andare sul sito di un produttore e scaricare il file pronto per essere trasformato in oggetto*



all'avanguardia capaci di suscitare l'interesse di molti mercati e investitori. "L'Italia è al passo con i tempi, perché in fondo siamo un popolo di inventori e ci piace 'smanettare' con le cose, modificarle, migliorarle, ma non molti hanno ancora capito le potenzialità di questo mercato - spiega Emanuele Ciccone, esperto di strategie digitali, *User eXperience* e tutto quanto riguardi il mondo dei *makers* -. Ritengo che non sia una tecnologia a cambiare le cose, ma le persone che ci sono dietro. Le stampanti 3D non possono ancora competere sul piano dei costi con i processi industriali, ma sicuramente modificheranno alcune dinamiche. Un esempio tra tutti è rappresentato dai pezzi di ricambio. Alcune aziende hanno

### I NUOVI ARTIGIANI

## Nelle botteghe dei

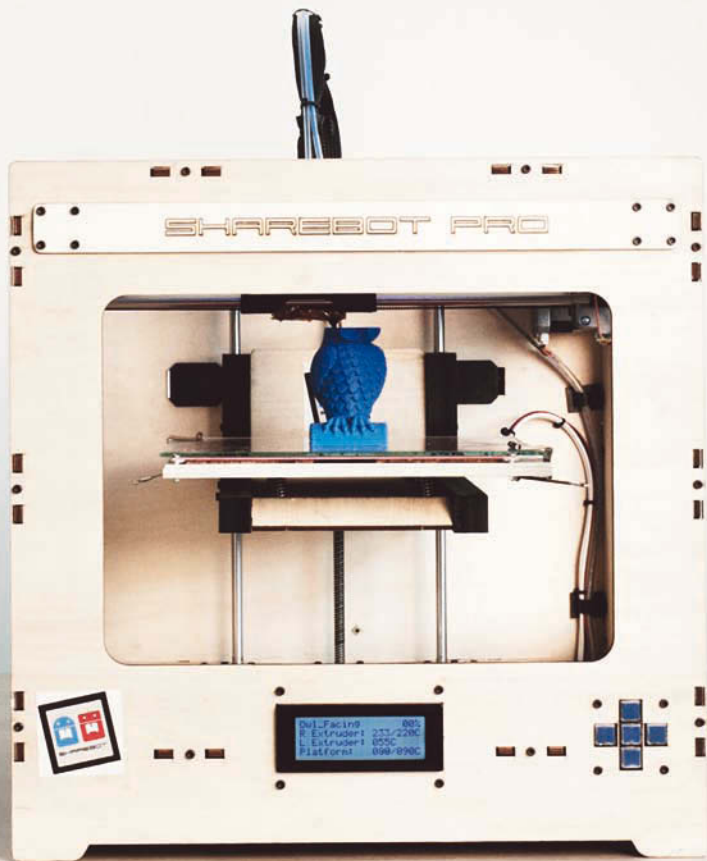
Un tempo c'erano gli artigiani con le loro botteghe che, a partire da lontanissimo, dal Rinascimento, hanno fatto la fortuna dell'Italia. Poi, in tempi più recenti, sono state le piccole e medie imprese con la loro creatività a creare ricchezza e benessere. Oggi la crisi incalza e colpisce duro in ogni settore, ma la tanto decantata ingegnosità italiana sembra dare ancora un po' di speranza. Gli artigiani di un tempo oggi sono diventati *makers*, o artigiani digitali: giovani e meno giovani, laureati principalmente in ingegneria, chimica e altre materie simili, che progettano in proprio apparecchiature robotiche, elettroniche, dispositivi per la stampa 3D, apparecchiature a controllo numerico, e che si dedicano anche ad attività più tradizionali, come la lavorazione dei metalli, del legno e l'artigianato tradizionale. I *makers* rappresentano un movimento culturale, la cui base è la filosofia del "fai da te". Ma attenzione: tutto ciò non va scambiato per un

hobby, tutt'altro. I *makers* trasformano le proprie passioni e competenze in lavoro, spesso ingegnandosi anche nel trovare fondi e risorse. La "bottega" del *maker* è il Fab Lab (dall'inglese Fabrication Laboratory, laboratorio di fabbricazione): in pratica si tratta di una piccola officina che offre servizi personalizzati di fabbricazione digitale. Il primo fu creato nel 2001 all'interno del Center for Bits and Atoms del Mit. Da allora queste realtà si sono diffuse in tutto il mondo e consultando [fabfoundation.org](http://fabfoundation.org) si può trovare la mappa e l'elenco di tutti i Fab Lab registrati. La maggior parte di queste officine utilizza macchine costruite a partire da progetti *open source* che poi vengono modificate per andare incontro alle specifiche esigenze di ciascun laboratorio e ripubblicate come nuovo progetto. Le macchine sono in gran parte costituite da pezzi stampati a loro volta da altre macchine, dando così vita ad un processo iterativo di replicazione in cui le macchine





© M. TAGGI/BIENNISTA



un catalogo vastissimo di ricambi: se si rompe un pezzo, oggi si va in negozio e se il negoziante non lo ha, lo si deve ordinare e aspettare che arrivi. In futuro si potrà andare sul sito del produttore e scaricare il file con il disegno tridimensionale pronto per essere stampato. In fondo è la stessa cosa avvenuta per cd e libri: prima si compravano nei negozi, oggi si possono acquistare negli store on-line". Un altro grande trend interessante potrà essere quello della super personalizzazione. "Il mercato dopo anni di produzione di massa è per certi versi saturo - aggiunge Ciccone -, e tutti noi desideriamo sempre di più qualcosa di nostro, di personale, di unico che non costi molto: la stampante 3D permette di realizzare oggetti unici a costi

decisamente abbordabili. In questo senso sì, si sta già compiendo una piccola rivoluzione". Oltre a progetti innovativi e nascita di startup e nuove aziende, stanno spuntando un po' dovunque negozi di stampa 3D che potrebbero diventare una sorta di mini-fabbriche di quartiere: il cliente descrive le caratteristiche dell'oggetto desiderato e il "negoziante" ne disegna un modello digitale pronto per la stampa. Sorti in tutto il globo, secondo 3DHubs, principale social network per chi stampa in 3D, Milano vanta la community più numerosa al mondo, battendo New York con oltre 70 macchine registrate. Un esempio è 3D Idea Factory, primo negozio dotato di stampante industriale, in grado di stampare quasi di tutto.

Realtà simili non sono circoscritte al Nord, ma si trovano anche a Roma, Pescara e Siracusa. E sono moltissimi i Fab Lab nati su e giù per lo stivale che stanno diventando delle vere e proprie mini-fabbriche. In questi negozi, come nelle aziende specializzate e forse tra un po' anche nelle nostre case, si può creare praticamente di tutto. In Giappone sono state stampate repliche di ossa umane precise al centesimo di millimetro, in Usa protesi dentarie e in Australia vasi sanguigni perfettamente compatibili: un primo passo, questo, verso la creazione di organi artificiali. La General Electric Co ha ordinato più di centomila copie di alcune parti d'aereo che renderanno un velivolo di linea più leggero. L'italiano Michele Anò ha vinto un concorso mondiale per essersi inventato un progetto di carrozzeria di automobile, mentre in Usa, Italia e Cina si stanno mettendo a punto delle enormi stampanti in grado di creare delle vere e proprie case: pezzi unici come i prefabbricati o da assemblare. Sembra proprio che questa tecnologia non abbia limiti. Un americano, Cody Wilson, ha messo on-line qualche tempo fa le istruzioni per fabbricarsi da soli delle armi perfettamente funzionanti: anche la possibilità di crearsi fucili e pistole in plastica è ormai una pericolosa realtà con cui dover fare i conti. E i conti andranno fatti anche con la proprietà intellettuale dei progetti e con le dinamiche che cambieranno nei mercati: che fine faranno gli intermediari e la logistica? E i dazi doganali? Come si modificherà il rapporto tra lavoro e domicilio? Che fine faranno i mercati locali? Abbiamo forse passato la preistoria di questa tecnologia e ci prepariamo a entrare nella storia. Si capirà presto se la stampa 3D rappresenterà la terza rivoluzione industriale o rimarrà un "aggeggio" ingegnoso. •

## LE STORIE

## L'uomo che stampa case

Tante sono le storie di chi in questi tempi di crisi riesce a innovare e creare aziende di successo e posti di lavoro avvalendosi di stampanti 3D all'avanguardia. Uno dei pionieri in questo campo è Enrico Dini, "l'uomo che stampa case", come è stato soprannominato in un documentario inglese a lui dedicato. Ingegnere, classe 1962, toscano di Pontedera, dopo anni passati a progettare macchine per varie aziende di calzature, si è ritrovato senza lavoro e come tanti è stato costretto a "inventarsene" uno. Appassionatosi alla stampa 3D, nel 2006 progetta una stampante in grado di creare oggetti con sabbia e altri materiali come collanti. La sua idea, che sta ancora cercando di realizzare collaborando soprattutto con lo Iaac (Institute for Advanced Architecture of Catalonia), è creare un'edilizia ecosostenibile, con stampanti in grado di realizzare villette di terra cruda. Al momento con la sua azienda produce sculture e "case", anche se per ora solo per pesci: pezzi di barriera corallina che vende in tutto il mondo, dove l'ecosistema è stato danneggiato e deve essere riparato. Un pezzo di corallo stampato costa oltre 1.000 euro, ma è sulle grandi quantità che le sue macchine diventano competitive: il prezzo può scendere addirittura sotto i 500 euro. È di Massa Lombarda, in provincia di Ravenna, l'imprenditore Massimo Moretti, fondatore della startup "Wasp 3D Project" (World's advanced savig project). L'ambizioso progetto di Moretti è creare una grande stampante 3D in grado di stampare case in argilla e fibre naturali per le aree del mondo in via di sviluppo. L'obiettivo sarebbe quello di contribuire a superare in questo modo baraccopoli e favelas. Moretti dice di essersi ispirato alla vespa vasaia che deposita strati di terra bagnati da far seccare al sole, uno sopra l'altro, per costruire il proprio alveare. Il progetto è ambizioso, ma la voglia di fare è tanta e le premesse già ci sono. Moretti ed il suo team di *waspers* sono stati scelti come partner tecnici ad "African Fabbers", il progetto presentato alla Biennale di Marrakech e Dakar di quest'anno. Hanno così contribuito al recupero del patrimonio culturale di Figuig in Marocco. La ricerca e la stampa di materiali alternativi ed ecosostenibili ha fatto vincere alla startup il "Green Award" al *3DPrintShow* di Londra. Grazie alla vendita delle stampanti 3D che costruiscono, riescono a progettare prototipi di stampanti sempre più grandi e innovative, investendo tutti gli utili nell'azienda e senza ricorrere al credito bancario. Il prossimo obiettivo è creare una stampante di 5 metri, in grado finalmente di realizzare il sogno che sta alla base di Wasp: costruire case nei paesi in via di sviluppo. L'impegno e i capitali sono ingenti, così Moretti e i suoi si stanno avvalendo dell'aiuto di un team di *makers* olandesi. Perché anche in questo tutti i progetti sono open source e la filosofia alla base di Wasp è la collaborazione. Michela Ruggiero è un altro fulgido esempio di come innovazione e creatività riescano a conciliare impresa e ambiente. Michela è un architetto e imprenditrice di 34 anni di Coreno Ausonio, in provincia di Frosinone; dirige un'azienda di lavorazione del marmo, una delle tante presenti in questo territorio. Il suo sogno è sempre stato quello di dare una seconda vita agli oggetti, invece di trasformarli in inutili e dannosi rifiuti. Con MarbleEcoDesign sembra esserci riuscita: insieme a un gruppo di *makers* è riuscita a creare una stampante 3D che riusa le polveri sottili derivate dalla lavorazione del marmo, altrimenti assai difficili e costose da smaltire. Insieme a una resina e catalizzati da raggi Uv, le polveri creano un materiale dalle applicazioni illimitate: gioielli, sculture, oggettistica, fino a promettenti progetti di restauro. Ha creato così nella sua azienda un ciclo chiuso, ottimizzando produzione e costi ed eliminando gli scarti. Il suo sogno si è realizzato grazie alla sua tenacia e tramite l'autofinanziamento, dato che nessuno in Italia ha creduto nel suo progetto. Ormai sta riscuotendo successo ovunque. Il battesimo ufficiale è avvenuto al *Maker Faire Rome* del 2013, dove MarbleEcoDesign si è aggiudicata il premio per il progetto più innovativo, avendo sostituito la plastica con le polveri di marmo. Forte del successo, insieme ad un gruppo di altri *makers* ha fondato il "FabLab Frosinone - Officine Giardino". Sperimentazione dopo sperimentazione, è nato "Henka", progetto che ha vinto nelle votazioni on-line al concorso internazionale *Reshape Digital Craft Competition* di Barcellona del 2014. "Henka" è un oggetto componibile, fatto con le polveri di marmo, che sfrutta la recente scoperta della fluorescenza del carbonato di calcio: è composto da un elemento alpha che viene caricato di energia e che trasmette elettricità agli altri elementi tenuti insieme da magneti. Il risultato è un oggetto che può essere assemblato liberamente a auto-illuminato. J.F.

## makers

generano altre macchine sotto la guida di esperti che condividono le loro idee in modo libero tramite la rete. I Fab Lab utilizzano tecnologie produttive che se non possono competere con la produzione di massa, hanno però dimostrato grandi potenzialità nel fornire ai loro utenti gli strumenti per realizzare prototipi funzionali alle proprie idee e ai propri progetti. Sono molti i concetti che stanno alla base del lavoro dei *makers*. Innanzitutto l'*open source* che permette la libera circolazione di idee e progetti in un clima collaborativo che spesso si esplica virtualmente in rete e fisicamente nel *coworking*, cioè in uno stile lavorativo, già molto diffuso, che consiste nella condivisione del luogo di lavoro, con conseguente scambio di opinioni ed esperienze. Un'altra parola molto importante da ricordare è *crowdfunding* o finanziamento collettivo: un processo collaborativo di un gruppo di persone che utilizza il

proprio denaro in comune per sostenere dei progetti. Tramite le piattaforme web di *crowdfunding* un *maker* può presentare il proprio progetto e chiedere un contributo, in teoria a tutto il mondo, o per lo meno a tutti gli utenti della rete: raggiunta la somma stabilita, il *maker* può realizzare il proprio progetto, "ringraziando" i sostenitori con anteprime e regali. Non sempre funziona, ma da molti è considerato un valido strumento su cui puntare. Per conoscere il mondo dei *makers* è utile farsi un giro in rete o, più classicamente, nell'annuale festival organizzato a ottobre a Roma, il *Maker Faire Rome*, uno degli eventi dedicati alla creatività e all'innovazione più importanti al mondo. In Italia esistono attualmente circa 50 Fab Lab ben avviati e competitivi, sparsi ovunque lungo la penisola: tra i tanti il "FabLab Roma Makers", "FabLab Firenze", il "Wemake" di Milano, l'Urban FabLab di Napoli, il

"FabLab di Sardegna Ricerche" e altri. Il fenomeno è in crescita costante e si stenta a registrarlo con esattezza. I numeri a riguardo non sono molti e data la sua costante evoluzione è difficile dire anche quale sia il reale impatto sulla disoccupazione, soprattutto quella giovanile. Di concreto c'è il fatturato in costante crescita di aziende che hanno trovato nella crisi un'opportunità di rinnovarsi. Emblematico il caso de "La fabbrica lenta" di Giovanni Bonotto, storica azienda tessile veneta che grazie a innovazione e cura della qualità ha visto aumentare del 50% il suo fatturato dal 2007 a oggi; oppure la Sgv di Lecco, azienda di mobili che in piena crisi del settore riesce a fatturare ben 10 milioni di euro all'anno e a creare posti di lavoro. Tante speranze certo, ma anche tante realtà che fanno tornare la voglia di sporcarsi le mani e credere che in Italia si possa ancora lavorare degnamente. J.F.



La Lombardia è una regione che ha perso l'orizzonte europeo, con l'aggravante che la classe dirigente territoriale, piegata su ricordi e cliché consolidati, non aiuta la soluzione dei problemi. Se la Lombardia è una regione europea è necessario valutarla attraverso il filtro europeo. L'abitudine di comparare la Lombardia alle regioni italiane non aiuta la comprensione della crisi di struttura che essa attraversa. Una crisi profonda e manifesta: la capacità di "rinnovare" la ricchezza pregressa è compromessa dai dati (flusso) di reddito, con una velocità che non ha eguali nelle altre regioni. Le rilevazioni statistiche consegnano una caduta del Pil dell'1,3% per il 2013, unitamente a una contrazione degli investimenti del 3%, ma queste statistiche non fotografano coerentemente la distanza dalla media europea. Di maggiore interesse è la comparazione tra Lombardia ed Europa. La dinamica cumulata del Pil tra il 2008 e il 2012 mostra un palese allontanamento della Lombardia dalla media europea, con un spread di minore crescita di 5,7 punti percentuali nel periodo considerato. Sostenere che la regione è una regione europea sembra più un

degli investimenti alla caduta del credito. Indiscutibilmente, il credito ha subito pesanti riduzioni, ma la caduta della domanda di credito in nuovi investimenti manifesta segnali ben più preoccupanti (Banca d'Italia, *Economie regionali. L'economia della Lombardia*, giugno 2014). Un fenomeno conosciuto, in qualche modo collegato alla redditività degli investimenti e all'incidenza del rapporto debito e oneri finanziari delle imprese rispetto al cluster (campione) di imprese europee. Sia per le piccole imprese, sia per le grandi imprese il grado di indebitamento si colloca al di sopra del 60%, con degli oneri finanziari saldamente al di sopra del 15% (Banca d'Italia, cit.). Inoltre, il livello dei prestiti scaduti, incagliati e ristrutturati arriva al 12%, con un deciso aumento nel 2013 rispetto al 2012 del 20%. Cosa mostra la dinamica del credito? Qualcosa non funziona nel motore della macchina e, più precisamente, nella



Comparare

la regione alle altre

realità italiane non aiuta

a capire la profondità

della crisi in atto.

Il punto di riferimento

deve essere invece

l'Europa...



# Lombardia, deficit d'innovazione

ROBERTO ROMANO

auspicio che una evidenza statistica. Se consideriamo gli investimenti fissi lordi, che possiamo associare alle aspettative degli imprenditori - Keynes -, il quadro di riferimento diventa pericoloso. Infatti, tra tutti gli indicatori economici, gli investimenti sono l'indicatore di fiducia per eccellenza. La crisi europea ha colpito gli stati e le aspettative degli imprenditori, ma la Lombardia ha rinunciato alla riproduzione dei propri beni capitali (strumentali) in misura superiore alla media europea, mentre gli investimenti realizzati non assorbono nemmeno il necessario ammortamento dei beni strumentali. Infatti, se l'Europa ha contratto gli investimenti fissi lordi del 13,5%, la regione li ha compressi di un quarto (-24,1%). Gli opinion maker associano la caduta

produttività del capitale. La dinamica del Pil misura la capacità di estrarre un certo valore aggiunto dagli investimenti pubblici e privati o, diversamente, l'insufficienza degli investimenti. Come è noto il Pil è la somma di consumo e investimento. La crisi ha condizionato gli investimenti di tutti i paesi, ma la regione Lombardia, come l'Italia, manifesta un fenomeno unico: il rapporto investimenti/Pil dell'Italia e della Lombardia è in linea con la media europea (19,4%), ma l'output (Pil) è del 20% più contenuto. Quindi il problema della Lombardia non è l'investimento, piuttosto la natura dell'investimento. In altri termini, una parte degli investimenti realizzati dalle imprese si traduce in domanda di beni capitali e, aspetto ben più grave, di innovazione per altri paesi.

della Lombardia dall'Europa? Se consideriamo la spesa in ricerca e sviluppo associata alla specializzazione produttiva, è facile mostrare lo spread di produttività degli investimenti delle imprese private. Utilizzando l'indice di competitività regionale Rci della Commissione europea (innovazione, qualità delle istituzioni, infrastrutture comprese le reti digitali, salute e capitale umano), possiamo raccontare la storia delle imprese lombarde. Utilizzando alcuni indicatori (preparazione tecnologica, specializzazione dell'impresa e innovazione), la Commissione europea ha realizzato una classificazione delle regioni europee da cui emerge il progressivo arretramento della Lombardia. Se tra il 1990 e il 2000 la Lombardia poteva inserirsi tra le regioni più performanti, alla fine del 2013 la sua posizione scivola al 128° posto. Nello specifico dell'innovazione (scoreboard 2014), la Lombardia scompare dalle regioni italiane innovative, collocandosi nella classe media.

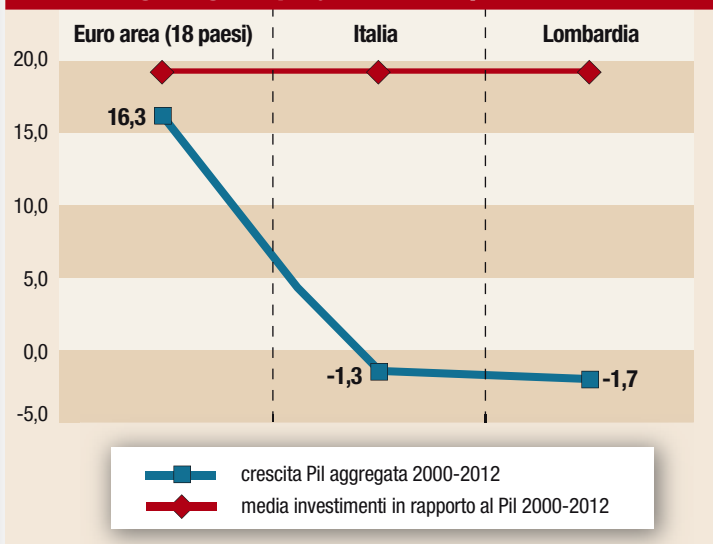
In altri termini, la dinamica di struttura di Pasinetti (se il sistema economico è in grado di portare avanti con successo una redistribuzione settoriale dell'occupazione da settori in declino verso settori in espansione, il profilo del progresso tecnico, del reddito, anche del fattore lavoro, tenderà a essere virtuoso nel lungo periodo) è lasciata al caso, con dei livelli di disoccupazione (flusso) che non ha eguali in Italia. Più precisamente il tasso di disoccupazione statistico (è considerato disoccupato chi nel mese precedente ha fatto almeno una domanda di lavoro) passa dal 4,24% del 2004 all'8,66% del 2013, mentre quello reale, cioè l'indicatore più prossimo al malessere delle persone (disoccupata è la persona disponibile a lavorare ancorché non abbia fatto domanda di lavoro nel mese precedente), passa dal 7,88% del 2004 al 13,50% del 2013, con una crescita della velocità del 71%. La caduta del Pil, la bassa produttività degli investimenti, la velocità di crescita della disoccupazione, hanno eroso il reddito da lavoro dipendente, calato al 35,2%, un valore inferiore alla media delle regioni del nord e dell'Italia, e ancor di più alla media dei paesi europei (area euro), accentuando la polarizzazione del reddito

## 1. LOMBARDIA-EUROPA (18), CRESCITA DEL PIL E DEGLI INVESTIMENTI FISSI LORDI 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012	CRESCITA 2008-2012*
Pil Ue	0,6	-4,1	1,7	1,4	-0,6	-1,0
Pil Lombardia	-1	-6,3	1,7	0,9	-2	-6,7
Ue investimenti fissi lordi	0,1	-11,4	-0,8	1,4	-2,8	-13,5
Lombardia investimenti fissi lordi	-3,2	-15,1	3,9	-2,4	-7,3	-24,1

\* Periodo della crisi

## 2. CRESCITA PIL AGGREGATA E RAPPORTO INVESTIMENTI/PIL



Mentre gli stati europei consolidavano l'intensità tecnologica degli investimenti, dal 10% al 30%, l'Italia e la Lombardia sono rimaste al 10%.

Anche gli Ide (Investimenti diretti esteri) hanno concorso all'indebolimento dell'economia regionale. Tra il 2008 e il 2012, ultimo anno disponibile, il saldo del flusso netto cumulato di investimenti diretti, dalla Lombardia all'estero e dall'estero verso la Lombardia, è stato negativo di 25,4 mld di euro, con un deflusso di investimenti esteri di 1,3 mld. Inoltre, la maggior parte degli investimenti esteri interessa la componente altri capitali, più precisamente le transazioni finanziarie intragruppo. Sostanzialmente la Lombardia ha registrato un deflusso netto di capitali esteri legata a operatori europei, solo in parte compensati da afflussi dall'Asia e dal continente americano.

Dove si trova la causa dell'allontanamento





© D. FRACCHIA/BUENAVISTA

### 3. LOMBARDIA, TASSO DI DISOCCUPAZIONE REALE ALLARGATO 2004-2013, dati in mln e in % (al netto della cig)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
forza lavoro	4.389	4.417	4.469	4.504	4.535	4.573	4.541	4.612	4.642	4.698
occupati	4.203	4.218	4.296	4.337	4.339	4.279	4.290	4.295	4.277	4.291
disoccupati	186	199	173	167	197	294	252	317	365	407
<b>tasso di disoccupazione Eurostat-Istat</b>	<b>4,24</b>	<b>4,50</b>	<b>3,88</b>	<b>3,70</b>	<b>4,34</b>	<b>6,42</b>	<b>5,54</b>	<b>6,86</b>	<b>7,86</b>	<b>8,66</b>
inattivi	1.958	1.959	1.920	1.923	1.937	1.942	1.991	1.969	1.947	1.904
inattivi di cui										
- cercano lavoro non attivamente	65	65	62	59	66	84	102	102	115	118
- cercano lavoro ma non subito	30	26	40	32	38	28	28	27	30	29
- non cercano lavoro ma disponibili	79	84	98	118	111	93	105	118	158	116
<b>totale inattivi in attesa di lavoro</b>	<b>173</b>	<b>174</b>	<b>200</b>	<b>210</b>	<b>215</b>	<b>205</b>	<b>235</b>	<b>246</b>	<b>303</b>	<b>263</b>
forza lavoro allargata con inattivi disponibili al lavoro	4.562	4.592	4.669	4.714	4.750	4.778	4.777	4.858	4.944	4.961
disoccupati compresi inattivi disponibili a lavorare	360	373	373	376	412	499	487	563	668	670
<b>reale tasso di disoccupazione</b>	<b>7,88</b>	<b>8,13</b>	<b>7,99</b>	<b>7,98</b>	<b>8,67</b>	<b>10,43</b>	<b>10,20</b>	<b>11,58</b>	<b>13,51</b>	<b>13,50</b>

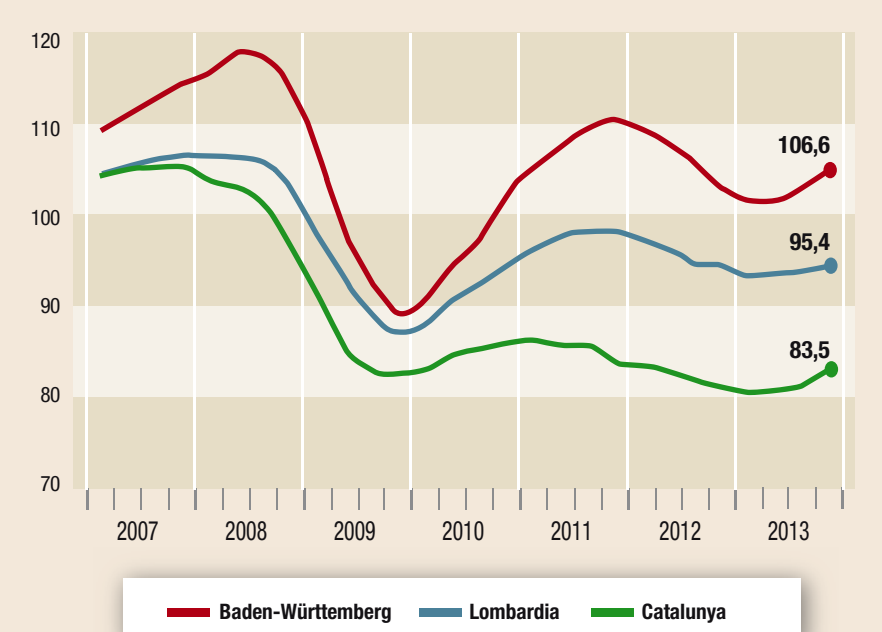
### 4. TASSO DI VARIAZIONE DISOCCUPAZIONE REALE 2004-2013

LOMBARDIA	ITALIA
71,3	31,5

e della ricchezza: il 20% delle famiglie del primo quintile percepisce il 6,9% dei redditi prodotti, mentre il 20% di quelle più abbienti detiene il 42,7%. Sono valori che si allargano se consideriamo la ricchezza: il 20% della popolazione più ricca ha il 61% della ricchezza complessiva, contro il 2% del 20% della popolazione più povera. La caduta del Pil, la bassa produttività del capitale, la crescita del tasso di disoccupazione reale, trovano una robusta conferma nella produzione industriale aggregata, cioè quella che considera i beni di consumo, intermedi e capitali. Senza considerare la media europea e della Germania in particolare, tra il 2007 e il 2013 la Lombardia ha perso 11 punti di produzione industriale rispetto al Baden-Württemberg. Se invece consideriamo la posizione iniziale e quella finale della stessa Lombardia (2007-2013), la produzione è calata di poco oltre 13 punti, con una caduta della manifattura sul totale degli addetti, tra il 2001 e il 2011, del 7%, passando dal

### 5. PRODUZIONE INDUSTRIALE. TRE REGIONI CRUCIALI

Indici trimestrali base media 2005



Fonte: elaborazione Unioncamere Lombardia su dati Idescat Catalunya, Statistisches Landesamt Baden Württemberg. Dato 3° trimestre 2013 B.W. e Catalunya, media mesi luglio-agosto.

30,6% al 23,5%, che fa il paio con la contrazione della quota del commercio internazionale dall'1% allo 0,8%. Il settore industriale, articolato in distretti e medie-grandi imprese, è interessato da una rivoluzione tecnologica che converge verso l'area della green economy e prodotti ad alto contenuto tecnologico, con delle profonde ricadute sul sistema industriale e ambientale. Se consideriamo gli obiettivi europei, il piano Europa 2020 e, in particolare, il piano 20-20-20, è proprio l'area del risparmio energetico che si profila come l'area emergente su cui la Lombardia potrebbe inserirsi con un certo risultato, a condizione che muti la propria specializzazione produttiva nei beni strumentali e di consumo (si provi a pensare al risparmio energetico del complesso sistema abitativo, su cui l'offerta delle imprese italiane è particolarmente debole). Infatti, mentre le tecniche superiori di produzione per generare energia rinnovabile sono ampiamente disponibili e competitive con le tecnologie per la generazione di energia da fonti fossili, senza bisogno di incentivi, la domanda di beni e servizi legata al risparmio energetico si trova ancora in una fase iniziale. I paesi che registrano le migliori performance in termini di crescita di Pil sono quelli che hanno ridotto gli investimenti in macchinari, ma accresciuto la spesa in ricerca e sviluppo, con una intensità tecnologica che per alcuni paesi arriva a sfiorare il 70% (Finlandia), mentre la media dei paesi più industrializzati si colloca al 40%. La Lombardia è in linea con la media dell'Italia, cioè alti investimenti e bassa ricerca e sviluppo, con una intensità tecnologica tra il 10-12%. Quindi, il sistema



... Solo se si adotta

questo criterio,

infatti, ci si accorge

del ritardo accumulato.

Un ritardo evidenziato

bene dal carattere degli

investimenti, che non

guardano al futuro



produttivo regionale per lo più incorpora tecnologia proveniente dall'estero, rinunciando alla generazione della stessa. Adottare delle policy di anticipo della domanda significa attrezzare l'industria lombarda nei settori emergenti ad alto contenuto tecnologico. Le risorse finanziarie disponibili nel bilancio della Regione Lombardia destinate allo sviluppo hanno subito un ridimensionamento del 77% tra il 2012 e il 2013, unito a una riduzione delle risorse destinate alla formazione di quasi il 60%. Si tratta sostanzialmente di incentivi che non modificano la specializzazione produttiva e, spesso, si traducono in finanziamenti pubblici a investimenti già programmati dal sistema delle imprese. In ragione dell'alta capacità di investimento delle imprese, occorre istituire un centro pubblico capace di industrializzare le conoscenze dei centri di ricerca pubblica, legandola alla dinamica del mercato. Questo meccanismo potrebbe evitare l'incorporazione di tecnologia dall'estero, stimolando l'industrializzazione di tecniche superiori di produzione. Un primo obiettivo delle politiche pubbliche della Regione Lombardia potrebbe essere quello di legare gli incentivi allo sviluppo alle competenze maturate all'interno della struttura pubblica, offrendo la possibilità alle imprese private di industrializzarle. •





di CLAUDIA ORTU

Affidandosi a una metafora squisitamente anglosassone, il sindacato dei metalmeccanici sudafricani Numsa, in sciopero a oltranza dallo scorso 1° luglio, ha rigettato l'offerta dell'associazione padronale Seifsa (Steel and Engineering Industries Federation of Southern Africa). La proposta è stata infatti definita, in un comunicato emanato lo scorso 16 luglio, una tipica situazione "da pollo e maiale", nella quale il pollo (nel nostro caso gli imprenditori del settore) si dice pronto a fornire le uova a patto che il maiale (i lavoratori) acconsenta a fornire la pancetta indispensabile a completare la tipica colazione all'inglese.

Non ci stanno a farsi macellare "per il bene comune" i metalmeccanici sudafricani, e lo hanno fatto capire chiaramente durante le consultazioni sull'accordo svoltesi nei giorni successivi all'offerta, esprimendosi in massa contro la firma dell'accordo. Una posizione di questo tipo non stupisce alla luce del dibattito che si è svolto in seno al Numsa ancora prima dell'inizio dello sciopero: i lavoratori si dicevano pronti ad astenersi dal lavoro anche per 6 mesi, come si leggeva da vari cartelli mostrati durante le assemblee - un chiaro riferimento allo sciopero dei minatori del sindacato Amcu (Association of Mineworkers and Contractors Union) conclusosi dopo 5 mesi con una storica vittoria dei lavoratori (vedere articolo).

Al rifiuto dei lavoratori è seguito il ritiro dell'offerta da parte della padronale e l'inevitabile ricorso alla mediazione governativa attraverso il Meibc (Metal and Engineering Industries Bargaining Council). La richiesta del sindacato durante le trattative il cui stallo ha poi

risultati negli altri due settori coperti dal sindacato dei metalmeccanici: quello automobilistico e quello della produzione di pneumatici, nei quali sono in vigore accordi per la completa abolizione del sistema.

La volontà di usare le negoziazioni per dare un contributo alla "chiusura del gap razziale" lasciato aperto dall'apartheid si configura in una richiesta concreta di un supplemento di stipendio denominato "housing allowance". Un contributo di mille rand mensili (circa 70 euro) che dovrebbe andare a coprire le spese per la ricerca di un alloggio dignitoso in zone più vicine ai luoghi di lavoro. La maggior parte dei metalmeccanici continua infatti a vivere nelle township, istituite dal regime razzista nominalmente conclusosi nel 1994, in case di lamiera e senza servizi igienici, lontano dalle fabbriche. Secondo una stima del sindacato i lavoratori spendono il 20 per cento del loro salario solo per coprire le spese di trasporto da e verso il luogo di lavoro.

Per quanto riguarda i diritti sindacali propriamente detti il Numsa chiede che ai rappresentanti sindacali nelle fabbriche sia concesso un minimo di 30 giorni di permesso sindacale retribuito, integrati con permessi extra per coloro che rappresentano i lavoratori in sedi negoziali quali il Meibc. D'altronde, dice il sindacato, se gli imprenditori non perdono un soldo per partecipare a queste riunioni, perché dovrebbero farlo i lavoratori?

A queste richieste la Seifsa, nella persona del suo rappresentante Kaizer Nyatumba, ha risposto con un no secco, anzi ha addirittura rilanciato proponendo la revisione della legge che regola i rapporti

momento 5300 rand al mese. La prima richiesta di aumento del 12 per cento avrebbe portato il salario base a poco meno di 6 mila rand (circa 416 euro). Un salario che giustamente il Numsa definisce "di povertà" e sostanzialmente non diverso, in proporzione, da quelli guadagnati nell'ambito dell'economia coloniale dell'apartheid. Basti pensare che lo scorso anno i manager delle stesse aziende che siedono al tavolo dei negoziati hanno portato a casa bonus da capogiro per delle imprese di media grandezza. Il caso più eclatante in questo senso riguarda Henry Laas, amministratore delegato della Murray e Roberts, che ha intascato nel 2013 9 milioni di rand (624 mila euro), cifra che ammonta a 140 volte lo stipendio dei suoi lavoratori, dai quali si aspetta "produttività ed entusiasmo ogni giorno". Se quello di Laas è senz'altro il caso più estremo, la media nel settore per le paghe dei manager si aggira intorno ai 3 milioni di rand. La disparità è tale che, come sottolinea il Numsa, il salario di un lavoratore a malapena coprirebbe le spese telefoniche sostenute da questi manager.

Altri due paragoni possono aiutare a mettere in prospettiva la richiesta dei metalmeccanici. In primo luogo basta ricordare che la richiesta di un salario di sussistenza da parte dei minatori nel settore del platino era di 12500 rand (più del doppio del salario richiesto dai metalmeccanici), cifra del tutto coerente con l'indice dei prezzi nel paese. Se poi guardiamo ai prezzi degli affitti per case o appartamenti in muratura vediamo che il prezzo per un appartamento con una stanza da letto e un bagno in un

# Libberismo post apartheid

La vertenza dei lavoratori metalmeccanici come paradigma del nuovo corso intrapreso da una società in crisi di crescita

portato allo sciopero era di un aumento del 15 per cento del salario per i lavoratori del settore, una richiesta che, non senza aspre polemiche all'interno delle assemblee, è stata poi rivista al ribasso "per mostrare la buona fede del sindacato nelle trattative". I lavoratori - circa 200 mila dei 220 mila membri attivi nei settori interessati dall'astensione dal lavoro - sono quindi scesi in piazza per sostenere la richiesta di un aumento salariale del 12 per cento. Nel corso della mobilitazione la richiesta del sindacato è scesa ulteriormente fino al 10 per cento, cifra ritenuta definitiva e non negoziabile dai rappresentanti dei lavoratori e dai lavoratori stessi. Le richieste che i lavoratori fanno attraverso i loro rappresentanti non si fermano però all'aspetto economico del rapporto di lavoro. Il sindacato prosegue infatti la sua lunga campagna contro il lavoro interinale, chiedendo alle aziende aderenti al Seifsa di rinunciare definitivamente all'utilizzo dei cosiddetti "labour brokers", una pratica che il sindacato, in un comunicato stampa del 14 luglio, definisce "un sistema di schiavitù e traffico di esseri umani". La coerenza con la quale il Numsa porta avanti questa battaglia ha già prodotto dei

tra padronato e sindacati, il Labour Relations Act, in senso conservatore (un leitmotif del padronato sudafricano che dura almeno da quando la legge fu approvata nel 1995), chiedendo che sia vietata per legge, in presenza di un accordo nazionale, la possibilità di mobilitazioni e contrattazione aggiuntiva a livello aziendale.

Per quanto riguarda la parte prettamente economica la Seifsa ha dichiarato alla stampa di aver concesso l'aumento a due cifre che il sindacato chiede, ma il Numsa tiene a precisare che si tratta di una mossa di propaganda e nient'altro. La proposta completa della Seifsa prevede infatti un accordo triennale (mentre il sindacato chiede che l'accordo sia valido per un solo anno), per il quale concederebbe il 10 per cento il primo anno, il 9,5 il secondo e il 9 nel terzo anno. L'accordo triennale non piace al Numsa, che però si è detto disponibile a riconsiderare la sua posizione a patto che gli scaglioni annuali vadano a crescere partendo dal 10 per cento del primo anno.

Le percentuali, però, non rendono bene l'idea di quale sia la situazione economica dei lavoratori nel settore. I metalmeccanici che si trovano nella categoria più bassa guadagnano infatti al

quartiere piuttosto malfamato di Johannesburg (Hillbrow), si aggira tra i 2200 e i 4 mila rand.

La riproduzione della forza lavoro è quindi solo garantita dal fatto che i lavoratori si muovono per buona parte in una sorta di mercato parallelo a quello ufficiale dei centri commerciali e dei negozi nei quali fanno la spesa i bianchi e la riscata classe media nera, che ha avuto un qualche beneficio dalla fine dell'apartheid: il mercato delle township. In definitiva è la persistenza degli effetti dell'ingegneria sociale dell'apartheid che dà alle aziende la possibilità di mantenere un livello di salari tale da garantire, come si legge nel comunicato del Numsa dello scorso 14 luglio, la permanenza di una "strategia di accumulazione che si basa chiaramente sul super-sfruttamento della forza lavoro nera e africana, anche nel Sudafrica post-1994".

Non stupisce che, contro un sindacato con una così lucida ed esplicita analisi della situazione, si sia scatenata una campagna mediatica volta a screditarne l'azione. Dal giorno in cui è stato annunciato lo sciopero, infatti, i giornali hanno riempito le pagine con i conteggi sul danno all'economia e alla credibilità internazionale che l'astensione dal lavoro



avrebbe portato (una pratica che non riservano soltanto al temibile Numsa, ma a qualunque sigla decida per l'astensione dal lavoro). Un altro filone particolarmente redditizio in un paese dove la disoccupazione giovanile arriva al 47 per cento è quello dell'accusa di egoismo da parte dei metalmeccanici che, invece di ringraziare per il privilegio di avere un lavoro, avanzano "richieste salariali eccessive", che non faranno altro che tenere fuori dal mercato del lavoro le centinaia di migliaia di lavoratori disoccupati nel paese. In parallelo all'astensione dal lavoro, invece, i titoli delle maggiori testate facevano riferimento a non meglio precisati episodi di violenza durante le manifestazioni, tra i quali anche l'uccisione di un cane che è stato trovato bruciato dopo una delle marce. Il titolo in quel caso fu "Dog torched in Numsa rampage" ossia "Cane dato alle fiamme dalla furia del Numsa".

Responsabili di queste accuse non sono solo i mezzi d'informazione, ma anche la stessa Anc (African National Congress), che nel corso del suo ormai ventennale mandato alla guida del paese ha abbracciato una retorica neolibera dalla quale fa discendere misure di politica economica molto discutibili dal punto di vista dei diritti e del benessere dei lavoratori. Una di queste è il documento di pianificazione economica conosciuto come National Development Plan, aspramente avversato in primis dal Numsa, che ne ha pubblicato una critica a fumetti intitolata "Numsa Explains the National Development Plan" (Il Numsa spiega il Piano di Sviluppo Nazionale). Gli argomenti usati ora contro il Numsa sono gli stessi che si trovano spiegati e disinnescati nel fumetto che rappresenta l'ultimo disperato tentativo da parte della federazione di ricondurre l'ex movimento di liberazione nazionale a politiche economiche progressiste. Tentativo chiaramente fallito che ha portato il Numsa alla decisione di non appoggiare l'Anc alle elezioni politiche dello scorso maggio 2014, lasciando ai suoi iscritti libertà di voto, e a farsi promotore di un'iniziativa per la creazione di un fronte o partito dei lavoratori (vedi box), che possa rappresentare le istanze che da tempo non trovano più ascolto presso l'Anc né tantomeno presso quello che rimane del partito comunista sudafricano SACP (anch'esso parte della triplice alleanza che governa il paese dal 1994).

Il corso scelto dal Numsa non è maggioritario all'interno del sindacato confederale Cosatu (Congress of South African Trade Unions) e ha persino fatto sorgere l'ipotesi di una imminente espulsione della federazione (che rimane comunque la più numerosa, con i suoi 339.567 membri) dalla confederazione. Queste frizioni sono legate anche alla recente battaglia legale per il reintegro del segretario generale Zwellinzima Vavi - espulso lo scorso anno per aver intrattenuto una relazione con una sottoposta - nella quale il Numsa ha appoggiato Vavi garantendone di fatto il ritorno alla guida della confederazione. Sulle questioni legate allo sciopero, però, il Numsa gode ancora dell'appoggio di tutta la confederazione, che ha diramato un comunicato stampa nel quale appoggia incondizionatamente il proprio affiliato, definendo le sue richieste "assolutamente razionali e capaci di costituire un modello al quale tutte le altre federazioni dovrebbero tendere". Nel documento il Cosatu invita le altre federazioni a tenersi pronte agli scioperi di solidarietà che potrebbero essere proclamati nei prossimi giorni se non si dovesse arrivare a una risoluzione del conflitto.

Secondo il Cosatu è necessario "contrastare i padroni delle aziende che hanno beneficiato di profitti generati dal mantenimento di salari schiavistici nell'ambito della crescita economica che ha fatto seguito alla fine dell'apartheid. Il tempo dei salari schiavistici - continua il Cosatu - è passato e non c'è spazio per padroni razzisti e schiavisti che non vogliono rispettare le leggi del Sudafrica". •

## I MINATORI

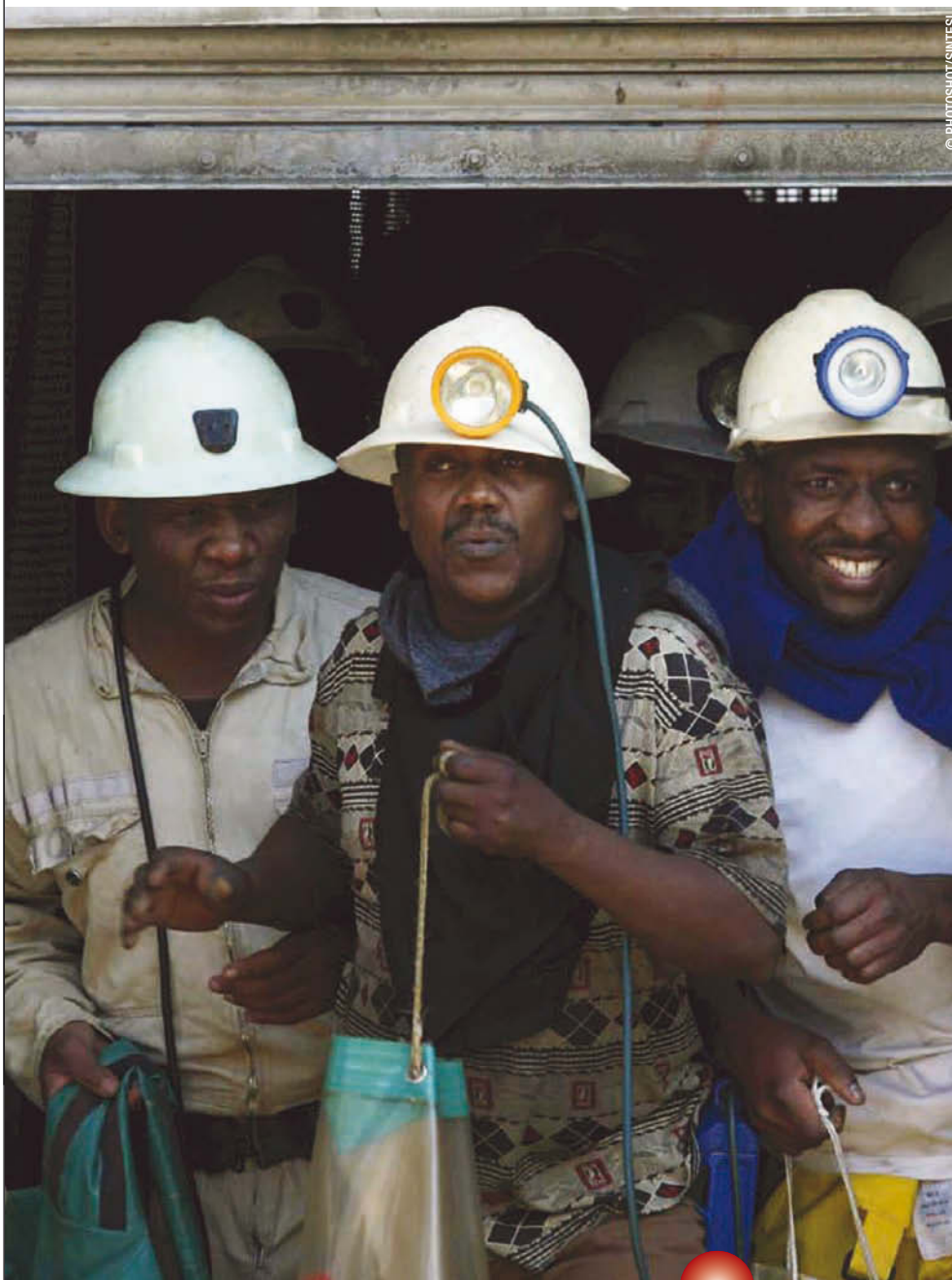
## Scosse e riscosse

**È** durato 5 mesi lo sciopero dei minatori sudafricani affiliati al sindacato Amcu (Association of Mineworkers and Construction Union) che era iniziato lo scorso 23 gennaio (vedi *Rassegna* n.6/2014). I lavoratori delle miniere di platino sono tornati al lavoro il 25 giugno scorso in seguito alla firma di un accordo triennale tra il loro sindacato e i manager dei tre colossi mondiali della produzione del platino: Amplats, Implats e Lonmin. La richiesta con la quale i minatori avevano iniziato lo sciopero era quella di un salario di sussistenza di 12500 rand (circa 820

euro), la stessa per la quale il 16 agosto del 2012 morirono 34 loro colleghi, massacrati dalla polizia a Marikana. Il nuovo accordo triennale prevede un aumento dello stipendio mensile di base di 1000 rand (circa 70 euro) per i primi due anni e 950 rand (circa 65 euro) per il terzo anno. Alla fine dei tre anni di vigenza dell'accordo i minatori meno pagati nell'industria arriveranno quindi a percepire uno stipendio base di 7950 rand (circa 551 euro).

Seppure lontano dalla richiesta iniziale, l'accordo rappresenta una vittoria quanto meno inedita nel panorama sindacale sudafricano e in particolare nel settore minerario. La vittoria è tanto più evidente se la si guarda in percentuale. L'aumento del primo anno è del 20 per cento, come pure quello del secondo anno. Sommati al terzo incremento si arriva a un 59 per cento di incremento rispetto al salario percepito prima dello sciopero. Il ragionamento in percentuale, però, tradisce in parte lo spirito della protesta. La richiesta di una cifra espressa in termini assoluti era infatti motivata dalla necessità di portare l'attenzione dell'opinione pubblica verso quello che si considera il salario minimo di sussistenza per i lavoratori, e allo stesso tempo di muovere una critica al tipo di contrattazione portato avanti dallo storico sindacato di categoria, il Num (National Union of Mineworkers). Non bisogna infatti dimenticare che molti dei minatori in sciopero all'epoca del massacro di Marikana erano membri del Num, che decisero di intraprendere un'azione "spontanea" non solo perché ormai stupefatti dalle condizioni materiali nelle quali erano costretti a vivere, ma anche per dare una scossa al sindacato che sembra aver ormai perso di vista la vera ragione della sua esistenza. La vittoria dei minatori riguarda quindi non solo i salari che essi percepiranno, ma anche una sostanziale modifica del rapporto fra lavoratori e sindacato, nel quale i primi hanno la possibilità di partecipare pienamente alle trattative e alle decisioni.

La solidarietà a livello nazionale e internazionale è un altro tassello in questa storia di riscossa. Se infatti i padroni delle miniere si erano preparati a resistere per circa due mesi con lo stoccaggio preventivo del platino, i minatori sono riusciti a resistere per cinque mesi grazie a una massiccia mobilitazione fatta di donazioni in cibo e soldi che ha disinnescato la strategia padronale e garantito l'unità e la resistenza necessarie per vincere una battaglia così lunga. **C. O.**



SINDACATI, GOVERNO E ANC

## La tentazione di un nuovo partito

**Alle elezioni politiche del 7 maggio 2014** il sindacato dei metalmeccanici Numsa ha lasciato libertà di voto ai propri iscritti ponendo fine al ventennale legame che, attraverso la confederazione Cosatu, lo legava all'alleanza tripartita figlia della lotta contro l'apartheid, composta dall'African National Congress (Anc) e dal Partito Comunista Sudafricano (SACP).

La libertà di voto è solo la prima azione concreta che fa seguito alla decisione assunta dal congresso speciale del Numsa, lo scorso dicembre 2013, di ritirare il proprio appoggio all'alleanza guidata dall'Anc, diventata ormai "disfunzionale e incapace di difendere gli interessi della classe lavoratrice", secondo quanto si legge nei documenti ufficiali. Tale incapacità si concretizza nell'adozione di politiche che il sindacato definisce "anti-lavoratori", come ad esempio il Piano di Sviluppo Nazionale (National Development Plan, Ndp), l'introduzione di pedaggi in alcune autostrade, che secondo il sindacato non è altro che una privatizzazione mascherata, il rifiuto di mettere fuori legge il lavoro interinale, e infine l'introduzione del sussidio per un salario d'ingresso destinato ai giovani, che il Numsa considera un semplice regalo agli imprenditori.

Queste scelte da parte del governo portano il Numsa a concludere che l'Anc ha definitivamente abbandonato la realizzazione degli obiettivi riportati nella Freedom Charter, il documento redatto e

adottato dal fronte popolare che si oppose all'apartheid nel 1955, e che secondo il Numsa era l'unico vero collante dell'alleanza. Il Numsa vede anche un vuoto politico preoccupante nelle centinaia di manifestazioni (circa 37 al giorno) che comunità sparse in tutto il paese si vedono costrette a organizzare per richiedere la fornitura di servizi essenziali quali l'acqua, l'elettricità e i servizi igienici.

Per tentare di dare una direzione politica a tali lotte la federazione si è fatta promotrice di un Fronte Unito che funzioni come strumento di mobilitazione per "organizzare e coordinare le lotte della classe lavoratrice". Tale fronte è stato istituito ufficialmente nel febbraio 2014 con il nome "United Front in Action" (Fronte Unito in Azione) al termine di una conferenza alla quale hanno partecipato diverse sigle sindacali, 6 delle quali affiliate del Cosatu, e varie organizzazioni della cosiddetta società civile. L'obiettivo del fronte è quello di condurre azioni coordinate su temi comuni, a iniziare da quello del lavoro dignitoso per i giovani.

Il sindacato non esclude la formazione di un vero e proprio partito dei lavoratori, ma si riserva di decidere in seno alle sue istituzioni entro il marzo 2015, quando saranno presentati agli iscritti i risultati di alcune ricerche commissionate dal Numsa proprio per verificare la fattibilità del progetto attraverso l'analisi delle esperienze del passato. **C. O.**



# UNA SERENITÀ ANCORA PIÙ GRANDE PER OLTRE **10 MILIONI DI PERSONE**



## UNIPOL ASSICURAZIONI, FONDIARIA-SAI E MILANO ASSICURAZIONI SI UNISCONO: UNA BELLA SICUREZZA IN PIÙ.

Nasce **UnipolSai Assicurazioni**, la nuova compagnia del Gruppo Unipol, unione di **3 grandi marchi** della tradizione assicurativa italiana. Leader in Italia con oltre **3.000 agenzie** e più di **10.000.000 di clienti**, è presente capillarmente su tutto il territorio italiano e anche online con il sito [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it). Con i nostri Agenti **ti siamo vicini** e abbiamo l'ambizione di **soddisfare** in ogni momento della tua vita **il tuo bisogno di protezione**.

**VANTAGGI ESCLUSIVI PER GLI ISCRITTI, CON LA CONVENZIONE CGIL.**



la tua mobilità



la tua casa



la tua protezione



il tuo lavoro



il tuo risparmio

CON LE NOSTRE SOLUZIONI LA TRANQUILLITÀ È ASSICURATA!  
CHIEDI AL TUO AGENTE QUELLA GIUSTA PER TE!

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**