

Capitolo quarto
Gli studi di caso: Foggia (agricoltura), Bari (policlinico),
Lecce (provincia), Trani (settore lapideo)
di Andrea Ciarini

1. Introduzione

Gli studi di caso condotti sui territori pugliesi permettono di entrare più in profondità nell'analisi delle dimensioni sottoposte al questionario. Rispetto all'indagine campionaria le interviste in profondità, sebbene condotte su gruppi limitati di intervistati, consentono di approfondire temi già emersi sui quali tuttavia entrare più nel dettaglio. Senza per questo evidenziare una qualche rappresentatività probabilistica questo approfondimento può costituire un utile strumento interpretativo su dimensioni che già l'indagine statistica ha restituito.

Queste dimensioni riguardano i ruoli e le funzioni della rappresentanza sindacale, le aspettative dei soggetti rispetto alla offerta di rappresentanza, la percezione presente e futura della condizione lavorativa e occupazionale. Non ci limiteremo tuttavia solo a questo. Come per l'indagine campionaria ci misureremo infatti anche con il problema della rappresentanza politica e istituzionale. Entreremo inoltre sul versante dei vissuti quotidiani, del lavoro e del non lavoro, ovvero del tempo dedicato alle attività che stanno fuori dei confini del lavoro, come l'impegno civico e associativo, o più semplicemente il tempo libero. Sullo sfondo di queste tematiche l'interesse della ricerca converge verso quelle ricadute in termini di percezione di sé e di gruppo, professionale prima di tutto ma anche familiare, relazionale, che affiorano in seguito al prolungarsi della crisi economica e alle tante difficoltà che insistono sui settori produttivi e sui territori.

Prima di entrare nei singoli paragrafi dedicati alle interviste in

profondità ci preme sottolineare il fatto che per esplicita scelta non si è fatto affidamento esclusivo a soli soggetti già sindacalizzati o iscritti alla CGIL. Molto del nostro interesse è propeso verso i non sindacalizzati. Da questo punto di vista, la qualità delle informazioni raccolte restituisce una grande varietà nella domanda di rappresentanza, nelle aspettative e nei bisogni espressi dagli intervistati.

Come già alcune indagini hanno messo in evidenza siamo di fronte a una domanda di rappresentanza più influenzata – rispetto al passato – da problematiche individuali, spesso legate ai percorsi professionali di settore o di azienda. In questa scia certamente è assai meno forte oggi il condizionamento degli interessi collettivi, della rappresentanza partitica e sindacale centrata sui grandi collettivi di individui. Emerge tuttavia un elemento in parte nuovo rispetto al più recente passato. È vero sì che la domanda di rappresentanza tende in qualche modo a farsi sempre più individualizzata. Resta il fatto che questa domanda è fortemente condizionata dal problema del lavoro, della sua mancanza o della sua intermittenza in un contesto di generale peggioramento delle condizioni socio-economiche per tutti. In altre parole, emergono insieme problemi individuali e collettivi tutti incentrati sul problema del lavoro.

Questo è senza dubbio il punto di partenza dell'analisi che si andrà a svolgere sulle dinamiche della offerta di rappresentanza. Come coniugare bisogni individuali e collettivi? Quale offerta di rappresentanza emerge dall'analisi sui singoli comparti?

Diciamo subito che l'indagine restituisce una pluralità di risposte da parte dell'organizzazione sindacale, segnatamente la CGIL. Non emerge un modo unico di organizzare la rappresentanza o costruire la contrattazione, nei luoghi di lavoro, così come nei territori. Parnenti diversi sono gli strumenti organizzativi che le singole categorie utilizzano per radicare la rappresentanza e il rapporto con i lavoratori, ad esempio a seconda che si operi nel pubblico oppure nel privato o che ci si trovi nel settore dell'agroindustria oppure in una piccola impresa del manifatturiero.

In generale l'analisi fa risaltare una complessità tale da non prefigurare un modello unico di rappresentanza. È piuttosto una pluralità di modelli, di strumenti che le categorie vengono utilizzando per meglio rispondere alle specifiche esigenze e domande di rappresentanza. Lo stesso si può dire per quanto riguarda le funzioni e il ruolo giocato dalla contrattazione di categoria o territoriale. Certo

su questo influisce il fatto che ciascun territorio e settore produttivo conserva sue proprie specificità, a partire dal tipo di problemi che insistono nei rapporti di lavoro con la controparte, pubblica o privata, di grandi o di piccole dimensioni.

Questo non significa che non emerga un profilo di rappresentanza dell'organizzazione. È possibile individuare tratti comuni della rappresentanza intessuta dalla CGIL nella regione. E su questo entreremo nel prosieguo. Vi è infine un altro elemento comune che possiamo ricondurre alla domanda di rappresentanza, in questo caso non solo sindacale, ma anche politica e istituzionale. Al di là delle singole problematiche o specificità dei singoli territori o strutture produttive, dalle interviste emerge un panorama di sostanziale sfiducia e critica verso le istituzioni della rappresentanza, in particolare quella politica e partitica. Si tratta di un dato, questo, trasversale a tutti gli studi di caso e indicatore altresì di forti criticità rispetto alla percezione della situazione socio-economica. Vi è un senso di sfiducia, a tratti disincanto, che spesso si traduce in un rifiuto di un qualsiasi rapporto con i rappresentanti, soprattutto politici, per ripiegare su soluzioni individuali o informali, fuori delle istituzioni: la famiglia, i conoscenti, le reti di piccolo gruppo. Gli effetti della crisi, il rallentamento dell'economia e la paura di perdere il posto di lavoro, segnano chiusure e ripiegamenti, spesso ostili alla soluzione collettiva, vista come incapace di rispondere a difficoltà crescenti su temi come la continuità del lavoro, la sicurezza del lavoro, fino alla possibilità di tessere vere e proprie relazioni sociali al di fuori del lavoro.

Di tutto questo tratteremo più nel dettaglio nelle pagine che seguono dedicate ai singoli studi di caso territoriali.

2. Foggia. Lo studio di caso nel settore agricolo

Lo studio di caso è stato condotto presso un gruppo di lavoratori non sindacalizzati di una grande azienda di trasformazione e lavorazione di prodotti agricoli. L'azienda occupa stabilmente un centinaio di dipendenti, con punte di 1.200 persone nei periodi di più intensa attività (in particolare per la raccolta dei pomodori). Le interviste con i lavoratori sono state condotte in una fase di particolare difficoltà per la rappresentanza sindacale e per molti lavoratori con contratti a tempo determinato all'epoca scaduti. In molte parti

le risposte degli intervistati risentono di questa situazione. A questo proposito va anche detto che siamo di fronte a una caso aziendale per lungo tempo al centro di una forte contrapposizione tra la vecchia proprietà italiana e le organizzazioni sindacali, di fatto estromesse anche dal solo ingresso sui luoghi di lavoro. Una situazione al limite della praticabilità sindacale. Al momento in cui scriviamo l'azienda è stata ceduta a un grande gruppo multinazionale con la prospettiva di nuove assunzioni e di una sostanziale normalizzazione dei rapporti con le parti sociali. I contenuti delle interviste sono da riferire alla fase precedente al passaggio di proprietà.

2.1 Lo sfondo e le condizioni della rappresentanza sindacale in Agricoltura

Come già detto all'inizio nessuno degli intervistati è iscritto al sindacato. Tutti riferiscono di difficoltà oggettive alla sindacalizzazione dovute sia alla natura del lavoro agricolo (intermittenza del lavoro, stagionalità, mancanza di un legame costante con il posto di lavoro), sia alla ostilità che l'azienda ha manifestato (soprattutto in passato) nei confronti di chi si iscrive al sindacato. L'iscrizione al sindacato può essere motivo di licenziamento. Non sono mancate mobilitazioni e vertenze per il riconoscimento dell'attività sindacale. Queste tuttavia, a detta degli intervistati, non hanno suscitato effetti tangibili. Anzi, peggio, chi ha partecipato alla vertenza è stato di fatto allontanato dall'azienda. Ci sono stati inoltre casi di cassa integrazione conclusi con il licenziamento così come veri e propri licenziamenti senza preavvisi. Va detto che molti operai sono entrati in azienda per conto di cooperative che gestiscono in subappalto alcune fasi della lavorazione, come soci delle cooperative. Nei loro confronti i licenziamenti sono stati più veloci e senza alcuna possibilità di mediazione. Siamo dunque di fronte a un contesto particolarmente sfavorevole per la rappresentanza sindacale, per ragioni «strutturali» connesse alla natura intermittente del lavoro in agricoltura ma soprattutto per la politica dichiaratamente antisindacale dell'azienda.

Come sottolinea un intervistato (B1): «In azienda ti fanno capire che il sindacato non va contattato. Non ci si può riunire. Ognuno pensa a portare a casa lo stipendio. Questa è l'unica fabbrica della zona, non te lo puoi permettere di iscriverti al sindacato. Sennò sei fuori».

Lo stesso sottolinea l'intervistato A1: «C'è un clima ostile. Ti assu-

mono e ti mandano via. Ci sono i lavoratori delle cooperative. Ti fanno entrare come socio della cooperativa e non ti garantisce nulla».

Anche C1 riporta del clima ostile, tanto che molti lavoratori nemmeno sanno che tipo di inquadramento contrattuale hanno: «Non ho mai sentito parlare di sindacato, un giorno lavori un giorno no. Non c'è sicurezza di nulla. Io non so nemmeno qual è il mio contratto. Non so quanto devo riscuotere. Ma in azienda nessuno parla di questo. Si lavora e basta» E poi prosegue: «Manca il lavoro. E quando lo trovi devi lavorare e stare zitto e sperare che non ti licenzino».

Queste chiusure e difficoltà non riguardano solo i luoghi di lavoro o il momento in cui si lavora all'interno della fabbrica. È già a monte del reclutamento che l'informalità e la discrezionalità permeano il rapporto di lavoro, spesso sfociando nel lavoro nero. Come sottolinea A1: «Qui il lavoro lo trovi attraverso le conoscenze, la famiglia, gli amici. Devi conoscere qualcuno per entrare. E devi ringraziare se ti mettono in contatto. Perché il lavoro non c'è. Così avviene anche per gli immigrati. C'è il caporale. E poi entri. Ma devi stare zitto e lavorare. Perché nessuno ti tutela. Il sindacato proprio non c'è in azienda».

Su questa linea l'intervistato C1 prosegue: «C'è il lavoro nero. Ti dicono: ti devo dare 700 euro al mese? Ma se ci sono persone che prendono 2-300 euro al mese, che vivono lì nei campi, nei container. Mi controllano il terreno, vivono lì e costano 2-300 euro al mese».

2.2 Strumenti e istituzioni della rappresentanza sindacale

Il *dumping* tra i lavoratori è un fenomeno che va ben oltre il problema del lavoro standard e di quello precario. Esso si estende in agricoltura e in queste zone, soprattutto, alla presenza di ampie quote di manodopera a basso costo, spesso in eccedenza, che spinge i salari verso il basso. Logico che in questo contesto le rivendicazioni si collochino in partenza ad un livello minimo, come la rivendicazione di un rapporto di lavoro regolare o il contrasto al caporalato. Campagne sindacali di questo genere hanno animato il territorio, spesso in collaborazione con le istituzioni.

A questo proposito è interessante seguire il racconto dell'intervistato (A1) circa il ruolo delle istituzioni: «I centri per l'impiego non esistono. Ai centri per l'impiego e dai privati fai tutto su internet, nessuno ti segue. Non c'è nessuno a cui rivolgerti. Noi vorremmo

che lo facesse il sindacato, perché sa di cosa si parla, sa quali sono gli insediamenti produttivi».

L'intervistato fa cenno a una vicenda conclusasi negativamente che in passato aveva visto collaborare insieme istituzioni (la regione) e le organizzazioni sindacali per evitare il caporalato in agricoltura. Il progetto prevedeva liste di prenotazione tra regione e sindacati al fine di sottrarre il reclutamento della manodopera all'informalità e alla discrezionalità del caporalato. A questo protocollo tuttavia i centri per l'impiego sembrano essere stati estranei. Sottolinea in proposito l'intervistato (A1): «C'erano queste liste ma i centri per l'impiego non sapevano nulla e così non è servito a nulla».

Diversa è in questo contesto la valutazione che gli intervistati danno di luoghi sindacali, come la Camere del Lavoro, all'interno delle quali riportare problematiche e rivendicazioni riguardanti l'ingresso e la transizione nel mercato del lavoro. Osserva in proposito uno degli intervistati (A1), tra l'altro tra i più critici rispetto alla azione di rappresentanza del sindacato in generale: «Oggi mi è scaduto il contratto. Nessuno mi tutela. Io devo litigare con il ragioniere. Mi sottraggono i contributi e non lo so. Io il sindacato non lo vedo proprio. In azienda c'è un clima ostile verso il sindacato. Invece nella Camera del Lavoro ho fiducia. Per i problemi che ho vengo alla Camera del Lavoro. Quello che conta è il rapporto di fiducia con le persone. Ho fiducia nelle persone della Camera del Lavoro».

Questo ruolo delle Camere del Lavoro come snodo dei rapporti tra rappresentati e organizzazioni di rappresentanza al di fuori del luogo di lavoro è un elemento in qualche modo connesso alle difficoltà della rappresentanza sindacale in azienda, dove come già detto solo l'iscrizione può essere motivo di licenziamento. Di contro, i rapporti e l'incontro stesso con il sindacato si fanno meno problematici al di fuori dell'azienda, in un luogo più al riparo dei ricatti padronali, come per l'appunto la Camera del Lavoro. In questo le Camere del Lavoro sembrerebbero quasi avvicinarsi al ruolo svolto dalla casse edili per quanto riguarda l'iscrizione al sindacato. Il riferimento va qui alla possibilità che i lavoratori edili hanno di iscriversi al sindacato non in azienda ma presso le casse edili, senza che il datore di lavoro o l'impresa venga a conoscenza della iscrizione o meno. Con questo non si intende dire che le Camere del Lavoro svolgano o possano svolgere funzioni analoghe a istituzioni come le casse edili. Ma certamente vi è una comunanza sul terreno dell'in-

contro con il lavoratore, per l'essere entrambi luoghi di tutela e rappresentanza esterni al luogo di lavoro.

Detto della valutazione positiva sulle Camere del Lavoro, resta un clima di difficoltà per le organizzazioni sindacali confermato dagli intervistati. Un clima difficile acuito dalle vertenze del 2011. Queste vertenze hanno innescato scioperi promossi dal sindacato, a cui sono seguiti ricorsi legali in seguito all'avvio delle procedure di licenziamento. Si è trattato di un momento di forte scontro che ha visto coinvolti da vicino diversi lavoratori, in molti casi messi prima in cassa integrazione e poi licenziati. Di questa esposizione tutti gli intervistati riportano il clima di generale sfiducia nelle istituzioni e altresì nel sindacato. In quel momento, gli scioperi prima e i ricorsi dopo, hanno voluto significare la perdita del posto di lavoro. In questo gli intervistati indicano le maggiori criticità dell'azione sindacale. (A1) per esempio così ricorda la vicenda degli scioperi e dei ricorsi al giudice per il reintegro: «Abbiamo fatto lo sciopero e dopo ci sono stati licenziamenti a raffica. Del ricorso poi non si è saputo nulla. Sono dovuto andare da un avvocato privato per il ricorso. Mi segue un avvocato privato adesso. Dopo quattro mesi senza soldi, un mutuo da pagare sono andato da un avvocato e addio sindacato».

2.3 Aspettative e domande di rappresentanza sindacale

Per completezza delle informazioni occorre ricordare che queste vicende hanno riguardato la precedente gestione aziendale, conclusasi al momento delle interviste con una procedura di vendita a un gruppo multinazionale. Nelle testimonianze dei delegati sindacali le vicende che hanno portato al cambiamento nella proprietà dovrebbero aprire una nuova prospettiva di normalizzazione dei rapporti tra le parti sul luogo di lavoro. Si tratterebbe di un cambiamento sostanziale rispetto al passato. In questo quadro, stante un certo clima di sfiducia, gli intervistati chiedono anzitutto più unità di intenti tra le confederazioni, oltre che un rapporto più diretto con delegati e rappresentanti. Al fine di rendere più forte la tutela e anche le vertenze, l'unità è un valore che gli intervistati sottolineano non tanto sul piano simbolico, quanto su quello espressamente operativo e in certa misura strumentale. Come dice ancora l'intervistato A1: «Mi aspetterei più unità da parte dei sindacati, perché si ottiene di meno quando si è divisi».

Lo stesso viene riportato dagli altri intervistati. Ad esempio B1: «I sindacati ci devono stare vicino. Io devo parlare della CGIL, trovarmi con un altro della CISL o della UIL e fare le cose insieme. Invece ognuno va per la sua strada».

A queste richieste di unità se ne affiancano altre. Su tutte, quelle legate al rilancio degli investimenti produttivi e all'avviamento al lavoro. Da una parte vi è la richiesta di una azione tesa a stimolare gli investimenti, lo sviluppo, in particolare nei confronti delle aziende. Sull'altro versante emerge un elemento in qualche modo meno scontato e tuttavia non meno importante, ovvero che le organizzazioni sindacali inizino a intervenire o intervengano di più anche sull'avviamento al lavoro, così da contrastare i circuiti del reclutamento informale e del sommerso che in agricoltura sono molto radicati. Come dice il secondo intervistato (B1): «Ai sindacati chiedo che parlino con le aziende, che investano, che si esca dall'informalità. Qui il lavoro si trova attraverso le conoscenze, devi conoscere qualcuno prima. Invece il sindacato dovrebbe aiutare le persone a entrare nel mondo del lavoro. Anche perché i centri per l'impiego non esistono, non funzionano. Noi vorremmo che lo facesse il sindacato, perché almeno sa di cosa si parla».

Su questi stessi aspetti ritorna l'intervistato A1: «Se il sindacato potesse inserire le persone al lavoro, allora potrebbe anche essere più forte. Noi siamo deboli. Non ti fanno entrare in azienda se sei iscritto al sindacato. Ma se si continua così sarà sempre più debole. Se potesse aiutarmi a inserirmi sarebbe più forte anche il sindacato».

2.4 La rappresentanza politica e la partecipazione sociale

Se nei confronti della rappresentanza sindacale gli intervistati non hanno remore a manifestare sentimenti di sfiducia, ben maggiore è la diffidenza nei confronti della politica, senza peraltro distinzioni di sorta tra centro-destra e centro-sinistra. Dice in proposito l'intervistato B1: «La politica non funziona, anzi serve solo ai politici per fare il proprio interesse. La politica non è in grado di cambiare le cose. Che esempio ci sta dando lo Stato? È una cosa sporca che nemmeno mi fa più scandalo. Sono cose scontate. Nessuno mi rappresenta. Devo pensarci io».

Su questo senso di estraneità in parte influisce certamente la mancanza del lavoro stabile, così come il senso di generale incertezza che

pervade il lavoro, fuori e dentro i luoghi di lavoro. A questo si aggiunge però la percezione di una generale irrilevanza della politica sul piano del perseguimento di obiettivi collettivi o generali. È piuttosto il particolarismo a emergere come tratto dominante della politica e della partecipazione politica. Come osserva l'intervistato A1: «La politica serve a fare i propri interessi, avere la casa popolare, lavorare 4 mesi invece di due. Se hai bisogno di un servizio devi andare da qualcuno a raccomandarti. Così funziona».

Non stupisce che in questo clima sia bassa la fiducia nei partiti. La pervicacia dei circuiti particolaristici, la loro ramificazione, costituiscono un vero e proprio blocco alla partecipazione politica, percepita o come inutile, oppure nella migliore delle ipotesi agita ai fini del tornaconto personale.

Fa da sfondo a queste osservazioni un generale senso di chiusura nelle relazioni familiari, tutt'al più di piccolo gruppo, senza però che questo sfoci in un attivismo civico o associativo. La sfiducia nelle istituzioni e nei partiti sembra fare tutt'uno con un sentimento di rassegnazione rispetto al futuro, con una percezione diffusa di peggioramento della propria condizione lavorativa e sociale. Tutti gli intervistati in questo quadro riportano uno scarso interesse verso la partecipazione sociale, verso la vita associativa della comunità e in ultima istanza verso l'impegno politico e sindacale. Come molti dicono, oltre il lavoro, minacciato e a rischio anche quando si lavora, è in realtà la famiglia l'unità nella quale ci si ripiega. Come dice B1: «Io mi riposo in famiglia. Io al futuro chiedo solo di lavorare anche domani, di stare bene io e i miei familiari. Io mi fido di me stesso. Non ti puoi fidare di nessuno».

3. Il policlinico di Bari e la provincia di Lecce. Gli studi di caso del settore pubblico

I due studi di caso relativi al settore del pubblico impiego riguardano come già accennato il policlinico di Bari e la provincia di Lecce. Si tratta di due ambiti che apparentemente sembrerebbero collocarsi sul versante del lavoro garantito e tutelato, con minori rischi di sottorappresentanza rispetto ad altri comparti produttivi più esposti al problema dell'intermittenza lavorativa. In realtà entrambe le istituzioni sono state interessate in tempi recenti da processi di ristrutturazione.

turazione interni che sembrano minare molte delle tradizionali prerogative relative alla sicurezza del lavoro pubblico, siano esse relative alla organizzazione interna o al rapporto di lavoro.

3.1 Lo sfondo e le condizioni della rappresentanza sindacale nel pubblico

Rispetto al settore agricolo, che abbiamo trattato in precedenza, le condizioni della rappresentanza sindacale nel pubblico sono senza dubbio migliori. Se nel primo caso siamo infatti di fronte a difficoltà oggettive rispetto allo stesso ingresso del sindacato nei luoghi di lavoro, il pubblico è certamente un settore più permeabile al radicamento sindacale. D'altra parte qui l'iscrizione al sindacato non rappresenta una minaccia per la sopravvivenza del rapporto di lavoro, né motivo – tacito – di licenziamento.

Oggettivamente le condizioni della rappresentanza sindacale nel pubblico sono migliori e incardinate in relazioni tra le parti sociali connotate da una certa istituzionalizzazione di lungo periodo. Non mancano tuttavia problemi che gli intervistati, sindacalizzati e no, non mancano di sottolineare. Nel caso del policlinico di Bari è interessante anzitutto mettere a confronto i motivi della iscrizione o non iscrizione al sindacato tra i lavoratori più «anziani» e i lavoratori assunti in tempi più recenti. Nelle parole degli intervistati emerge una scollatura tra coloro che hanno incontrato il sindacato in tempi ormai passati e i nuovi assunti, spesso impiegati con contratti a termine. Nel primo caso siamo di fronte a persone che testimoniano l'alto valore simbolico dell'iscrizione sindacale come mezzo di promozione individuale e collettiva. Come sottolinea una intervistata (A2) dirigente medico e sindacalizzata: «Quando mi sono iscritta tanti anni fa non sapevo nulla. Ma il mio punto di riferimento era il sindacato. Sapevo che il sindacato tutelava il lavoratore».

Lo stesso ripete un altro intervistato (B2): «Quando ho cominciato a lavorare, la scelta del sindacato è stata naturale».

Nel caso degli intervistati assunti in anni più recenti questo elemento simbolico-valoriale è meno presente. Sono piuttosto gli aspetti più direttamente collegati alla routine e ai carichi organizzativi a contare.

Su questa diversità insistono diversi fattori. Nel corso delle interviste risalta un fattore di forte debolezza indotto dai carichi di lavoro in un quadro segnato da crescenti difficoltà interne, per la mancanza di personale, per una affluenza di utenti senza chiari percorsi di pre-

sa in carico integrati o in grado di orientare i pazienti tra diverse alternative di offerta, non solo quella ospedaliera (su cui insiste il grosso della domanda). In proposito è utile riportare quanto detto da un intervistato non sindacalizzato, di più recente assunzione (E2): «La realtà del policlinico è mancanza strutturale di personale. Siamo sottodimensionati, non ci sono infermieri. Non sappiamo come lavorare bene. Qua si va avanti per emergenze. Potrebbe succedere di tutto, siamo sotto pressione per i carichi di lavoro. Non è possibile seguire questi ritmi e il sindacato non fa abbastanza per contrastare questa disorganizzazione».

Bisogna dire che andando sulle criticità della situazione corrente i problemi della organizzazione interna e dei carichi di lavoro costituiscono un elemento negativo per tutti. Nelle parole degli intervistati vi è stato negli anni un processo di burocratizzazione interno e in parallelo di scollamento tra livelli apicali e livelli organizzativi inferiori che ha influito negativamente sulla rappresentanza sindacale e in ultima istanza sul ruolo stesso assunto dal sindacato nella struttura pubblica. Lo stesso rapporto delle rappresentanze sindacali con la controparte datoriale viene visto come parte di un problema di sottorappresentanza che influisce negativamente sui carichi di lavoro (crescenti), sulle opportunità di formazione e aggiornamento, sulla gestione efficiente delle risorse umane a disposizione.

Come riporta uno degli intervistati (C2): «Viviamo in uno stato di abbandono da parte della direzione aziendale nel fare informazione e formazione. Il problema è che la direzione è passiva. E questa passività induce in ognuno sentimenti di rassegnazione, di abbandono a sé stessi».

Allo stesso modo A2 rimarca: «C'è una chiusura totale dell'azienda che porta a una sfiducia. Non risponde a nessuno l'azienda sanitaria. Ci sono percorsi di formazione fatti nel passato oggi completamente azzerati. Non c'è uno sfondo organizzativo, non c'è formazione, se non a nostro esclusivo carico, c'è una totale disinformazione, mancanza totale della direzione. Noi non ci sentiamo parte».

Ancora un altro intervistato, medico (D2): «C'è una richiesta sempre pressante sulle nostre prestazioni, senza però una organizzazione che ci accompagna».

Dunque vecchie e nuove problematiche organizzative sono al centro delle condizioni di fondo della rappresentanza sindacale nel policlinico. Qui i problemi della – mancata – formazione professiona-

le, dei carichi di lavoro e della organizzazione del lavoro sono centrali nei vissuti di tutti gli intervistati.

Diverso è il caso della provincia di Lecce. E per un motivo sostanziale, e cioè il fatto che in questo secondo caso siamo di fronte a una struttura pubblica interessata di recente da un pressante problema occupazionale interno, nei confronti di un gruppo di precari prima stabilizzati con una procedura interna e poi licenziati dall'amministrazione provinciale¹. Va altresì tenuto conto che le interviste presso l'ente provinciale sono avvenute nella fase di riorganizzazione delle amministrazioni provinciali da parte del governo Monti. Un momento particolarmente sensibile, sia per i lavoratori stabili, sia per i precari, nel quale poco chiari apparivano gli sviluppi futuri, tra soppressione *tout court*, trasferimenti di funzioni e competenze a regioni e comuni, sopravvivenza. A complicare ulteriormente la situazione è il peso avvertito da molti degli intervistati delle campagne mediatiche contro il lavoro pubblico in generale.

Alla luce di quanto detto è bene rimarcare quanto sottolineato dalla gran parte degli intervistati, sindacalizzati e non sindacalizzati:

Come dice A3, sindacalizzato, con contratto a tempo indeterminato: «Io non mi sento tutelato. C'è un attacco al lavoro pubblico da parte della politica. Anche i corpi intermedi come i sindacati sono sotto attacco, siamo sempre messi in discussione. Il nostro lavoro non è visto, riconosciuto, perché siamo tutti fannulloni».

Con accenti diversi e in riferimento alla problematica del posto di lavoro, uno degli intervistati messo in licenziamento così si esprime (B3): «Io invece mi sono iscritto al sindacato quando sono stato assunto. Ma stavano per licenziarmi. Mi ero iscritto a un altro sindacato – *sindacato autonomo* (corsivo nostro) – poi ho scelto la CGIL, perché è stata più disponibile, mi ha seguito, abbiamo lottato insieme. Mi sono sentita tutelata e sostenuta anche psicologicamente».

Ancora una delle lavoratrici messe sotto procedura di licenziamento dopo il percorso di stabilizzazione (C3): «Gli atti della mia stabilizzazione sono stati annullati. Ho fiducia ma temo che il sindacato sia

¹ Il caso si riferisce a una procedura di licenziamento per un gruppo di dipendenti (37) dell'ente provinciale, prima stabilizzati secondo una procedura interna (nel 2008), in seguito messi sotto procedura di licenziamento (nel 2010) dalla nuova giunta insediata. Sul problema dei lavoratori precari licenziati si è aperta una vertenza sindacale che ha molto influito sul clima sindacale interno alla provincia.

stato svuotato di tutti i poteri che aveva da Brunetta. C'è una tendenza in tutta Italia a dare la colpa ai lavoratori di tutto quello che non va nel pubblico. Ho capito che il sindacato non ha più tutti gli strumenti per rappresentarmi».

Sulla stessa falsariga un altro degli intervistati prima stabilizzati e poi licenziati (D3): «Siccome ci siamo ritrovati prima stabilizzati e poi di nuovo licenziati abbiamo iniziato a sollecitare i sindacati e non solo i sindacati. Devo dire che nessuno ha risposto alle nostre sollecitazioni. Solo la CGIL ci è stata vicina. Ed è per questo che mi sono iscritto».

Alla luce di quanto detto dagli intervistati il problema della rappresentanza può essere collocato su un duplice binario. Da un lato c'è un problema di percezione e riconoscimento (mancato) del lavoro pubblico, messo sotto attacco da campagne e da un generale clima di ostilità nell'opinione pubblica. Dall'altro l'altra grande questione sono il lavoro precario e i diritti negati per chi si è trovato prima stabilizzato e poi licenziato.

Da questo spaccato vengono diversi spunti in merito alle strategie di radicamento sindacale e agli strumenti di rappresentanza. Non si tratta di un modello univoco. In realtà anche all'interno di uno stesso settore sono diverse le domande che emergono, portandosi dietro risposte differenziate quanto a strategie, profilo della rappresentanza sindacale e politica.

3.2 Aspettative e domande di rappresentanza sindacale

Sulla domanda di rappresentanza e sugli strumenti conseguenti per rispondere a questa domanda emergono differenze non di poco conto tra i due studi di casi del settore pubblico. Su questa diversità possono influire diversi elementi connaturati alle specificità organizzative e altresì alle vicende che hanno segnato alcuni momenti o fasi della vita sindacale interna. Questo in particolare sembra evidenziarsi per l'ente provinciale di Lecce, dove la vertenza sui precari prima stabilizzati e poi messi in procedura di licenziamento ha alimentato un forte conflitto interno, compattando in certa misura il fronte dei lavoratori, sia quelli assunti a tempo indeterminato, sia quelli assunti con contratti a termine. C'è una domanda di vertenza e conflitto che molti degli intervistati fanno risaltare. Non sono i carichi di lavoro, gli scatti a interessare in questo momento gli intervi-

stati. È semmai il problema della stabilità del lavoro e del riconoscimento valoriale del lavoro pubblico ad assumere una forte centralità. Certo questa doppia centralità viene graduata diversamente a seconda che si tratti di precari oppure di personale inquadrato stabilmente. Per i primi è prima di tutto il problema della stabilità lavorativa a incidere sulla richiesta di rappresentanza e di vertenzialità con la controparte datoriale. Siamo a tutti gli effetti in una rivendicazione che sfocia sul terreno dei diritti di base per «lavoratori». Come afferma E3: «Io vorrei orientamento e lotta. Orientamento per questioni che riguardano lo sviluppo professionale, un punto di riferimento per il lavoratore. E lotta perché vorrei la stessa lotta che la CGIL ha dimostrato quando c'è stata la vertenza».

Di converso un altro intervistato (D3) così si esprime: «Il sindacato non deve essere troppo vicino alla politica. La forza delle confederazioni è venuta meno. Il sindacato nasce per tutelare il lavoratore. Già il fatto che i sindacati siano divisi è negativo. Io voglio che il sindacato faccia il sindacato. Che tuteli i lavoratori sulle cose concrete del lavoro».

Nel caso dei lavoratori più «anziani» questo problema della difesa dei diritti viene parimenti ribadito. Accanto a questo c'è tuttavia un altro elemento che torna più volte e che riguarda il problema più generale del riconoscimento del lavoro pubblico, in un momento nel quale forte è la retorica contro l'improduttività e l'inutilità stessa delle amministrazioni. Non dimentichiamo in proposito che siamo di fronte a lavoratori di un ente provinciale, di fatto a rischio chiusura nel momento in cui sono state fatte le interviste. In proposito possiamo rimarcare quanto detto da H3: «bisogna stare attenti alle campagne, campagne politico-mediatiche. Dopo i politici sono tutti uguali, subito dopo vengono i dipendenti pubblici. Noi ci dobbiamo sentire rappresentati da chi difende il lavoro pubblico. Come sindacato la cosa più importante è il lavoro. E il lavoro si difende difendendo i diritti e la dignità dei lavoratori».

In senso analogo un altro intervistato (I3) così riassume la questione: «C'è un attacco al lavoro pubblico da parte della politica. C'è un attacco ai corpi intermedi, siamo sempre messi in discussione. Oggi dare in bianco una delega non è facile. Noi vogliamo essere tutelati su tutti i piani, sul lavoro e come persone che lavorano. Non ci bastano solo gli scioperi, vogliamo essere riconosciuti».

In parte di altro tenore sono le domande di rappresentanza che

sembrano provenire dall'altra grande struttura pubblica, il policlinico di Bari. Qui in effetti non emerge tanto un problema di riconoscimento, anche simbolico, del lavoro pubblico, quanto la necessità di una rete di tutela e rappresentanza in grado di migliorare tutti quegli strumenti che intervengono sulla formazione, sulla crescita professionale e sulla organizzazione del lavoro. Come bene riassunto da uno degli intervistati (D2): «Prima ci si rivolgeva al sindacato per gli inquadramenti contrattuali e la retribuzione. Oggi chiediamo formazione, crescita professionale, migliore organizzazione del lavoro. Siamo sotto pressione per i continui tagli e non lavoriamo bene, c'è una assenza della direzione».

Allo stesso modo un non iscritto (E2) afferma: «Sono pessimista, finché non vedo qualcosa non ci credo. Vorrei più tutele, più corsi di aggiornamento, vorrei essere messo nelle condizioni di fare bene il mio lavoro. Ma qua si naviga a vista».

La questione della formazione è uno dei temi centrali all'interno del policlinico. Siamo d'altra parte in un ambito organizzativo in cui la richiesta di formazione è elevata a tutti i livelli, per l'alto grado di specializzazione richiesta e per il fatto di essere collegata agli avanzamenti di carriera, come nel caso dei corsi ECM. Afferma in proposito A2: «C'è una richiesta sempre pressante delle nostre prestazioni senza però una organizzazione che ci accompagna. Vorrei che il sindacato intervenisse di più su questo».

Questa centralità della richiesta di formazione e di una migliore organizzazione del lavoro si porta dietro a cascata altre richieste, in qualche modo conseguenti alle prime. Tra queste anche il conflitto e il tema della vertenzialità. Saremmo fuori strada se infatti pensassimo che tutto possa risolversi nella fluidificazione dei processi organizzativi. In realtà la questione organizzativa è strettamente collegata a quella del conflitto. Da più parti viene infatti la richiesta di vertenze finalizzate alla tutela del lavoro in un senso ampio, tanto da potervi includere tanto gli aspetti relativi al salario, quanto quelli relativi alla crescita professionale e alla stabilizzazione dei precari. Sostiene in proposito E2: «Anche i non sindacalizzati vogliono più sconto. Qui c'è da riorganizzare tutto. L'organizzazione interna, la formazione. Il sindacato poi deve rivendicare per tutti. Non può non farsi carico dei problemi che riguardano tutti i lavoratori. Ora basta, il policlinico ha il 30% dei precari. Dobbiamo fare battaglie anche per loro».

3.3 La rappresentanza politica e la partecipazione sociale

Se da parte di molti degli intervistati non mancano critiche alle organizzazioni sindacali, decisamente negativo è il quadro che in tutte le interviste emerge per la politica, le istituzioni, i partiti. C'è un filo comune che unisce la politica alle istituzioni, fino alle organizzazioni sindacali quando scendono sul terreno dei rapporti con la politica, fatto di mancanza di fiducia, quasi rassegnazione per alcuni. In questo i due studi di caso sono perfettamente coincidenti, complice molto probabilmente un clima più generale di sfiducia nel futuro. Sempre le risposte riguardanti la politica e le istituzioni sono accompagnate da affermazioni negative circa la percezione del futuro. Molti intervistati del policlinico di Bari così si esprimono sulle aspettative future, ad esempio D2: «Siamo in apnea, non vedo prospettive per il futuro. Il futuro è nero», oppure F2: «C'è un clima di attesa. Quello che sta succedendo ci lascia perplessi. La chiusura di un'epoca la avvertono tutti, però non vediamo una reale alternativa. La Grecia fa paura».

In tutto questo emerge un senso di estraneità rispetto alla politica, incapace di dare risposte, se non complice del futuro negativo che si va profilando. Come sostiene E2: «Parlare, parlare, stanca la gente, siamo stufi. Nessuno ci dà risposte. Io non mi sento rappresentato da nessuno, sono tutti uguali».

La crisi della politica è un fenomeno che interessa diversi ambiti, quello della democrazia rappresentativa, quello delle istituzioni, infine quello dei rapporti tra sistema politico e parti sociali, con una critica alla stessa concertazione. Come afferma H2: «Io non sono un oppositore della concertazione, ma non capisco cosa c'è da concertare adesso. Quando non c'è soluzione c'è poco da concertare. Il mio sindacato non dovrebbe sottostare».

Stesse critiche vengono ribadite da molti degli intervistati della provincia di Lecce, con toni anzi più accesi. La critica alla concertazione si estende qui al rapporto con la politica. Si vorrebbe una netta distinzione tra mondo sindacale e mondo politico. Emblematica è l'affermazione di un intervistato (H3): «Io vorrei una legge che impedisse il passaggio dalla attività sindacale a quella politica. I due ambiti devono rimanere separati».

Il tenore di queste affermazioni va in parte contestualizzato all'interno di una realtà e in un momento di particolare scontro interno

ed esterno. Interno per le vicende che hanno segnato la vertenza sui precari messi in procedura di licenziamento, esterno per gli effetti delle campagne contro il lavoro pubblico. E difatti uno degli intervistati (H3) così si esprime: «Io non mi sento rappresentato da chi mi accusa di essere un fannullone. Questa mancanza di fiducia viene da lontano. Sono anni che le persone hanno perso la fiducia nella politica. L'antipolitica fa gola a chi si è presentato come non politico a danno del ceto politico che però è delegittimato. Non ci sono più i grandi partiti organizzati. Quando c'erano i grandi partiti c'era una palestra per formare la classe dirigente. Oggi non c'è più questa palestra e la politica non sa risolvere i problemi».

Lo stesso H3 ha modo di soffermarsi sulle aspettative circa il futuro: «Noi il futuro non lo vediamo. Anche per noi che siamo a tempo pieno il futuro è grigio. Non ci sono sbocchi, prospettive. Come si fa a vedere rosa? Certo se continuano a togliere ai lavoratori la crisi non finisce. Se continuano a togliere a chi guadagna mille euro la crisi non finisce».

A connotare negativamente il portato delle aspettative sul futuro va infine segnalata la pressoché totale mancanza di partecipazione sociale a vari livelli dell'organizzazione sociale. Basso è l'interesse e la partecipazione nei confronti della politica, se non la critica o il rifiuto verso il sistema dei partiti, così come le istituzioni. Parimenti basso è il livello di partecipazione in iniziative associative. La maggior parte degli intervistati, sia nel caso del policlinico, sia nel caso della provincia di Lecce, sembra piuttosto scettica, quasi remissiva circa le prospettive future, anche in termini di partecipazione. Con una eccezione a quanto pare: le mobilitazioni, le vertenze che di contro sembrano avere fatto da collante per la costruzione o ricostruzione di legami tra i vari lavoratori. Questo effetto sembra particolarmente evidente nel caso della provincia di Lecce, dove in effetti la vertenza sui precari ha prodotto un di più di impegno partecipativo, soprattutto tra i lavoratori coinvolti. In questo quadro ad affermazioni come (C3): «Ho capito che il sindacato non ha più tutti gli strumenti per rappresentarmi», fanno da controaltare altre dichiarazioni come (D3): «Io invece mi sono iscritto al sindacato quando sono stato assunto. Ma stavano per licenziarmi... Poi ho scelto la CGIL, perché è stata più disponibile, mi ha seguito, abbiamo lottato insieme. Mi sono sentita tutelata e sostenuta anche psicologicamente».

4. Trani. Lo studio di caso del settore lapideo

Lo studio di caso è stato condotto presso un gruppo di lavoratori iscritti al sindacato e dipendenti di una azienda di trasformazione del settore lapideo che in totale ha 30 occupati, sebbene tutti in cassa integrazione. Per più di una ragione l'intervista con i lavoratori del settore lapideo presenta spunti di interesse. Anzitutto per il fatto di trovarsi di fronte a un contesto produttivo, quello della piccola impresa e del manifatturiero, finora non trattato. In secondo luogo la piccola impresa è un ambito che come l'agricoltura presenta sue proprie specificità quanto a domande e strumenti di rappresentanza molto diversi rispetto a quello che è più comune nei settori centrali del mercato del lavoro, pubblici o privati. D'altra parte, anche qui come in agricoltura le organizzazioni sindacali fanno più fatica a radicare la propria presenza sui luoghi di lavoro.

Di contro sono state più spesso le relazioni informali, i saperi taciti, e una forte componente di reciprocità, anzitutto familiare, a strutturare i rapporti interni alle unità produttive. Certamente quello della piccola impresa è un ambito tradizionalmente refrattario all'organizzazione strutturata e verticale del sindacato industriale e non solo per resistenze dei datori di lavoro o per via del più ampio ricorso al lavoro intermittente, comprese ampie quote di lavoro sommerso. Il fatto è che accanto a queste criticità va considerato tutto un sistema di relazioni informali, dentro e fuori le piccole aziende, che storicamente ha mediato il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori, con effetti del tutto peculiari, ancorché noti negli studi sulla piccola e media impresa.

4.1 Lo sfondo e le condizioni della rappresentanza sindacale nel settore lapideo

Il punto fondamentale da cui partire per dare conto delle condizioni della rappresentanza sindacale è il fatto che ci troviamo di fronte a lavoratori già sindacalizzati. L'azienda da cui provengono tutti gli intervistati non ha mai interposto ostacoli alle organizzazioni sindacali, nemmeno nell'attuale fase di grave crisi produttiva che pure ha prodotto una diminuzione della manodopera impiegata. Tutti gli intervistati sono attualmente in cassa integrazione, così come molti dei lavoratori occupati nel settore lapideo. Come per molti altri territori a vocazione produttiva diffusa, gli effetti della

crisi non hanno tardato ad arrivare in coincidenza del rallentamento dell'economia globale. Nel giro di poco tempo, come affermano tutti gli intervistati, le aziende hanno iniziato a ridurre la manodopera, alcune a chiudere, altre a trasferire la produzione o riconvertirla, con perdite pesanti sull'occupazione complessiva. Ma non sono solo le problematiche legate alla crisi ad incidere sui tessuti produttivi e sulla occupazione. Più di tutto, affermano in molti, sono state le scelte compiute dalle aziende, anche in anni non recenti, di ridurre l'attività di trasformazione e lavorazione della materia prima (quella a più alto tasso di lavoro) verso la sua sola commercializzazione. Molti imprenditori, lamentano gli intervistati, negli anni sono diventati commercianti, segno questo di una trasformazione interna molto forte, dalla attività produttiva manifatturiera e quella solo commerciale. Oggi è questo nelle parole di molti, che mette a repentaglio non solo l'occupazione ma la sopravvivenza delle stesse aziende commerciali, schiacciate dalla competizione internazionale. Di contro vi sono stati casi di imprese che hanno continuato mantenere viva la tradizione della produzione e lavorazione. E l'azienda da cui provengono gli intervistati è una di queste. Tuttavia anche qui è arrivato il rallentamento dell'economia e la scarsità di domanda con effetti negativi sulla tenuta della occupazione.

Come riferisce uno degli intervistati (A4): «C'è stata una guerra tra gli imprenditori. Quello che si vede è una crisi strutturale. Ci sono imprenditori che resistono e imprenditori che lasciano. Speriamo che si veda qualche spiraglio di luce ma spesso si spengono e la situazione diventa brutta».

È un secondo intervistato che chiarisce meglio i termini della questione (B4): «Quello che taglia il legame con le aziende è il fatto dell'esportazione della materia prima. Il settore è stato rovinato da quelli che si sono messi a fare il commercio della materia prima. Prima c'era la lavorazione, si producevano cose con la materia prima, oggi si vende e basta. Questo ha rovinato le aziende e mandato a casa tanta gente. Per fortuna la nostra azienda è di quelle che hanno continuato, non ci possiamo lamentare. Poi è arrivata la crisi e anche noi siamo fuori. Ma devo dire che la nostra azienda ci sta provando. Siamo in cassa integrazione ma lui... *il titolare...* (corsivo nostro) non vuole chiudere, sta facendo sforzi grandi per tenere in piedi l'azienda e l'occupazione».

Un altro intervistato (C4) aggiunge in proposito: «Non ci possiamo lamentare. Altri imprenditori hanno chiuso dall'oggi al domani e lasciato a casa un sacco di gente, ti ripeto dall'oggi al domani. Noi siamo in cassa integrazione ma l'azienda continua a esserci, non vogliamo chiudere».

Sono interessanti le parole di questi intervistati perché mettono subito in evidenza alcuni dei caratteri considerati in qualche modo tipici di un certo modo di intendere e praticare i rapporti dentro il sistema della piccola e media impresa. Al netto delle realtà contrassegnate da chiusure e un clima di ostilità nei confronti dei lavoratori e delle organizzazioni di rappresentanza, i sistemi della piccola impresa sono ambiti nei quali le relazioni informali, il contatto diretto con l'imprenditore, la condivisione di molte fasi della produzione (senza la rigida divisione tra testa e corpo dell'azienda tipica della grande impresa), hanno resistito più a lungo, tanto da influenzare molto il rapporto tra le parti. Ora questo rapporto più diretto può dare luogo a esiti molto diversi tra di loro. Essendo meno strutturata la mediazione formale, le situazioni possono essere molto variegata, come gli intervistati stessi affermano, da casi nei quali la crisi aziendale si tramuta nel giro di poco nella cessazione immediata della attività con licenziamenti, a casi nei quali l'informalità dei rapporti agisce anche da collante per la tenuta della produzione.

Ovviamente con questo non si intende dire che nella piccola impresa vige solo l'informalità. Come per tutti gli ambiti produttivi vigono anche qui le regole formali del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. È un fatto tuttavia che qui la componente informale abbia un peso più rilevante rispetto al sistema della grande impresa o del pubblico, con tutti i lati positivi ma anche negativi del caso come si può ben notare.

4.2 Aspettative e domande di rappresentanza sindacale

Per via del fatto di trovarsi di fronte a lavoratori sindacalizzati è interessante approfondire il discorso relativo ai motivi della iscrizione. Tutti gli intervistati riferiscono di essersi iscritti al sindacato in occasione della sopraggiunta crisi aziendale. L'aiuto nel disbrigo delle pratiche relative alla cassa integrazione e il sostegno ricevuto dal sindacato, segnatamente la CGIL, sono stati il vero discrimine ai fini della adesione. Da allora tutti i 30 dipendenti dell'azienda in

questione sono iscritti. Come riferisce uno degli intervistati (D4): «Mi sono iscritto quando c'è stato bisogno della cassa integrazione. Siamo tutti in cassa integrazione. Il sindacato allora ci ha aiutato ad averla. La situazione non è bella ma almeno è qualcosa, siamo riusciti a ottenere un aiuto. Anche io dico che non ci possiamo lamentare, perché l'azienda non vuole chiudere, altri invece non hanno avuto nulla e sono senza lavoro. Tanti lavoratori di altre aziende sono rimasti a spasso. Noi adesso abbiamo la cassa integrazione ma i problemi non sono risolti».

Un altro degli intervistati (E4) aggiunge: «Ho scelto la CGIL per i servizi, il 730, la disoccupazione».

Dunque ai fini della iscrizione il sistema dei servizi ma anche il sostegno rispetto all'accesso ai benefici del *welfare* sembrano essere stati decisivi nelle parole di molti. Questo tuttavia non è tutto, perché gli stessi intervistati sottolineano la necessità di andare oltre questa sia pure importante funzione. I servizi e la facilitazione per ottenere il sostegno del reddito in un momento di grave crisi occupazionale non possono essere sufficienti. Occorre invece, come più di un intervistato sottolinea: (C4): «Che il sindacato faccia qualcosa per uscire dalla crisi. Deve fare squadra con le aziende per uscire dalla crisi. Il problema è che gli imprenditori si sono trasformati in commercianti, non hanno bisogno di lavoratori. Hanno messo fuori gli operai per vendere solo la materia prima, hanno smesso di fare la trasformazione. Invece ci vuole il lavoro. Senza lavoro non c'è futuro. Io vorrei che il sindacato si impegnasse in questo problema del settore, fare pressione sulle aziende, coinvolgere anche la regione».

Alla stessa stregua un altro intervistato afferma (F4): «Noi vogliamo il lavoro. Il lavoro, quello serve, tutto il resto conta meno».

È evidente qui la richiesta di una azione di tutela che dai luoghi di lavoro e dai servizi si allarghi alla concertazione territoriale con le altre parti sociali e le istituzioni per il rilancio del settore. È qui che viene individuata la punta delle criticità nei mutamenti interni al settore produttivo, dall'attività manifatturiera, dalla lavorazione, alla sola commercializzazione. Questo è il rischio che incombe sulle realtà produttive del territorio, ovvero che le pressioni competitive e le scelte delle aziende si orientino verso tipi di produzioni, forse più redditizie nella attuale congiuntura, e tuttavia meno bisognose di lavoro vivo. Se il lavoro manca, è la richiesta degli intervistati, occorre creare le condizioni perché l'occupazione possa riprendere.

D'altra parte, la cassa integrazione seppure in un primo momento ha rappresentato un'utile alternativa alla perdita del posto di lavoro, volgerà presto al termine una volta esaurite tutte le fattispecie previste dalla normativa.

Non mancano tuttavia anche problemi interni al mondo sindacale. Gli iscritti sembrano avere ben chiare quali debbano essere le prerogative del sindacato, soprattutto in un momento particolarmente critico come quello che sta attraversando tutto il territorio. Il problema semmai è con le persone non iscritte al sindacato, verso le quali vi è una oggettiva difficoltà e fare crescere la partecipazione.

A tale proposito l'intervistato (D4) ha modo di dire: «C'è un problema di partecipazione. Siamo sempre i soliti a partecipare. Gli altri, i non iscritti spesso pensano sia una cosa inutile. Hanno perso fiducia. Alcuni si sono iscritti per questo problema della cassa integrazione. Altri non partecipano».

In proposito è un altro intervistato che interviene (F4): «Ma non partecipano perché manca il lavoro. Bisogna dare il lavoro, sennò hai voglia a fare cose, scioperi, manifestazioni. Ci vuole il lavoro».

Il lavoro e le politiche per creare lavoro tornano di nuovo al centro della spiegazione, anche rispetto al tema della partecipazione dei non iscritti al sindacato. La richiesta che sembra salire da questo punto di vista non è un riferimento immediato al conflitto, come per esempio è risultato in altri studi di caso (si veda ad esempio il caso del pubblico impiego, in particolare la provincia di Lecce). Non ci sono vertenze da portare avanti con la controparte, né rivendicazioni sul piano dei diritti. È piuttosto come riattivare i circuiti della creazione di nuovo lavoro il centro delle preoccupazioni degli intervistati.

4.3 La rappresentanza politica e la partecipazione sociale

In tema di rappresentanza politica e partecipazione sociale le risultanze emerse dalle interviste non sono molto dissimili da quello che è stato messo in evidenza per gli altri studi di caso. A ben vedere la sfiducia nelle istituzioni e soprattutto nei partiti è il grande tema trasversale. Al di là del territorio, del tipo di settore produttivo o della condizione occupazionale, il generale senso di sfiducia che percorre i partiti e le istituzioni della rappresentanza politica attraversa indistintamente tutti i casi analizzati. Non solo. Questo senso di sfiducia percorre tanto il livello nazionale, quanto quello territo-

riale, spesso accusato di fare poco per risolvere le questioni urgenti del lavoro, se non di essere il vero responsabile delle molte problematiche con cui gli intervistati fanno i conti quotidianamente. Dalla mancanza del lavoro, al perpetuarsi di clientelismi è sempre la politica, soprattutto quella locale ad essere sotto accusa. In questo anche per il sindacato non sono da meno le insidie, ad esempio nella misura in cui l'azione di rappresentanza sfocia sul terreno politico della concertazione. In effetti su questo piano come abbiamo visto per i casi precedentemente analizzati vi è un rischio di sovrapposizione. Pur tuttavia è anche dalla concertazione territoriale e da un rapporto di collaborazione con le istituzioni che passano molte delle domande di rappresentanza. Quest'ultimo studio di caso è abbastanza significativo in tale senso. Tuttavia anche qui la sfiducia verso i partiti è un dato di fatto. Come sostiene uno degli intervistati (D4): «I politici li vedi quando hanno bisogni di voti. Vengono, parlano, ti dicono ma poi quando hanno preso il voto spariscono. Noi siamo soli non possiamo contare su nessuno».

Allo stesso modo un altro intervistato (F4): «Non ho per niente fiducia nei politici. La politica non fa niente per il nostro settore. Il problema è questo del commercio della materia prima, ma anche le autorizzazioni ambientali, i permessi. Niente si muove, tutto tace. Vanno avanti così. Il politico viene sui cantieri e poi non fa nulla. Solo il voto gli interessa».

Si accompagna alla sfiducia quasi un senso di rassegnazione rispetto al futuro. Uno degli intervistati dice (D4): «Siamo soli, non possiamo contare su nessuno. È tutto fermo. Qua conta se le aziende hanno commesse. Se lavorano va tutto bene. Ma ora è tutto fermo e siamo preoccupati per il futuro».

Affermazioni come «Io non vedo niente di buono per il futuro» o «È tutto fermo» o ancora «Ho perso la fiducia» tornano molto spesso nelle parole di tutti gli intervistati. Sono il segno di una situazione critica su più fronti, quello del lavoro prima di tutto, che si riverbera su tutte le altre sfere sociali, compresa quella politica. Certo qui in parte può influire il fatto che tradizionalmente le leve dello sviluppo, quello per piccola impresa, hanno fatto gioco più su iniziative private che non su mediazioni e processi mediati dalle istituzioni. Nello sviluppo diffuso è stato più spesso il singolo imprenditore, spesso attraverso l'imitazione o il salto verso il lavoro autonomo da una condizione di lavoro alle dipendenze o anche di sommerso a

trainare la crescita produttiva. Solo negli anni più recenti la mediazione delle istituzioni è entrata a fare parte delle strategie di riorganizzazione o riqualificazione dei sistemi distrettuali. Ora, il fatto che da una parte venga forte il richiamo alla concertazione, alla collaborazione tra imprese e istituzioni per creare lavoro, e dall'altro non si manchi di criticare apertamente le istituzioni, così come il sistema politico, è indice di una chiara discrasia tra aspettative, bisogni e risposte delle istituzioni. Tutto questo non fa che aumentare il senso di sfiducia degli intervistati, stretti tra le necessità di trovare soluzioni immediate al problema della mancanza di lavoro e il senso di impotenza che questo spesso produce. Emblematico è quanto dice uno degli intervistati (D4): «Noi non ci vogliamo rassegnare, vogliamo ripartire, ma nessuno fa niente per risolvere i nostri problemi che sappiamo quali sono. Eppure non si agisce, magari qualcuno aspetta che tutto finisca. Noi vogliamo che si riparta, ma alla politica non gli interessa. Questi non sanno proprio cosa fare».