

# notizie **snfia**

Periodico del Sindacato Nazionale dei Funzionari  
e delle Alte Professionalità del Settore Assicurativo Italiano

## All'interno

**CONSIGLIO DIRETTIVO: IL RISCHIO D'IMPRESA  
SULLE SPALLE DEI LAVORATORI**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E POLITICA SALARIALE**

**SMARTWORKING: COSTRUIAMO PROPOSTE!**

**UNIONE EUROPEA:  
DALLA DEMOCRAZIA ALLA "CASINOCRAZIA"**

**VERSO UN AVVENIRE PIÙ GIUSTO...**

**DISEGUAGLIANZA E MOBILITÀ SOCIALE**

**IL SINDACATO  
DELLE ALTE  
PROFESSIONALITÀ  
ASSICURATIVE**

# SOMMARIO

Consiglio Direttivo Nazionale Mozione Finale	pag.	1
Redazionale	pag.	2
Consiglio Direttivo: il rischio d'impresa sulle spalle dei Lavoratori	pag.	3
Contrattazione collettiva e politica salariale	pag.	6
Smartworking: costruiamo proposte!	pag.	9
Dobbiamo preoccuparci della distribuzione del reddito?	pag.	13
Unione Europea: dalla democrazia alla "casinocrazia"	pag.	16
Migrazioni, fenomeno mondiale in crescita. Problemi ed opportunità	pag.	20
<b>INTERNATIONAL AFFAIRS</b> Verso un avvenire più giusto per i servizi in Europa	pag.	23
<b>DISPARI O PARI</b> Diseguaglianza e mobilità sociale	pag.	31
<b>NOTIZIARIO</b> • Linguaggio e comunicazione dei sindacati. Dal manifesto al web 2.0	pag.	33
• Io amo il mio lavoro!	pag.	36
<b>STAREINSIEME</b> Sulle orme di Overland per provare la vera avventura!	pag.	39

ANNO XX N. 74 secondo trimestre 2015  
Direttore responsabile - Marino D'Angelo  
Redattore Capo - Lorenzo Capasso

Hanno collaborato a questo numero:  
Giuseppe Bianchi, Laura Bertolini, Sebastiano Fadda, Giuseppe Alvaro, Nicola Cacace,  
Anna Paola Maccio, Monica Ricatti e Angelo Misino

Direzione e redazione via De Amicis, 33 - 20123 Milano; tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472  
e-mail: notizie@snfia.org  
Uffici di Roma - via XX Settembre, 4 - 00187 Roma; tel. 06.40046763 - fax 06.40400952; e-mail: snfiaroma@tiscali.it  
Tipografia e stampa - Intergrafica srl - Azzano San Paolo (BG)  
Aut. Trib. di Milano in data 28.9.1996 al n. 591  
Iscritto nel Registro degli Operatori di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595  
Distribuzione gratuita

Associato  
Unione Stampa  
Periodica Italiana



Associato  
Union Network International



## Consiglio Direttivo Nazionale MOZIONE FINALE

**Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA**, riunitosi nelle giornate del 27 e 28 maggio 2015, ha condiviso la lettura fatta dal Segretario Generale dei recenti provvedimenti legislativi (cfr il Jobs Act) che hanno sostanzialmente trasferito il rischio d'impresa dal "capitale" ai lavoratori che saranno, così, gli unici chiamati a "pagare" le perdite d'impresa con la perdita del posto di lavoro.

Prezzo che appare non remoto da pagare in un contesto economico certamente non roseo per il Sistema Paese.

Un trasferimento che riguarda, però, solo il rischio d'impresa e non anche gli "utili" d'impresa che rimangono, invece, di appannaggio esclusivo degli Azionisti e del Top Management, che ha visto triplicati i suoi emolumenti in questi ultimi anni.

I lavoratori saranno, quindi, chiamati a pagare anche gli errori gestionali senza che, come avviene in altre realtà culturalmente più avanzate, sia stata data loro la possibilità di compartecipare alla gestazione e gestione di quei piani industriali il cui fallimento, invece, saranno i soli chiamati a pagare.

Pertanto, anche alla luce del fatto che:

- a) il quadro economico settoriale – di forti guadagni per il comparto assicurativo con una raccolta premi che ha registrato nel 2014 un incremento del 20,6% sul 2013 – è in evidente controtendenza con quello del sistema Paese Italia;
- b) la situazione attuale vede l'Ania priva di una progettualità condivisa al suo interno, ancora legata a logiche di "scambio" e di contrapposizione nella gestione delle relazioni industriali;

il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA dà mandato al Segretario Generale di rappresentare, anche in sede di trattativa del CCNL, una visione inclusiva e partecipativa delle relazioni stesse al fine di ripristinare:

- un'assunzione del rischio d'impresa responsabilmente condivisa tra "capitale" e "lavoro",
- un'equa ripartizione degli utili che il settore assicurativo produce oramai da anni e che continuerà a produrre come ben testimonia, tra gli altri, anche il recente studio previsionale di settore prodotto da SwissRe.

**Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA** conferma, quindi, la necessità di raggiungere gli obiettivi presenti nella piattaforma del CCNL e in particolare quelli relativi al dovuto allargamento dell'area contrattuale a tutti i lavoratori che operano nel comparto: il raggiungimento degli obiettivi di produttività e redditività sarà possibile solo garantendo uno stesso contratto a tutti coloro che vi lavorano.

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA stigmatizzando alcuni comportamenti aziendali lesivi della dignità stessa dei lavoratori che li hanno subiti, comportamenti che hanno travalicato gli accordi sottoscritti con altre sigle sindacali, conferma che, in un comparto che ha registrato nel 2014 un ROE a due cifre, non solo devono essere tutelati i livelli occupazionali ma che si deve pretendere una "buona occupazione" basata sul riconoscimento del merito e della professionalità, quale unico volano di quell'innovazione – che anche l'Ania afferma di perseguire – senza la quale non può esserci sviluppo.

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA chiede, quindi, all'Ania di superare quella logica "conflittuale" che la stessa ancora sembra perseguire, per favorire quella modernizzazione del nostro CCNL, fermo ai primi anni di questo millennio; modernizzazione che oramai pare oltremodo necessaria ma che deve essere basata sulla condivisione di un progetto di sviluppo che sia vantaggioso per tutte le parti coinvolte.

**Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA** chiede, infine, all'Ania un salto di qualità grazie al quale si potrà finalmente passare dai superati e oramai fallimentari "business plan" ai più attuali e produttivi "customer plan", per la cui formulazione si dovrà porre la necessaria attenzione al fatto che non è più possibile scindere il lavoratore dal cittadino, ovvero dal cliente e che gli interessi e le istanze del lavoratore si sovrappongono indissolubilmente a quelle del cittadino/cliente: per cui tradire i primi significa disattendere i secondi.

# REDAZIONALE

Questo numero si apre con la Mozione finale del Direttivo di maggio che ha denunciato un aspetto del Jobs Act che era sfuggito a molti: ovvero come Renzi, con questa “legge” che dovrebbe far decollare il Bel Paese, altro non ha fatto che eliminare le ultime responsabilità “industriali” a carico del Top Management delle grandi imprese che non risponde dei fallimenti con la perdita del capitale investito, ma che in teoria avrebbe dovuto risponderne con la rimozione: ora con il Jobs Act a essere rimossi saranno i lavoratori, cui il Jobs Act ha scaricato gli oneri, ma non gli onori (gli utili non sono ancora oggetto di “spartizione”, argomento approfondito nel pezzo successivo sul tema a mia firma). Ultimamente poi si è a lungo parlato della crisi di rappresentatività di istituzioni storiche, come i partiti e i sindacati, del loro linguaggio obsoleto che non raggiunge le nuove generazioni: su tale argomento si è dibattuto nel corso di una giornata di studio tenutasi presso la Sala degli atti Parlamentari della Bi-

blioteca del Senato della Repubblica intitolata a Giovanni Spadolini dal tema “Linguaggio e comunicazione dei sindacati. Dal manifesto al web 2.0” che potrai trovare nel Notiziario. Sempre nel Notiziario troverai una finestra sul concorso internazionale fotografico “Io amo il mio Lavoro” organizzato da Snfia in collaborazione con Amref: un modo nuovo di raccontare il mondo dei “lavori”. Certo frequentemente i Partiti ed i Sindacati perdono il contatto con i cittadini-lavoratori per un’eccessiva autoreferenzialità, che li porta a disconoscere addirittura la volontà espressa democraticamente con votazione da chi dovrebbero rappresentare.

In questo numero potrai leggere anche di “Contrattazione collettiva e politica salariale” a cura di Giuseppe Bianchi ovvero di come in Italia pesi la mancanza di “organismi paritari”, di condivisione delle informazioni e delle decisioni e, ancora, di politiche di partecipazione dei lavoratori agli utili ed alla proprietà delle imprese, in tema con il Jobs Act. Sebastiano Fadda si chiede se “Dobbiamo preoccuparci della distribuzione del reddito?": se negli anni '80 gli stipendi dei top managers delle 350 maggiori imprese degli Stati Uniti si aggiravano intorno alle 20/30 volte i salari dei lavoratori, nel 2010 la differenza è balzata a 300/400 volte. E se le cose vanno male basta licenziare i lavoratori! Di “Unione Europea: dalla democrazia alla “casinocrazia”” ci parla il “facile profeta” Giuseppe Alvaro: lo scritto è antecedente al referendum greco, ma ne prevedeva l’esito, così come il naufragio della UE qualora continui ad essere la confraternita dell’alta finanza invece che un’unione di popoli. Cito al volo anche il lavoro sullo Smartworking della collega Laura Bertolini (con una riflessione: funziona solo se ci si fida e se si seguono le indicazioni dei lavoratori espresse in maniera democratica e non veicolate ed attutite da “microfoni” rotti!). Da ultimo il pezzo a firma di Nicola Cacace, che puoi aiutarci a “ri” comprendere l’importanza dei flussi migratori.

Buona lettura.

# Consiglio Direttivo: il rischio d'impresa sulle spalle dei Lavoratori

di Lorenzo Capasso\*

Il 27 e il 28 maggio si è riunito il Consiglio Direttivo Nazionale del nostro Sindacato. Per memoria il Consiglio Direttivo,



*Il Consiglio Direttivo Nazionale del 27 e 28 maggio 2015*

composto dai Consiglieri eletti dal Congresso tra gli iscritti nonché dai Segretari Regionali, definisce l'indirizzo generale dell'attività sindacale dello SNFIA.

Il nostro Segretario Generale, nella sua relazione, ha evidenziato come i recenti provvedimenti legislativi (in particolare il *Jobs Act*) abbiano sostanzialmente trasferito il rischio d'impresa dal "capitale" ai lavoratori. Una "manovra" indiscutibilmente astuta che completa quel trasferimento che ha visto, prima, il rischio d'impresa passare dalla proprietà (il "padrone") ai top manager, ben prezzolati proprio per ciò, e agli azionisti; ora questo rischio è

stato scaricato sui lavoratori. Ma mentre al top management il "rischio d'impresa" era ed è ben retribuito e mentre agli azionisti vengono redistribuiti gli utili, ai lavoratori toccano solo gli oneri e non anche gli onori.

Difatti, grazie a un governo che di democratico oramai ha solo parte del nome del partito che non troppo degnamente rappresenta, saranno i lavoratori nel prossimo futuro chiamati a "pagare" le perdite d'impresa con la perdita del posto di lavoro, prezzo che avrebbe dovuto pagare il top management che proprio per tale rischio veniva e viene profumatamente pagato. Grazie al *Jobs Act* saranno i lavoratori a pagare il prezzo che prima doveva pagare il top management!

Ma alla luce del *Jobs Act* allora il top management dovrebbe "vedere" ridotti i propri emolumenti visto che

oramai non rischia più nulla – anche se nel Bel Paese non mi risulta abbia mai rischiato qualcosa: la cronaca racconta di laute fuoriuscite con Aziende in ginocchio! Anche questi anni di crisi raccontano la stessa storia: il famigerato top management italiano si è, con grande responsabilità sociale, triplicato gli emolu-

menti mentre i lavoratori già perdevano il lavoro e gli imprenditori – quelli veri, quelli che se l'azienda va male “saltano” – si suicidavano e si suicidano.

Trasferimento del rischio ma non del premio: classica soluzione italiana e lobbistica. In altre realtà, culturalmente ed economicamente – e non è un caso – più avanzate, ai lavoratori è stata data prima la possibilità di partecipare alla gestazione e gestione dei piani industriali per poi dividerne il rischio.

In questo contesto quello che è mancato è il sindacato. Un sindacato non più in grado di capire il mondo del lavoro o, più precisamente, dei lavori. Già perché il lavoro è “cambiato” ed è cambiato il mercato o come ha detto il Segretario Generale *“Il modo di lavorare sta cambiando e questo cambia il nostro modo di vivere il lavoro”*: purtroppo mentre i lavoratori sembrano aver intuito questo cambiamento, lo stesso non è avvenuto per la “caste”. Da quella politica – scusate il termine – *“apppecoronata”* sempre più ai cosiddetti poteri forti, ma neanche da quella sindacale arroccata su vecchie impostazioni e che non solo rappresenta un sempre minor numero di lavoratori, ma che oramai sembra interpretare quella *“delega”* dei sempre meno iscritti come *“assoluta”* e non oggetto di confronto e di riscontro. Non per nulla in alcuni Paesi i lavoratori cominciano a farsi rappresentare *“direttamente”* da altri lavoratori: una soluzione questa non ottimale, ma che è la risposta a un sindacato che appare sempre più autoreferenziale, accusato di essere composto da

personaggi che “non” hanno mai lavorato e che non sono in grado di comprendere le dinamiche lavorative di cui “stra” parlano. Ma quello che più ci preoccupa è che nel Bel Paese neppure la casta del “top management” – perché si tratta di una casta i cui membri lo sono non per merito ma per familiarità – s'intristisce nell'utilizzo di modelli obsoleti riconducibili al famigerato “modello T”. In quest'ottica va inquadrata anche l'ultima trovata sui “controlli remoti” – fortemente sponsorizzata da un management vecchio stampo, “autoritario” e, da anni oramai, non più “autorevole” – mentre il mondo che produce si sposta su soluzioni basate sulla “fiducia” (vedi lo *smart working*), la condivisione e la compartecipazione.

Ne emerge un'inadeguatezza strutturale di tutti gli attori che non fa sperare per il meglio: scrivendo ciò sappiamo di essere additati tra i “gufi”, ma non possiamo fare altrimenti!

Nel nostro piccolo abbiamo delle evidenze: Unipol che esce dall'Ania, che appare, sempre più, in crisi d'identità e in cui i famigerati e insipienti falchi intravedono momenti di gloria favorevoli ai loro emolumenti spropositati, sempre più svincolati dal merito che, anzi, deve scomparire per essere sostituito dalla compiacenza (mediocre assertività).

Tutti i gruppi assicurativi fanno, chi più chi meno, quanto evidenziato da Papa Francesco: *“...il discorso della crescita sostenibile diventa spesso un diversivo e un mezzo di giustificazione che assorbe valori ... all'interno della logica della finanza e della tecnocrazia, e la responsabilità sociale e ambientale delle imprese si riduce per lo più a una serie di azioni di marketing e di immagine”*.

Quindi una controparte confusa priva di una progettualità, ancora legata a obsolete logiche di “scambio” e di contrapposizione nella gestione delle relazioni industriali, mentre le economie più forti si muovono – come chiede Papa Francesco – nella condivisione e nella responsabilità d'impresa.

Come ha sottolineato il Segretario Generale la difficoltà che il sindacato sembra non riuscire a superare è il passaggio dal *“mondo del lavoro al mondo dei lavori”*. Un mondo nuovo in cui è il “Cliente” a dettare le regole o quanto meno a decidere chi sia il vincitore e in cui anche le imprese sono in enorme difficoltà incapaci di passare dai “business plan” ai “customer plan”, per la stesura dei quali ci vuole professionalità, competenza e conoscenza. Tutte qualità che latitano a causa di un top management scelto non per merito ma per prossimità. E ritornano le parole di Papa Francesco: il merito in azienda è solo facciale, si premia sempre più la già citata *“mediocre assertività”*.

Il risultato: politiche sconsiderate nella gestione dei “salari”, che sono tali per chi lavora, ma sempre più una regalia per chi gestisce. Un esempio: per aumentare la produttività si chiede una riduzione remunerata delle “chiusure aziendali” (riduzione del wellness per i lavoratori), ma nulla si fa su quel top manage-



ment che per “piccoli disallineamenti dovuti alla fretta” vanifica giornate e giornate di lavoro, ovvero di produttività e redditività. Piccoli disallineamenti dovuti, parafrasando Papa Francesco, al fatto che nella aziende si mistifica il merito per competenza con il merito per prossimità: il danno per l’azionista sarà tra qualche anno evidente!

In quanto, come ha sottolineato il Segretario Generale, il Cliente delle economie post industriali è sì attento al prezzo, ma anche al contenuto, alla qualità. Non c’è qualità senza competenze. Quello di cui il sistema Italia necessita è di un nuovo Rinascimento in cui

alla procedura, sia affiancata professionalità e conoscenza. Per questo le politiche di merito devono premiare le alte professionalità e non le forti prossimità o, tanto meno, le inutili mediocrità assertive, ambedue incapaci di affrontare le criticità, sempre che siano in grado di riconoscerle.

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA, pertanto, ha dato mandato al Segretario Generale di “rappresentare, anche in sede di trattativa del CCNL, una visione inclusiva e partecipativa delle relazioni stesse al fine di ripristinare: a) un’assunzione del rischio d’impresa responsabilmente condivisa tra “capitale” e “lavoro”; b) un’equa ripartizione degli utili che il settore

assicurativo produce oramai da anni e che continuerà a produrre come ben testimonia, tra gli altri, anche il recente studio previsionale di settore prodotto da SwissRe”.

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA ha confermato, quindi, “la necessità di raggiungere gli obiettivi presenti nella piattaforma del CCNL e in particolare quelli relativi al dovuto allargamento dell’area contrattuale a tutti i lavoratori che operano nel comparto: il raggiungimento degli obiettivi di produttività e redditività sarà possibile solo garantendo uno stesso contratto a tutti coloro che vi lavorano. Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA, stigmatizzando alcuni comportamenti aziendali lesivi della dignità stessa dei lavoratori che li hanno subiti, comportamenti che hanno travalicato gli accordi sottoscritti presi con altre

sigle sindacali, conferma che, in un comparto che ha registrato nel 2014 un ROE a due cifre, non solo devono essere tutelati i livelli occupazionali ma che si deve pretendere una “buona occupazione” basata sul riconoscimento del merito e della professionalità, quale unico volano di quell’innovazione



– che anche l’Ania afferma di perseguire – senza la quale non può esserci sviluppo”.

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA ha chiesto, così, all’Ania di “superare quella logica “conflittuale” che la stessa ancora sembra perseguire, per favorire quella modernizzazione del nostro CCNL, fermo ai primi anni di questo millennio; modernizzazione che oramai pare oltremodo necessaria, ma che deve essere basata sulla condivisione di un progetto di sviluppo che sia vantaggioso per tutte le parti coinvolte” nonché “un salto di qualità grazie al quale si potrà finalmente passare dai superati e oramai fallimentari “business plan” ai più attuali e produttivi “customer plan”, per la cui formulazione si dovrà porre la necessaria attenzione al fatto che non è più possibile scindere il lavoratore dal cittadino, ovvero dal cliente e che gli interessi e le istanze del lavoratore si sovrappongono indissolubilmente a quelle del cittadino/cliente: per cui tradire i primi significa disattendere i secondi”.

Queste le nostre richieste, ma sarà in grado l’Ania di capirle e, nel caso, di dare una risposta in linea con le aspettative di tutti: dei lavoratori, dei clienti e anche quelle di... Papa Francesco?

\*Redattore Capo Notiziesnfia

# Contrattazione collettiva e politica salariale

di Giuseppe Bianchi\*

**Si è molto parlato in questi anni di riassetto del sistema contrattuale**, del rapporto tra contrattazione nazionale e decentrata, di misura della rappresentatività dei soggetti contrattuali, lasciando in ombra la questione forse principale: la “qualità” della politica salariale, la sua efficacia redistributiva, gli effetti sulla produttività, sull’occupazione e in sintesi sulla crescita del Paese. Ricordiamo la struttura dell’attuale assetto contrattuale: il contratto nazionale di categoria per tutelare la capacità di acquisto dei

**Una salvaguardia dei profitti che ha consentito alle imprese di ritardare gli investimenti nelle innovazioni di prodotto e di processo**

salari; il contratto decentrato (azienda e territorio) per remunerare il concorso del lavoro all’incremento della produttività.

Un assetto contrattuale bipolare che si è avvenuto affermando nel corso degli anni '60 del secolo scorso e che ha dato la migliore prestazione di sé negli anni dell’industrializzazione tayloristica i cui tassi di sviluppo hanno favorito una crescita contestuale dei salari e dell’occupazione.

Sappiamo tutti quanto il mondo produttivo sia cambiato da allora provocando il disseccamento progressivo delle sorgenti destinate ad alimentare i flussi distributivi di tale assetto contrattuale.

Attualizzando il discorso, la situazione contrattuale può essere così sintetizzata: a livello dei contratti nazionali, la deflazione in atto dovrebbe portare i lavoratori e restituire alle imprese parte degli aumenti salariali previsti dall’ultima stagione dei rinnovi contrattuali, fissati sulla base di tassi di inflazione più alti di quelli avvenuti; a livello decentrato la scarsa diffusione e la sostanziale irrilevanza economica dei premi collettivi, anche nelle imprese uscite vincenti nella nuova competizione, hanno aggravato lo svantaggio competitivo del lavoro già prodotto dai processi di globalizzazione.

Si può così concludere che la politica salariale nel corso di questi anni, ha agito da fattore “protezionistico” consentendo alle imprese di tenere sotto controllo il costo del lavoro per unità prodotta tramite il contenimento del costo del lavoro. Una salvaguardia dei profitti, al di là dei meriti di mercato, che ha consentito alle imprese di ritardare gli investimenti nelle innovazioni di prodotto e di processo. Allo stesso risultato hanno portato le nuove regole del mercato del lavoro, allargando il ricorso a forme atipiche di lavoro, meno costose.

Il nostro modello di sviluppo è rimasto così fermo nelle sue specializzazioni più “*labor intensive*” rispetto ai paesi concorrenti, e il trade off produttività-occupazione si è realizzato in un contesto di reciproco impoverimento. Un circolo vizioso che tende a proiettarsi anche nel prossimo futuro ponendo il nostro Paese in coda nei tassi di crescita previsti



in funzione delle più favorevoli condizioni internazionali (euro debole, petrolio a basso costo e altro).

Il quesito che si pone è in quale misura modifiche nel funzionamento del nostro sistema di Relazioni Industriali possano concorrere a riattivare i circuiti della produzione e distribuzione del reddito in vista di recuperare i divari di produttività che ci separano dai nostri concorrenti. Gli attori, come noto, sono lo Stato e le parti sociali le cui interazioni tanto più sono efficaci quanto più convergenti su obiettivi definiti. Nel caso specifico la convergenza assegnerebbe allo Stato la

definizione di un quadro coerente di obiettivi e di azioni e alle parti sociali strategie di tutela degli interessi rappresentati coerenti con gli interessi generali rappresentati dallo Stato.

In termini più precisi la proposta è quella di fare del rapporto salari-produttività una leva aggiuntiva per stimolare e sostenere tassi di crescita allineati a quelli europei.

Si tratterebbe non solo di riattivare i meccanismi di formazione dei differenziali salariali, a livello di settore, azienda e territorio, appiattiti da anni di moderazione salariale, ma di passare da una valutazione ex post dei risultati produttivistici a una programmazione ex ante della produttività e dei salari sulla base di ipotesi formulate tenendo conto delle realtà economiche di riferimento.

Un nuovo modello di politica salariale intorno al quale ricalibrare i rapporti, oggi carenti, tra i vari attori del sistema di Relazioni Industriali. Lo Stato dovrebbe inserire un tasso di crescita della produttività e dei salari nei documenti di programmazione economica, lasciando alle parti sociali la responsabilità di definirne la portata e le modalità di regolazione nei vari punti del sistema produttivo.

Obiettivo che non evoca la rigidità dei precedenti patti sociali, ma processi di interazione convergenti e rispettosi della diversità dei ruoli.

Obiettivo che non entrerebbe in contraddizione con l'attuale assetto bipolare della contrattazione, ma in grado di riattivarne le sorgenti di alimentazione.

I contratti nazionali, molti dei quali in scadenza nel 2015 e il cui rinnovo presenta pesanti incognite, potrebbero avviare una

*In Italia pesa la mancanza di "organismi paritari" sul modello tedesco, di condivisione delle informazioni e decisioni per i problemi di comune interesse o di politiche, sul modello scandinavo, di partecipazione dei lavoratori agli utili o alla proprietà delle imprese*

sperimentazione innovativa di programmazione della produttività e dei salari a livello di settore, tenendo conto degli effetti selettivi a sfavore delle aziende più deboli e del rapporto inverso esistente tra produttività e occupazione. La capacità di acquisto dei salari sarebbe in ogni caso tutelata tenendo conto del rapporto inverso tra produttività-inflazione, in assenza di turbative provenienti da variabili esterne, alcune delle quali (beni energetici) già depurati dalla rivalutazione del salario.

Forse più complesso è il problema di eliminare gli ostacoli che hanno limitato la diffusione della contrattazione aziendale e l'efficacia dei premi collettivi. Ostacoli che in certa misura risiedono all'interno della struttura contrattuale fondata sul primato del contratto nazionale, oggi ridimensionato da una recente intesa interconfederale che crea più ampi spazi alla contrattazione decentrata. Ben maggiori sono invece gli ostacoli derivanti dalle nuove tecnologie i cui effetti sulle organizzazioni del lavoro hanno messo in crisi le tradizionali tecnostrutture gerarchiche delle imprese e le strutture di base del Sindacato chiamate a un ruolo diverso rispetto ai vecchi canoni della contrattazione di marca tayloristica.

Questa discontinuità ha portato nelle aziende a un'espansione di responsabilità delle direzioni del personale nelle politiche del lavoro, con un parallelo restringimento della dimensione contrattuale, creando però un equilibrio di poteri asimmetrico che si è riflesso nell'allargamento dei divari temporali fra investi-

menti innovativi e ritorni produttivistici. Come ampiamente dimostrato dalla bolla tecnologica degli anni '90, la combinazione tecnologia-produttività è mediata da regole del lavoro che, se in grado di offrire vantaggi reciproci, possono accelerare la propensione all'innovazione di prodotto e di processo.

Da tale constatazione si può trarre l'utilità di un nuovo approccio che inserisca nei processi di programmazione aziendale oggi orientati alla creazione del "valore" (*economic value added*) per remunerare gli investimenti, altre variabili legate alla programmazione della produttività e dei salari la cui trasparenza e condivisione crei un ambiente

favorevole alla ripresa degli investimenti e della produttività.

Gli attori del nostro sistema di Relazioni Industriali hanno da sempre sottovalutato le opportunità offerte da un gioco cooperativo che, invece, trova qualche applicazione a livello locale dove la più facile identificazione degli interessi comuni ha portato ad esperienze di contrattazione territoriale orientate da obiettivi condivisi di superamento di crisi industriali o di sostegno allo sviluppo dei locali distretti industriali.

Questo modello cooperativo merita di essere riproposto su scala generale, arricchendolo di nuovi contenuti che abbiamo sintetizzato nell'assunzione programmatica di nuovi obiettivi in materia di collegamenti salari-produttività per creare un motore accessorio nel difficile compito di superare i divari strutturali che ci dividono dagli altri paesi. Ci guida l'ottimismo della volontà, ma anche la consapevolezza che un sistema di Relazioni Industriali non può porsi quale "motore immobile" in un mondo che cambia. Per tutti gli attori delle Relazioni Industriali vale il detto latino "*simul stabunt, simul cadent*".

*Presidente ISRIL – Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro*

## LABOR INTENSIVE

È un processo produttivo che richiede una grande quantità di lavoro in proporzione alla quantità di capitale. Nella produzione il costo del lavoro è considerato di massima una variabile (cfr Jobs Act) mentre i costi del capitale sono considerati "fissi". Questo dà alle produzioni ad alta intensità di lavoro un vantaggio nel controllo delle spese durante i periodi di crisi, intervenendo sui livelli occupazionali.

La dottrina vuole che ci siano degli svantaggi quali: le limitate economie di scala (non "era" possibile pagare i lavoratori di meno assumendone altri) e l'esistenza di forze sindacali a difesa del mercato del lavoro.

### Vantaggi delle produzioni labor intensive

1. Flessibilità per soddisfare i mutevoli livelli di domanda dei consumatori, a esempio, utilizzando lavoratori temporanei.
2. Personalizzazione nella produzione più in sintonia con le esigenze e i desideri dei clienti.
3. Innovazione continua, i lavoratori non solo si adattano a nuovi processi produttivi, ma possono fornire le idee per un loro miglioramento continuo.

### Svantaggi delle produzioni labor intensive

1. Relativamente più costoso nel lungo termine e con costi unitari più elevati dovuti a bassi livelli di unità prodotte.
2. Problemi di relazione, a esempio, i lavoratori possono entrare in sciopero.
3. Problemi di impiego per carenza di manodopera qualificata



# Smartworking: costruiamo proposte!

di Laura Bertolini\*

**Lo scorso 17 marzo il Politecnico di Milano ha proseguito le proprie proposte informative e formative sullo Smart Working-SMW** con un interessante “webinar tecnico” sui

profili giuslavoristici curato da Simona Re, avvocato ed esperta in diritto del Lavoro e della Previdenza nonché consulente nella gestione del Personale e nell'organizzazione del lavoro. La Responsabile Osservatori Digital Innovation del Politecnico di Milano, dr.ssa Fiorella Crespi, che nuovamente ringrazio, mi ha permesso di seguire in streaming live video il webinar per conto di SNFIA.

Astraendo da molti dettagli, desidero riportare gli aspetti che più hanno stimolato le mie riflessioni e la necessità di approfondimenti riguardo a una concreta fattibilità dei progetti. È stato

confermato che esiste una disciplina di fondo data dagli accordi europei del 16 luglio 2002, dall'accordo interconfederale del 20 gennaio 2004 e dalla recentissima Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro del 10 febbraio 2015, sottoscritta dal Comitato assicurativo europeo per il Dialogo Sociale, istituito presso la Commissione Europea a Bruxelles in rappresentanza dei lavoratori assicurativi di UNI Europe Finance e delle maggiori associazioni datoriali europee del settore fra cui l'ANIA (riportato su *Notiziesnfia* n. 73 a cura Anna Paola Maccio).

Tutti questi documenti pongono le basi giuridiche e le linee



**Lo SMW non prevede nuove tipologie di contratti di lavoro ma forme di flessibilità di lavoro da remoto**

guida di fondo ma, poi, nel concreto, sono le parti sociali a disciplinare su base negoziale e volontaristica i contenuti delle varie fattispecie, tramite accordi aziendali e contratti collettivi,

tenendo conto delle diverse esigenze e settori industriali. Non esiste nell'ordinamento italiano una disciplina specifica sullo SMW, anzi le stesse Proposte di legge presentate in Parlamento lasciano ampio margine di flessibilità in particolare su *Spazio di lavoro, Orario di lavoro e Strumenti di lavoro*.

La definizione di lavoro subordinato – art. 2094 c.c. – resta la stessa: “È *prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”. Il *fondamento* è sempre un rapporto di lavoro subordinato contrattualmente stabile ma con un sostanziale cambiamento nel *concetto* di modalità e contenuti della prestazione lavorativa. Deve, infatti, essere superata la subordinazione puramente tecnico-funzionale con il lavoratore inquadrato in un'organizzazione produttiva e con una prestazione definita specificatamente attraverso orari di lavoro, mansioni, sede di lavoro e norme disciplinari. Si deve passare, quindi, a un'autonomia tecnico-esecutiva mirata al raggiungimento di specifici risultati, laddove il *fondamento* è una *stabilità condivisa* del rapporto di lavoro: il lavoratore subordinato diventa gestore della propria prestazione condividendo contenuti e modalità con la propria organizzazione. Anche le norme disciplinari devono essere riviste per tenere in debito conto questa maggiore autonomia.

Le Risorse Umane saranno, co-

si, chiamate ad un ruolo attivo molto più significativo nella gestione e amministrazione del personale interpretando la normativa di riferimento sulla base di questo nuovo concetto, con un'applicazione nel concreto non sempre facile e immediata. Lo SMW non prevede, infatti, nuove tipologie di contratti di lavoro ma forme di flessibilità di lavoro da remoto lasciando alle parti la possibilità di convenire su come sia meglio svolgere l'attività lavorativa. Le proposte di legge suggeriscono che il tempo lavorativo extra-aziendale non superi il 50% del totale, in quanto le esperienze sul campo indicano un maggior successo per iniziative che non hanno superato tale valore; ma nulla vieta pattuizioni diverse.

Non deve esserci la modifica della sede aziendale, come luogo di adempimento della prestazione, ma piuttosto la previsione che la stessa possa essere eseguita da remoto. Sicché lo SMW può essere facilitato dalle nuove tecnologie informatiche, ma il loro utilizzo non ne è l'elemento fondante.

L'istituto dello SMW risulta, così, disciplinarsi sul campo via via che le imprese, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori, avviano nuovi progetti pilota.

Risultano così fondanti alcune fonti regolamentari primarie come:

- le cosiddette *policy* e regolamentazioni aziendali;
- gli accordi individuali e/o collettivi.

Ovviamente regolamenti e accordi devono essere formulati tenendo in debito conto norme giuridiche di ordine superiore che già disciplinano specifiche tematiche, come quelle in tema Privacy, Sicurezza e Salute.

Nel concreto i progetti di SMW declineranno i contenuti relativi a un certo programma di attività, tempi/giorni lavorativi prestati in SMW, reperibilità, modalità di prestazione, clausole di entrata/uscita da tale modalità per il lavoratore, possibile recesso aziendale, durata, dotazioni strumentali tecniche, formazione, sicurezza, obiettivi aziendali e/o individuali, metodi e criteri di valutazione della performance, monitoraggi e possibili controlli, reinserimenti aziendali in modalità operative ordinarie e la normativa applicabile a certi istituti generali (malattie, ferie, missioni, buoni pasti, costi, rimborsi spese, comunicazioni aziendali e sindacali, etc.).

Temi particolarmente delicati sono: la regolamentazione dell'orario di lavoro da remoto, specie se notturno e straordinario; il rispetto del corretto trattamento dei dati personali; il divieto di controllo a distanza dei lavoratori.

Il datore di lavoro dovrà dare informazione particolareggiata sui termini delle flessibilità d'orario, sulle modalità di utilizzo corretto degli eventuali strumenti messi a disposizione e sulle misure e modalità con cui vengono effettuati i controlli, ciò anche in accordo con le organizzazioni aziendali. Resta inalterato

il divieto di controllo a distanza tramite videosorveglianza e geo-localizzazione, a meno di specifiche esigenze organizzative e/o particolari questioni di sicurezza sul lavoro.

Un altro tema sensibile è quello della Sicurezza: le norme sul Telelavoro sono piuttosto rigide e mal si prestano all'ampia diversità dei progetti SMW. Né risulta esserci una normativa specifica. È opportuno fare una approfondita *valutazione dei rischi*, sia quelli generali che quelli specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione. Occorre considerare l'ampiezza delle garanzie di fornitura degli strumenti tecnici, valutando standard tecnici e normativi che attestino un'adeguata copertura sugli strumenti tecnologici forniti. Ovviamente ciò dovrà essere accompagnato da una formazione base del lavoratore sugli strumenti e su misure base di prevenzione rischi, prevedendo periodici monitoraggi e verifiche sia sugli strumenti che sulle condizioni di lavoro.

Tale tema è strettamente connesso a quello degli aspetti assicurativi per la copertura dei rischi specifici e di quelli ambientali. A tal proposito si segnala che sono già state presentate interpellanze in Parlamento sull'ampiezza della copertura assicurativa INAIL per progetti SMW, ma riteniamo che il problema sia facilmente risolvibile tramite polizze assicurative integrabili in forma sussidiaria a quelle dell'INAIL. Le Compagnie assicurative private offrono già varie coperture RCT/RCO–Responsabilità Civile verso Ter-

zi e/o Prestatori di lavoro che danno copertura a diverse occasioni di infortuni di lavoro, senza limitarsi alla sede aziendale, e che possono estendersi anche a rischi extraprofessionali purché in sussistenza del rapporto di lavoro.

Generali Business Solutions ha, a esempio, segnalato un ampio ventaglio di coperture per varie fattispecie fra cui: *“Infortuni subiti dai dipendenti dell’Assicurato non soggetti all’obbligo di assicurazione INAIL”*; *“Responsabilità civile personale e diretta dei dipendenti dell’Assicurato, per danni corporali e materiali involontariamente cagionati a terzi nello svolgimento delle loro mansioni”*; *“Buona Fede INAIL – per irregolarità derivanti da comprovata e involontaria errata interpretazione delle norme di legge vigenti in materia”*.

Al di là degli aspetti giuslavoristici, assumono rilevanza anche altri aspetti organizzativi, tecnici, tecnologici, di sicurezza informatica nonché logistici, che vanno disciplinati in base a specifiche esigenze e policy aziendali. Occorre, comunque, tenere bene a mente la significativa differenza fra un contratto di Telelavoro strutturato sostanzialmente per prestazioni esterne al-

l'azienda con solo alcuni rientri in sede e un Contratto di lavoro subordinato basato in sede e con prestazioni da remoto in SMW durante orari/giorni contingentati e con un programma condiviso.

Ma nel concreto

come si possono avviare delle sperimentazioni?

Il recente Accordo per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa San Paolo, del 10.12.2014 e che ha avviato la relativa sperimentazione per il periodo marzo 2015 – dicembre 2015, definisce come Lavoro Flessibile (LF) quello svolto complessivamente presso altra sede aziendale da *“hub aziendale”*, *“da casa”* e *“da cliente”* per un massimo di 8 giorni al mese e con un sotto-limite di massimo 2 giorni al mese da casa, ma senza variazione della sede di lavoro. L'orario individuale e la collocazione temporale restano invariati, così come l'ordinaria reperibilità durante tale orario. Non vi sono modifiche nel potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro: solo per motivi organizzativi viene prevista preliminarmente una programmazione settimanale. Vengono escluse prestazioni aggiuntive e/o di lavoro straordinario. Nei giorni di lavoro da casa, cessa il contributo al buono pasto, così come è esclusa l'applicazione di contributi di missione se la prestazione è effettuata *“da hub aziendale”* e/o *“da cliente”*.

**WORKING HARD AND  
WORKING SMART  
SOMETIMES CAN BE  
TWO DIFFERENT  
THINGS.**



Per quanto riguarda il lavoratore viene confermata la volontarietà della richiesta e di un eventuale recesso, previo congruo preavviso. Da parte datoriale vengono disciplinati i requisiti di accesso a tale modalità operativa (anzianità lavorativa di almeno 3 anni a tempo indeterminato, anche part-time, ruolo e/o mansione ricoperti compatibili con la suddetta modalità). Per quanto riguarda l'utilizzo delle apparecchiature tecnologiche assegnate sono previste specifiche istruzioni in base alle disposizioni T.U. 81/2008 – Testo Unico su Salute e Sicurezza sul lavoro, in particolare quelle previste dal capitolo 5 “Regole per la dotazione di apparecchiature e servizi di informatica distribuita e di fonìa”.

In tale Accordo sono previsti anche interventi di formazione/informazione nei confronti di tutti gli appartenenti alle strutture specificatamente individuate per la sperimentazione. In particolare, i lavoratori che aderiranno a tale modalità lavorativa saranno destinatari di specifici interventi formativi/informativi finalizzati all'utilizzo delle apparecchiature/procedure e al rispetto della normativa necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione.

Attualmente, per quanto riguarda la sicurezza informatica, le aziende sono già dotate di pro-

cessi e tecnologie via via sempre più evoluti per operare continuamente trasferimenti interni ed esterni di dati. I progetti di SMW vanno, quindi, a integrarsi in questo processo con le stesse procedure e protezioni. Per quanto riguarda, invece, i luoghi dove operare le prestazioni in SMW, alcune società come UBIS-Unicredit si sono anche dotate di un Prontuario con i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa in SMW.

Le sperimentazioni avviate a fine 2014 con UBIS-Unicredit delineano proposte molto semplici e fattibili: mappatura di 4 aree

organizzative dove avviare le iniziative, prestazione in SMW solo per un giorno a settimana, stesso orario/flessibilità/reperibilità come da orario normale, luogo della prestazione presso l'abitazione personale e/o altro



domicilio privato e/o da hub aziendale, con espresso divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, comodato d'uso di un personal computer aziendale con connessione extranet personale (fissa, wi-fi) o intranet aziendale se da hub. (v. Strumenti di lavoro Nr. 11 “Telelavoro/Smart working “ Fisac Cgil Unicredit Group).

Come si vede non servono “ingredienti speciali”, si può partire con sperimentazioni semplici iniziando anche da un solo giorno la settimana in modo da avere tutto il tempo e la gradualità per affinare i progetti. La cornice di fattibilità c'è già tutta: basta adattare le proposte alla realtà aziendale!

\*RSA SNFIA Assicurazioni Generali – Trieste

#### Bibliografia

- Simona Re: *I profili giuslavoristici dello Smart Working* - Politecnico di Milano, Osservatori.net - ICT Management - Webinar 17 marzo 2015,
- Anna Paola Maccio: *Il Telelavoro Un primo tassello per un work life balance assicurativo* – NotizieSnfia n. 73 – 2015.
- Generali Business Solutions: *Clausolario Appendici Polizza di Assicurazione Responsabilità civile verso terzi e Prestatori di Lavoro*.
- Gruppo Intesa San Paolo del 10.12.2014: *Accordo per il Lavoro Flessibile* - [www.fabintesanpaolo.eu](http://www.fabintesanpaolo.eu)
- Fisac Cgil Unicredit Group: *Strumenti di lavoro n. 11 “Telelavoro/Smart working: Focalizzazioni su Intese”* 28.06.2014 - [www.unicredito.fisac.cgil.it](http://www.unicredito.fisac.cgil.it)



# Dobbiamo preoccuparci della distribuzione del reddito?

di Sebastiano Fadda\*

**Penso che tutti abbiano notato come praticamente a ogni angolo di strada, agli ingressi delle stazioni della metropolitana, lungo le code di automobili ai semafori, s'incontrino sempre più questuanti e mendicanti** di ogni genere e come sempre più accada di scorgere negli angoli più riparati cartoni e cenci vari che denotano la sede di qualche ricovero notturno di senzatetto. Una civile collettività organizzata non dovrebbe tollerare che un così gran numero di persone viva in una condizione di marginalità così misera e mortificante. Non si può certo demandare al buon cuore della gente il compito di provvedere con le elemosine alla sopravvivenza di queste persone. Le istituzioni do-

vrebbero trattare questa situazione verificando individualmente le condizioni di costoro per provvedere ad assistere i bisognosi e ad allontanare i truffatori.

Tuttavia vi è un gran numero di persone che per un senso di dignità o per incertezza del risultato non ricorrono a questi espedienti, ma sopravvivono in grave povertà, soffrendo in silenzio l'impossibilità di mantenere condizioni di vita dignitose per sé e per i propri figli e di garantire a questi ultimi condizioni di

pari opportunità di crescita culturale e sociale. Si tratta di persone e di nuclei familiari non propensi all'accattonaggio, ma privi di un reddito sufficiente per una vita dignitosa o perché occupati in attività lavorative mal retribuite o perché prive di occupazione.

Le statistiche sulla povertà parlano chiaro a questo proposito. Ma dalle fredde statistiche dovrebbe scaturire una reazione di sdegno perché questa situazione si fonda su un'eccessiva e crescente disuguaglianza nella distribuzione del



**...negli anni '80 gli stipendi dei top managers delle 350 maggiori imprese degli Stati Uniti si aggiravano intorno alle 20/30 volte i salari dei lavoratori, nel 2010 la differenza è balzata a 300/400 volte...**

reddito. Gli scandali di questi giorni (che rappresentano solo "la punta dell'iceberg": quei casi che vengono alla luce solo perché maldestramente occultati o perché incappati in qualche indagine della magistratura) aumentano l'indignazione; essi si aggiungono a quella sperequazione dei redditi

che non è frutto di illeciti, ma è il frutto naturale e strutturale del funzionamento delle istituzioni economiche del nostro sistema.

Recenti studi mostrano che mentre negli anni '80 gli stipendi dei top managers delle 350 maggiori imprese degli Stati Uniti si aggiravano intorno alle 20/30 volte i salari dei

povertà di un crescente numero di famiglie, da cui non può non nascere un profondo senso di indignazione. Ma su che cosa si basa questa indignazione? Presumibilmente sulla violazione di un elementare principio di giustizia, a sua volta basato su considerazioni di natura etica. Ma può basarsi anche su un principio di ordinata convivenza sociale: già Platone (in "Le Leggi") osservava che "se si vuole evitare la disintegrazione civile ... non bisogna permettere alla ricchezza e alla povertà estreme di svilupparsi in nessuna parte del corpo civile, perché ciò conduce al disastro. Perciò il legislatore deve stabilire ora quali sono i limiti accettabili della ricchezza e della povertà".

Serpeggia, tuttavia, qua e là la convinzione che, in fondo, la disuguaglianza della distribuzione del reddito sia la giusta espressione di un buon funzionamento del mercato, che appunto premierebbe il merito e retribuirebbe tutti i fattori di produzione in base al contributo da essi portato alla produzione complessiva. Se così fosse non solo non vi sarebbe da preoccuparsi, ma ogni tentativo di manomettere questo meccanismo, alterando la distribuzione del reddito, danneggerebbe il funzionamento del mercato e rischierebbe di premiare o incoraggiare i pigri e i negligenti.

Si deve rispondere che ovviamente si tratta di una questione di misura.

Una totale eliminazione della disuguaglianza nella distribuzione del reddito non avrebbe senso, ma è l'eccessiva disuguaglianza che costituisce il problema. Essa, infatti, non è il risultato di un buon funzionamento del mercato; ma, esattamente all'opposto, è il segno del suo fallimento. Infatti, se si ricercano le cause dell'esasperata disuguaglianza, esse si trovano principalmente nell'aumento del "mark up", che è direttamente collegato

al grado di monopolio e, quindi, al caso tipico di "fallimento del mercato".

Oltre a questa, altre cause sono all'origine dell'eccessiva disuguaglianza: tutte hanno a che fare con la concentrazione del potere; potere di mercato nel caso dei monopoli e dei cartelli, potere politico nel caso delle rendite di sottogoverno, potere finanziario nel caso delle rendite finanziarie, potere "predatorio" (come lo chiama Fitoussi) nel caso dei consiglieri di amministrazione e dei top managers che si auto-attribuiscono larghe quote dei super profitti generati nei mercati oligopolistici. Questi elementi vengono poi



**Per combattere la disuguaglianza alla radice e impedire che essa si sviluppi è necessario imprimere al governo dell'economia delle linee direttrici di lungo periodo tra cui rafforzare la contrattazione collettiva e introdurre la partecipazione dei lavoratori negli organi di gestione delle aziende.**

lavoratori, nel 2010 la differenza è balzata a 300/400 volte. Gli indici di Gini e la quota dei salari sul reddito hanno subito negli ultimi trenta anni in tutti i paesi industrializzati, e in Italia in misura maggiore, un drastico peggioramento.

Queste dinamiche macroeconomiche si riflettono sulle drammatiche condizioni di

rafforzati da altri processi: la globalizzazione, il ridimensionamento del ruolo delle organizzazioni dei lavoratori e della contrattazione collettiva, lo stesso progresso tecnico risparmiatore di lavoro. Un'altra considerazione sembrerebbe giustificare un atteggiamento di benevola tolleranza o, addirittura, di indifferenza nei confronti di un'esasperata disuguaglianza nella distribuzione del reddito. Questa starebbe nel fatto che, una volta garantito un livello assoluto di reddito dignitoso per tutti, le differenze, anche abissali, che si creano al di sopra di questo livello non meritano grande attenzione, né tantomeno preoccupazione. Il vero problema sarebbe il livello assoluto di reddito e non i differenziali distributivi.

Ferme restando le considerazioni basate sui valori di giustizia ed equità distributiva (sui quali, come si sa, esistono diverse sensibilità) bisogna, però, sottolineare che le eccessive disuguaglianze nella distribuzione del reddito non favoriscono, anzi danneggiano, l'economia. In primo luogo perché, nella misura in cui sono legate a collusioni e a concentrazioni di potere di carattere corporativo costituiscono un incentivo a organizzarsi in tal modo per distorcere il corretto funzionamento del mercato (vanificando, quindi, ogni collegamento col "merito"). In secondo luogo perché la distribuzione del reddito influisce

sulla domanda aggregata nella componente dei consumi interni: una contrazione di questi potrebbe deprimere gli investimenti, rallentare la crescita o indurre una sconsiderata espansione del credito bancario per sostenere la domanda.

Quanto questo fenomeno abbia giocato nello scatenare la crisi dei "subprimes" lo abbiamo dolorosamente constatato. In terzo luogo, un'eccessiva disuguaglianza nella distribuzione del reddito crea eccessive concentrazioni di ricchezza finanziaria alimentando in tal modo i mercati speculativi ed espandendo il settore delle rendite finanziarie, con gravi rischi di instabilità sistemica e con notevoli sottrazioni al processo di accumulazione di capitale fisico sia privato che pubblico.

Se queste considerazioni si sommano a quelle basate sulla giustizia ed equità, non si può non stigmatizzare l'indifferenza e l'inattività delle autorità politiche di fronte a questo problema, tanto più se si confronta con la premurosa solerzia dedicata ad altre questioni.

Una volta constatata l'eccessiva disuguaglianza nella distribuzione del reddito, due sono i principali strumenti per correggerla, o per temperarne le conseguenze: lo strumento fiscale e lo strumento del welfare. Purtroppo sia l'uno che l'altro, forse per obbedire ai dogmi delle politiche recessive o forse per evitare radicali cambiamenti, vengono oggi gestiti in maniera da aggiungere ulteriore iniquità alle esistenti disuguaglianze.

Tuttavia, la manovra di questi strumenti richiede molta perizia, per evitare di provocare danni superiori a quelli della disuguaglianza che si vuole correggere. Ancora più importante è, quindi, combattere la disuguaglianza alla radice: cioè, impedire che essa si sviluppi anziché cercare di correggerla dopo che si è irrobustita. Ciò richiede di imprimere al governo dell'economia specifiche linee direttrici di lungo periodo.

Se ne possono indicare quattro principali. La prima: ridurre il grado di monopolio e i protezionismi corporativi in tutte le aree di attività economica. La seconda: regolare i mercati finanziari e i movimenti di capitale a livello globale. La terza: controllare le retribuzioni dei dirigenti pubblici e delle società partecipate. La quarta: rafforzare la contrattazione collettiva e introdurre la partecipazione dei lavoratori negli organi di gestione delle aziende. Linee da approfondire, certo, ma non da ignorare col pretesto che si tratta di direzioni di lungo periodo.

*\*Professore Ordinario Dipartimento di Economia  
Università degli Studi Roma Tre*

# Unione Europea: dalla democrazia alla “casinocrazia”

di Giuseppe Alvaro\*

## **Stiamo assistendo, impotenti, alla lenta, inesorabile fine dell'Unione Europea.**

Ossia, alla fine della realizzazione del progetto elaborato dai nostri Padri per porre fine agli egoismi nazionali, ai contrasti politici, economici, militari, che tante guerre e tanti lutti hanno nel corso dei secoli prodotto tra i Paesi dell'Europa. L'Unione si sta incamminando verso la sua fine perché priva di guida politica. E, perché priva di guida politica, è stata ed è del tutto incapace di governare la crisi in cui siamo precipitati, del tutto incapace di indicare al cittadino credibili obiettivi di crescita economica e sociale. Ha creato una moneta, l'euro, che il cittadino non vive come la moneta del suo Paese, ma come moneta di uno Stato a lui e da lui lontano, di uno Stato che non conosce i suoi bisogni e che non è capace di offrire un futuro di crescita. Ha creato l'euro, che il cittadino vede come una moneta appesa ad un chiodo fissato nel vuoto della politica dell'Unione Europea. L'Unione si sta incamminando verso la sua fine perché, non

avendo guida politica, non sa ciò che vuole, ma lo vuole fortemente, come Cesare disse di Bruto. Vuole lo sviluppo delle risorse e dell'occupazione e lo vuole realizzare senza una decisa, esplicita politica d'investimenti. Nemmeno le negative, dolorose esperienze vissute in questi anni sono state sufficienti alla burocrazia tecnico-politica di Bruxelles per capire che una politica economica basata sull'austerità e in assenza di una politica di investimenti non poteva e non può creare produzione e occupazione. Per capire che il perverso avvitamento debito pubblico-Pil trovava e trova la sua principale causa nella ossessiva, unica linea di politica economica che ha saputo elaborare e proporre: l'austerità. Ma l'Unione non poteva e non può capirlo perché non è stata capace di elaborare una linea comunitaria di crescita, perché a livello di responsabilità politiche non ha mai voluto capire



che i Paesi europei costituiscono una molteplicità di storia, di cultura, di economie, di esperienze, di sentimenti civili e religiosi, di civiltà. Non ha mai voluto capire che un'Unione di Paesi non si può costruire attraverso la ragionieristica somma di queste diversità o giocherellando sul più o meno 0.1 per cento dell'avanzo primario rispetto al Pil. E che, per poterla costruire, occorre governare e integrare le diversità. Il non averlo capito ha portato alla crisi politica dell'Unione, ormai prossima all'irreversibilità, perché già sfociata in una crisi d'identità.

L'Unione si sta avviando verso la sua fine perché ha vissuto e vive la crisi come la diretta e sola conseguenza dell'incapacità dei Paesi del sud di gestire i propri disavanzi pubblici, per la cui correzione la ideologizzata burocrazia tecnico-politica di Bruxelles li ha costretti e li costringe a osservare stringenti

vincoli e parametri comportamentali e decisionali. Risultati: a) la finanza pubblica ha cessato di essere lo strumento da utilizzare per il governo del ciclo economico; b) con l'intensificarsi e l'avvitarsi della crisi, i vincoli e i parametri adottati sono divenuti incompatibili con i livelli di debito e i ritmi di crescita registrati. Non accorgendosi di ciò, l'Unione ha pervicacemente continuato ad adottarli e a farli adottare, facendo sprofondare i vari Paesi in una crisi avvitanesi in se stessa.

Come si faccia a governare una comunità di Paesi, in crisi e con forti squilibri territoriali, osservando ossessivamente politiche e vincoli incompatibili con le vicende interne e internazionali, non è dato sapere e i responsabili politici e tecnici dell'Unione si sono ben guardati di spiegarlo e farlo capire ai cittadini, sui quali sono caduti i perversi effetti delle loro decisioni.

L'Unione si sta avviando verso la sua fine perché, chiusa in sé a discutere sulla curvatura delle zucchine, non si è accorta dei mutamenti dei rapporti di forza che si stanno registrando nel mondo. Con gli Stati Uniti che stanno mostrando segni di cedimento nella gestione degli equilibri e delle controversie mondiali, l'Unione ha gestito e continua a gestire le sue questioni interne in modo e termini tali da produrre il masochistico risultato del suo indebolimento politico, economico e sociale nello scenario internazionale.

La gestione dei problemi e delle difficoltà della Grecia è esemplare. Finora la burocrazia poli-

tica di Bruxelles ha trattato la questione greca ignorando del tutto che a Sud di questo Paese vi è un mondo islamico in ebollizione, ignorando quindi che l'indebolimento politico-economico-sociale della Grecia si traduce in un indebolimento della difesa del fronte a sud dell'Europa.

È vero che nel passato l'Europa ha fornito aiuti alla Grecia per 240 miliardi. Ma è pur vero che non si è trattato di una sorta di piano Marshall per la ricostruzione e la riconversione dell'apparato produttivo greco, ma di interventi che, nei fatti, per i tre quarti del loro ammontare, sono stati principalmente utilizzati per garantire dalle perdite le banche tedesche e francesi che hanno finanziato di tutto, su cui peraltro hanno incassato succosi livelli di interessi attivi. Contribuendo, per tal via, alla crescita del debito pubblico greco e ad aggravare i motivi della crisi, tanto che, negli ultimi cinque anni, la Grecia ha registrato una riduzione del Pil di oltre il 25 per cento,

Oggi, la Grecia non ha più soldi per pagare i suoi creditori. Quindi, o si procede a un "alleggerimento" del suo debito e da qui partire per elaborare e attuare un piano d'interventi di medio e lungo periodo per il rilancio della sua economia oppure si è costretti a dichiarare il suo fallimento. Tertium non datur! Anche perché – con oltre il 30 per cento delle famiglie greche che vive al di sotto della soglia di povertà, con una larga diffusione di famiglie prive di corrente elettrica, perché prive di mezzi per pagare la relativa bolletta, e assistite da organizzazioni umanitarie e religiose, con una disoccupazione che per i giovani supera il 50 per cento – non si vedono altre strade da seguire per realizzare la governabilità del debito nel breve periodo.

Certo, l'alleggerimento del debito ha un costo, costo che occorre affrontare, se si vuole renderlo sostenibile e governabile. Come pure è certo che deve trattarsi di un alleggerimento da realizzare in presenza di riforme da parte della Grecia, per evitare la ripetitività delle condizioni di crisi e di insolvibilità del debito. Ma ciò che a Bruxelles è mancata e continua a mancare è la consapevolezza che le riforme per essere accettate e prontamente attuate devono essere sostenibili per il cittadino. Non può Bruxelles intervenire per allentare le tensioni derivanti da un debito pubblico non sopportabile e in cambio imporre riforme che a loro volta sono insopportabili. È un non senso logico, prima ancora che economico e politico. La storia insegna che quando si vogliono imporre a un popolo condizioni di vita irragionevoli e irrazionali, quel popolo si difende trovando i suoi motivi di difesa nella irragionevolezza e nella irrazionalità.

Come dalle prove elettorali sta emergendo in gran parte dei Paesi europei, compreso il nostro.

Si rende conto Bruxelles che sta perseguendo una politica di indebolimento irreversibile dell'Unione e lo fa mettendo la testa sotto la sabbia per non vedere ciò che accade intorno e, in



particolare, che a sud della Grecia c'è un mondo islamico in ebollizione; per non vedere che la tenuta della Grecia rappresenta anche la tenuta, la saldezza, il rafforzamento dell'Europa? Bruxelles si è dimostrata finora incapace di porsi la domanda: è preferibile, per la tenuta dell'euro, per il rafforzamento del suo ruolo negli equilibri geopolitici, per la crescita delle sue risorse sostenere i costi dell'alleggerimento del debito greco, oppure incamminarsi, con la caduta della Grecia, verso un mondo di rapporti sconosciuto, verso relazioni finanziarie del tutto inesplorate e dagli esiti oggi imprevedibili, che possono condurre, e molto probabilmente conducono, al risultato estremo del dissolvimento dell'Unione?

Si rende conto Bruxelles che, per non avere adeguatamente e tempestivamente affrontato e risolto il caso greco,

nei fatti ha finito col dover sopportare perdite più rilevanti di quelle in gioco. Come riportato da *Il Sole 24 Ore* del 21 giugno c.a., 600 miliardi sono le perdite in Borsa e 385 quelle in titoli di Stato. Circa 1000 miliardi. Ma questi sono solo i costi finanziari, a cui occorre aggiungere, per avere il costo complessivo, i costi, non ancora valutati, delle risorse non prodotte e, quindi, del lavoro non utilizzato, delle incertezze e dell'indebolimento politico che stanno determinando l'indebolimento dell'intero



mondo occidentale, il quale, nell'attuale fase, si trova impegnato a definire i rapporti e le regole del commercio mondiale, ossia, l'evoluzione dell'economia mondiale per i prossimi decenni.

È su questi aspetti che la Merkel deve richiamare l'attenzione del suo popolo e della sua Banca Centrale, fortemente allergici a sentir parlare di una ristrutturazione del debito greco. E lo deve fare ricordando anche che nel 1953 oltre 20 Paesi, di cui 14 europei, accettarono di cancellare il 50 per cento dei debiti di guerra del suo Paese. Consentendo così alla Germania di rendere governabile il suo debito e cominciare quindi quel cammino verso la sua ricostruzione che nel tempo l'ha portata ad essere la potenza economica e sociale che noi tutti oggi conosciamo.

E deve farlo ricordando anche che l'imposizione di obiettivi, di vincoli e parametri per il governo dell'economia rappresenta una condizione necessaria, certamente non sufficiente a realizzare e garantire nel tempo la costruzione di un'Europa unita e politicamente forte. Ma, per ricordarlo deve lasciare la comoda posizione del politico di razza, qual è, per conquistare quella, più difficile, di leader di razza. Posizione, questa, che non si

conquista col silenzio intorno alle scelte che cambiano il corso della storia!

L'Unione si sta incamminando verso la sua fine per il modo e i termini con cui sta governando e gestendo i mutamenti epocali che stiamo vivendo e che trovano la sua più evidente manifestazione nelle non più controllabili correnti di immigrazioni. L'Unione si è dimostrata e si dimostra del tutto incapace a esprimere una linea politica d'intervento. Non ha una politica volta

a governarle, non ha una politica volta a contrastarle. Non ha capito e continua a non voler capire che anche per il comportamento dei popoli vige il principio, noto in fisica, dei vasi comunicanti: la massa dei più poveri, della gente che ha fame tende sempre a spostarsi verso le terre in cui c'è ricchezza e prosperità, fenomeni questi che, per di più, si accompagnano, nei Paesi ricchi, alla denatalità. Ossia, a una carenza di popolazione rispetto alle potenzialità di produzione di risorse.

Occorre evitare che questi squilibri tra Paesi producessero l'attuale, ingovernabile fenomeno immigratorio. L'Europa non l'ha fatto. L'Europa non ha mai pensato di portare la necessaria assistenza, le sue esperienze, le sue conoscenze per assicurare condizioni di vivibilità in quelle terre dove la vita era ed è di estrema povertà. Ha volutamente ignorato il vecchio insegnamento secondo il quale se a una persona si dà in dono un pane, quella persona mangia un giorno; se le si insegna di produrlo,



quella persona mangerà per tutta la vita!

Non è stato fatto. Gli squilibri accresciutisi e acuitisi nel tempo sono esplosi. Oggi, l'Europa si dimostra del tutto incapace di affrontare il problema dell'immigrazione. Peggio, dimostra di aver paura, perché avverte che il problema ha assunto una dimensione di esodo e, quindi, d'integrazione razziale. Si è trasformato in un problema che l'Europa non è riuscita ad affrontare nella sua dimensione più semplice quale è stata ed è quella dell'integrazione di popoli vicini fra loro, aventi in comune storia e civiltà, quali sono i Paesi dell'Unione.

Quando si vive in uno stato di paura, si danno sempre risposte irrazionali. È quanto sta avvenendo: i Paesi dell'Unione stanno affrontando l'imponente fenomeno migratorio all'insegna "dell'ognuno per sé". C'è chi chiude le frontiere e c'è chi alza muri di protezione, portando indietro le lancette del tempo per rivivere i tempi tragicamente bui del Muro di Berlino. Dimenticando ancora una volta l'insegnamento della storia: imperi ben più potenti, compatti e armati della fragile Unione europea sono crollati quando i barbari hanno cominciato a bussare alle loro porte.

Che fare adesso? Per cominciare a capire cosa occorre fare, bisogna innanzitutto capire cosa non bisogna fare. E ciò che non può esser fatto è pensare di poter lasciare i singoli Paesi e, nella fattispecie, oggi l'Italia, ad affrontare questo epocale problema da soli. L'Italia da sola non

ce la può fare. Da sola l'Italia collassa. E se collassa l'Italia, collassa tutta l'Unione. Se i Paesi dell'Europa non lo capiscono, il cammino verso un'Europa politicamente ed economicamente più forte finisce qui! Perché non hanno capito che il futuro non si aspetta, al futuro si va incontro. Chi aspetta il futuro si troverà sempre a vivere in un continuo, asfittico presente, per di più generato e imposto da chi il futuro l'ha generato.

E allora? È fondamentale oggi che l'Europa capisca che deve cominciare a fare Politica, se vuole sopravvivere. E la Politica deve cominciare a farla mostrando di avere un credibile disegno di interventi e di aiuti mirati, nel breve periodo, a governare l'accoglienza degli immigrati evitando che si trasformi in invasione. Interventi, nel più lungo periodo, mirati ad assicurare, nelle terre che generano l'emigrazione e nel rispetto delle loro libertà, condizioni di vivibilità. È una politica che costa. L'alternativa è non attuarla. Non attuarla significa operare una scelta che conduce a un unico risultato: l'implosione dell'Unione. Ed in questa prospettiva, il costo appare ben più elevato.

È finito il tempo per l'Europa di illudersi che il consolidamento dell'Unione possa essere realizzato trastullandosi sulla misurazione della lunghezza delle zucchine o nei giochetti intorno alle rivalutazioni del Pil per computare

l'attività della prostituzione e della droga, generando l'unanime compiacimento dei singoli Paesi di vedere, per tal via, lievitare il livello del proprio Pil, grazie agli aumenti del valore di queste attività! E, di conseguenza, vedere allentarsi di qualche centesimo di punto la stretta del vincolo deficit pubblico-PIL!

Per l'Europa, oggi, s'impone una scelta storica: uscire dalla "casinocrazia" del processo decisionale in cui, per il prevalere di egoismi e interessi nazionali, è precipitata e riprendere il cammino verso la realizzazione di quel progetto, di quel sogno di un'Europa Unita che i nostri Padri hanno tracciato e che a noi hanno consegnato per la sua realizzazione. Non farla, questa scelta, significa consapevolmente e irresponsabilmente incamminarsi lungo la strada che porta l'Europa verso l'oscuro e non più governabile mondo delle incertezze.



*\*Professore emerito di Statistica Economica  
Università La Sapienza di Roma*

# Migrazioni, fenomeno mondiale in crescita.

## Problemi ed opportunità

di Nicola Cacace\*

### I flussi migratori dal Mediterraneo verso l'Italia sono cresciuti per due motivi:

le guerre sempre più sanguinose che travagliano il Sud del mondo, Afghanistan, Siria, Iraq, Corno d'Africa, etc.; la situazione di caos politico che domina nella Libia del dopo guerra. Per avere un'idea dell'accelerazione di quei flussi: i circa 20 mila sbarchi annui medi del decennio 2000-2010 sono passati a 170 mila nel 2014 e saranno almeno 200 mila questo anno. Non si tratta ancora di numeri insopportabili per un'Europa di più di 500 milioni di abitanti, lo sono se essi dovessero gravare tutti sul paese d'arrivo, l'Italia. Anche se l'Italia, per motivi demografici, ha più bisogno di immigrati di altri paesi più giovani "meno vecchi" del nostro.

Questi flussi sono alti, ma non sono del tutto nuovi nella storia delle migrazioni. Le migrazioni sono in forte crescita nel



**L'esodo biblico di 29 milioni di italiani, dalla seconda metà dell'ottocento sino al 1915, su una popolazione media di 35 milioni**

mondo e sono fenomeno epocale e non nuovo nella storia. Basta ricordare solo l'esodo biblico di 29 milioni di italiani, dalla seconda metà dell'ottocento sino al 1915, su una popolazione media di 35 milioni. Secondo i dati dell'Onu, guerre, persecuzioni politico-religiose-razziali, povertà, diseguaglianze e fame sono i principali motori delle migrazioni attuali. I divari demografici e di natalità sono tra i principali fattori di mobilitazione dei flussi migratori. Non a caso Italia e Spagna, paesi col record mondiale negativo di natalità, hanno subito, negli ultimi decenni, ondate immigratorie record.

Il razzismo è fenomeno parallelo alle migrazioni, che non ha le stesse caratteristiche dovunque. Il razzismo è in crescita soprattutto nei paesi con forte presenza di partiti populistici anti-immigrati.

## **Migrazioni in forte crescita nel Mondo**

Le migrazioni sono fenomeno mondiale in forte crescita mosso dalle “diseguaglianze delle condizioni di vita” sempre più ampie tra territori, paesi e continenti ed evidenziate dai moderni Media. Gli esperti pensano che si tratti di un fenomeno epocale e non transitorio.



**Abbiamo bisogno di almeno 200 mila immigrati l'anno per non chiudere bottega per pagare le pensioni**

Il Dipartimento delle Nazioni Unite per gli affari economici e sociali (UN-DESA) ha diffuso gli ultimi dati aggiornati sul fenomeno migratorio a livello mondiale, evidenziando una crescita continua, da uno stock di 154 milioni di stranieri presenti nel 1990 a 232 milioni del 2013. Le aree col maggior numero di migranti presenti sul territorio vedono

al primo posto l'Europa (72 milioni) e l'Asia (71 milioni) che insieme raggiungono i 2/3 del totale, seguiti da America del Nord (53 milioni), Africa (19 milioni), America latina (9 milioni) e Oceania (8 milioni).

I paesi che hanno le quote più alte di stranieri sono S.U., Germania, Francia, Gran Bretagna e Spagna con percentuali intorno al 12,5% delle rispettive popolazioni, mentre l'Italia, con 5 milioni di stranieri è all'8%. Da notare che, a differenza degli altri paesi di immigrazione storica multi-decennale, la Spagna ha toccato i vertici della classifica solo negli ultimi 20 anni quando, come l'Italia, gli effetti della forte denatalità si sono manifestati come potenti molle di attrazione. L'attuale stima ONU di 232 milioni di migranti presenti a livello mondiale

corrisponde al 3,2% della popolazione mondiale.

Perché crescono le migrazioni? La diffusione via TV di differenti condizioni di vita e la crescita di istruzione anche nei paesi emergenti sono tra i fattori scatenanti le migrazioni, seguiti dalle guerre, dalle persecuzioni di varia natura e dalla fame. C'è da segnalare anche le maggiori facilità di trasporto. La maggioranza dei migranti si sposta con regolari permessi temporanei turistici, di studio, etc., via aereo o treno o nave, per, poi, rimanere come clandestino. Di recente, per quanto riguarda soprattutto i flussi che via mare arrivano dal Mediterraneo, ci sono da segnalare le guerre in Africa e Medio Oriente. Sintomatico che dei 185 mila immi-

grati “a protezione garantita” presenti nella UE 27 nel 2014, i 2/3 vengano da 3 paesi in guerra, Siria, Afghanistan ed Eritrea.

### **L'Italia ha assorbito molti immigrati perché ne aveva bisogno**

L'Italia è tra i paesi europei dove le immigrazioni, grazie alla forte denatalità, hanno avuto l'accelerazione più forte a partire dal 2000. È in quell'anno, infatti, in cui si sono cominciati ad avvertire gli effetti del calo dei nati cominciato nel 1975, passati da un milione a mezzo milione l'anno. Quando i sessantenni hanno cominciato ad andare in pensione, per ogni

10 anziani che andavano in pensione c'erano solo 5 giovani nati 20 anni prima. Da qui è originato il boom delle migrazioni del decennio 2000-2010, ben 4 milioni che, in aggiunta al milione preesistente, hanno portato alla cifra attuale di più di 5 milioni di stranieri, di cui almeno 3 lavoratori e 2 familiari. Questi 3 milioni in massima parte fanno lavori rifiutati dagli italiani, per status (colf e badante), per fatica e bassi salari (stagionale in agricoltura, pescatore e pastore), per pericolosità (edilizia), perché ritenuti faticosi e mal pagati come fonderie e industrie alimentari, commercio al dettaglio, pizzerie, bar e ristoranti, alberghi, servizi di pulizia.

Molti settori continuano a vivere solo per la presenza di immigrati, più di un milione di colf e badanti consentono a milioni di uomini e donne di andare al lavoro oltre a salvare il Welfare, mentre milioni di anziani italiani continuano a riscuotere le pensioni anche grazie ai 10 miliardi di contributi che gli stranieri versano annualmente all'Inps.

Nessuno ricorda agli italiani, preoccupati e afflitti dalla crisi, che la nostra bassa natalità, 1,3 figli per donna, è ben lontana dai 2 figli per donna necessari per l'equilibrio demografico e fa sì che abbiamo bisogno di almeno 200 mila immigrati l'anno per non chiudere bottega e per pagare le pensioni. Come nessuno ha spiegato che molti lavori degli italiani sono salvati proprio dagli immigrati che fanno "a

monte" produzioni di base necessarie: come i pescatori di Mazara del Valle per i venditori di pesce; i raccoglitori agricoli e gli allevatori per l'industria agro alimentare; i cuochi e gli addetti alle pulizie per alberghi e ristoranti; gli infermieri per gli ospedali, etc...

### **Xenofobia e razzismo alimentati da ignoranza e propaganda politica**

*"Quando la xenofobia prende partito"* è il titolo di un noto articolo de *Il Sole 24 Ore*, vecchio (15/10/2010) ma attualissimo, che illustrava i risultati di un'inchiesta dedicata al ritorno dei populismi in Europa e in America. *"L'inchiesta ha messo in luce il diffondersi di un sentimento di paura nei confronti dell'immigrazione dal terzo mondo che spingono settori sempre più ampi dei ceti popolari a cercare rifugio consolatorio nei partiti dell'estrema destra populista, che offrono soluzioni semplicistiche e schematiche a problemi complessi e reali"*.

L'inchiesta del Sole citava tra l'altro i risultati di una ampia ricerca condotta in 20 paesi occidentali dell'Ocse, pubblicata sull'*European Journal of Political Research*, che metteva in relazione il livello di disoccupazione con la xenofobia. La ricerca concludeva che una relazione evidente non esiste, in quanto *"nei paesi a più alta disoccupazione, la xenofobia è diffusa solo tra il 5% della popolazione laddove non esiste alcun partito populista di destra, come in Spagna, mentre schizza sino al 30% laddove esiste invece un partito di tal genere, come in Francia, Austria, Norvegia, Olanda, Gran Bretagna"* e, aggiungo io, Italia. La ricerca conclude *"Se si prendono in esame i 10 paesi in cui esiste un partito populista, si nota come al crescere della disoccupazione, aumenti e di molto il sentimento anti-straniero. In conclusione, solo attraverso la propaganda di questi partiti l'ostilità agli immigrati diventa un tema reale. Il rischio per le società occidentali è quindi rappresentato da una saldatura tra settori della popolazione in crisi e messaggi xenofobi e falsi dei partiti populistici"*.

Sintomatico il caso della Spagna, paese a più alta disoccupazione d'Europa (25%), oggetto della più massiccia ondata migratoria degli ultimi decenni (stranieri triplicati a 6,5 milioni), che ha raggiunto in qualche decennio una percentuale di stranieri sulla popolazione (13%) simile a quelle di paesi di immigrazione storica come Francia e Gran Bretagna, e per di più con la più alta presenza di Rom (sono più di 170 mila chiamati Gitani), che con piani intelligenti e generosi sono stati quasi tutti stabilizzati e integrati con la popolazione locale. Ebbene la Spagna è considerato oggi il paese europeo con la più bassa quota di popolazione xenofoba d'Europa, inferiore al 10%.

*\*Presidente della società di business intelligence Onesis*



# INTERNATIONAL AFFAIRS

di Anna Paola Maccio\*

## Verso un avvenire più giusto per i servizi in Europa

UNI Europa ha recentemente pubblicato il rapporto dal titolo *"Verso un avvenire più giusto per i servizi in Europa"*. Il documento analizza la politica dell'Unione Europea nel settore terziario e ne raccomanda un cambiamento di rotta. Tale riorientamento è necessario prima che la Commissione Europea emani, nel corso dell'anno, la nuova strategia per il settore dei servizi nel quadro delle *"misure per il mercato interno"*.

Gli argomenti principali dell'analisi mettono in risalto come:

- la pressione intensa esercitata sui costi e la volatilità dei mercati in Europa abbia comportato una diminuzione della qualità dei servizi rivolti alle imprese e ai cittadini;
- l'innovazione sia ostacolata dalla mancanza di investimenti quando il bisogno di finanziamento è altresì manifesto;
- i bassi salari e l'insicurezza occupazionale alimentino la spirale delle ineguaglianze salariali.

Tale analisi è servita come base di lavoro per un dibattito promosso da UNI Europa tenutosi a Bruxelles a fine marzo. In tale occasione, si sono riuniti un gran numero di affiliati, rappresentanti datoriali, eurodeputati con i loro gruppi di lavoro e rappresentanti della Commissione Europea. Nello specifico, facevano parte del panel: Grzegorz Radziejewski, membro del gabinetto del Vice-Presidente della Commissione Jyrki Katainen; Evelyne Gebhardt, eurodeputata, S&D, Coordinatrice della commissione del mercato interno e della protezione dei consumatori; Christian Verschueren, Diret-

tore Generale di Eurocommercio e Oliver Roethig, Segretario Regionale di UNI Europa.

I convenuti hanno condiviso che il contenuto del rapporto debba essere tenuto in considerazione nell'ambito del processo decisionale dell'UE, poiché si rende indispensabile mettere in opera una politica globale dei servizi a favore dell'occupazione, della competitività e di una migliore qualità della vita a livello comunitario, anziché focalizzarsi soltanto sul completamento del mercato unico del terziario. Attualmente la politica dell'Unione Europea, relativamente al settore del terziario, non riesce a garantire delle eque condizioni occupazionali e deve essere ripensata con urgenza, soprattutto tenendo presente che i servizi europei contribuiscono in misura superiore al 70% all'occupazione e alla produttività nell'ambito dell'Unione.

Fino a ora, la politica europea si è basata su una liberalizzazione e su una deregolamentazione generalizzate che hanno generato sempre maggiori pressioni sui costi e alti livelli di volatilità. UNI Europa, quindi, propone una politica europea globale che superi il quadro della riforma del mercato terziario e permetta di coordinare l'elaborazione di politiche sia a livello comunitario che dei singoli Stati membri. Nello specifico, si propongono le seguenti misure:

- *responsabilizzazione*: politiche occupazionali attive, volte a promuovere una forza lavoro responsabile, qualificata, in buona salute e remunerata in maniera equa nel settore dei servizi. Si tratta principalmente di favorire la negoziazione collettiva e di organizzare delle azioni sindacali;
- *partecipazione*: coinvolgere i lavoratori, ivi compresi i lavoratori autonomi/indipendenti, nei processi decisionali delle imprese e utilizzare la loro esperienza per identificare le situazioni win-win;

- *nnovazione*: approfittare di Horizon 2020 e di altri programmi simili, al fine di permettere la realizzazione di maggiori studi sui servizi e di migliorarne la qualità. Migliorare il monitoraggio dei mercati elaborando delle politiche mirate, maggiormente efficaci;
- *investimento*: è necessario investire almeno il 2% del PIL nei servizi pubblici e permettere una distribuzione più equa della ricchezza, al fine di creare le condizioni ideali per un settore dei servizi efficace.

In vista delle elezioni europee del maggio 2014, UNI Europa aveva presentato il Manifesto “*occupazione di qualità per servizi di qualità*” con l’ambizione di fornire ai decisori europei delle linee guida atte a sviluppare una politica che potesse valorizzare il potenziale del settore, stimolando la competitività, ma preservando un modello sociale inclusivo. I risultati delle elezioni europee del 2014 hanno, poi, messo in evidenza la necessità urgente di ritornare al progresso sociale ed economico dell’Unione. Infatti, alla luce delle crescenti ineguaglianze sociali e della stagnazione economica, l’Europa rischia di perdere credibilità e il sostegno dei cittadini. La riforma dei servizi così come è stata orchestrata da parte dell’UE ha comportato un aumento del numero delle occupazioni a salario basso, atipiche e precarie, tant’è che il potenziale per creare posti di lavoro di qualità rimane inespresso. Una tale situazione contribuisce ad accrescere le disuguaglianze sociali e a indebolire la capacità dell’UE di affrontare le sfide del futuro. Si rende, quindi, necessario cambiare rotta, una necessità che UNI Europa rivendica presentando delle proposte politiche in tal senso.

La discussione presentata nel rapporto si articola in 3 step. Dopo aver esaminato ciò che si potrebbe ottenere in virtù di una politica europea incentrata sul settore dei servizi, viene messo l’accento sulla logica della politica europea attuale e sui deludenti risultati riscontrati fino a oggi. Per concludere con le proposte di UNI Europa concernenti una politica europea globale per il settore terziario che dovrebbe essere adottata se si vogliono risolvere i problemi attuali e utile a prepararsi per il futuro.

Nel descrivere il fine prioritario dell’integrazione europea come un processo volto a realizzare un’economia sociale di un mercato altamente competitivo, che tende alla piena occupazione e al progresso sociale, i trattati europei non lasciano alcun dub-

bio al fatto che la concretizzazione di questa promessa costituisca la ragione stessa dell’Unione.<sup>1</sup> Con il progredire della globalizzazione, la posizione dell’Europa nella ripartizione internazionale del lavoro prevede che la nostra economia si specializzi nell’ambito di beni e servizi innovativi e di grande qualità. Il cambiamento strutturale provocato dalla globalizzazione ha fortemente rafforzato l’importanza del settore dei servizi per la crescita e la competitività europea. Siccome il vantaggio competitivo europeo poggia sempre di più sull’innovazione e sulla complessità dei prodotti, servizi intensivi quali la consulenza nel campo della ricerca, l’ICT e l’intermediazione finanziaria che sono alla base della natura innovatrice di queste categorie di offerta, ne fanno l’oggetto di una domanda importante.

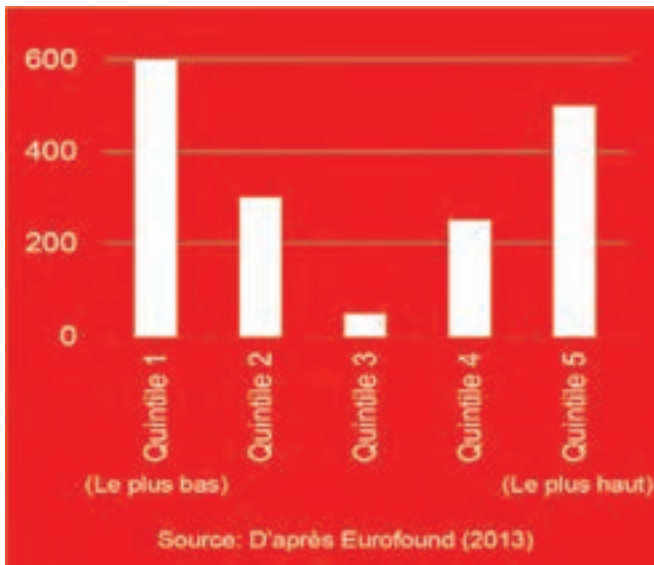
Questi servizi generano la crescita e determinano la capacità di esportazione, ma sono altresì essenziali alla prosperità delle aziende del comparto produttivo determinando una “servilizzazione” dell’industria ai servizi. Questa tendenza deriva dal fatto che le industrie della produzione europea si concentrino sempre di più sulla produzione di “prodotti ibridi” che comprendono sia beni che servizi (es: macchine altamente tecnologiche combinate a servizi di posizione e di manutenzione personalizzati).<sup>2</sup>

La servilizzazione è accelerata dalla digitalizzazione che stimola la domanda di prodotti assortiti basati su sistemi di servizi integrati, quali le applicazioni per gli Smartphones o l’“internet degli oggetti”.<sup>3</sup> In questo contesto, il rafforzamento delle capacità in termini di innovazione è essenziale per garantire la competitività dell’UE. I comparti dei servizi che contribuiscono all’innovazione sono considerati essenziali per raggiungere questo obiettivo e promettono risultati sia in termini di creazione occupazionale che di crescita economica in generale.<sup>4</sup>

Oltre alla messa in opera di infrastrutture adeguate e al sostegno all’innovazione tramite la scienza e le ricerche applicate è oltre modo importante che il capitale umano evolva allo stesso modo al fine di rispondere efficacemente a questa domanda. Non deve quindi sorprendere che un recente rapporto della Commissione Europea sottolinei la necessità di adottare delle politiche efficaci per incoraggiare la formazione di una forza lavoro altamente qualificata, flessibile e motivata. Solo se le società avranno accesso alle competenze e alle giuste cono-



**Figura 1: Creazione di lavoro nel settore terziario dell'UE nel periodo 1998-2007 per quintili salariali (media netta annuale in migliaia)**



scenze l'Europa sarà in grado di competere a livello internazionale.<sup>5</sup>

Un'economia competitiva deve essere integrata in una società moderna caratterizzata dalla coesione sociale e da un capitale umano di grande qualità. Peraltro, come l'unione per il progresso democratico, l'Europa si fonda sul principio di migliorare la vita della sua popolazione offrendole una qualità di vita elevata. Per far fronte a questi obiettivi, l'Europa ha bisogno di un settore funzionale di servizi. Le società moderne sarebbero del tutto disfunzionali se i cittadini non avessero accesso ai servizi che permettono di rispondere ai loro bisogni fondamentali, come il commercio al dettaglio e i servizi bancari. Al di là di queste esigenze, anche gli hobby, la cultura e i divertimenti permettono ai cittadini di migliorare la qualità della vita e plasmano le nostre comunità. Inoltre, servizi quali la sicurezza privata e i fondi pensione assumono sempre più importanza e responsabilità sociale.

In breve, i servizi costituiscono la spina dorsale della società europea, in quanto consentono agli individui di vivere in modo sicuro e alle comunità di crescere. La garanzia di poter contare su servizi di alta qualità costituisce quindi uno strumento politico che permette di migliorare la qualità della vita dei cittadini.

Stante la dipendenza della società dai servizi, non

deve sorprendere che il successo di un cambiamento e di un rinnovamento sociale dipenda fortemente da quei servizi che siano in grado di rispondere ai bisogni sociali mutevoli.<sup>6</sup> Per raggiungere gli obiettivi annunciati dall'Unione Europea come, a esempio, l'aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro o la costituzione di una società digitale, dobbiamo attuare politiche che garantiscano la disponibilità di servizi adeguati (dall'assistenza ai bambini alle telecomunicazioni).

Oltre alla mobilità degli investimenti e all'elaborazione di una regolamentazione mirata è necessario disporre di una forza lavoro qualificata, produttiva e motivata, capace di produrre le innovazioni desiderate e di offrire servizi di grande qualità in maniera continuativa. Attualmente oltre il 70% dei lavoratori europei opera nel campo dei servizi. Come spiegato in precedenza, le

politiche favorevoli allo sviluppo del settore terziario basate sulla competitività, sul miglioramento della qualità della vita e sull'innovazione sociale potrebbero anche creare nuovi posti di lavoro. Questa è una buona notizia per l'Unione Europea, in quanto registra persistentemente alti livelli di disoccupazione e si trova a dover affrontare una grave crisi economica e sociale.

Tuttavia, per la creazione di posti di lavoro al servizio di una vera e propria ripresa, deve essere affrontato il problema della polarizzazione occupazionale sul mercato del lavoro europeo. Come illustrato nella figura 1, la storia recente del mercato del lavoro europeo è caratterizzata da dinamiche in base alle quali la creazione occupazionale si concentra intorno alle estremità della scala salariale, in particolare nei settori dei servizi.<sup>7</sup>

Come riconosciuto dalla Commissione Europea in un recente rapporto, questa situazione alimenta la disuguaglianza sociale nell'ambito dell'Unione, che porta all'instabilità politica e mina la fiducia nelle istituzioni<sup>8</sup>, come dimostrano i voti di protesta registrati nelle elezioni europee del 2014. Una politica volta alla creazione di posti di lavoro nel settore terziario deve, dunque, invertire la tendenza e perseguire la giustizia sociale, al fine di ristabilire i prerequisiti di una Unione Europea che meriti la fiducia dei propri cittadini.

Stante quanto sopra esposto, il raggiungimento di questo risultato potrebbe presentare tre vantaggi distintivi. La creazione di posti di lavoro di qualità porta benefici sia alla giustizia che alla coesione sociale, permette altresì di migliorare le performance economiche e il benessere dei cittadini. È, quindi, evidente che una politica europea che permetta di sfruttare pienamente il proprio potenziale in materia di competitività, qualità della vita e qualità di lavoro sia essenziale per risolvere la crisi esistenziale che attraversa l'Unione Europea.

Dopo oltre vent'anni di riforme nel settore dei servizi da parte dell'UE, è doveroso domandarsi se l'approccio finora adottato possa costituire un modello realistico per le azioni future. L'interesse dell'UE di portare avanti una riforma del settore terziario è iniziato a manifestarsi all'inizio degli anni novanta. Da allora, questo progetto è stato allineato all'obiettivo di interazione dei mercati al fine di aumentare la concorrenza tra i vari attori del settore. Come disse tempo fa Frits Bolkestein, Commissario responsabile senior del mercato interno e architetto dell'approccio comunitario per la riforma del settore, questa strategia dovrebbe creare occupazione e stimolare la crescita fornendo ai consumatori "una scelta più ampia di servizi meno onerosi"<sup>9</sup>. La riforma dei servizi è, dunque, fondata sull'ipotesi che l'intensificazione della concorrenza in un mercato integrato s'inserisca in un cerchio virtuoso: come reazione a una maggiore concorrenza, le imprese si sforzano di ridurre il prezzo dei servizi. I prezzi ridotti stimolano a loro volta la domanda per maggiori quantità di servizi, permettendo alle imprese di crescere e di creare occupazione. Come ha fatto rimarcare la comunità scientifica, "a oggi però, nessuna valutazione credibile del potenziale di una tale riforma sembra ancora essere stata pubblicata"<sup>10</sup>.

Tuttavia, malgrado queste riserve, è emerso un numero impressionante di iniziative basate su questo approccio da parte della Commissione Europea. I primi progetti di riforma di questo tipo risalgono agli anni novanta ed erano mirati a settori specifici, quali i servizi postali e finanziari. In seguito, altre iniziative, in particolare la direttiva europea sui servizi del 2006 e la "nuova partnership in favore della crescita nei servizi" del 2012, hanno allarga-

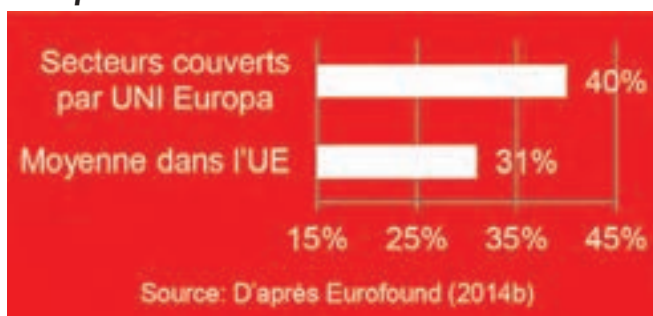
to la portata di questo progetto quasi a tutti gli altri comparti del settore. Indipendentemente dalla natura eterogenea dei servizi e delle loro differenti funzioni sociali ed economiche, queste iniziative erano volte ad applicare identiche misure praticamente a tutti i comparti del terziario.

Deregolamentare e liberalizzare al fine di garantire alle imprese dei servizi più redditizi in termini di costo per "attraversare le frontiere europee". Si evidenzia al riguardo che tali iniziative hanno comportato importanti cambiamenti sul piano legislativo nell'ambito degli stati membri. Al fine di mettere in pratica la direttiva sui servizi, non meno di 35.000 normative nazionali sono state abrogate o completamente riviste.<sup>11</sup>

Nuove iniziative di riforma sono state annunciate per l'estate 2015 nel quadro del "pacchetto per il mercato interno", il che significa che questa cifra aumenterà ancora nel prossimo futuro. Come era stato previsto dagli architetti della riforma, la realizzazione del mercato unico ha comportato cambiamenti di grande ampiezza nel settore esaminato. Per adattarsi alle tensioni sui costi generati dal mercato unico, le imprese sono state obbligate a consolidare e a ridefinire i loro modelli di impresa. Nel contempo, gli elementi raccolti da Eurofound confermano che una grande ondata riorganizzativa sta investendo l'intero settore dei servizi europei (vds figura 2).<sup>12</sup>

Almeno il 40% dei salariati del settore terziario, affiliati a un sindacato membro di UNI Europa, riferisce di attività di riorganizzazione condotte nel corso degli ultimi 3 anni, una percentuale notevolmente superiore alla media europea. Anche se queste riorganizzazioni derivano dall'"europeizzazione" si osservano dinamiche differenti a seconda degli stati

**Figura 2: Riorganizzazioni avvenute negli ultime tre anni: settori rappresentati da UNI Europa vs. media UE**



membri. Se la legislazione nazionale di alcuni Paesi obbliga le imprese a negoziare gli aspetti riorganizzativi legati all'occupazione con i rappresentanti dei lavoratori, i lavoratori di altri paesi non dispongono di questo diritto. Di conseguenza, le imprese agiscono secondo le dinamiche di un mercato integrato, mentre la capacità di azione dei lavoratori rimane frammentata da Paese a Paese. Come viene illustrato in seguito, sarebbe doveroso che i regolatori tenessero conto di questa problematica, dal momento che, spesso, le riorganizzazioni comportano una diminuzione della qualità dei servizi e dei posti di lavoro.

Siccome il mercato unico esercita una notevole pressione sui prezzi dei servizi, la riduzione dei costi costituisce una preoccupazione importante per le società che hanno in atto e devono affrontare processi riorganizzativi. In particolare nell'ambito dei servizi intensivi di mano d'opera, quali le pulizie o la sicurezza privata (dove il personale può rappresentare fino all'80% dei costi fissi delle imprese), le misure volte ad accrescere la produttività della forza lavoro e a ridurre i costi del capitale umano costituiscono degli elementi chiave su cui si basano le strategie imprenditoriali. Esistono numerosi sistemi volti a ridurre il costo della mano d'opera e che colpiscono i lavoratori di questo comparto. Queste pratiche si prefiggono molto spesso di ridurre il costo unitario della forza lavoro esercitando pressioni tese a far sì che i lavoratori siano più performanti. Si può trattare di obiettivi di vendita per gli impiegati di banca o di specifiche concernenti la superficie dell'ufficio che gli addetti alle pulizie devono pulire durante le ore di servizio.<sup>13</sup> Molto spesso, i piani di remunerazione basati sui risultati o le pressioni esercitate da parte dei supervisori sono utilizzati per forzare i lavoratori ad accettare tali obiettivi. Non è raro che gli obiettivi siano fissati a livelli così elevati che generino stress alla forza lavoro, minacciandone la salute.<sup>14</sup> Inoltre, una tale intensificazione del lavoro può avere effetti negativi sulla qualità stessa dei servizi erogati: secondo l'organizzazione britannica a difesa dei diritti dei consumatori Which, il 40% dei venditori delle banche britanniche ammette di aver venduto prodotti rischiosi a clienti che ricercavano investimenti sicuri, solo per essere certi di ottenere premi di produzione.<sup>15</sup>

L'innovazione digitale offre ancora maggiori possi-

bilità in termini di razionalizzazione del lavoro nel settore terziario. A esempio, i software che trasformano i processi complessi in semplici routine permettono anche agli utilizzatori di realizzare attività contabili sofisticate con un minimo di formazione.<sup>16</sup> Questo tipo di tecnologia permette alle imprese di sostituire forza lavoro, mediamente qualificata e remunerata, con lavoratori meno qualificati e retribuiti in misura inferiore permettendo quindi alle aziende di ridurre i costi salariali.<sup>17</sup> Più recentemente, l'erogazione di numerosi servizi è diventata totalmente automatizzata (distributori automatici, terminali self service, portali on line). Queste tecnologie si ritrovano in quasi tutti i comparti del terziario, ivi compresi i servizi sociali e permettono di realizzare economie di scala rimpiazzando la mano d'opera.

Queste innovazioni possono veramente migliorare l'esperienza dei consumatori. Tuttavia, è bene rilevare che certi utilizzatori non dispongono delle competenze necessarie per utilizzare questo tipo di soluzioni digitali o ritengono che la loro qualità sia inferiore rispetto a quella dei servizi erogati in forma tradizionale. Fino a quando il processo di innovazione digitale si baserà solo sulla riduzione dei costi senza prendere in considerazione le esigenze del consumatore, non potrà esserci soddisfazione da parte dell'utenza.<sup>18</sup>

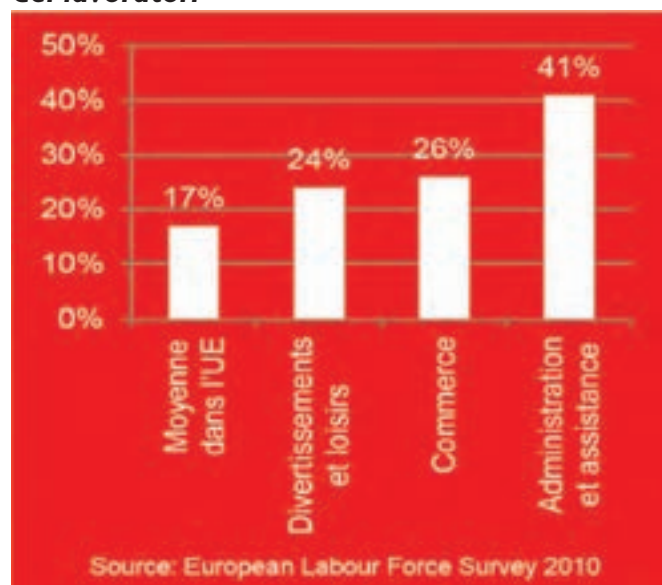
Anche il basso livello di investimento nel capitale umano costituisce un altro elemento della volontà delle imprese di ridurre i costi, talvolta anche con impatti gravi sulla qualità dei servizi. A tal proposito, a fine 2014, la stampa rivelò che negli aeroporti europei gli agenti di sicurezza erano poco preparati all'utilizzo degli scanner a raggi X e, quindi, non riuscivano correttamente a individuare armi ed esplosivi.<sup>19</sup> È stato appurato che le autorità aeroportuali esternalizzano generalmente i controlli di sicurezza ai subappaltatori, che offrono il servizio al prezzo più basso. È, quindi, fuor di dubbio che tali imprese siano fortemente incoraggiate, a loro volta, a ridurre i costi di formazione del personale impiegato in tali attività. Fino alla revisione del 2013, le regole dell'UE sugli appalti pubblici vincolavano i committenti pubblici ad attribuire questo tipo di contratto agli offerenti che presentavano l'offerta più bassa, rafforzando, quindi, le pressioni sui costi.

I rappresentanti dei lavoratori e delle imprese concordano sul fatto che non si tratta di un pro-

blema isolato del settore della sicurezza privata, in cui le costanti pressioni sui costi mettono in pericolo le norme di qualità.<sup>20</sup> A seguito della pressione sui costi determinata dal mercato unico, come illustrato nella figura 3, i lavori a basso salario sono diventati una realtà per una parte sostanziale della forza lavoro europea del settore dei servizi.

Poiché questa tabella riporta dati del 2010, prima

**Figura 3: Proporzione dei salari bassi sul totale dei lavoratori**



che la crisi economica colpisce il mercato del lavoro europeo, queste cifre riflettono tendenze strutturali del settore europeo dei servizi e non degli effetti a breve termine tipici di qualsiasi recessione. Questo studio rivela che sono soprattutto i progetti di razionalizzazione permessi dall'ICT (sopra descritti) che continuano ad alimentare l'insorgere delle ineguaglianze salariali nell'ambito UE.<sup>21</sup> L'evoluzione del lavoro nei servizi è dunque al centro di ineguaglianze retributive crescenti che mettono in pericolo la coesione sociale e la stabilità politica in Europa.

Secondo un recente studio realizzato per il Parlamento Europeo, la situazione continuerà ad evolversi in questo senso se nessuna azione sarà intrapresa. Oltre a generare tensioni importanti sui costi, la deregolamentazione e la liberalizzazione osservate nel quadro della messa in opera del mercato unico espongono il settore europeo dei servizi a

elevati livelli di volatilità del mercato. Questa volatilità può ostacolare la capacità di interi settori a fornire servizi sui quali contano le imprese e i cittadini. Tale volatilità impedisce peraltro di disporre della necessaria stabilità di cui le imprese operanti nel settore hanno bisogno per poter investire nell'innovazione.

Il settore finanziario, in cui la deregolamentazione è stata seguita dall'innovazione rapida dei modelli di impresa può essere citato a titolo di esempio. A seguito del crack finanziario del 2008 e alla crisi che ne è derivata, le imprese non hanno potuto accedere ai finanziamenti ed è stata messa in pericolo l'intera economia. La crisi finanziaria ha causato la perdita di circa 134.000 posti di lavoro nel settore finanziario europeo, solo tra il 2011 e il 2013.<sup>22</sup>

Per affrontare la volatilità osservata sul mercato unico, le imprese cercano di ottenere la massima flessibilità nella gestione delle risorse umane. L'obiettivo primario in tale contesto si estrinseca nella riduzione del personale eccedente e nel facilitare lo snellimento della forza lavoro. Questo approccio dà luogo a forme di lavoro atipico e precario. Il numero crescente di lavoratori indipendenti in sostituzione del personale permanente illustra chiaramente questa tendenza. Operando in questo modo,

i datori di lavoro evitano di dover impegnarsi nel garantire alla forza lavoro utilizzata un impiego permanente e un reddito fisso. Anche se regimi di questo tipo possono essere interessanti per quei lavoratori che cercano di massimizzare flessibilità e autonomia, l'incremento del lavoro freelance osservato nel settore esaminato è di una tale portata che è poco probabile che sia un semplice riflesso della libera scelta dei lavoratori (si veda figura 4).

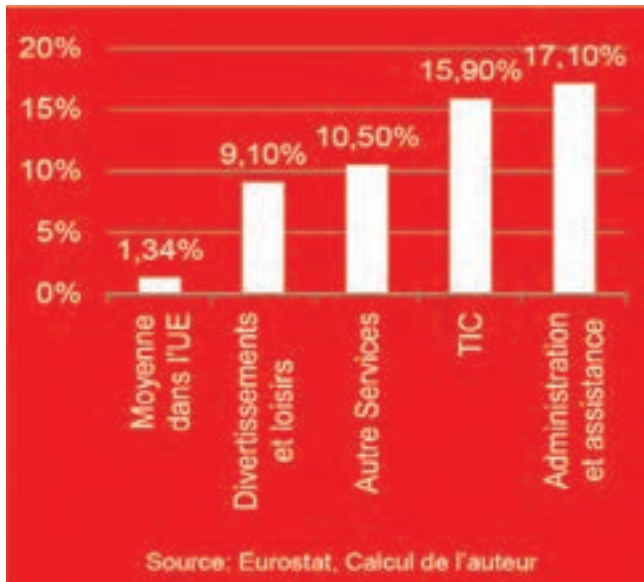
Una siffatta conclusione deve, per esempio, essere tratta per la distribuzione al dettaglio dei Paesi Bassi, poiché il tasso di attività del lavoro indipendente era già dell'85% nel 2010.<sup>23</sup> Tali condizioni lavorative si dimostrano molto rischiose poiché i lavoratori indipendenti non beneficiano della tutela legislativa che garantisce loro l'indennità di licenziamento, né le prestazioni di sicurezza sociale riconosciute ai salariati (quali l'assicurazione malattia e i fondi pensione).



La digitalizzazione porterà sempre di più i lavoratori a confrontarsi e ad adattarsi a tali condizioni. Il ricorso a tecniche di crowdsourcing basate su sistemi che permettono di pubblicare on line le of-

È inquietante constatare che la volatilità esistente nel mercato unico non permette di sfruttare pienamente quel potenziale volto a creare un vero lavoro di qualità. È il caso dell'economia digitale, dove sarebbe possibile per i lavoratori qualificati beneficiare di posti di lavoro con salari mediamenti elevati. Tuttavia, la mancanza di investimento nell'istruzione e nella formazione non permette ai lavoratori di acquisire le competenze necessarie per questa tipologia di attività. Da un lato, le imprese si astengono dall'investire in formazione adeguata, dall'altro l'istruzione pubblica non riesce a colmare questa lacuna.

**Figura 4: La crescita dell'attività freelance nel settore di servizi specifici nel periodo: 2008-2013**



ferte di impiego alle quali i lavoratori freelance rispondono con prestazioni di servizio molto concorrenziali, aumenta ancora di più la possibilità per le imprese di poter contare su una forza lavoro in grado di offrire la massima flessibilità. Il reclutamento di forza lavoro part time è un'altra strategia adottata dalle imprese per aumentare la flessibilità nella gestione delle risorse umane. In questo caso, lo scopo è ripartire il tempo del lavoro individuale in "porzioni ridotte", affinché i lavoratori possano essere allocati sulle varie attività e mansioni per rispondere meglio alle esigenze delle imprese. Tali pratiche sono particolarmente diffuse negli ambiti in cui la domanda è oscillante e ove siano presenti forti picchi. Se è vero che il lavoro a tempo parziale risponde in alcuni casi alle esigenze di una parte dei lavoratori, i dati Eurofound (vds figura 5) mostrano tuttavia che una percentuale significativa di lavoratori operante nel settore dei servizi preferirebbe lavorare di più al fine di aumentare il proprio reddito.

Per affrontare questa sfida, UNI Europa propone di elaborare una politica europea globale dei servizi, che miri a un maggior numero di obiettivi rispetto alla mera realizzazione del mercato unico. Per cogliere le sfide della mondializzazione, delle innovazioni tecnologiche e dei cambiamenti demografici, l'Europa ha bisogno di una forza lavoro altamente produttiva, adattabile e duratura per mantenere la competitività e la coesione sociale. Ecco perchè è in primo luogo importante fermare gli effetti negativi causati dalla riforma dei servizi condotta attualmente dall'UE sulle condizioni di lavoro in questo settore. A tal proposito si inserisce il Manifesto di UNI Europa sui servizi con una serie di proposte affinché la politica europea possa essere in grado di creare e garantire posti di lavoro di effettiva qualità e soprattutto sicurezza ai lavoratori.

**Figura 5: Proporzione di salariati a tempo parziale non volontario (settore di specifici servizi verso settore più performante)**





### Proposte del Manifesto UNI Europa sui servizi

- Promuovere e assicurare i diritti fondamentali dei lavoratori e vigilare affinché possano essere esercitati, con particolare riguardo al diritto di condurre negoziazioni collettive e azioni sociali.
- Utilizzare i mercati pubblici per aumentare la copertura delle negoziazioni collettive e, a questo proposito, assicurare la completa trasposizione della direttiva 2014/24/UE che condiziona la validità dei mercati pubblici al rispetto delle convenzioni collettive di lavoro.
- Garantire l'applicazione delle convenzioni collettive ai lavoratori temporaneamente distaccati all'estero.
- Assicurare ai lavoratori autonomi e freelances il diritto alla sindacalizzazione e di concludere convenzioni collettive salariali.
- Introdurre una legislazione per lottare contro le forme fraudolente di lavoro, quali i "falsi" lavoratori autonomi.
- Migliorare il controllo dell'applicazione del codice di lavoro da parte del Paese ospite nei casi di fornitura di servizi transfrontalieri.
- Definire delle norme minimali per il finanziamento degli ispettori del lavoro nell'ambito degli stati membri UE.
- Assicurarsi che i lavoratori possano godere del diritto di apprendimento per tutta la vita lavorativa e ricevere congedi formativi retribuiti.
- Favorire lo scambio di good practice nell'ambito dell'istruzione e della formazione tra i Paesi e le imprese.
- Invitare le parti sociali a partecipare allo sviluppo di programmi di istruzione e formazione.
- Migliorare la capacità di prevedere le esigenze formative per rispondere all'emergere di nuove competenze.
- Difendere il ruolo dell'UE quale fonte primaria per la regolamentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Impegnarsi a conferire alle parti sociali lo status di co-legislatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Fare partecipare le parti sociali alla valutazione dei rischi in tema di salute e sicurezza.
- Promuove il dialogo sociale a livello di impresa, settore, nazione e Unione Europea.
- Garantire i diritti dei lavoratori delle imprese multinazionali, conferendo un forte mandato ai Comitati Aziendali Europei.
- Attuare un quadro europeo vincolante volto alla partecipazione dei lavoratori ai cambiamenti e alle riorganizzazioni aziendali.
- Aumentare i finanziamenti allocati per la ricerca nel quadro del programma Horizon 2020.
- Allineare la ricerca alle effettive esigenze delle parti interessate.
- Incoraggiare l'interdisciplinarietà della ricerca.
- Utilizzare questo tipo di informazioni per realizzare delle analisi di impatto dettagliate sia sul piano sociale che economico nel quadro dell'elaborazione delle politiche comunitarie.
- Realizzare un programma di investimenti su larga scala, equivalente almeno al 2% del PIL durante i prossimi 10 anni, per rivitalizzare l'economia europea e investire nella crescita futura.
- Dedicare una parte di questi investimenti prioritariamente alle infrastrutture e all'istruzione.

È chiaro che un cambiamento come quello oggetto del Manifesto di UNI Europa sia una grande sfida. Le proposte in esso contenute mirano ad aprire un confronto serio e duraturo con tutte le parti sociali, i responsabili politici e tutti i soggetti interessati. Mai come ora questo dibattito può essere rilevante stante il contesto in cui l'Unione Europea sta lottando per non essere delegittimata dai propri cittadini e dal proprio elettorato.

*\*Relazioni Internazionali e Istituzionali SNFIA*

#### NOTE

1. Art. 3.3 del trattato sull'Unione Europea.
2. Commissione Europea (2014a)
3. Vds a esempio acatech (2013, 2014); Ganz e Tombeil (2013), p. 25
4. Acatech (2013), cedefop (2012), Commissione Europea (2014a), New Economics Foundation (2014)
5. Art. 3.3 del trattato sull'Unione Europea
6. Commissione Europea (2014a)
7. Vds ad esempio acatech (2013, 2014); Ganz e Tombeil (2013), p. 25
8. Commissione Europea (2015), p. 13
9. Commissione Europea (2002)

10. Mustilli e Pelkmans (2012), p.3
11. Wobbe (2014), p. 174
12. Eurofound (2014b)
13. Holtgrewe e al.
14. Beckmann (2014)
15. Which (2012)
16. Vds Breisig e al (2010)
17. Goos e al. (2009)
18. Beckmann (2014) per esempio
19. Le Telegraph (2014)
20. UNI-Europa e CoESS (2014)
21. Parlamento Europeo (2015), p. 15-6
22. UNI Global Union Finance (2013)
23. Hermann (2013), p. 25

# DISPARI



# PARI

di *Monica Ricatti\**

## Diseguaglianza e mobilità sociale

La pubblicazione del nuovo libro di Thomas Piketty *“Il capitale del XXI secolo”* nel 2014 ha aperto un importante dibattito sul problema della diseguaglianza, uno dei maggiori problemi delle attuali società. L'autore ha evidenziato come negli Stati Uniti e in vari paesi europei il livello della diseguaglianza negli ultimi dieci anni sia aumentato in modo vertiginoso, tornando a livelli paragonabili agli anni venti. Un rapporto dell'organizzazione non governativa Oxfam ha di recente segnalato come i primi 85 miliardari del pianeta detengano una ricchezza pari a quella della metà più povera di tutta la popolazione mondiale.

Le prospettive per gli anni a venire non sono certo rosee, infatti il *World Employment and Social Outlook International Labour Organization* ha registrato come la diseguaglianza nel 2015 aumenterà ancora, con il 10% degli individui più ricchi che guadagna dal 30% al 40% del reddito totale, mentre il 10% dei più poveri ne ottiene tra il 2 e il 7%.

In Italia la situazione non è certo migliore e a tal proposito si registra come il coefficiente Gini, l'indice più utilizzato per misurare la diseguaglianza, sia aumentato da 31,9 nel 2012 a 32,5 nel 2013 e sia superiore alla media europea. Secondo l'OCSE la disparità di reddito *“mina l'opportunità di istruzione per i soggetti svantaggiati, riducendo la mobilità sociale ed ostacolando lo sviluppo delle competenze e la crescita del capitale umano”*. In Italia il problema sta diventando sempre più pressante e purtroppo condividiamo con la Gran Bretagna e gli Stati Uniti il podio dei Paesi che hanno alta diseguaglianza e mobilità sociale bassa o addirittura discendente.

Naturalmente, anche nel nostro Paese esiste una

correlazione tra livello di istruzione e maggiori possibilità lavorative, però si registra anche come i laureati italiani fatichino più dei coetanei spagnoli e francesi a inserirsi ed a collocarsi adeguatamente nel mercato del lavoro, beneficiando meno della mobilità sociale offerta da un più alto titolo di studio. Quindi a fare la differenza non sono tanto le scuole frequentate quanto quello che succede dopo il diploma o la laurea. Quello sembra, infatti, rappresentare un momento cruciale in cui si crea una forbice di opportunità, basata spesso sulla possibilità della famiglia di origine di mantenere i giovani nel corso di lunghi periodi di stage poco pagati o durante i praticantati o scuole di specializzazione.

La classe sociale d'origine, quindi, influenzerà sempre più le aspettative future e la condizione occupazionale e sociale dei giovani. Ciò implica che, oggi, l'Italia, accanto a una crisi economica generalizzata, è bloccata anche nella mobilità sociale. Di fatto, sempre più i figli rimangono nell'alveo tracciato dalla famiglia per cui gli avvocati sono figli di avvocati, i farmacisti di farmacisti, creando così situazioni problematiche per chi si colloca nelle fasce medie e medio-basse.

Per quasi tutto il XX secolo, la crescita economica e il conseguente accesso alla scuola secondaria e all'università hanno fatto sì che in Italia la mobilità sociale fosse generalmente ascendente. L'arresto di tale volano virtuoso sembra essersi verificato alla fine degli anni '80, quando il rallentamento dell'economia ha iniziato a ridurre le possibilità per le nuove generazioni di raggiungere posizioni professionali più elevate di quelle della loro famiglia d'origine.

Ora, ci troviamo addirittura in una condizione di mobilità discendente, ciò significa che è peggiorata la condizione economica dei figli rispetto a quella dei padri. Un rapporto Istat del 2012 riporta come il 29,5% dei nati nel periodo 1980-1984 si

siano trovati, al loro primo impiego, in una classe sociale più bassa rispetto a quella dei loro genitori e solamente meno di un sesto di essi sembra essere riuscito a migliorare la propria posizione rispetto a quella d'origine.

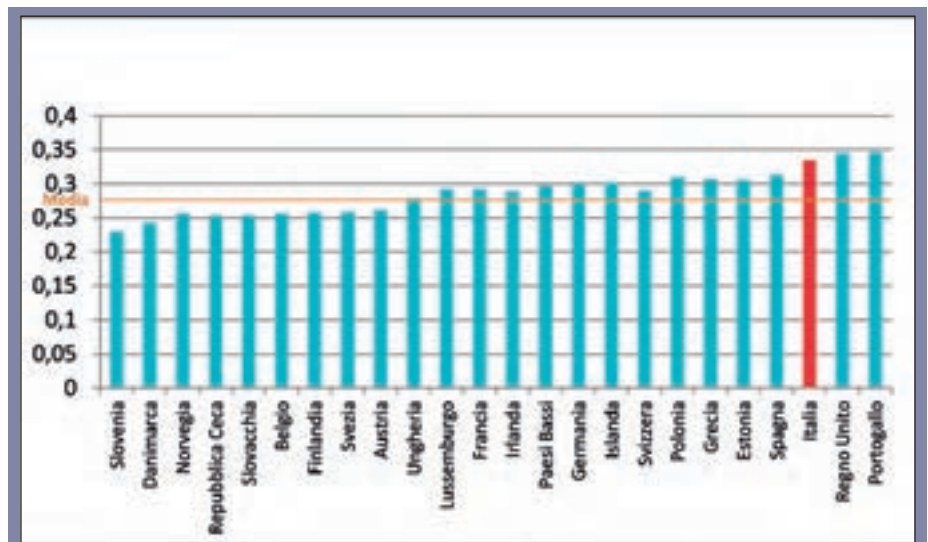
Sicuramente un legame tra accesso alle professioni e background familiare esiste ovunque e sembra sia impossibile eliminarlo completamente. È però chiaro che ambienti socialmente omogenei siano problematici, non solo da un punto di vista etico, ma anche di crescita economica in quanto è risaputo come la valorizzazione del merito e una maggiore equità contribuiscano positivamente al serio sviluppo di un Paese. Per questo motivo in Gran Bretagna si sono adoperati nel concreto e dal 2011 esiste una commissione governativa, la *Social Mobility Commission*, che monitora sistematicamente la mobilità sociale e propone riforme e politiche mirate.

Le iniziative si concentrano sull'accesso alle professioni e la formazione a 360 gradi, prevedendo interventi sulle scuole dell'infanzia e seguendo gli studenti lungo tutto il percorso scolastico fino agli stage lavorativi negli ultimi anni delle superiori e delle università. I datori di lavoro sono incentivati a offrire stage retribuiti al di sopra del salario minimo (che nel 2014 era di circa 8,30 euro all'ora), per agevolare l'accesso alle professioni anche per i giovani che non hanno una famiglia abbiente alle spalle. Inoltre, sempre più aziende e associazioni di settore si stanno impegnando affinché i criteri di selezione siano il più possibile aperti e inclusivi.

Molte organizzazioni ogni anno invitano ragazzi di ogni background a passare una giornata con i ma-

nager più senior per scoprire le opportunità offerte dal settore e a dare la loro opinione sui problemi che i manager stanno affrontando. A livello locale imprese sociali come l'*Arrival Foundation* di Londra cambia la vita a migliaia di ragazzi che spesso provengono da famiglie molto problematiche, attraverso programmi biennali che prevedono esperienze formative di ogni tipo, dal teatro agli stage estivi.

Ciò che emerge è che quel Paese sta cercando con lungimiranza di modificare l'assetto di una società pericolosamente cristallizzata la cui assenza



**L'Italia è tra i Paesi che registrano le maggiori disuguaglianze nella distribuzione dei redditi con livelli di disparità superiori alla media dei paesi Ocse.**

di mobilità può comportare solo una sterilità atta a consolidare posizioni sociali anticamente conquistate, senza alcun beneficio per lo sviluppo della sua economia. Ed è per questo che il settore pubblico, le aziende, le associazioni e le università si sono organizzate in un ottimo gioco di squadra volto a migliorare non solo l'attuale condizione sociale dei giovani, ma dell'intera società futura. La possibilità di raggiungere buoni o alti livelli di istruzione deve essere una priorità e un'opportunità da garantire a tutti. La Gran Bretagna l'ha compreso e noi?

\*Giornalista Pubblicista

# NOTIZIARIO

## Linguaggio e comunicazione dei sindacati.

### Dal manifesto al web 2.0

*Note a margine del Convegno organizzato a Roma il 21 maggio scorso da SNFIA in collaborazione con l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata.*

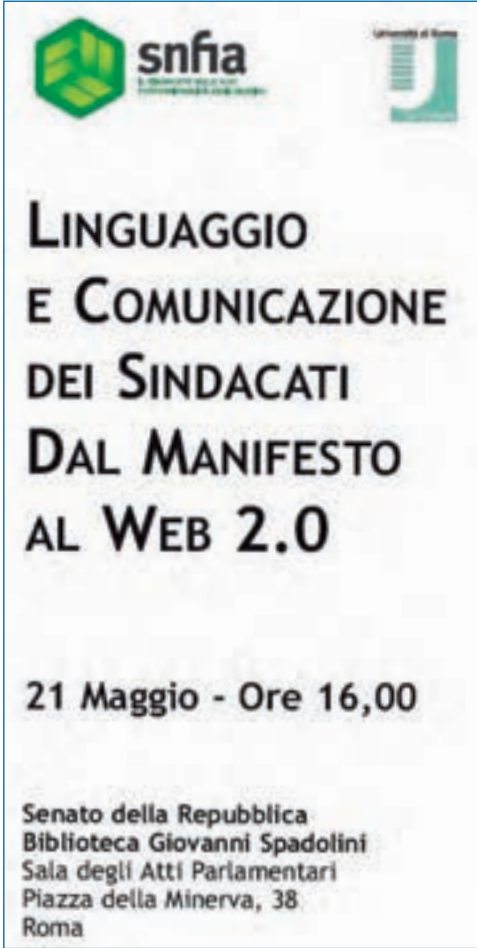
di Angelo Misino\*

Una platea attenta e partecipe ha seguito l'evento che ha riunito nella Sala degli atti Parlamentari della Biblioteca del Senato della Repubblica intitolata a Giovanni Spadolini il pro-Rettore dell'Università di Tor Vergata Claudio Franchini, il Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati (già Ministro del Lavoro) Cesare Damiano, la Presidente del Corso di Laurea Magistrale in Scienze dell'Informazione, della Comunicazione e dell'Editoria dell'Università di Tor Vergata Carmela Morabito, il Direttore del CENSIS Giuseppe Roma, la Prof.ssa Francesca Vannucchi, (docente di sociologia della Comunicazione), il

Prof. Giuseppe Mennella (docente di Deontologia) e il Segretario Generale del Sindacato delle Alte Professionalità Assicuratrici Marino D'Angelo. In veste di moderatore il sociologo e giornalista Pino Nazio.

La comunicazione sindacale fra tradizione ed esigenza di rinnovamento: tema attuale e scottante, discusso dai punti di vista incrociati della politica, del sindacato, della sociologia e del mondo accademico. Il rapporto tra organizzazioni sindacali e mondo del lavoro mostra una evidente criticità: come superare questa difficoltà? L'argomento è cruciale e molto sentito dai quadri sindacali presenti in sala insieme agli esponenti dei vari "mondi" interessati alla sorte di un'istituzione – quella del Sindacato – che, nel bene e nel male, ha condizionato fortemente la società italiana dal dopoguerra ad oggi.

L'occasione del confronto è data dalla discussione delle tesi di laurea di due studenti dell'Università di Tor Vergata che, in collaborazione con la Relatrice e la responsabile del Corso, hanno raccolto la proposta di SNFIA di ripercorrere la storia della comunicazione sindacale dalle origini ai nostri giorni.



The poster features the logos of SNFIA (Sindacato Nazionale delle Alte Professionalità Assicuratrici) and the University of Tor Vergata at the top. The main text is centered and reads: 'LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE DEI SINDACATI DAL MANIFESTO AL WEB 2.0'. Below this, the date and time are given as '21 Maggio - Ore 16,00'. At the bottom, the location is specified as 'Senato della Repubblica, Biblioteca Giovanni Spadolini, Sala degli Atti Parlamentari, Piazza della Minerva, 38, Roma'.

Gli studenti hanno preso in esame forme e contenuti del linguaggio sindacale delle organizzazioni maggiormente rappresentative (confederali e non) evidenziandone stili e peculiarità. È così emerso che nella prima fase (quella dell'immediato dopoguerra) la comunicazione era esclusivamente basata sul passaparola, sulla propaganda orale e sui manifesti affissi in bacheca.

Negli anni settanta, al culmine della stagione delle grandi conquiste sindacali e alla vigilia dell'epoca della concertazione, le grandi organizzazioni di massa (CGIL e CISL innanzitutto) iniziano a dedicare una particolare attenzione alla comunicazione, passando dalla mera propaganda alla costruzione di un sistema di interazione strutturale con iscritti e simpatizzanti ai quali è sempre più necessario offrire un "servizio" che vada oltre la mera rivendicazione contrattuale.

Con l'avvento di internet e dei social network i sistemi di comunicazione si affinano e, dall'analisi dei siti e delle pagine social dei maggiori sindacati, i dottorandi riescono a documentare differenze significative sia nel numero dei soggetti raggiunti sia nella qualità della comunicazione. Senza entrare nel merito delle scelte effettuate dalle varie sigle si mette in luce, ad esempio, una maggiore o minore propensione al personalismo leaderistico, una maggiore o minore efficacia degli strumenti di navigazione, ecc. ecc.

Appassionata – e appassionante – la testimonianza di Cesare Damiano, Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, già Ministro del Lavoro nel secondo Governo Prodi dal 2006 al 2008. Una testimonianza, in tema di linguaggio e comunicazione sindacale, che ci riporta agli anni settanta quando, da Segretario della FIOM CGIL del Piemonte, ebbe consapevolezza dell'importanza della comunicazione per la riuscita delle lotte dei lavoratori. L'analisi di Damiano è, a tratti, impietosa: un tempo i contenuti dell'azione sindacale erano chiari e condivisibili, quello che mancava era la capacità

di veicolarli nel modo giusto per allargare il consenso intorno alle rivendicazioni. Una volta acquisita la capacità di comunicare e di parlare il giusto linguaggio il messaggio sindacale faceva breccia e riusciva a ottenere il necessario appoggio, non solo delle categorie interessate, ma anche dell'opinione pubblica: lo testimonia il livello avanzato di conquiste sociali acquisito sul finire degli anni settanta e all'inizio degli anni ottanta. Oggi, sostiene Damiano, non è solo que-



**Marino D'Angelo e Cesare Damiano  
in un momento del Convegno**

stione di forma comunicativa, ma anche di contenuti. Che mancano, o sono incomprensibili o addirittura inaccettabili. Certo, è necessario adeguare le modalità comunicative per farsi capire dai giovani – dice Damiano – ma bisogna pur aver qualcosa da dire: se non si ha nulla da dire è meglio stare zitti! Quello che manca è una visione da condividere, qualcosa che aggrega, ma che abbia il senso dell'universale, non relegabile all'interesse dei pochi. Oggi i temi che aggregano sono il cibo biologico, la protezione dell'ambiente (che è un tema della massima importanza), ma manca il coinvolgimento delle coscienze su progetti sociali universali da costruire insieme. Potrebbe essere un problema culturale oltre che politico e sociale.

Di grande interesse anche gli interventi di Francesca Vannucchi, Giuseppe Mennella e Giuseppe Roma che, dai rispettivi punti di vista, sposano



le “tesi” dei neo Dottori Fadda e Vultaggio, arricchendole con le argomentazioni della scienza sociologica e dell’esperienza giornalistica. La crisi della rappresentanza sindacale – è il punto centrale e condiviso dell’analisi – è un dato di fatto sotto gli occhi di tutti, anche se è un “di cui” della generale crisi della rappresentanza tout court, quella politica in primis. Certamente dal punto di vista formale i *Sindacati* scontano un ritardo notevole nell’adeguamento alle moderne esigenze della comunicazione, ma tutti gli oratori convergono sull’osservazione che l’inadeguatezza dell’offerta sindacale è anche inadeguatezza di contenuti: il mix che ne deriva è stato deleterio, in particolare per il rapporto tra Sindacato e nuove generazioni, che fanno fatica a riconoscersi nel linguaggio “sindacalese” e anche quando lo decifrano non trovano risposte ai loro bisogni e alle loro aspettative. Anche perché il sindacato resta, comunque, il paladino dei diritti dei dipendenti “garantiti” e il mondo del lavoro di oggi è sempre più rappresentato da giovani professionisti, spesso portatori di talento, ma inquadrati nelle più varie specie di contratti: temporanei, a progetto, a partita I.V.A. ...

Anche qui, la crisi della comunicazione sindacale è solo un di cui: secondo l’ISTAT oltre 800 mila persone sono uscite nel 2014 dal mercato dei libri mentre nel 2013 hanno smesso di leggere abitualmente un quotidiano 1,9 milioni di persone e un periodico 3,6 milioni. L’Italia è il paese dove oltre la metà della popolazione legge meno di un libro l’anno!

Giuseppe Roma, in particolare, ha analizzato il rapporto tra cultura e crescita. Dove c’è lettura, c’è benessere: il reddito pro capite è più elevato in quei paesi dove la percentuale di lettori è a sua volta più alta, come Danimarca, Paesi Bassi e Svezia. E dove si spende di più in informazione e cultura, c’è un reddito pro capite più elevato. Nel Bel Paese questo sembra provato dal fatto che se il Mezzogiorno è storicamente “arretrato” economicamente sembra esserlo anche culturalmente: qui i livelli di lettura scendono al 30% a fronte del 48,5% del Nord.

Ma di quale cultura stiamo trattando: non certo quella USA, ma di una cultura più profonda, che

richiede riflessione, ovvero tempo. Proprio il tempo, ciò che viene sempre più sottratto a chi lavora. E allora la riflessione da fare è: sottrarre tempo alla persona per dedicarlo al lavoro giova alla produttività – che notoriamente scema al protrarsi della giornata lavorativa – o produce soltanto un lavoratore stanco che ha meno tempo per riflettere?

A un mondo del lavoro stremato dalla totale assenza di reali pause giornaliere e settimanali (altro che *work life balance*) è possibile contrabbandare come di suo interesse una subdola soluzione che sposta il rischio imprenditoriale dal capitale al lavoro: il contratto a tutele crescenti fa questo. Se il capitale sbaglia sarà il lavoro a pagarne le conseguenze. È questo il contenuto universale da condividere con le nuove generazioni? È toccato a Marino D’Angelo, a nome dell’Organizzazione Sindacale ospitante, tirare le fila del dibattito e provare a trarre le conclusioni di questo evento. Soddisfatto per la riuscita dell’iniziativa, attestata dalla qualità degli ospiti e dall’attenzione del pubblico, il Segretario Generale del Sindacato della Alte Professionalità assicurative ha affermato con forza l’urgenza di un cambio di passo nell’azione sindacale, la necessità stringente di un ripensamento sul modo di essere e di fare sindacato, che provi a rimetterlo in sintonia con la modernità.

“Serve una nuova grammatica del lavoro” ha scandito D’Angelo, che utilizzi i nuovi paradigmi della comunicazione digitale, dai social network alla multimedialità. SNFIA si sta muovendo, cercando di intercettare e recepire la richiesta di cambiamento che proviene dai lavoratori, non solo quelli più giovani, mettendo in atto un modello più efficace di comunicazione, senza dimenticare che – come ricordato nel corso del convegno – per comunicare occorrono contenuti, e su questo SNFIA ha le idee chiare: non più solo retribuzione adeguata, ma anche una realizzazione professionale compatibile con un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata. Ma prima di tutto dobbiamo parlare la stessa lingua di coloro che intendiamo rappresentare: è questa la sfida lanciata dalla modernità al Sindacato.

\*Segretario Regionale del Lazio

## Io amo il mio lavoro!

a cura della Redazione

Il 17 giugno 2015 a Roma presso la sede dell'Università eCAMPUS si è tenuta la premiazione del Concorso Fotografico Internazionale "IO amo il mio LAVORO". Il Concorso promosso da SNFIA, il Sindacato delle Alte Professionalità Assicurate, in partnership con AMREF è stato un'occasione per rappresentare in modo nuovo il mondo del lavoro e le sue complessità in un periodo di difficoltà come quello che sta attraversando il nostro Paese.

L'utilizzo del mezzo fotografico è stato preferito al linguaggio verbale per raccontare con l'immediatezza delle immagini i lavoratori e le lavoratrici del terzo millennio. È stata questa la sfida lanciata da SNFIA e AMREF: utilizzare un modo alternativo e creativo per descrivere l'essenza stessa del proprio lavoro, uscendo dalla consuetudine della comunicazione mediata dalle parole per utilizzare l'immediatezza della comunicazione visiva.

Il Concorso "IO amo il mio LAVORO" ha visto la partecipazione di lavoratori, e aspiranti tali, di ogni nazionalità, tutti con l'obiettivo di documentare il ruolo occupato dal lavoro nella vita delle persone con la consapevolezza che nel terzo millennio, nelle società post-industriali, il lavoro non è più sentito, soprattutto dalle nuove generazioni, semplicemente come mezzo di sostentamento, ma è immaginato e sperato come mezzo di realizzazione della propria personalità, delle proprie speranze.

"Amare il proprio lavoro e dirlo con un click", ovvero raccontare la propria occupazione e coglierne

l'essenza in uno scatto. In un scatto che colga il legame tra il proprio lavoro e la realizzazione del sé. Infatti, come ha spiegato Marino D'Angelo, "Questo concorso ha messo in connessione il mondo del lavoro con quello dell'arte documentando, con le potenzialità di un linguaggio artistico come la fotografia, il ruolo che il lavoro occupa nella vita delle persone. Grazie agli scatti dei partecipanti siamo in grado di delineare la nuova sensibilità con cui viene vissuta la professione, sempre più intesa non come un semplice strumento di sostentamento quotidiano, ma come un veicolo privilegiato per costruire il proprio ruolo sociale, dando spazio al talento e voce ai bisogni più profondi".

La fotografia per raccontare il lavoro mediando tra il "lavorare per vivere" e il "vivere per lavorare" per quel "work life balance" che è oggi un tema centrale nella vita lavorativa. Le immagini possono veicolare nell'osservatore un mix di contenuti e di messaggi che crea un ponte tra arte e lavoro, nel tentativo di



riportare nel lavoro quella dimensione spirituale che il liberismo ha nei fatti cancellato trasformando i lavoratori in robot, la creatività in processi, preferendo alla qualità la quantità. Un dialogo tra mondi che ora sono diversi ma che devono – nelle economie post-industriali – compenetrarsi. Un messaggio alle imprese, che le imprese non devono lasciarsi sfuggire.

La premiazione è stata aperta da Marino D'Angelo – Segretario Generale SNFIA – e ha visto gli interventi di Stefano Ciannella, Coordinatore Scientifico del Concorso Fotografico Internazionale "IO amo il mio LAVORO"; di Roberta Valtorta, Direttrice Scientifica MUFOCO, Museo di Fotografia Contemporanea e presidente della Giuria del Concorso; di Matteo Scarabotti, AM-

REF; di Cinzia Tani, giornalista RAI; di Giulio Pelonzi, Responsabile della Segreteria Tecnica-Europa per la Presidenza del Consiglio Regionale del Lazio; di Irene Alison, Giornalista e direttrice di DER\*LAB, Studio progettazioni fotografiche, con Pino Nazio, sociologo e giornalista RAI, nel ruolo di moderatore.

*“Abbiamo scelto la fotografia per raccontare un tema centrale nella vita dell'uomo come il lavoro – ha commentato Stefano Ciannella – perché è uno strumento immediato e alla portata di tutti. Ma anche e soprattutto perché consente di mescolare linguaggi diversi, in una dinamica di commistione virtuosa che è la stessa che vorremmo si creasse tra arte e impresa, in un dialogo tra mondi che sono diversi, ma possono scoprirsi affini. La scelta di questo medium deriva anche dal fatto che esso attraversa una crisi d'identità (dovuta alla velocità e potenza delle nuove tecnologie) corrispondente a quella che il mondo del lavoro vive. Questa coincidenza può forse favorire una giusta lettura ed essere la chiave di accesso a possibili soluzioni”.*

Il Concorso è stato vinto da Marco Zeppetella per la sezione senior e Danilo Garcia Di Meo per quella junior. Entrambi premiati da una giuria di esperti presieduta a buon titolo da Roberta Valtorta, direttrice scientifica del Mufoco, Museo di Fotografia Contemporanea. Marco Zeppetella, “primo inter pares” vista la qualità delle opere presentate, ha vinto un premio in denaro mentre Danilo Garcia Di Meo, primo tra i non professionisti, come premio ha avuto l'incarico da parte di Amref di un progetto fotografico, finanziato da SNFIA, per una campagna di comunicazione sociale.

Marco Zeppetella ha vinto con l'opera intitolata Yo-

*gurt Barikamà.* Barikamà è un progetto di micro-credito nato nel marzo 2011 a Roma, fondato da ragazzi africani giunti nella Capitale in seguito alle rivolte contro lo sfruttamento dei braccianti a Rosarno. Lavoratori esclusi da circuiti ufficiali di accoglienza e reinserimento lavorativo, a oggi la maggior parte di loro ha ricevuto un permesso di soggiorno per motivi umanitari. In questo contesto nasce “Barikamà” (in lingua bambara significa “resistenza”), portato avanti da Suleman, Abou-



**Marco Zeppetella / Vincitore Sezione SENIOR  
Titolo Progetto / YOGURT BARIKAMA'**

bakar, Daouda e da Saidou. Questi ragazzi provenienti dal Mali, dalla Costa d'Avorio e dal Senegal hanno scelto di affiancare alle lotte per i diritti dei lavoratori un percorso di consumo sostenibile producendo yogurt solidale nella città di Roma. Quest'attività li ha inoltre aiutati a inserirsi nel tessuto sociale italiano, a tessere nuove reti e crearsi contatti. Il loro obiettivo è quello di allargare la propria attività dando possibilità di lavoro ad altri richiedenti asilo. Le fotografie di questo progetto sono state scattate presso la Ex Snia di Roma durante la produzione dello yogurt. Danilo Garcia Di Meo ha vinto la sezione Junior con l'opera intitolata “Per amore e per lavoro” che è il prologo di un più ampio progetto fotografico, da questa

sviluppatosi dal titolo *“L’ipotesi di Martha, storie felici di mestieri e desideri”*. È un racconto di storie di vita di chi decide di mettersi in gioco per fare della propria passione il proprio lavoro, esprimendo appieno il proprio talento, inventandolo ogni giorno e trasformandolo in un beneficio collettivo.

Tutte persone (lavoratori) che hanno semplicemente agito un principio: ci hanno creduto fino in fondo e si sono espresse muovendo da e sui versi della scrittrice brasiliana Martha Medeiros *“Lentamente muore chi non capovolge il tavolo quando è infelice sul lavoro, chi non rischia la certezza per l’incertezza, chi rinuncia ad inseguire un sogno, chi non si permette almeno una volta di fuggire ai consigli sensati”*.

Proprio la strada che segue il nostro governo che, come ha avuto modo di commentare Marino D’Angelo, *“Il Governo Renzi con il demansionamento chiude la trilogia dell’assassinio del Lavoro: precarietà a vita, ingiustizia a pagamento e dignità zero. L’idea continua a essere quella del lavoro come merce e di proprietà dell’Impresa. Con buona pace dell’identità dei Lavoratori e dei loro bisogni. Chi non ha mai lavorato difficilmente può capire quanto possa pesare nella vita di una persona la mortificazione nel lavoro e quanto la retribuzione, pur importante, da sola non basta a lenire il disagio di un fallimento professionale, e quindi personale. La sostenibilità sociale nel nostro*

*Paese è solo materia per convegni e proclami nei bilanci di Aziende alla ricerca di una reputazione sociale per arricchire il marketing di prodotto”*.

Il Prodotto Interno Lordo non è un indicatore della condizione di felicità di un Paese (Amartya Sen, economista indiano e Nobel per l’economia nel 1998) *“la felicità – insieme alla libertà, alla salute,*

*all’istruzione – va necessariamente considerata un importante indicatore economico”*. Si può essere felici solo se si ha la possibilità di “fare” ciò per cui si è portati; di ottenere, attraverso le proprie quotidiane attività, le condizioni più idonee alla propria realizzazione. Il *well-being*, il ben-essere, non è solo ben-avere: la qualità della vita è, invece, intimamente connessa a ciò che ognuno fa e ama fare. La giusta sintesi tra *“lavorare per vivere”* e *“vivere per lavorare”*: in cui il lavoro diviene una delle espressioni della propria personalità.

E così torniamo all’opera di De Meo in cui la quasi totalità dei protagonisti riferisce di aver “conosciuto” la propria passione già durante l’infanzia. In alcuni casi hanno tentato di intraprendere altre carriere per poi decidere di dare spazio all’originario interesse, traendone soddisfazione e appagamento. In alcuni la “ri” scoperta del proprio talento è avvenuta più avanti: alcuni avevano intrapreso altre strade, ma questa “rivelazione” ha determinato l’abbandono di professioni già consolidate. In tutti i casi, l’aspetto dell’arricchimento economico non ha condizionato coloro che hanno scelto di assecondare le proprie attitudini e tentare di realizzarsi esercitando il lavoro dei loro sogni: hanno seguito il loro *“Ben-Essere”*!



**Danilo Garcia Di Meo / Vincitore Sezione Junior  
Titolo Progetto / Per Amore e per Lavoro**



# STARE INSIEME

## Sulle orme di Overland per provare la vera avventura!

a cura di GO ASIA S.r.l.\*

Si intitola “Sulle orme di Overland” e rappresenta un inedito progetto di Go Asia, tour operator marchigiano che in anni e anni di programmazioni si è guadagnato la fiducia di una fitta rete di agenzie di viaggi a livello nazionale.

*Overland*, ricordiamo, è stata una serie televisiva di spedizioni documentaristiche promosse e organizzate da Beppe Tenti, conosciuto per i suoi mitici camion color arancione e per aver diretto la seconda troupe del Marco Polo di Rai I nel 1985 in Himalaya, segnando l’inizio dei numerosi viaggi sulla via della seta. L’incontro fra Go Asia e l’intraprendente reporter, entrambi affascinati dalle rotte e dai luoghi mitici legati alle leggendarie figure del passato, ha fatto scaturire una serie di itinerari inediti, nuove idee-viaggio e avvincenti avventure in gruppo (che vedranno la partecipazione di accompagnatori molto speciali dall’Italia), nel rispetto della cultura dei paesi ospitanti, con l’amore per le scoperte e la voglia di nuove sfide, dando così la possibilità ai più intrepidi di andare alla scoperta di questi itinerari leggendari.

Si parte con la Giordania e Wadi Rum, 8 giorni alla scoperta del regno Hashemita di Giordania, un paese relativamente giovane, ma che raccoglie importantissimi monumenti risalenti a tutte le epoche dell’umanità. Nonostante sia situato nella regione

storica della Mezzaluna fertile, la Giordania è, però, in gran parte costituita da deserti e ampi altopiani. Si parte da Amman, si prosegue per Madaba, sulla Valle del Giordano fino al Mar Morto, fino al fantastico canyon del Wadi Mujjib, per poi arrivare a Kerak, e a una delle otto meraviglie del mondo antico, Petra con il suo deserto di spettacoli surreali di infinita bellezza, il Wadi Rum, dove si pernosterà due notti in campo tendato, sulle tracce di Lawrence d’Arabia.

A seguire, *Gran Tour dell’Uzbekistan*. Situato nell’antica culla formata dai fiumi Amu-Darya e Syr-Darya, l’Uzbekistan è il paese più ricco di storia tra le tutte le repubbliche dell’Asia Centrale. Ospita alcune tra le città più antiche del mondo, molti dei principali centri sulla Via della Seta e la maggior parte delle bellezze architettoniche di questa regione. Samarcanda, la capitale del colto impero di Timur (Tamerlano), Bukhara e Khiva sono veri e propri musei a cielo aperto.

Emerge dal catalogo *il Gran Tour dell’Asia Centrale e La grande Via della Seta*. Il primo ripercorre le rotte percorse da Tamerlano a Alessandro Magno, per visitare le superbe rovine dell’antica Nisa, perdersi nell’incanto dei minareti di Bukhara e Khiva e passeggiare nelle antiche vie della favolosa Samarcanda. Il Kazakistan, con i suoi luoghi remoti, ampi spazi e infinite steppe, culla dell’impero nomade più grande del mondo, quello zungariano. Il Kirghizistan con i suoi paesaggi suggestivi grazie alla presenza delle torreggianti catene del Tian Shan centrale e del Pamir Alay, le montagne più belle dell’Asia cen-





trale. L'Uzbekistan, situato nell'antica culla formata dai fiumi Amu-Darya e Syr-Darya, è il paese più ricco di storia tra le tutte le repubbliche dell'Asia Centrale. Ospita alcune tra le città più antiche del mondo, molti dei principali centri sulla Via della Seta e la maggior parte delle bellezze architettoniche di questa regione. Samarcanda, la capitale del colto impero di Timur (Tamerlano), Bukhara e Khiva sono veri e propri musei a cielo aperto. Il Turkemistan, confinante con l'Afghanistan, l'Iran, il Kazakistan e l'Uzbekistan, si affaccia sul Mar Caspio ed è il secondo paese dell'Asia centrale per estensione. I quattro quinti del paesaggio sono occupati da un deserto inospitale chiamato Karakum simile alla superficie lunare e che nasconde giacimenti di petrolio ancora non del tutto sfruttati.



La Grande Via della Seta rappresenta uno dei viaggi più evocativi e avventurosi attraverso l'immenso continente asiatico. Un percorso unico, che evoca terre lontane ed esotiche, imperi scomparsi da tempo e leggende legate a potenti conquistatori e commercianti che attraversavano a cavallo e a cammello ventose dune roventi e aspri terreni montuosi. Il viaggio ripercorre un tratto della più lunga via carovaniere della storia che collegava l'estremo Oriente con il bacino Mediterraneo: due mondi e ambiti culturali distanti che si conosceva-

no l'un l'altro solo attraverso i favolosi racconti dei viaggiatori. Il tragitto cinese della Via della Seta percorre luoghi di straordinaria bellezza in cui la crudezza del deserto domina il paesaggio da Xian a Kashgar, passando per Urumqi, Turpan, Korla, Aksu, Kotan e Yarken. Mercanti, messaggeri, pellegrini e avventurieri attraversavano ogni anno quel reticolo di strade indissolubilmente legate alle culture delle terre che attraversavano: ai loro conflitti e alleanze, alle influenze reciproche e alle caratteristiche di ciascuna di esse, ai doni che si scambiavano e che hanno lasciato al mondo. La materia prima che diede il nome alla Via della Seta fu certamente quella che agli occidentali appariva la più esotica, ma la seta, ovviamente, non era l'unica merce di valore trasportata lungo il viaggio. Le carovane viaggiavano

portando con sé oro, avorio, pietre preziose e vetro, mentre a ovest le missioni trasportavano pellicce e manufatti in ceramica, giada, bronzo e legno laccato. Insieme alle merci viaggiavano grandi idee e religioni (concetti fondamentali di Matematica, Geometria, Astronomia) in entrambi i sensi, Manicheismo, e Nestorianesimo verso Oriente.

Sulla Via della Seta fluiva anche il Buddhismo, dall'India all'Asia Centrale, alla Cina e infine al Tibet. Questi scambi commerciali e culturali furono determinanti per lo sviluppo e il fiorire delle antiche civiltà dell'Egitto, della Cina, dell'India e di Roma, ma furono di grande importanza anche nel gettare le basi del mondo moderno.

*\*Per approfondimenti e informazioni, visitate [http://www.goasia.it/viaggi/imperdibili\\_overland](http://www.goasia.it/viaggi/imperdibili_overland) e scrivete a [info@goasia.it](mailto:info@goasia.it).*

S.N.F.I.A. è un'organizzazione sindacale indipendente da partiti o movimenti politici che riunisce i lavoratori del settore assicurativo con grado di Funzionario, individuati tra il personale direttivo di cui al R.D. 16 agosto 1934, n. 387, o con funzioni direttive, nonché i lavoratori con elevata competenza professionale del settore assicurativo, nell'ambito dell'organizzazione aziendale in cui operano, e li rappresenta per tutelarne gli interessi professionali, economici e morali, sia collettivi che individuali, verso i datori di lavoro, le pubbliche autorità e le varie istituzioni e organizzazioni nazionali e internazionali. Analogo intendimento può essere rivolto ai lavoratori con elevata competenza professionale del settore bancario/creditizio nell'ambito dell'organizzazione aziendale in cui operano.

Possono essere iscritti allo S.N.F.I.A. i lavoratori in attività di servizio presso le Imprese di Assicurazione, Riassicurazione o loro Agenzie, gestite direttamente o in appalto o in altra forma, Brokers oltre a Enti e Società in cui si applichino contratti del settore e presso gli Istituti Bancari e di Credito.

Gli iscritti che, per effetto di accordi individuali o collettivi con l'impresa, usufruiscono di un trattamento economico e/o previdenziale prima del raggiungimento del pensionamento pur essendo posti fuori servizio attivo, mantengono l'adesione al Sindacato. Gli iscritti posti in quiescenza possono aderire alla Sezione Pensionati.



[www.snfia.org](http://www.snfia.org)