

# Dualization vs. Solidarity

The role of Italian unions in the restructuring of the welfare state.

**Student: Monica Bolelli**

**UvA ID Number: 11255374**

**Program: Master's sociology, Comparative Organization and Labour Studies**

**First supervisor: Johan De Deken**

**Second supervisor: Paul De Beer**

**30<sup>th</sup> November 2017, Amsterdam**

***Abstract:** The aim of this thesis is to contribute to a critique of the dualization theory, starting from a critical examination of the role that trade unions play in the restructuring of the welfare state. I focus on the Italian case to contend that, contrary to the claim that unions' strategies are the outcome of the mere application of a "logic of membership" to decision making, unions' behaviour is better understood as the answer to changing power dynamics in the industrial relation systems. Also, I argue that the content of the strategies that the unions set out face to the challenges to their bargaining power, depends on the way they ideologically frame their identity. Finally, contrary to the claims that unions have become mere facilitators of coalition making – an instrument that their core members use to consolidate their position - I maintain that dualization is not and inevitable outcome of unions' bargaining practices. In contrast to the expectations of dualization theory, I show that stronger unions have an interest in performing inclusive strategies and that they can use cultural resources to overcome the conflicts between the permanent and the peripheral workforce, to favour inclusive outcomes. The research is built as a two-levels analysis of a single national case; the first part analyses the developments of the reform of Italian labour market and the role that unions played in it, while the second part focuses on four local case studies and examines the outcomes of inclusive bargaining practices at the plant level.*

## Table of Contents

1. Introduction .....	5
2. Theoretical Framework .....	7
2.1. The dualization theory .....	7
2.2. Unions and labour market dualization .....	8
2.3. Segmentation as the result of power struggles .....	9
2.4. “Logic of influence” vs. “Logic of membership” .....	10
2.5. Unions as voluntary organizations: the problem of goal formation and the role of ideology.....	11
3. Research Design .....	13
3.1. A two-levels design .....	13
3.1.1 The national level .....	14
3.1.2 The local level .....	14
3.2. The case of Italy .....	15
3.3. The case of CGIL .....	16
4. The Italian reform process: flexibility and job insecurity. ....	18
4.1 The Italian path to flexibility: liberalization through multiplication.....	18
4.2 Job insecurity and structural factors.....	19
4.3 Labour law reforms and the expansion of non-standard and atypical work. ....	21
4.3.1 The expansion of non-standard work. ....	22
4.3.2 Very atypical work: on-call contracts and vouchers. ....	23
4.4 Labour Law Reforms and the erosion of labour power.....	24
5. Political strategies in the national arena .....	27
5.1. The Italian industrial relations system before the nineties .....	28
5.2. The 1990s and the peak of Italian concertation.....	30
5.3. The 2000s: the Berlusconi era and the liberalization of the labour market.....	33
5.4 The years 2006 and 2007: the interval of the Prodi centre-left government.....	36
5.5. A new turning point: The budgetary crisis and the emergency government of 2011-2013. ....	37

5.6. After 2013: the Renzi centre-left government and the further isolation of the CGIL.....	39
5.7. Same challenge different answers. ....	42
6. Atypical work and internal organizing strategies.....	44
6.1. “Atypical” unions for “atypical” workers. ....	45
6.2. Atypical work and CGIL.....	48
7. The local level .....	51
7.1. Inclusive practices in favour of agency workers: four case studies. ....	51
7.2. Inclusive bargaining as a power-enhancing strategy and the role of NIdiL.....	56
7.3. The role of unions’ representatives as mediators between permanent and agency workers. .....	57
Conclusions .....	59
Bibliography.....	62
Appendix 1: Transcription of the interviews.....	69
Interview 1.....	70
Interview 2.....	78
Interview 3.....	83
Interview 4.....	90
Interview 5.....	96
Interview 6.....	100
Interview 7.....	107
Interview 8.....	112
Interview 9.....	119

# 1. Introduction

Starting from the 1980s, most European governments engaged in a sustained drive to make their labour markets more flexible in order to adapt to the needs of a changing economy. Mainstream economists prescribed the relaxation of the norms that regulate employment as a necessary therapy to cure long-term unemployment (Blanchard & Wolfers, 2000; Lindbeck & Snower, 1986, 1990, 2001; Saint-Paul, 1996, 2002). The contention was that the removal of rent-creating institutions was going to reduce the inefficiencies of the labour market and to generate new employment opportunities. However, in most continental European countries the efforts of the governments did not result in an homogeneous deregulation of the labour market, but in the creation of a “dual” or “segmented” system in which a group of workers was still well protected by labour institutions. This outcome was regarded as the consequence of the active opposition of stronger workers in the core economy who had successfully defended their privileges at the expenses of weaker groups.

This argument was supported by scholars within the field of political science as well. “Dualization theory” explains the current shape of the labour force as the outcome of alliances between core workers and other relevant social actors (Rueda, 2005, 2006; Palier & Thelen, 2012; Lindvall & Rueda, 2014). Rueda (2005) was the first to contend that dualization was the result of the political alliance between core workers and social democratic parties. Palier and Thelen (2010) partly adopted this macro-political perspective as well. However, since over time it became clear that centre-left governments were as supportive of flexibility as centre-right ones, they put industrial relations back at the core of the analysis. According to them, European unions focused their efforts on the protection of the core sectors of the economy and opted for a bargaining activity that favoured their members at the expense of other workers. Workers in the core economy collaborated with employers in order to protect their privileged position and continue to reap the benefits of the increases in productivity levels. Organized employees entered a cross-class coalition with employers and allowed for the flexibilisation of the rules at the margins of the labour market in exchange for the protection of the status of the core labour force. The divide between “insiders” and “outsiders” has been redefined as that between the core labour force under a standard employment contract and a periphery that now includes not just long-term unemployed but also all those workers employed in insecure jobs and weakly attached to the labour market. This division has become growingly stable since, by choosing the “inward turn”, unions sacrificed their ability to promote collective goods for all. Eventually, the insider/outsider divide was underwritten by state policy, resulting in what Palier and Thelen (2010) call the “institutionalisation of dualism”.

Starting from a growing strand of literature that critically analyses the premises of dualization theory, I contend that this is a partial diagnosis.

Within political science, some scholars have become increasingly critical of the insiders/outside argument (Grimshaw & Rubery, 1998; Tsakalotos, 2004; Emmenegger, 2009; Davidsson & Emmenegger, 2013; Rubery, Keizer & Grimshaw, 2016). Contrary to the claim that deregulation favours egalitarian outcomes by equally redistributing power resources within different groups of workers, their contention is that deregulation gradually changes the balance of power towards employers and eventually damages the whole workforce. The alignment of mainstream economic doctrine with the preferences of employers has meant a general erosion of the bargaining power of work, hindering its ability to impose its own priorities. Moreover, the crisis of the manufacturing sector, together with outsourcing practices and the periodic restructuring of production, cause a continuous redrawing of the boundaries between the core and the periphery of the labour force; in this uncertain scenario, permanent workers' reaction becomes increasingly defensive rather than offensive. Unions themselves move between a power-constrained choice set, as the weakening of their constituencies hinders their ability to impose their priorities in the bargaining agenda; this often forces them to adopt second-best solutions.

The aim of this thesis is to contribute to a critique of the dualization theory, starting from a critical examination of the role that trade unions play in the restructuring of the welfare state. I focus on the Italian case to contend that, contrary to the claims that unions' strategies are the outcome of the mere application of a "logic of membership" to decision making, unions' behaviour is better understood as the answer to changing power dynamics in the industrial relation systems. Also, I argue that the content of the strategies that the unions set out face to the challenges to their bargaining power, depends on the way they ideologically frame the problem. Contrary to the claims that unions have become mere facilitators of coalition making – an instrument that their core members use to consolidate their position – I maintain that dualization is not an inevitable outcome of unions' bargaining practices.

## **2. Theoretical Framework**

This chapter examines the evolution of the dualization theory and its critiques, that together form the theoretical framework of this research. As a necessary premise, the section opens with a reconstruction of the theory starting from its economic basis, the micro-economic theory of incumbent workers' market power and specific interests.

### **2.1. The dualization theory**

“Insider-outsider theory” is an economic micro-theory of involuntary unemployment. It assumes that incumbent workers have a privileged position in the labour market, since the existence of turnover costs enables them to exercise some degree of market power over the firm (Lindbeck & Snower, 1986). The higher is the cost that a firm has to bear to replace an incumbent, the higher is his power to bargain better conditions for himself and to push the firm to settle for wages over the equilibrium level. Institutions, like employment protection legislation, are modelled as the equivalent of a tax on layoffs, that increases the costs of firing and enhances the ability of labour market insiders to extract rents when bargaining for their wages (Saint-Paul, 2002). Upward trends in wage bargaining contribute to prevent the creation of new jobs, damaging potential workers who could enter the market at a lower wage level (Lindbeck & Snower, 1986). The aggregate effect of incumbents' rent-extracting practices is to distort the market by keeping unemployment above the natural equilibrium rate (Saint-Paul, 1996; 2002).

Starting from the 1980s, insider-outsider theory provided the basis to mainstream macro-economic analysis of market inefficiencies. As economists observed that highly regulated labour markets were most exposed to long-term unemployment, they came to the conclusion that existing regulations were acting as an obstacle to the readjustment of national economies to shock waves (Blanchard & Wolfers, 2000; Lindbeck & Snower, 2001). The removal of those institutions that were increasing market rigidities - or, in other words, the introduction of “power reducing policies” (Lindbeck & Snower, 1990, p. 184) to mitigate insiders' market power - was seen as the best solution to level the playing field and reduce market distortions.

Over time, the argument that labour market “rigidities” have negative effects on unemployment levels gained consensus amongst European political elites. However, reforms didn't proceed in the direction of a wholesale deregulation but were designed to target the margins of the labour market, creating a two-tier system in which different groups of workers are covered by different principles and institutions (Saint-Paul, 1996; Palier & Martin, 2007). As of today, incumbents (with full-time permanent jobs) continue to be insured relatively well, while a growing portion of the working

population is employed in “flexible” or “atypical” jobs - connected to lower protection levels - and is mainly relying on social assistance (Palier & Martin, 2007).

According to dualization theorists, this division is the outcome of successful strategies of core workers aiming at the defence of their privileges in the labour market. Besides owning a share of market power, insiders are also able to wield a stronger political influence than the rest of the workforce (Saint-Paul, 1996). Strong of their numerical predominance and organizational capacity, incumbents have not just worked for the preservation of the status quo, but they actively favoured the implementation of policies that marginalized the “outsiders” by further limiting their political influence. Workers in the core economy have shielded themselves from restructuring processes in times of crisis, by exploiting existing patterns of plant-level cooperation and negotiating changes that have been disguised as strategies to preserve traditional social arrangements (Palier & Thelen, 2010; Hassel, 2014). These local arrangements were then translated to the whole labour market through state intervention, crystallizing them into new institutions (Palier & Thelen, 2010). Opposed to the idea that European labour markets are undergoing a gradual and continuous process of liberalization, the dualization argument contends that European societies have reached a new stable equilibrium that is based on the protection of a core labour segment, and that was built at the expense of a peripheral sector.

## **2.2. Unions and labour market dualization**

Dualization theory considers unions as organizations whose strategy of action is mainly set out following what Schmitter and Streeck (1999) define as the “logic of membership”. A primary need of a political and voluntary organization is to structure itself in order to offer sufficient incentives to its members for them to keep on providing an adequate level of human and economic resources, that are necessary for the survival and growth of the organization. Dualization theories stress that some of the members have a greater weight inside the organization; this gives them the power to push the union to privilege their interests and demands over those of other members.

In the original and purely economic argument of the “insider-outsider” theory unions are regarded as an interest group for incumbent senior workers (Lindbeck & Snower, 2001). At the plant level, representatives can provide leverage and tools for rent-seeking activities, encouraging resistance through the means of strikes or picket lines. At the same time they can lobby for rent-creating institutions in the political arena. Because of the numerical and economic weight of incumbent senior members inside the organizations, unions always tend to favour their concerns, sometimes at the expenses of junior members at the plant level (Lindbeck & Snower, 2001).

Recent socio-economic studies of dualization, that focus on the analysis of reforms' trajectories, rely on the concept of the dependence of unions on their core membership. Scholars contend that in times of crisis, unions resolved to sacrifice the interests of lower income workers to those of their strongest members in order to protect their organization (Palier & Thelen, 2010; Hassel, 2014). In his analysis of the German reform process Hassel (2014) tries to show that, during harsh economic downturns, unions answered to pressures of powerful work councils in the core sector of the economy by adjusting collective agreements to allow for plant-level deals on numerical flexibility, sacrificing solidaristic forms of coordination and opening the way for bargaining decentralization. The general claim is that unions gave up their functions of creators of collective goods for the whole workforce and acquiesced to defend traditional institutions and practices for their core constituency, even at the expense of some of their own members (Palier & Thelen, 2010).

### **2.3. Segmentation as the result of power struggles**

Starting from a power-centred analysis of the waves of reforms, some recent studies contend that the configuration of labour market segments at the national (Pulignano, Meardi, & Doerflinger, 2015) and at the plant level (Benassi, 2013) is the result of power struggles through bargaining activity rather than that of functionalist, rationalist distribution of workers' interests. According to this new strand of literature the argument that unions are acting merely on the behalf of the interests of their core constituency offers an overly-simplified representation of reality.

The claim that permanent workers' position in the labour market rests untouched, is contested by scholars that show how there has been a general erosion of labour power because of the implementation of practices of deregulation that weaken the independent bargaining power of the whole labour force (Grimshaw & Rubery, 1998; Tsakalotos, 2004). The role of the socio-economic background and the explanatory importance of power dynamics has been emphasised, arguing that the level of protection of the peripheral labour force depends on the strength of the Trade Unions and that hostile institutional settings - by enhancing or reducing this strength - influence unions' ability to bargain for the so-called outsiders (Pulignano, Meardi, & Doerflinger, 2015). On the other hand, favourable institutional settings can help unions' performance in this sense (Clegg, 2012). The contention is that unions have a strong interest in taking action to control the expansion of the peripheral labour force in order to defend their position and to be able to continue to protect their members. Different institutions work either to facilitate or to obstacle unions' effort in this sense. Depending on existing institutions that enhance or weaken their position in the national system/ their strength in the workplace, unions eventually manage to bargain for different outcomes.

## 2.4. “Logic of influence” vs. “Logic of membership”

Power-based theories overlook, in part, the problem of the existence of conflicts and different preferences between different segments of the workforce. First, in a precarious situation, different groups of workers inside the same plant might perceive each other as rivals. Second, different groups of workers might have different preferences about the aims that the unions should prioritize in their agenda. Indeed, it is true that a core group of workers is able to provide more resources than other groups and that unions have to take this into account when defining their strategy. “Core” workers’ preferences do have a weight in strategy formation and might obstacle solidaristic outcomes.

However, dualization theory does not take into account that unions have interests as organizations, and these organizational interests do not necessarily correspond to those of their core constituencies. In partial opposition with a dualization argument, some scholars contend that organisational interests are crucial variables in explaining unions’ behaviour and strategic choices during the wave of reforms (Clegg, 2012; Davidsson & Emmenegger, 2013). Unions can rely on resources other than those provided by their members, resources that come from their efforts to convert their industrial power into political power in order to achieve political influence (Schmitter & Streeck, 1999; Streeck, 2005). This effort allows them to extract resources from public authorities, like recognition, concessions or subsidies. In some countries, unions have managed to institutionalize their role in the administration of dismissal and their influence on the definition of labour market reforms (Davidsson & Emmenegger, 2013).

When we understand unions as political actors rather than purely economic ones, we see how they might have “a stake in co-ordinating claims for a wide-range of interest-bearing groups which might be harmed by the excessive achievement of one of them” (Pizzorno, 1978, p. 283). Unions as political actors do not act just like an agent in charge of the short-term interests of their members, but enact strategies that work in favour of long term goals (Pizzorno, 1978). According to Davidsson and Emmenegger (2013) unions’ compromises and concessions - or lack of active opposition - in the realm of labour market flexibilization, followed the necessity to protect their institutional role rather than being the answer to core workers’ pressures. Since new economic doctrines aligned with employer’s preferences for radical deregulation, unions started to lose the power to advance their own agenda. Compromise allowed them to maintain their institutional role in the formulation of labour market policies, and, as a consequence, to retain some power to influence the direction of labour market reforms. This interpretation lies on the consideration that “voluntary” agreements can happen within the frame of a power-constrained choice set, in which not all of the actors are in the position of walking away from the agreement without facing negative

consequences (Moe, 2005). The relaxation of the rules at the periphery of the labour market is not unions' first preference, but in hard economic times they are forced to play a defensive game, as maintaining an intransigent position might lead to a wholesale deregulation – and to the loss of their long term political power as an organization - if they lose the political battle (Davidsson & Emmenegger, 2013).

## **2.5. Unions as voluntary organizations: the problem of goal formation and the role of ideology.**

A second strand of literature points out how dualization theorist they tend to overlook or downgrade the ability of unions to manage the conflicting preferences of their members and to reconcile organizational interest with individual ones.

As political organizations, if they want to succeed, unions have to face two challenges: they have to manage diversity inside the organization and they have to encourage individual engagement (Schmitter & Streeck, 1999). Ideology represents an important resource in both cases, providing “social incentives” (Olson, 1971) to individual engagement and supplying a framework to the formulation of associational goals. Unions actively try to shape the way in which their members understand their condition in relation to that of society (Hyman, 1997). In this sense, they are not passive receivers of members' requests, adapting themselves to the way the latter perceive their needs, but they also try to reformulate those needs according to their ideology.

With the term “Ideology” here, I mean a “system of perceptions, beliefs and aspirations” (Hyman, 1997, p. 9) that shapes unions' activity. Hyman's definition of ideology is broad: “ideology” is an alternative representation of reality the provides the ideal goals to be reached and, also, a project representing the link between concepts and actions, actions in which ideology finally takes form (Hyman, 1997). It is therefore to be distinguished from the concept of “doctrine”, which consists in the elements of official elaboration made by peak-elements of the organisation, and to be rather assimilated to that of ‘ethos’, meaning diffused beliefs and principles that guide action (Hyman, 1997)<sup>1</sup>.

This definition has the merit of highlighting that “every instrument at disposition for the analysis and explanation of society has an evaluative dimension, no matter if implicit or explicit” (Hyman, 1997, p. 8), in other words, that no strategy or action is neutral, but rather it is the result of a specific understanding of reality, being it conservative, revolutionary or reformist. The influence of ideology on unions' strategic choices during the reform wave is largely unexplored, probably because unions

---

<sup>1</sup> About the distinction between “doctrine” and “ethos”, Hyman relies on a study of Drucker: Drucker, H. M. *Doctrine and Ethos in the Labour Party*. London: Allen and Unwin.

have been diagnosed with having lost their ability to formulate a plausible representation of an alternative political economy (Hyman, 1997, p. 34). It's contended that with the decline of the great ideologies of the 20th century unions' traditional rhetoric has lost its appeal and unions are unable to reach an audience of workers that are becoming more and more individualistic and less interested in collective solidarism. But the demise of the great political ideologies of the 20th century does not mean that unions' action has been emptied of an evaluative dimension, nor necessarily, that this evaluative dimension has been totally disconnected from its historic roots. "Goal formation" remains a vital function of an organization as such (Schmitter & Streeck, 1999), and therefore is a central part of the process of redefinition of unions' identity. It is realistic to think that ideology, by contributing to identity formation, still represents a source of individual social incentives for organizations' militants, and that traditional formulations couldn't have been wiped off overnight without risking the complete alienation of older active members (Hyman, 1997, p. 34). The second merit of Hyman's definition is that it contains a dynamic element that allows to analyse change without denying the evaluative nature of the process.

Unions have entered a process of redefinition of their identity/ideology, and the content of this effort influences the level of commitment of unions towards inclusive practices. Although through the course of second half 19<sup>th</sup> century the most powerful radical unions gradually turned to reformist positions, unions that maintain a stronger class orientation and are more committed to collective goals are purportedly more inclusive towards migrants (Connolly, Marino, & Miguel Martinez, 2014) and atypical workers (Benassi & Vlandas, 2016; Jódar, Vidal, & Alós, 2011) even when institutional incentives are scarce (Benassi & Vlandas, 2016). Research that wants to explore and corroborate this connection, should look at whether the inclusion of atypical work remains a pure concept of 'doctrine' or if it actually informs unions' action.

### **3. Research Design**

Recent critical studies make compelling arguments and open new directions for research that are worth expanding and explore; this thesis starts from these critical examinations, aiming at finding new evidence of their explanatory power. Therefore, the research was designed to look for evidence in support of power-based and ideology-based analysis.

I chose to focus on Italy because its reform processes remains largely unexplored by dualization literature. The choice of a single national case holds the gain of allowing for a thorough examination of the phenomenon under observation in a national socio-institutional context that is different from the German model.

The research is built as a two-levels analysis of a single national case. The first part analyses the developments of the reform of Italian labour market and the role that unions played in it. The second part focuses on four local case studies and examines the outcomes of inclusive bargaining practices at the plant level. What I want to demonstrate through the analysis of the national level, is that Italian unions' behaviour is better understood as the answer to changing power dynamics in the industrial relation systems, rather than as the outcome of a permanent alliance between the employers and the unions. Also, I argue that the content of the strategies that the three main Italian confederations set out to face the challenges to their bargaining power depends on the way they ideologically frame the problem. Furthermore, through the analysis of the local case studies I want to provide evidence of the fact that dualization is not and inevitable outcome of bargaining practices performed by stronger unions; contrary to the claims of dualization theory, unions have an interest in the pursuit of inclusive practices and they can use cultural resources to overcome conflicts among the workforce and achieve inclusive goals.

#### **3.1. A two-levels design**

From the review of the literature on the dualization theory two arenas emerge as stages for the formation of cross-class alliances between the insiders and the employers: that of the plant-level negotiations, and that of the national bargaining over the reform and the implementation of labour and social policies. Alliances take the form of intra-plant agreements over numerical flexibility (Palier & Thelen, 2010), of a general acquiescence of stronger industrial unions to exploitation of low-cost work through the outsourcing of services in order to maintain their wage levels (Hassel, 2014), and of a support coming from the unions to social policies that benefit the insiders but damage the outsiders (Hassel, 2014).

The research is designed to cover both arenas and test existing critiques on the two levels: a first part analyses the developments of relevant legislation and the consequent reactions of the three confederations, while a second part focuses on the observation and interpretation of local case studies. Both levels are designed to verify, whether there are elements in the Italian case that suggest that unions' strategies are moved by logics other than that of membership.

### ***3.1.1 The national level***

The first part is based on relevant literature, on interviews with relevant actors in the trade unions, on official unions' documents and materials and on relevant press articles. I hold three interviews with national officers of the CGIL: one with Claudio Treves, the actual secretary general of the CGIL's union for atypical workers (NidiL); one with Tania Scacchetti, actual member of the confederal directive body of the CGIL; one with Gianni Rinaldini secretary general of the FIOM - the metalworkers' union affiliated to CGIL – from 2002 to 2010.

In order to look for evidence in support of the argument of Davidsson and Emmenegger (Davidsson & Emmenegger, 2013) on the necessity of unions to defend their institutional position in a power-constrained choice set, the reconstruction of the development of “flexibilization policies” is paralleled by an analysis of unions' institutional role and of its development in the last twenty years. This parallel reconstruction is meant to verify whether there was some form of exchange between the unions and the governments. The Italian case might appear to be un-fitted for this kind of analysis because of the scarce institutionalization of the role of social actors, yet, standard classifications underestimate the role that Italian unions managed to build for themselves in the national arena (Regalia, 2012), and therefore overlook the analysis of how their position in the industrial relations' system has changed in the last twenty years.

Also, I look for evidence of the influence of unions' ideology over their strategic choices. I do so by comparing the choices made by the three confederations over time and the way they officially justified them. As already recalled, Italian trade unionism has maintained its traditional division among ideological lines, although the three main confederations (CGIL, CISL and UIL) had to start a process of identity redefinition, which made cultural division more blurred. The reconstruction of the different choices made over time aims at highlighting whether fundamental strategic differences persist, and whether these are consistent to the different cultural elaboration of the confederations in the last twenty years.

### ***3.1.2 The local level***

To explore the dynamics of atypical workers' organizing at the plant level, I selected four relevant case studies that allowed to observe the contents of unions' action towards these workers.

The four plants correspond to different productive sectors and therefore fall under the responsibility of different sectoral unions. However, they were selected under the general criteria of corresponding to a sectoral union well rooted and strong in their territory. The selection appear to be suited for the purpose of testing the proposition that stronger unions are the ones who yield the strongest gains from the exclusion of peripheral work.

I selected four plants, located in the province of Modena: the local plants of Bosch-Rexroth (metalworking sector); those of Marazzi Group (ceramics); the plant of Grandi Salumifici Italiani (GIS, food industry); and the local Agenzia Sanitaria Provinciale (ASP; providing health services in the public sector).

I selected the province of Modena because the local *Camera del Lavoro* made the choice to try to implement and potentiate the local section of NIdiL, the atypical worker's unions affiliated to CGIL. This allows to study the interaction between NIdiL and the other sectoral unions affiliated to CGIL. Moreover, one of the my interviewees, Tania Scacchetti, was elected to the national body from being the Secretary General of the *camera del lavoro* of Modena. This gives me further elements to test the correspondence between the confederations arguments and declarations of intents and local practices.

It is possible to argue that this selection might result in a positive bias towards the confederation. Indeed, I agree that it would be erroneous to use these selected case study as a general standard of CIGL's bargaining performance. Yet, the selection of cases where organization happens, allows to test the basic assumptions of the dualization theory and of its critiques over the role and the logic of action of unions inside the plant. Also, the case of Modena offers a interesting insight on how NIdiL works and interacts with other unions, and on whether its action results in the end in exclusive rather than inclusive practices.

Following this considerations, it is also important to point out that the selection of a single area was also dictated by the necessity to circumscribe the research to answer to time constraints. I believe that the broadening of the territorial scope of the research would bring further insight to a study of unions' behaviour, and is important to strengthen eventual findings.

### **3.2. The case of Italy**

Italy has been singled out by research on unions' revitalization as a relevant case (Gumbrell-McCormick, 2011) because of the efforts of Italian unions to represent atypical work. When they were faced with the introduction and the expansion of non-standard and atypical contracts, Italian unions decided to create a new structure, a new union inside the confederations, entitled to represent agency workers and other forms of atypical work. This choice brought to interesting results, like the

bargaining of a national collective agreement that established specific pay mechanisms to implement the principle of equality of economic treatment for agency workers (Burroni & Pedaci, 2014). However, the decision to create a new structure was criticized from the inside of the organizations (Gumbrell-McCormick, 2011) because the choice entailed the implicit risk of legitimising a division of the labour force. Moreover, the implementation of the structure at the local level is discontinuous and left the will and the resources of local confederal units, situation which could question the effectiveness of this choice. This potential ambivalence of the Italian strategy makes the case particularly interesting to study in the course of a critique of the dualization argument.

Also, Italy makes an interesting case study of the divisions inside the union movement. There are doubts on whether the decision to create a separate structure can be interpreted as the proof of a homogeneous strategy of unions on atypical work. Hyman (Hyman, 2001) shows how the issue of atypical work appears to be one of the main sources of conflict among the three main confederations (Cgil, Cisl, Uil), still divided along the original ideological rather than industrial lines. Indeed, in many occasions, the three confederal unions have taken different stances in the national debate on the reform of the labour market. These contrasting attitudes could be brought as an example in favour of an ideology-based argument on unions' strategies. Yet, it is also possible that these differences are more superficial or political, and that in practice the difference in the content of unions' action is extremely reduced. This further ambiguity calls for a closer examination of the real depth of the distance between the position of the three confederations, of the actual content of their action, and of whether this action is coherent with a more general set of values of the organizations.

### **3.3. The case of CGIL**

Mainly out of time constraints, I had to limit the observation of the local case studies to the domain of one confederation. The choice of CGIL appeared to be the most relevant, as it is the union that invested the most in the organization of atypical work.

CGIL was the first to take the initiative to create a single structure for atypical workers (Gumbrell-McCormick, 2011), and is also the one who implemented the structure the most on a territorial basis. Recently, the confederation has put the subject of atypical and precarious work at the centre of its political and organizational discussion at the national level (CGIL, 2015), and promoted autonomous political actions. Over the last years, it promoted an internal campaign over the diffusion and implementation of the concept of *contrattazione inclusiva* (inclusive bargaining) (CGIL, 2013).

Because of the existence of numerous documents over the contents of CGIL's strategy on atypical work and on the principles inspiring it, the confederation appears the best choice for the local case's selection, as it allows to analyse the effective content and correspondence of the action at the plant level with the general discourse at the national level. To provide a stronger background to the local research, I also selected the interviewees at the national level among members of CGIL. It appeared relevant to analyse the arguments of the union who made most autonomous choices about the reforms, in contrast with the other two.

This doesn't mean that the research overlooks the positions of the other two confederations. In order to produce a complete general analysis, the national chapter is built upon literature, official documents and declaration made by all three confederations, which allows for a thorough comparison between the three unions.

For the reasons exposed, I believe that this local case-study selection brings important and relevant results. It is however true that the research remains, in part, incomplete; the next natural step would be to expand the observation to plants were the other two unions are the predominant confederation.

## **4. The Italian reform process: flexibility and job insecurity.**

In order to test power-based arguments against dualization theories I am going to analyse the institutional framework inside whose boundaries union bargaining happens. As already stated, the analysis of the position of unions in the national industrial relations' system is contained and developed in the chapter five. Yet, in order to understand the limits inside which plant bargaining takes place, it is necessary to study the institutions of labour law that govern the internal market. Before proceeding to the analysis of the two levels, this chapter clarifies what “flexibility” means in the Italian system.<sup>2</sup> In the Italian case, labour law institutions contributed to creating an extremely stratified labour market. Some of these institutions already existed before the start of the process of reforms, while others were created - or modified – with it. The chapter shows how the process of reform in Italy –together with pre-existing structural factors- has meant a gradual and general erosion of labour power coupled with an increase in the precariousness of working conditions.

### **4.1 The Italian path to flexibility: liberalization through multiplication.**

When compared to her continental partners in Europe Italy was a latecomer to the process of flexibilisation of the labour market, yet the country underwent a drastic process of reform concerning the regulation of labour. According to the Employment Outlook of OECD of 2004, Italy was the country that over the previous 10 years had relaxed national employment protection legislation the most in relation to the other countries of EU15 (OECD, 2004). The process of liberalization continued through the years reaching its height in 2014, as the last of a long series of labour law reforms (l. 183/2014, known as *Jobs Act*) further deregulated several forms of non-standard work, introduced a lighter dismissal regime for future long-term contracts, and reduced the sanctions on collective and unfair dismissal procedures.

While legal institutions protecting standard work formally remained stable until recent years, flexibility was introduced into the Italian system *at the margins* (European Commission, 2006). In fact, the legislation on dismissal procedures of permanent workers remained untouched until 2012, when the transitional government of Mario Monti approved a partial reform of the Art. 18 of *The Charter of Workers Rights* of 1970 (l. 92/2012). The article of the Charter codified the sanctions related to unfair dismissal procedures and introduced for the first time the obligation of

---

<sup>2</sup> To reconstruct the configuration of Italian labour market, I used as a general technical reference the labour law manual: Ballestrero, M. V., De Simone, G. (2012) *Diritto del Lavoro*. Torino: Giappichelli. Alternatively, I directly used the relevant laws, that are cited in brackets with the Italian coding system. In general, the research for the next chapter is based on my former thesis work on Italian law on atypical contracts: *La Disciplina Sanzionatoria nei Contratti Flessibili*, with which I graduated from the University of Padova.

reinstatement following unfair dismissal. The reform of 2012 narrowed the field of application of this sanction, that was in some cases substituted by an economic compensation. After three years, with the *Jobs Act*, the government of Matteo Renzi also revised the impact of the sanctions by further narrowing the field of application of reinstatement and sensibly reducing the economic entity of the penalty.

The introduction of non-standard contracts in national labour law legislation opened the way to this larger deregulation. Over the last twenty years, a stratified and complex system of norms was created by several labour law reforms providing employers with “exit-options” (Holst, 2014) from a strong labour protection legislation and from the constraints of all-encompassing collective bargaining. Before the reform of 2015, the Cgil (CGIL, 2012) counted 46 typologies of contract in Italian labour legislation, including all types and subtypes, and while legal institutions protecting standard work formally remained stable, this proliferation fed practices of “shopping contrattuale” (shopping for contracts) (Ballestrero & De Simone, 2012).

#### **4.2 Job insecurity and structural factors.**

As in other European countries, liberalization led to a rise of precariousness associated to the exclusion of an increasing number of workers from social rights and employment protection (McKay, Jefferys, Paraksevopoulou, & Keles, 2012). This trend was amplified by the economic crisis, that had a significant negative impact on working conditions (European Parliament, 2016). However, in Italy the proliferation of contracts interacted with a system that was already stratified and whose features favoured the expansion of precarious work. In this section, I will focus on how the importance of self-employment and the relevance of small firms in the productive system, combined with the incidence of submerged or informal economy, create a favourable environment for the deterioration of working conditions (Gallino, 2007).

The Italian economy is composed by a large majority of small and medium firms, the former type being predominant, meaning that 50% of the working population is employed in firms with less than 20 employees (CGIA, 2010). Workers in these firms have been traditionally covered by a lighter protection regime and do not enjoy the same rights to a representation inside the working place (Ballestrero & De Simone, 2012). Studies show how, in general, the high informality of the working environment of small firms, together with the lack of internal control, favour practices of non-compliance with labour law even in regular employment relationships (Travor, Monder, & Edwards, 2006). These practices represent an important precursor of precarious work (Travor, Monder, & Edwards, 2006; Prosser, 2016). The anomalous proliferation of atypical contracts - other

than part-time, fixed-term or temporary agency work – offered many instruments to employers to circumvent existing legislation and save on wages and social security obligations.

Tendencies to non-compliance interact not just with the size but also with the legislative form of the enterprise – the main and most relevant case being that of cooperatives. Born in the 19<sup>th</sup> century, cooperatives are non-profit entities with mutualistic ends, meaning that their aim is to assure and distribute work among their members. Because of their nature, cooperatives are subject to a lighter fiscal regime and to sector-specific collective bargaining. Giving its attractive features, over time this legal entity has been often stripped of its social ends, becoming a reservoir of cheap work for specific sectors of the market and a central actor of outsourcing in Italy (Ballestrero & De Simone, 2012): as firms started to outsource part of their work, cooperatives became predominant in sectors like cleaning, transports or logistics, employing mainly immigrants and offering a cheaper labour force that wasn't tied to the firm itself. In 2016 the Ministry of Labour reported that on the total of cooperatives controlled by authorities, more than 50% were fake ones (Ministero del Lavoro, 2016).<sup>3</sup>

It seems that this general situation has a particularly negative impact on the self-employed. Numerically, autonomous work in Italy is extremely relevant since 5.4 million of the, total 22.9 million workers employed in 2017 were self-employed (in 2008, before the crisis, they were 5.8 million) (CGIA, 2017). Among autonomous workers we can find those who were affected the most by the crisis and therefore are exposed to a higher risk of poverty: in 2015, 25,5% of families relying on incomes from autonomous work were at risk of poverty, against a 15,5% of those depending on incomes from employee work (CGIA, 2017).

Among this population, professional self-employment is growing in importance: qualified professionals where the only group among self-employed workers, whose numbers continued to grow during the crisis (Istat, 2017). The expansion, however, is not driven by traditional professionals – e.g. lawyers or doctors – who prosper on their fiscal condition, but rather by categories such as freelancers, who are mostly underpaid and ill-protected by the law. In fact, while the numbers of artisans and small shop keepers has been shirking – especially because of the economic crisis – the number of these freelancing professionals has been expanding, raising of 100.000 units between 2008 and 2013 (CGIA, 2017).

Hidden among these figures are those relative to involuntary and “bogus self-employment” (European Parliament, 2016, p. 93), the latter referring to work which is classified as somewhere in-between employment and self-employment. For Italians, involuntary self employment is not just a

---

<sup>3</sup> The phenomenon of fake cooperatives often goes well beyond the sphere of a precarization of working conditions through non-compliance, and can be rather inscribed in that of exploitation within a criminal activity.

choice due to the lack of better alternatives: circumventing the law is common, since employers force self-employment on workers in order to avoid the costs associated to a standard employee contract (CGIA, 2017). The same applies to bogus self-employment, that Italian legislation has codified in a specific legal instrument: the *collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co)*. There is a wide understanding among several Italian law scholars that the *parasubordinazione* (bogus self-employment) represents the contract of the future (Biagi, 2001; Tosi, 2012), a legal frame that can contain the new shapes and ways of work in a post-industrial economy. However, because of its hybrid definition, *parasubordinazione* lends itself to be an instrument of law circumvention, as the choice of a *collaborazione* over a *partita iva* (fiscal regime of self-employment) reduces the risk of the employer of being sanctioned for not applying the standard employee-contract. Although the figures relative to practices of elusion are difficult to calculate, authors like Gallino (Gallino, 2007) contend that most of these contracts are fake ones.

#### **4.3 Labour law reforms and the expansion of non-standard and atypical work.**

The opportunity for a multiplication of contracts in a system which had a tendency to create “flexibility” in its own ways - exploiting high levels of informality - has been at the centre of the debate since the beginning of the flexibilisation wave. Both centre-right and centre-left governments decided to adhere to that line of thought that contends that a relaxation of the norms of standard employee work improves general working conditions by making these instruments affordable to firms, so that they are not forced into illegality or downgrading practices (Friedrich, 1997). They also promoted the idea that the existence of further elements of flexibility other than traditional non-standard contracts (part-time, temporary work, agency work and apprenticeships) was a necessary element of the fight against non-compliance practices; when the new contracts became the actual protagonists of non-compliance practices, they reacted by trying to correct existing legislation but refused to abandon them. Reforms tried to discourage the circumvention of the norms by gradually increasing social contributions, but economic advantages are still there, as there is no fixed minimum wage that applies to these contracts. Also, they ended up creating different social protection regimes for different kind of contracts, in which a bogus-self employed enjoys more protection than a freelancer but always less than an employed worker. For this reason, in the Italian case it would be more correct to speak of segmentation rather than of a pure dualization.

### 4.3.1 *The expansion of non-standard work.*

The incidence of non-standard contracts dramatically grew over time, also pushed by the economic uncertainty brought about by the crisis. Part-time was the only form of work that continued to grow constantly after 2008, its incidence rising by 30,8% between 2008 and 2016; Istat estimates that, in all, more than a million of Italian workers were employed under a part-time regime during this period (Istat, 2017). Now Istat estimates that 62,6% of Italian part-time contracts are involuntary ones. This figure started to slightly shrink only in 2017 after the country finally started to see an initial recovery in job numbers. Yet the figure remains high when compared to the European average of 26%.

Through their reforms, governments tried (at least formally) to follow two parallel paths, by providing the tools for a flexibilisation of the labour market while also promoting the use of the standard contract. The so-called *Jobs Act* (l. 183/2014), the labour law reform that saw the light between 2014 and 2015, instituted a regime of incentives for the activation of standard contracts that, combined to the relaxation of the norms on dismissal, should have brought to a revival of permanent work. If we look at the first numbers, it seems that things are taking a different turn. It is true that the incidence of standard work over the contracts activated increased from 31,7% in 2014 to 38,8% in 2015 (INPS, 2017), suggesting that the incentives were doing their job. Yet, as soon as the incentives ended the figures started to go down again to “reach” 29,4% in 2016 (INPS, 2017). While Italy is finally experiencing a timid resumption of employment, and in absolute numbers standard work contracts grew with respect to 2015 and 2016 (Istat, 2017), the incidence of non-standard work over new activations in 2016 and 2017 seems strong: the figure relative to standard-work dropped to 24,2% in the first half of the year, while at least 101.000 units of part-time workers were activated only in 2016 (Istat, 2017). Moreover, despite a drop in 2008, agency work has been expanding during the years of the crisis, recovering and overtaking the initial loss. The number of workers with an agency contract grew by 9% in 2016, and, the same year, 15,6% of short-term contracts were activated by a work agency (Il Sole 24 Ore, 2017).

The appeal of non-compliance to the norms still stands also in the field of employee work, translating, for example in an abuse of internships. Because of its convenience internships have, in part, been dumping the proper contract of professional training, the *apprendistato*, that configures an employee contract regulated under collective agreements and implying the obligation for the employer to pay a wage and social contributions. The last report by the ANPAL, the institute that is in charge of monitoring the *Youth Guarantee* program, showed how Italian employers have made a disproportionate use of internships in comparison to other European counterparts and how only

25% of the contracts activated through the program resulted in the actual hiring of the intern (ANPAL, 2017).

#### **4.3.2 Very atypical work: on-call contracts and vouchers.**

The gradual relaxation of the norms over temporary work has been paralleled, as I mentioned, by the appearance of new special contracts. Among those were “*contratto intermittente o a chiamata*” (on-call contract) and “*lavoro accessorio*” paid through the use of vouchers<sup>4</sup>. These two types of remuneration were envisioned to compensate occasional work.

On-call contracts were introduced in 2003 (d.lgs. 275/2003) to further respond to the need for flexible arrangements, despite the fact that over time, with the introduction of various types of part-time arrangements, employers had already seen expanded possibilities to define a flexible working time schedule within standard or temporary contracts. The contract works by defining a time span of availability of the worker during the week (including weekends) during which the employer can call him/her according to necessity. An allowance paid by the employer should cover for availability periods, yet when the worker doesn't answer the call he can risk the loss of the allowance and the loss of his job, and, until 2015 (d. lgs. 81/2015), he could also be liable for the payment of a compensation for damages to the employer.

On-call contracts had alternate fortunes, partly because of the liberalization of *lavoro accessorio*, that offers a far more deregulated option for the use of occasional work. The Voucher is one of the most controversial products of Italian labour market reforms. Taking the idea from the Belgian system but deeply reinterpreting it, the voucher represents a payment method that can legally be used by individuals or firms to pay small, casual jobs without entering the obligation of underwriting a formal contract. The Italian version of vouchers is completely different from the Belgian one, where the voucher is not a direct method of payment; in the Belgian system, workers are hired by a specialized agency that activates an actual contract (Marx & Vandelannoote, 2014). The total cost of the service provided by the agency is covered by vouchers bought by the consumers, and by public subsidies that cover around 70% of the total amount.

In Italy the total value of a voucher – that should correspond to an hour of work - is of 10€, of which 2,50 are allocated as contributions, while 7,50 represent the actual amount perceived by the worker. Initially the voucher was thought of as a way to pay for social work done by marginalized individuals, then it became the legal way to pay students undertaking casual summer jobs in agriculture and the sporadic small jobs of retirees. Eventually its use was opened to every sector and

---

<sup>4</sup> In lay speech and journalistic practice, this type of work is described through reference to its payment method – the voucher itself – and not with its legal definition.

subject. There is a limit to the amount that a single person can earn in vouchers: it that was increased from 3.000 to 5.000, and finally to 7.000 euro with the *Jobs Act* of 2015.

Despite the introduction of a fairly flexible instrument like on-call contracts – that should serve the purpose of covering for extremely flexible time needs – vouchers have been defended as necessary to tackle the problem of illegal work. Yet the levels of its abuse have become blatant over time, as some employees systematically paid less hours than the amount worked and used vouchers to pay for work that should have fallen under the regime of a proper contract. In 2015, after the final round of liberalisation, the number of vouchers sold rose by 60% - 111.921.574 in absolute numbers - according to the data registered by INPS (INPS, 2017). The number of workers involved in *lavoro accessorio* rose from 25.000 in 2008 to slightly less than 1,4 million in 2015. A study commissioned by INPS tried to make sense of the phenomenon and to estimate the levels of abuse of vouchers by cross-checking the data of the vouchers sold, the number of workers involved and the data on the vouchers effectively cashed: the study confirmed the prevalence of abusive practices, despite defending the existence of a non-irrelevant group of employers that used the instrument according to the rules (Anastasia, Bombelli, & Maschio, 2016).

In the late Spring of 2017, under the pressures of CGIL, the Government decided to abolish vouchers, but only to reintroduce *lavoro accessorio* under a different regime. This time, however, limitations were introduced, like the circumscribing of its use to firms with less than 5 employees and the total exclusion of certain sectors, like constructions. The limitations brought to a shrinking of the sale of vouchers and to a new upward trend in the use of on call-contracts, that grew by 124,7% (more that 150.000 units) between 2016 and 2017 (Istat, 2017), showing how the two contracts have been actually competing for a part of the market.

#### **4.4 Labour Law Reforms and the erosion of labour power.**

The liberalization of atypical contracts also implied a gradual loss of power by unions over their regulation. In fact, the reforms gradually marginalized the role of collective bargaining in the decisions concerning the use of non-standard contracts inside the firm. A first example is that of temporary work: up to 2001, temporary work in the Italian legislation was formally regulated as a narrow exception to the norm (l. 230/1962) and the law delegated collective bargaining to identify new hypotheses of a legitimate application of the contract (Ballestrero & De Simone, 2012). In 2001, a reform (d. lgs. 368/01) substituted the list of explicitly codified cases with a larger and more opaque formulation “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” (for technical, productive, organizational reasons and in case of temporary substitutions), excluding the possibility for collective bargaining to intervene on the matter. Unions maintained a say on the

definition of the exceptions to the application of the numerical limit to the use of temporary work, that had to be approved by national collective bargaining. However, the last reform (d. lgs. 81/2015) established that this decision can also be decentralized at the plant level, making it contingent to the situation in the plant.

The reforms also reduced the available instruments – both for the individual worker and for the representatives – to challenge the application of a temporary contract or to put pressure for the permanent hiring of a temporary worker. In fact, the last reform (l. 183/2014 and d. lgs. 81/2015) directly eliminated the obligation for the employer to justify the use of temporary work in all of its forms, including agency work.

This erosion of power must be added to that derived from the proliferation of contracts like *vouchers*, and the expansion of precarious work in small firms through mechanisms of non-compliance with the norms, upon whose evolution the unions had scarce or no control. Indeed, the proliferation of various forms of self-employment has been impairing the redistributive mechanism created by a centralized wage bargaining whose content is applied to all the workers in a specific sector. However, the same can be said about the use of these kind of contract in larger realities in substitution to employee contracts, a use that is sometimes codified by the law: it is the case of call centres, where legislation allows for the application of *collaborazioni* to all workers employed in outbound services (Ballestrero & De Simone, 2012).<sup>5</sup>

Finally, even the position of the permanently employed does not rest untouched. The *Jobs Act* (l. 34/2014 and d. lgs 81/2015) has reduced the sanctions for illicit dismissal for all workers hired from 2015 on, meaning that over time the older regime will be completely substituted by the new one. Moreover, by introducing a gradual system of protection, over time it will create a new division deriving from the existence of distinct regime between younger and older workers in the firm. Also,

---

<sup>5</sup> Some blatant cases of non-compliance with the law were associated to a contract named *Associazione in partecipazione*. The expansion of this contract was the result of a stretched interpretation of a pre-existing legal norm in Italian legislation. It entails that a subject can participate in an enterprise by contributing to it with some input other than money, like materials or land, and on top, also its own work. In exchange, the person receives part of the profits. Normally the person who contributes should be included in the management of the enterprise or at least informed over its development by the main owner, who, however maintains the control over it, and can decide whether to ask the participant to take part in the economic losses or not. Some employers started to interpret the norm as allowing for a subject to participate by just bringing in their own work, which opened the way to many violations. Workers who were nothing more than standard employees, and weren't participating or taking part in the enterprise, were asked to sign a contract of *associazione in partecipazione* so to avoid the costs of a standard contract. Although their use was more typical in small realities (like shops), even some large ones tried to take advantage of it: for example, *Calzedonia* became famous for its use of *associazione in partecipazione* in many of its shops, even introducing a clause of participation in the losses in the workers contract. It took 20 years to abolish the contract - starting to count from its informal legitimation in 1995 - but finally its use was prohibited in 2015 (dlgs 81/2015).

the reform has codified the possibility for the employer, under certain conditions, to re-allocate the worker inside the firm to perform duties differing from those he had been hired for, without respecting the principle of the equality of functions in this re-allocation (Perego, 2015).

Overall, we can affirm that the reform process in Italy has meant a gradual and general erosion of labour power sided by a growth in the precariousness of working conditions. In part, the rise of precarious work can be attributed to structural factors like the harshness of the economic crisis, and a diffused tendency of non-compliance to labour legislation. However, the legal multiplication of contracts has interacted with these structural factors by providing exit options from legal boundaries and generating increasing segmentation. In the next chapters, I will try to analyse whether the unions have collaborated with this process by spontaneously giving up a part of their bargaining power to obtain something in exchange, or rather, whether they have suffered the consequences of this process and enacted defensive or offensive practices to face these changes.

## 5. Political strategies in the national arena

Italian unionism provides an example of how different unions can follow different strategies when confronted by the problem of raising job insecurity and social inequalities. After a first period of convergence of union action during the nineties, corresponding to what is portrayed as the “golden era” of concertation in Italy (Regini & Regalia, 1997; Regini, 2000; Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003; Negrelli & Pulignano, 2008), the three main confederations started to take different stances on the reform of the bargaining system and of the labour market – with CGIL often opposing the content of the reforms while CISL and UIL compromised with the governments.

Initially, all three confederations consented to the first round of reforms of the labour market that entailed a partial decentralization of bargaining (with the “Ciampi protocol” of 1993), and to a revision of labour law that entailed the introduction of agency work in Italy (with the reform of 1997). Concertation, in the form of social pacts, happened in a moment of relative strength of the unions in the political system, when they were invested with the role of actors of social cohesion and governments looked for their support as source of legitimacy of the newly adopted policies (Regini & Regalia, 1997; Negrelli & Pulignano, 2008). However, this was also a moment of strong external pressures, as Italy was affected by high inflation rates and an increasing sovereign debt, which threatened the stability of the system and the country’s entry in the Monetary Union. In this situation, when drastic and painful changes appeared inevitable, unions felt strong enough inside the system to pursue a strategy of “organized decentralization” (Regini, 2000) or “regulated deregulation” (Hyman, 2001), that is, to compromise on partial reforms as long as they maintained their role of coordinators of the process. However, by the end of the decade power equilibria started to change, as a conservative and employer-friendly government took charge, and soon enough the three confederations were divested of the role of privileged reference-social actors of the governments (Negrelli & Pulignano, 2008; Regalia, 2012). Over the last decade their power to influence the agenda has been further eroded as governments found themselves under the stringent pressure, coming from European authorities, to implement austerity measures in order to meet the requested budgetary goals. In this process, governments even used the divisions amongst unions to divert the reforms in the desired direction (Ceron & Negri, 2018).

Faced by the same kind of challenge to their relevance as political actors, the three confederations decided to adopt different strategies. From the late nineties on, CGIL refused to officially endorse modifications leading to further deregulation and decentralization, while CISL and UIL decided to continue to sit at the table with other social actors and were more willing to give up part of their bargaining power on wage setting and work conditions in exchange for concessions

on job creation policies and taxes (Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003) and in order to maintain their role as interlocutors. Arguably, their different predisposition to compromise on certain issues is coherent with some persistent differences in their understanding of unionism and union identity: while CGIL maintains a stronger inclusive stance, which entails a broader understanding of their role and of the “common interests” of the working population, CISL and UIL tend to adopt a more pragmatic and associative take on unionism with a tendency to prioritize bargaining in favour of their member’s interests (Hyman, 2001; Negrelli & Pulignano, 2008; Regalia, 2012). This makes compromise on certain issues more acceptable – in general – for the constituencies and the militants of CISL and UIL and less for those of CGIL, as demonstrated by the internal disputes (Hyman, 2001) generated by the choices for moderation and for compromise adopted by the latter confederation in the nineties, but also by subsequent choices that weren’t deemed strong or decisive enough by parts of the organization with the strongest militant traditions.

### **5.1. The Italian industrial relations system before the nineties**

The position of strength in the system in which the unions found themselves at the beginning of the nineties was the product of a favourable conjuncture (Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003) but also the result of ongoing processes and strategies that had been reinforcing the influence of the organizations and providing them with autonomous power and economic resources (Regalia, 2012). Over time, Italian unions had gained a central role in the implementation of social policies, as public institutions suffering from scarce legitimation growingly involved them in tripartite committees. Also, the confederations became central in the administration of pensions and other welfare programs by implementing the *patronati*, union benefit advice centres that through their work often compensated for the shortcomings of an inefficient system of public offices. The publicly offered services made unions eligible for public funding, which gave them access to autonomous resources, while further increasing their involvement in the definition and implementation of social policies. Finally, starting from the mid-eighties, Italian unions were starting to strengthen their political influence over local administrations, as practices of local social pacts between municipalities and social actors became more and more common (Regini, 1998; Regini, 1997; Galletto, 2013). Local sections of trade unions became often involved in less conflictual exchanges that brought to the signing of common plans to deal with economic regeneration of crisis areas and local development, and for the management of local welfare.

Before that moment, the scant formalization of bargaining rules had been compensated by mechanisms that had extended bargaining coverage and led to a *de facto* recognition of unions by the other actors, which compensated for opting-out practices (Ginsborg, 1989; Hyman, 2001;

Regalia, 2012). *De facto* recognition was particularly strengthened during the Seventies as a result of the events of the ‘hot autumn’<sup>6</sup>. By riding on the wave of mobilization coming from the factories despite the opposition of the parties (even of the communist party), the confederations had gained autonomy and came out from that period extremely reinforced, having redefined their relation with their members and having won the battle over the Charter of Workers’ Rights. Italian unions gained the status of the most representative popular institutions and governments started to turn to them when they needed support and legitimation for the implementation of controversial reforms. Simultaneously, despite the lack of strong regulation by law, national courts had contributed to the extension of bargaining coverage by producing relevant jurisprudence to support this mechanism (Ballestrero & De Simone, 2012).

The political influence gained after the hot autumn increased unions’ propensity to perform as political actors and enlarge the scope of their activities well beyond working conditions and pay-setting, to fight for broad social reforms (Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003). The period of unity of action of the Seventies allowed the unions to pursue redistributive wage strategies embodied in the adoption of the *scala mobile*: a system of wage indexation that established the principle of flat rate increases. This had important and far-reaching effects, since the jurisprudence that extended collective bargaining had been particularly strong for what concerned salaries (Ballestrero & De Simone, 2012), gradually establishing the principle that the wage levels set through national bargaining served as a general parameter of reference for every employer to set a proportional and sufficient compensation. In this phase, the confederations pursued egalitarian goals, even at the expense of the loss of some of their highly skilled members that defected from them for smaller and autonomous organizations.

However, despite their success in reinforcing both their role and their level of influence in the system, unions’ unity of action didn’t last longer than the early Eighties (Regalia, 2012). The main matter of contention was that same *scala mobile* that represented the symbol of the former season, and that had gradually been threatened by reinvigorated employers and governments. Under the pressures of the necessity to reduce inflation, unions agreed to partial changes in 1983, but the following year, when the governments pushed for a further re-dimensioning of the law, CGIL refused to endorse the reform. Meanwhile, mainly because of the process of economic restructuring that led to the loss of employment in industrial sectors, union membership had been drastically re-dimensioned, while the employers had gained terrain again. The renewed strength of the employers, mixed with the division between the union front, led to a decade of partial marginalisation of the

---

<sup>6</sup> The “hot autumn” was a period of high social unrest, starting in 1968 and culminating in 1969. The broad discontent with working conditions fuelled industrial militancy among semi-skilled workers in the leading manufacturing areas. The upsurge was driven from below and led to a dramatic redefinition of Italian unionism.

unions in the political system. However, the late eighties also saw the rise of cooperation at the local level, where, despite divisions on the matters of national policies, unions and employers pragmatically cooperated to the restructuring of many industries, implementing strategies that Regini defines as “sheltered microconcertation” (Regini, 1997).

This kind of cooperation at the local level and the alternate success of concertation at the national level had arguably been facilitated by the blurring of the ideological lines between the three unions (Hyman, 2001). This process of redefinition of ideology was particularly relevant for the participation of CGIL that was gradually pursuing the path that would have brought it to adopt a post-communist identity with the 1991 Congress. Concertation, at different levels, was incorporated in CGIL’s practices as a way to exercise workers’ right and capacity to participate in decision making and exert their influence over the reorganization of work (CGIL, 1991). Bruno Trentin, secretary general of the confederation from 1988 to 1994 and the major intellectual designer of the change, considered concertation a necessary practice for a union that aimed at performing as a *sindacato generale* (general union), i.e. to defend the universal rights and interests of a broadly defined working class (Trentin, 1996). Against intransigent positions, he claimed that participating in national policy making was an important instrument to establish the political and cultural autonomy of the organization and its independent ability to elaborate and promote alternative solutions. In his own words, to avoid the trap of “iniquitous practices of neo-corporatist centralized agreements” (Trentin, 1996, p. 235), it wasn’t necessary to reject cooperation, but rather to reinforce internal procedures of democratic legitimation and to establish concertation as an instrument rather than “the *raison d’être*, the main aim of the union” (Trentin, 1996, p. 235). By reclaiming concertation as an instrument, and the pursuit of workers’ rights and the practice of solidarity as the final aim, Trentin was providing a way to incorporate both cooperation and conflict in union’s practices of a post-communist CGIL.

Although ideological differences between the confederations became more blurred than in the past, some important disagreements on the understanding of “what it means to be a union today” (Hyman, 2001) persisted. In particular, these translated in different views on the issues of flexibilisation - or deregulation - of labour conditions and wages and on the decentralization of collective bargaining (Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003).

## **5.2. The 1990s and the peak of Italian concertation.**

At the beginning of the decade the country was facing a major economic and political breakdown. In 1992, the revelations surrounding *Tangentopoli*, a huge corruption scandal involving many prominent political figures, led to the dissolution of the Christian-democratic (*Democrazia*

*Cristiana*) and Socialist (*Partito Socialista Italiano*) parties. Simultaneously, the fall of the Soviet Union had initiated the process of transformation of the Communist Party (*Partito Comunista Italiano*) in a new, post-communist political entity (later named *Partito Democratico della Sinistra*). These events opened the way to a new political era of instability that saw the alternation of eight governments within a single decade. Meanwhile, public debt and inflation reached alarming levels.

The newly elected Amato government, weakened by the events, had to face the challenge of healing the economy in order to match the parameters that would have allowed the country to enter the monetary union. In that situation, unions found themselves in the peculiar position of being the only major organization that had preserved its credibility. Under the threat of a feared breakdown, the government called on the unions to act as elements of social stability (Regini & Regalia, 1997; Negrelli & Pulignano, 2008) and to participate in unpopular austerity measures. Eventually, after a long and extenuating procedure, all three confederations signed the pact that brought to the abolition of the *scala mobile*.

The decision to sign the protocol of 1992 abolishing the *scala mobile* represented a great internal challenge for CGIL, and this first step in the years of concertation didn't seem to help the popularity of any of the confederations among the population. During the negotiation phase, tensions between CGIL, CISL and UIL were high, as the former judged the content of the deal insufficient and accused the government of acting as agent for Confindustria (Trentin, 2017). However, eventually Trentin felt that he was caught in a trap and that he was left with no other choice but to sign. The feeling of "having betrayed the mandate received by the direction of the CGIL" (Trentin, 2017, p. 305) led him to resign immediately after the signing of the pact. According to Gianni Rinaldini, then secretary general of CGIL Emilia Romagna, and to-be secretary general of FIOM:

"The judgement of Trentin over the pact was even worse than what many of us in the CGIL had expressed, but he was convinced that the country was going to collapse and that at that point the CGIL would have been left not just alone, but also internally divided, with everything that this might have entailed." (Interview, 1).

The resignation of Trentin was later rejected by the union's bodies, but the situation remained tense as the protocol was followed by a period of civil unrest and wildcat strikes. "[The signing of the protocol] infuriated workers. It was a revolt. Every time there was a public gathering in 1992 – no matter what union was speaking – it was difficult to handle the situation:

“Trentin was assaulted in Florence, D’Antoni<sup>7</sup> was assaulted in Milan, in Piazza Duomo, Cofferati<sup>8</sup> spoke in Turin protected by plexiglass barriers. There was a revolt, they weren’t the usual protests of organized groups, it was a revolt of our people.” (Interview 1).

The situation drastically changed the next year, with the signing of another pact that revised the contents of the former agreement. The confederations managed to seize the opportunity for a partial stabilization of the bargaining system in terms that were more favourable to the unions (Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003) and that eventually reinforced central coordination of wage dynamics (Regini, 2000). Despite the pressures of Confindustria to reduce bargaining to a local-level practice, the pact envisaged the creation a two-levels system, that allowed for a partial decentralization of wage-setting tasks but at the same time reinforced the coordination functions of centralized agreements. Moreover, the process was internally legitimized through the promotion of a referendum amongst unions’ constituencies that reinforced mechanisms of internal democracy (Regini & Regalia, 1997). That time, despite some “ambiguities”, even Trentin judged the pact as “the best possible given the present conditions” (Trentin, 2017, p. 353).

As pointed out by Gallino (Gallino, 2007), the pact of 1993 represents the first decisive step in the process of the reform of the Italian labour market, as it contains an opening to a modernization of the norms regulating working time, and to the introduction of agency work in Italy. Indeed, in the following years, in a situation of renewed concertation, no union decided to completely oppose the idea of a partial revision of labour law legislation and all three confederations endorsed the subsequent reforms. Arguably, at that time unions underestimated the impact of the introduction of these new contracts and, at the same time, thought that they could control their expansion. It is clear from the reports that what they feared the most in terms of its impact on equality was the reform of wage and bargaining settings: “There is no doubt that 1993 represented a moment of transition, but the main ones came later, the acceleration came later.” (Interview,1). As the current secretary general of NIdiL, Claudio Treves, argues: “[in that phase] the attitude of the CGIL was that of a willingness to concur to the regulation of the new forms [of work]” (Interview 2). So did Sergio Cofferati, secretary general of the CGIL from 1994 to 2002, in his speech at the CGIL National Congress in 1996, where he consented to the introduction of “innovative forms” provided that “the basic conditions of salaries an protection contained in collective bargaining continue to stand” (CGIL, 1996, p. 31). By the beginning of the congress a new centre-left government led by Romano Prodi and expression of the *Partito Democratico di Sinistra* – the main product of the dissolution of

---

<sup>7</sup> Secretary general of CISL from 1991 to 2000.

<sup>8</sup> Future secretary general of CGIL (1994-2002).

the Italian Communist Party – had taken office. With that party still representing its closest interlocutor, CGIL opened a new season of concertation – together with CISL and UIL – that led to a new “pact for work” in 1996, endorsing the labour market reform of 1997 that officially introduced agency work in Italy. The unions managed to dictate their terms over the use of these contracts, that was contained by strict limitations and subject to the control of collective bargaining. As reported by Treves: “The first version of agency work [...] was strongly based on three pillars: the principle of exceptionality [...], that of an equal treatment [...], and the rule that everything should have been regulated under collective agreements.” (Interview 2). Moreover, the use of this work was limited to highly skilled workers, excluding many professional qualifications and sectors. Overall it seemed that the unions had managed to limit the perimeter of the application of agency work in a way that would have allowed them to deal with it.

An issue that most arguably went unnoticed and was underestimated by the unions at the time was that of a slow but continuous expansion of the *collaborazioni coordinate e continuative* in the autonomous labour market. If, initially, they represented a rather small niche, they saw a literal boom after the pension reform of 1995, when workers in this position were formally subjected to some form of contribution. This indirectly meant a legitimation, and brought to an expansion that arguably wasn't foreseen by the legislator, nor by the unions. Again, at the time the main focus was another one, as the social partners were negotiating the first big pension reform in years (Regini & Regalia, 1997; Baccaro, Carrieri, & Damiano, 2003). In that occasion, it definitely seemed that the three confederations had reached an agreement in favour of their stronger constituency, the burgeoning portion of pensioners and to-be pensioners, as they negotiated gradual spending cuts that were to affect mainly the younger cohorts.

### **5.3. The 2000s: the Berlusconi era and the liberalization of the labour market.**

The relative power position reached by the confederations started to show its precarious nature at the end of the decade. Unlike the relevance gained in the “post-hot autumn” season, that was supported by a large popular mandate, their position in the Nineties was largely dependent on the willingness of the governments to grant it. So when the new political parties started to become stronger and less dependent on external support, unions' relevance was challenged again. With the election of Silvio Berlusconi industrial relations took a different turn, as the new conservative government switched from practices of concertation to a less binding form of “social dialogue” (Regalia, 2012). Moreover, while in the previous years Confindustria had consented to take part in mediated-concertation, at the beginning of the new century the head of the main employers' organization was taken by a small businessman that saw scarce advantages in an interaction with

the unions (Negrelli & Pulignano, 2008). The following years were characterized by renewed conflict and the frequent opting-out of CGIL from the negotiating table, with labour market's reforms often being the centre of the dispute.

However, the first opting-out of CGIL happened in the year before the election of Berlusconi, when a centre-left government led by Giuliano Amato started the procedure to adopt the European Directive on temporary work, a procedure that was completed by the centre-right government shortly after the election with the issuing of a decree (d.lgs. 368/2001). It was with this decree that the regulation of temporary work was strongly relaxed, since it introduced generic justifications for its use. In the summer of 2000, the government started the consultations with the social partners asking them to issue a formal advice over the content of a new legislation (Biagi, 2001). The consultations had been going on for months, when the CGIL, in March 2001, decided not to sign the common advice document, contending that the proposed provisions were going far beyond the mandate of the directive, by drastically reducing the scope of the regulatory function of collective bargaining (Cofferati, 2001). The Confindustria then decided to search for support among CISL and UIL, which eventually consented to signing a separate agreement. When the Berlusconi government was elected, on the 11<sup>th</sup> June 2001, the agreement had already been signed and was used to design the final decree.

The debate that accompanied the adoption of the European Directive was intense. It set the tone and the contents for the years to come, unveiling a substantial difference in the strategies of the three confederations. The then secretary general of CISL, Raffaele Bonanni, accused CGIL of acting against precarious workers, since according to him, the excessive limitations to the use of temporary work were pushing employers towards atypical contracts (Bonanni, 2001). On the other side, CGIL argued that it wasn't against reforming a chaotic system of regulation of temporary work, but it couldn't agree with the content of the document, because it implied an excessive deregulation that would have led to further precariousness rather than to resolution of the problem (II Sole24Ore, 2001).

The same debate was going on among legal scholars, with supporters and critics of the content of the norm (Biagi, 2001; Roccella, 2000). Amongst them, Marco Biagi became famous for being a supporter of a regulated process of modernization of the labour market, and one of its main theorists. With Maurizio Sacconi, the Minister of Labour and Social Security, he coordinated the publishing of a *Libro Bianco*, containing a series of proposals for a further reform of the Italian labour market, to which the following reforms should have been inspired. The political exchange got really harsh, and Biagi had started to receive letters of intimidation that even led him to ask the government for protection. On the 19<sup>th</sup> of March of 2002, he was killed by self-proclaimed

members of the *Nuove Brigate Rosse* (New Red Brigades), allegedly for its work on labour market reforms.

After the death of Biagi, the political exchange got even harsher, if not, at times, dreary. The government accused many times CGIL of being responsible for the death of the scholar because of its opposition to the reforms. In a speech in Parliament a few months later, after CGIL had refused to sign the so-called *Patto per l'Italia*, Berlusconi – as reported by the daily *La Repubblica* – declared that “Biagi has been brutally killed after a long and harsh campaign aiming at the deprivation of his authority, at the moral downgrading of its positions that have been defined as collaborationists”, while the government “recognised in Biagi an hero and a martyr” (Bocca, *La Resistenza di Cofferati*, 2002).

Among other things, the pact would have led – with the labour market reform of 2003 – to another round of deregulation supporting the expansion of precarious work (Regalia, 2012), but it was deeply marked by a discussion over the possibility of changing the rules for the dismissal of permanent workers - art. 18 of the Charter of Workers Rights. In March of 2002, CGIL had organized what has been defined as the biggest demonstration of the post-war period, with 3 million people marching in Rome. It would be reductive to describe the demonstration as “the demonstration in defence of art. 18” even if the article of the charter itself became the symbol of the protest. In the demonstration, a wide range of social actors came together: not just unionists but also members of social movements like the so-called “no-global” groups, since it took place in the wave of protests following the 2001 demonstrations in Genova against the G8. As Rinaldini remarks, the demonstration was immense “because many subjects had merged into it”, as well as many young people: “A generational divide? Quite the opposite!” (interview 1). For Rinaldini, that moment had the potential to bring to the creation of a wider and stronger movement in opposition to existing dynamics of change, but “the process - that wasn’t just national, but also international – declined rapidly, because everybody thought about enlarging its own group, its own organization, nobody moved really following a logic of the construction of a new movement”(interview 1).

When CISL and UIL signed the *Patto per l'Italia*, the entity of the derogations from the rules of dismissal had been significantly reduced compared to the original plan of the government (bill 848 bis), putting them in the condition to sign. The two confederations presented the pact as a victory, given that it entailed the unblocking of 5,5 millions for tax reduction in favour of lower income workers (Repubblica, 2002). CGIL stepped out anyways, because, as declared by the next-to-be-secretary general Guglielmo Epifani, “the pact doesn’t contain (measures) aiming at quality and development, and overall reduces the rights of workers, not just for what concerns the modifications of art. 18” (Repubblica, 2002). Some commenters argued that CISL and UIL had been played by a

government that promised them much more than it maintained (Scalfari, 2002). Among other things, CISL and UIL had asked in exchange for their signature the beginning of a process to extend the Charter of Workers' Rights to atypical contracts, but all they obtained was a promise to appoint a special study commission on the matter, which never led to anything tangible.

#### **5.4 The years 2006 and 2007: the interval of the Prodi centre-left government.**

The following years were marked by high levels of conflict, with the only parenthesis of the two years of centre-left government of 2006-2008, that brought CGIL back at the negotiating table. In that occasion, a new unitary agreement was signed, known as *Protocollo sul Welfare*. Again, the discussion on the protocol was marked by internal divisions within CGIL and the core of this discussion was the labour law reform. The Government agreed to revise part of the content of the reform of 2001, yet its intervention wasn't going to be as radical as it was hoped to be. Also, the government introduced some last-minute changes on the matter, that caused great turmoil inside the organization, especially on the issue of temporary work and of the de-contribution of overtime work. Eventually, the Secretary General – supported by a majority vote of the union bodies – decided to sign the protocol “out of a sense of responsibility”, addressing a letter to the Prime Minister, Romano Prodi, where he expressed his disappointment and publicly declared that “concertation, as we have known it, doesn't exist anymore” (Maina, 2007). The decision to sign opened a season of internal conflict with the metalworkers' union, FIOM, whose internal committee decided to vote against the confederal pact – an unprecedented event for the union. It even led FIOM to take part in a separate demonstration with other social actors and independent unions like COBAS. According to Rinaldini, FIOM couldn't accept the vote because “regarding the labour market, we had already accepted everything” (Interview 1). But the protocol brought out another major source of internal conflict, as FIOM reproached the CGIL for being excessively prone to compromise when it came to centre-left governments: “Every time there was a centre-left government we signed a general agreement”, remarks Rinaldini (Interview, 1).

Eventually, according to Treves, the agreement brought to an ameliorative reform (l. 247/2007) from the point of view of CGIL, “despite the government being too shy on the issue” (Interview 2). But the effect of the concertation on this issue only lasted as long as the centre-left's term: a few months after the re-election of Berlusconi in 2008, a new decree (d.l. 112/2008) reinstated on-call contracts and basically nullified the former intervention.

### **5.5. A new turning point: The budgetary crisis and the emergency government of 2011-2013.**

The next turning point in the process of reform of the Italian labour market, was the appointment an “emergency” government in 2011, when the fourth Berlusconi government collapsed. By then, Italy had precipitated into the economic crisis; such conditions led the unions to a common agreement on the introduction of shock absorbers into 2009 (Regalia, 2012), but also to some attempts at rapprochement with Confindustria, which resulted in the production of a joint document. The document was a proposal for reforms on research and innovation, social emergency, simplification of public administration and the South (although explicitly avoiding some delicate matters) (Rinolfi, 2010). However, the document was never received, neither by the increasingly weak Berlusconi government or by the following emergency government. This moment of solidarity in adverse conditions also brought about the signature of a unitary inter-confederal agreement on representativeness and collective bargaining in June 2011, leading commentators to hope that the unions had found an agreement over the reconfiguring of the system (Regalia, 2012). The issue of the restructuring of the bargaining system had been on the table since the agreement of 1993, which represented a starting point but hadn’t produced legal binding norms. The advocates of decentralization saw it as an answer to the long-standing problems of economic growth and productivity (Negrelli & Pulignano, 2008), and weren’t satisfied with the discontinuous application of the agreement. Although all unions agreed to the necessity of a reform of the bargaining system, the process had stagnated because of different views on what should have been the content of this reform. The core of the dispute is the possibility to derogate the bargaining of productivity to the local level: while CGIL is not willing to give up to the redistributive effects of a centralized bargaining in a country where small firms are predominant, CISL and UIL are more inclined to compromise. The discussion over the matter saw alternate moments of agreement and conflict, with tension reaching its peak in 2009, when CISL and UIL signed a separate agreement about the possibility for companies to derogate on industry-wide agreements on a series of loosely defined matters (Regalia, 2012).

Despite the signing of the agreement, new divisions started to appear as soon as the entity and the hardness of the measures to be implemented by the emergency Monti government became clear. By 2011 the crisis had brought Italy into an extremely difficult situation, with a newly growing public debt and the dramatic rise of the credit spread. At the beginning of August, a few months before its demise, the Berlusconi government received a letter from the Central Council of the ECB listing a specific set of actions that were to be implemented in order to restore the trust of financial investors (Draghi & Trichet, 2011). The letter prescribed a series of structural reforms and

manoeuvres to contain public debt – that became famous as “the four points”. Among these prescribed actions, many concerned the reform of the system of industrial relations: “the full liberalisation of local public services and of professional services”, a “thorough review of the rules regulating the hiring and dismissal of employees”, a “further reform the collective wage bargaining system allowing firm-level agreements to tailor wages and working conditions to firms' specific needs and increasing their relevance with respect to other layers of negotiations” (Draghi & Trichet, 2011). Most importantly the ECB was asking Italy to achieve debt containment through public expenditure cuts – to be accomplished also through wage cuts in the public sector – and to introduce “an automatic deficit reducing clause stating that any slippages from deficit targets will be automatically compensated through horizontal cuts on discretionary expenditures” (Draghi & Trichet, 2011).

Before the fall of his government, Berlusconi only had the time to fix the new target of balancing the budget by 2013, leaving the implementation of the rest of the reforms to the upcoming emergency government. Composed mainly by technocrats, foreign to politics, the “technical government” in the next two years implemented the requested austerity measures, introduced a deficit reducing clause in the Constitution and opened a reform cycle. The most contested and suffered reform is that of the pension system that accelerated the passage from a wage-based mechanism to a less generous contribution-based one; it also raised the retirement age and the minimum working-years required to ask for early retirement, while instituting an automatic periodic adjustment to life expectancy, and “froze” the lowest pensions for two years (Ilsole24ore, 2011).

As it might have been expected, the pension reform caused an initial convergence of action of the three confederations, with a joint strike in December 2011 against a reform that wasn't “equally distributing” the burden of sacrifices through society (LaRepubblica, 2011). But the unions soon got divided on other topics, namely the labour law reform and a new plan for the reform of the bargaining system. CGIL decided to abandon both tables: in the first case, the confederation opted-out when the government disclosed its plan for a reform of the sanctions over illicit dismissal; in the second, CGIL couldn't agree with the contents of the agreement, because it envisaged an excessive downscaling of the egalitarian effects of national collective bargaining and didn't comply with the content of the agreement signed by the unions the year before. On the controversial reform of Article 18 of the Charter, the union accused the government excessive rigidity and unwillingness to make the only necessary reform, that of the shortening of the procedural time of the resolution of law disputes. In June 2011, the parliament approved the reform. Despite the partial revision of the modifications of the law on dismissal, it didn't obtain the public blessing of CGIL, which argued that the reform “doesn't eliminate precarious work” (LaRepubblica, 2011) as proclaimed by the

government. Indeed, the reform did not cancel any of the multiple contracts introduced by the previous Berlusconi government in 2001, but its action was focused on the introduction of some legal obstacles to the fraudulent use of non-standard and atypical work. Yet, the reform was not followed by a period of high social unrest. The “shyness” of the confederation in organizing a strong public protest was criticized by some members. Rinaldini blames it on the unpreparedness of the confederation for what was about to come, and on its excessive trust of the centre-left.

“2011 was a massacre for both precarious work and pensions. It was the lowest point. But [CGIL] wasn’t ready because she thought she was working to prepare for the substitution of Berlusconi with Bersani [leader of the centre-left], that’s the truth. (...) but eventually you got Monti. But how could you not understand that whomever had been elected would have had to apply the ECB note, the four points?” (Interview, 1).

It is true that recent developments made the government less open to a dialogue. The situation in 2011-2012 was quite different from that of the early 1990s, as the government wasn’t looking at the unions as a necessary partner for the implementation of its reforms. The prime minister, Mario Monti, publicly declared that the government wasn’t looking for an agreement, it was just holding consultations, and no matter the answer he would have proceeded to make the reforms: “We listen to the social partners but nobody has veto power. It’s the moment to put the “consociational culture” on the side, that culture that in the past has privileged agreements, discharging their cost on the community.” (Monti, 2012).

## **5.6. After 2013: the Renzi centre-left government and the further isolation of the CGIL.**

The public attitude of the government towards the unions did not change with the election of the new centre-left government. In fact, the idea that unions were acting as obstacles to the modernisation of the country became central in the public discourse of an emerging figure of the *Partito Democratico*, Matteo Renzi, the former mayor of Florence who challenged the leadership of Bersani and finally managed to become prime minister. His personal electoral campaign was centred, since the beginning, on portraying him as the representative of a new and modern left, in opposition to the old structures, incapable of bringing the necessary change. His government mandate was characterised by a more pro-entrepreneurs attitude and a high level of public conflict with CGIL, identified as one of the main representatives of the “old world”; this led to a more decided distancing of the union from the party. While promoting his own labour reform, he publicly

identified CGIL as a defender of old ideologies and responsible for the rise of precarious work in Italy (Renzi, 2014).

In practice, Renzi succeeded in what the former right-wing governments never managed to: he profoundly reformed dismissal protection. In 2014, his government approved the so-called “Jobs Act” (l. 183/2014) that introduced a new contract model for all newly hired employees, entailing that the protection from dismissal starts from minimum levels and is gradually intensified as the worker grows “older” inside the work place. The act also revised the sanctions associated with some varieties of “wrongful” dismissal, by reducing them considerably. The new contract model will gradually become predominant as the old ones were being gradually phased out. This reform was not paralleled by the elimination of the other a-typical contracts that were all kept standing – with the exception of the *associazione in partecipazione* – and whose regulation was instead further relaxed, especially for what concerns agency work.

Initially Renzi government didn’t even leave room to consultations with the unions. They were called to express their opinions only after seven months of discussion, with the specification that “we listen to everyone” but “the country must change and we won’t be stopped by vetoes or negative opinions” (Renzi, 2014). Again, CISL and UIL yielded to the government in the hopes of being involved in the process, while CGIL remained on the opposition and organised a national demonstration followed by a series of strikes. While Annamaria Furlan, leader of CISL, declared that she shared the opinion that all precarious forms of work can be absorbed by the new model-contract (Balestreri, 2014), Camusso proclaimed that in order to defend precarious work it would be necessary to extend the protections of the employees to the other workers, rather than eliminating protections for all (Camusso, Cgil 2014). The demonstration was greatly successful – an estimated one million participants – but the government didn’t go back on its positions, because “a gathering cannot stop the country” (Renzi, 2014).

After this first round of confrontation CGIL started to organise other actions to challenge the government. In 2016 the confederation started the procedures to collect the necessary signatures to promote a popular referendum on three issues: the reinstatement of article 18 of the Charter, the abolition of vouchers and the introduction of a stronger norm to protect outsourced workers. In addition to the referendum, they also collected signatures for the promotion of a new Charter of Workers’ Rights that would extend the basic protections over the limits of the legal qualifications of *subordinato* (employee). The campaign was a success and collected enough signatures to formally petition the Constitutional Court; the Court decided that the first request was inadmissible, but allowed for the organization of a popular referendum on the other two issues. These actions did not find the open support of the other two confederations. Annamaria Furlan, the secretary general of

CISL commented that although a reform of the vouchers was necessary, she was contrary to their abolition because they “fight submerged work” and that the campaign over Article 18 was “purely ideological”<sup>9</sup> because: “article 18, applied in the old way, didn’t save employment” (Furlan, 2017).

Meanwhile Renzi’s government had to face a Constitutional referendum that ultimately brought to the resignation of the prime minister in December 2016. Many on the left positioned themselves against the original reform, including the CGIL, that decided to make a public statement in favour of a “no” vote in the referendum (CGIL, 2016). Following Renzi’s defeat in the referendum and his resignation, a new Prime Minister, supported by the same parliamentary majority, was elected. In this situation the government decided not to face the risk of another referendum on such a delicate and unpopular issue such as the vouchers, and passed two laws that essentially incorporated the referendum’s proposals, choosing to settle the matter to avoid a popular vote.<sup>10</sup> This could be considered a victory for CGIL, although it deprived the union of the public spotlight that would have resulted from the referendum. Yet, not even a month later of the elimination of “vouchers” the government introduced a new instrument to regulate *lavoro accessorio* under a different name, which basically reproduces the mechanism of the former legislation. This further damaged the relationship of the government with CGIL, which called for a new demonstration under the slogan “A slap to democracy” (CGIL, 2017).

It appears that the CGIL has inaugurated a season of conflict on the matters of precarious work, but there are still internal tensions about the necessity of a more radical and continuative action. The tensions derive from two aspects. First, the historical connection with the main centre-leftist party, or rather CGIL’s political reliance on it. According to Rinaldini, the opposition to the referendum was a good step towards a larger autonomy of the union in this respect, although, internally, the decision was still difficult (Interview, 1). Second, the union is constrained by its uncertainty over the level of support by workers for a lengthy conflict, in a moment of crisis and when “unions are not so popular. The CGIL today is not so popular” (Interview 1). Tania Scacchetti, member of CGIL’s national secretariat, partially speaks in these terms: “The old system of collaboration between politics and the social actors is over”, but

“It is not enough to proclaim a thousand general strikes – maybe we should do more, maybe we should define more specific targets, maybe we should think

---

<sup>9</sup> Over time, in Italy the words “ideology” and “ideological” have assumed a negative connotation. When politicians or journalists define an action as “ideological” they want to discredit that action contending that it has no real, practical or valid reason, but is pursued instrumentally or following outdated ways of thinking. The opposition of CGIL to the reforms is often accused of being “ideological” in this negative sense.

<sup>10</sup> In Italy, if the government passes a law that, according to the judgement of the constitutional court, adheres with the content of a referendum before the vote, the referendum is cancelled.

about mobilisation in different terms – but we must think about the deterioration of the conditions on the workplace” that are “increasing the power of the employers over the workers”. (Interview 3)

Therefore, collateral actions like the promotion of referenda represents a new strategy to face “the vilification of protest” that is instrumentally defined as “marginal” and “involving only a few, the same old ones” (Interview 3).

### **5.7. Same challenge different answers.**

This chapter has shown how the three main Italian confederations pursued different strategies when faced with decisions concerning the reform of the labour market and the decentralization of bargaining – two of the issues that most affect the final configuration of the labour market in a more or less dualized form. All three unions lost the capacity to profoundly influence social reforms that they had acquired in the Nineties. They, however, answered to the challenge by following distinct logics of action that are entrenched with their vision of what unionism is and how it should react to transformations. Faced by a similar challenge to their role as social actors, the three confederations reacted differently, with CGIL maintaining a stronger oppositional stance, while CISL and UIL became increasingly willing to compromise.

CGIL wants to answer to “the attack to the functions of social organizations” with a “strategy of contrast to unfair and divisive measures” (CGIL, 2015, p. 2) and looks at the reinforcement of its legitimation through that of its internal democracy; in contrast, the other two organizations appear to prioritize a logic of action favourable to the institutionalization of their role. Thus CISL, coherently to its more pragmatic take on unionism, promotes the realization of “associative neo-unionism” (CISL, 2015) where the participation in the processes of production means the abandoning of a conflictual logic in favour of collaboration between employers and workers to promote their common interests. According to CISL, the ideal industrial relation model should be a system in which bargaining mainly happens at the plant level and unions’ participation in relevant policy mainly happens through the institutionalization of their role, rather than through bargaining or political exchange. In this logic, the “raison d’être of the unions is concertation” (CISL, 2015, p. 23), and the better expression of unionism is in its local practices of coordination with the employers, which are aimed at the promotion of competitiveness; unions should thus abandon “parapolitical action on an excessive number of issues” (CISL, 2015, p. 24) and accept the downsizing of the role of centralized bargaining. In CISL’s vision, universal and redistributive aims should be achieved through the institutionalization of the participation of unions in the

administration of welfare and of labour policies, for which the union is ideally willing to “give-up to the exercise of a counter-power role in the workplaces” (CISL, 2015, p. 20).

CGIL and CISL further diverge on the topic of labour market reform, since in its most recent programmatic document CGIL highlighted the downsides of the labour policies of the last years, chiefly “the rise of job insecurity, the deterioration of social conditions and the downgrading of the protections and of the rights of workers” (CGIL, 2015, p. 2), while CISL appears to be more attentive to underlining its acceptance of flexibility as a structural condition: “as a relevant topic of contractual strategies” but “not an enemy to fight” (CISL, 2015, p. 5).

UIL’s take on the discussion appears to be more pragmatic than programmatic. While CISL defines the separate agreement on bargaining of 2009 “a brave and competitive choice” that reinforced the “identity feeling of our representatives” (CISL, 2015, p. 16), at the time of that discussion the secretary general of UIL declared that “Cooperation has disappeared from the strategy of CGIL. This situation has only one precedent: that of the French CGT. It was the strongest union in Europe, then they stopped signing agreements. Now it is one of the smallest unions and has a marginal role. Well, we don’t want to end up like CGT.” (Angeletti, 2008); he also added that “the breaking of unity of action is bad, but the paralysis and the disappearance of Italian unionism would be worse” (Angeletti, 2008). Furthermore, the most recent programmatic document of UIL is more focused on pragmatic issues of union renovation in terms of the decentralization of action and reduction of internal bureaucratic bodies, despite the fact that it openly recognises “an attack to the historic role of unions and to their instruments to protect the labour force” (UIL, 2016, p. 4).

Although, it is true that the differences between the ideologies of the three confederations have become thinner after the demise of the great ideologies of the 20th century, relevant differences in their definition of unionism persist. I argue that these differences represent a valid explanation of why CGIL continued in its opposition to decentralisation and deregulation policies while CISL and UIL were more willing to compromise and trade a part of their bargaining power to try and maintain their role in the system through more pragmatic and associative strategies.

## 6. Atypical work and internal organizing strategies

Besides bargaining strategies in the political arena, another important dimension of union action towards atypical and precarious work is that of the inclusion of this work in their everyday organizing practices. In this sense, the strategy of the Italian unions appears to be more coherent than the one pursued in the political arena and generally agreed upon by the three confederations. Indeed, the three confederations have created three *categorie* explicitly entitled to bargain for atypical workers: NIdiL CGIL, Felsa CISL and UILTem.p@, that have finalized a relevant number of unitary agreements. However, the three unions have put different emphases and resources into these organizations; their general strategy towards the organization of precarious workers has evolved differently depending on how central they have come to consider the problem over time.

In general, Italian unions are often described as rather inclusive unions, both because of the characteristics of their constituencies and because of their manifest efforts to organize diverse groups of workers (Regalia, 2012). Indeed, in terms of membership, Italian unions perform well with respect to both women and migrants: women are well represented in unions' bodies despite the under-representation of women in the labour market (Ebbinghaus, 2002); migrants make up 16,5% of the total active members, and 23% of the active members in the private sectors (CISL, 2015), and, they are also increasingly represented in union bodies.

Inclusive practices appear to be facilitated by the existence of confederal structures (Gumbrell-McCormick, 2011) and, in general, by the design of a unionism that is more focused on ideological rather than industrial divisions.<sup>11</sup> Moreover, the actual composition of membership seems to be less strongly unbalanced towards traditional industrial sectors than in other countries, since the distribution of membership has become more and more uniform following the crisis of industrial production and the changing labour market (Regalia, 2012). As of today, if we look at the overall membership of the three main confederations, the public sector leads with the highest proportion of members, followed closely by the commerce and service sector, while metalworking unions are positioned at the fifth place, after agriculture and constructions<sup>12</sup> (CISL, 2015).

The group that is actually predominant is that of the pensioners, who have gained weight inside the unions after their organization in a separate *categoria*. Now pensioners account for half of the members of each confederation and are an important autonomous source of funding. Pensioners'

---

<sup>11</sup> Each confederation is organized through vertical and horizontal axes, i.e. by industrial sector and by geographical-territorial location. This means that both at the national and at the local level, confederal structures act as coordinators of sectoral ones, named *categorie*, which however enjoy a certain degree of economic and organizational autonomy. The system is completed by the presence of workplace representatives, whose role has been institutionalised and regulated by law at the beginning of the 1990s.

<sup>12</sup> However, there are differences between the unions: for example, the FIOM is the third largest constituency inside the CGIL and was overtaken by the public and service sector only after the beginning of the 21st century.

organizations have a large autonomy in the administration of their budget, and, being the richest *categoria*, they can afford to fund many activities in favour of their constituencies. This kind of organization is able to attract more members than standard models of union affiliation, but it increases the influence of the group over the union. This situation has its downsides, as smaller *categorie* are often forced to ask for the financial support of the pensioners to their initiatives, while welfare-related activities become predominant at the local level.

The ageing of membership affects also the active part of the organization, where older cohorts tend to be over-represented. This means that, in order to balance internal pressures, the main problem to solve becomes that of the unionization of younger cohorts (Ebbinghaus, 2002). Therefore, the effort to represent atypical work becomes extremely relevant, as most of the younger workers are also precarious or atypical ones.

### **6.1. “Atypical” unions for “atypical” workers.**

The creation of a separate union represents a unique experiment in the European frame. The first to be created was the NIdiL CGIL, in 1998; this new structure was the evolution of the experience of local counselling offices that had been created to give a first answer to the appearance of very atypical contracts (Choi & Mattoni, 2010; Leonardi, 2008). The structure was intended to represent a vast range of workers, from the employees of work agencies, to the various forms of self-employment and bogus self-employment. The example was then followed by the other two confederations.

After an initial experimental phase, the structure was given the status of *categoria*, entitled to full bargaining rights; again, the CGIL was the first to make such a move. However, because of their unique nature, the range of possible actions and recognition of these unions was, in the beginning, limited. These structures were created artificially from the top of the organization, although in part answering to the inputs of local experiences; in this way, they didn't receive a bottom-up legitimation but had to build their own membership from scratch. Initially, agreements and bargaining practices were to happen mostly with large employers' associations or public organizations or bodies, with whom these *categorie* could more easily exploit the general legitimation accorded to the main confederations to be legitimized, in turn, as interlocutors (Choi & Mattoni, 2010). One of the first and most important results was that the three new bodies managed to bargain a collective agreement for agency workers that reinforced the principle of the equal treatment established by the reform of 1997 and gave birth to *Ebitemp* an institution - founded by agencies - that provides these workers with supplementary welfare provisions (Burrioni & Pedaci, 2014). As their recognition started to rise, these confederations were able to strike more deals at the

local level; by 2006 the three bodies had signed 130 plant or local level agreements, mostly with local administrations, the non-profit sector, and those portions of the private service sectors where the use of bogus self-employment was regulated as an exception by law, like call-centres and polling institutes (Leonardi, 2008).

These were important experiments of re-regulation through collective bargaining leading to remarkable results, especially considering the level of de-regulation of autonomous work reached through the reforms of the Berlusconi government (D'Andrea, Monaco, & Screpante, 2004; Ballarino, 2006; Pedersini, 2005). However, because of the lack of bargaining power deriving from bottom-up legitimation (Choi & Mattoni, 2010), initially the autonomous bargaining activity of these bodies in other private contexts was almost non-existent. Furthermore, the implementation of the local units was in the hands of the resources and the political will of the local confederal structures, meaning that the implementation was discontinuous and sometimes ineffective. So, especially at the beginning, the national bodies focused on practices like monitoring and political-legal action, while local sections reinforced service provision and individual legal assistance functions.

CGIL is the union who invested the most resources in the representation and organization of atypical work. While NIdiL today counts 110 local units, the UILTem.p@ and the Felsa CISL are organized mostly on a regional basis. Although outcomes weren't uniform, those local sections of NIdiL that were set up in a more robust way represented important laboratories for the implementation of new bargaining and organizing strategies within the confederation. Through the collaboration with other *categorie*, NIdiL was able to enter plants in the private sector and to participate in the implementation of inclusive bargaining practices.

However, legitimate issues have been raised within the confederation on whether the creation of a separate structure represents an actual instrument of inclusion or if it would reinforce divisions, by first legitimizing these workers through implicit recognition and then further separating their interests from those of standard employees (Gumbrell-McCormick, 2011).

On the one hand, concerning the issue of legitimation, one could say that the choice of creating a specific instrument of interest representation indeed implied a recognition of the legitimate use of this work, and in this, it was coherent with the strategy of "regulated-deregulation" that the Italian unions were trying to follow at the national level. As we have seen, the opening to some forms of flexible work, predicated on unions keeping a coordinating function, at that point was considered as a viable strategy to contain the impact of the increasing pressures for reform coming from the employers. The signing of a collective agreement for agency workers was meant to reinforce the principles of exceptionality and equality of treatment that were set as a condition in the national

legislation. However, this kind of argument is mostly applicable to agency work, while it is highly debatable to affirm that the legitimation of the new professional autonomous work or of bogus self-employment is dependent on the organizational and political choices made by the unions in the early Nineties. In this sense, the creation of a separate union represented a first attempt to deal with a new type of employment that was outside the traditional range of action of the confederations but that was starting to gain importance in the national labour market (Leonardi, 2008). At the same time, the monitoring activity<sup>13</sup> pursued by the unions in the first years of the existence of these contracts had an important role in showing the levels of non-compliance with the norms associated with such contracts. Overall, the main outcome of the creation of a separate organization appears that of having legitimized atypical workers grievances inside the union.

On the other hand, if we consider the risk of a further separation, we can argue that the overall effect of the presence of atypical unions in the system as crystallizers of differences might be overestimated. If we look at the content of the agreements signed by the “atypical unions”, we see that they try to reduce all of the elements of inequality inherent to those contracts that make them more suitable to the pursuit of dumping practices, and also to facilitate the move of precarious workers to more stable situations (D’Andrea, Monaco, & Screpante, 2004; NIdiL CGIL, 2014). On agency workers, it could be argued that the inclusion of agency work in sector-specific bargaining contracts would result in a more inclusive bargaining strategy. However, the existence of specific rules to regulate the relationship of these workers with their formal employer, the agency, doesn’t seem to be at odds with the introduction of specific norms at other bargaining levels to regulate the relationship of firms with agency work. If anything, the two measures appear to be mutually reinforcing.

Moreover, the signing of the collective agreement on agency work has arguably compensated for the initial general attitude of the rest of the organization, and today the existence of a collective agreement is the strongest institutional instrument left for the protection of these workers after the long process of deregulation of agency work. Scacchetti (CGIL) admits that at the beginning the organization of these workers was marginal in the bargaining agenda, also because the unions underestimated the phenomenon: “Until 20 years ago the experience of precariousness was really temporary” (Interview 3). Even NIdiL, according to Treves, was thought of as “a structure that should have accompanied the worker through a temporary phase, towards permanent employment”(Interview 2). And, initially, the strongest opposition didn’t come from industrial unions, which were “basically indifferent” to the process, but rather from the commerce and service

---

<sup>13</sup> See the “Research” section at the National website of NIdiL CGIL <http://www.nidil.cgil.it/biblioteca/ricerche&page=1> for an overview of the monitoring activity from 2000 to 2008.

union that was already handling many non-standard forms of work – like seasonal work, or part-time – and that didn't see the point in creating a new structure (Interview 2). As Rinaldini notices: “In industry, atypical work is much less common than in other sectors” (Interview 1) – which in the beginning was also true for agency work – and in that initial phase the attention was all on the governing of working time and of temporary work.

Now, however “the protection and the representation of atypical work is a topic on which the union [CGIL] cannot back down, or it risks to completely disappear” (Interview 3). Whether this is to be done through the maintenance of a separate structure is part of the ongoing debate. “To me, the existence or not of NIdiL is not a matter of principle – asserts Rinaldini – but rather a practical problem in the sense that the creation of a new structure doesn't seem the best solution to face the changing shape of production structures” (Interview 1).

Overall, it appears that the main risk for exclusion and divisive practices lies in the internal divisions among permanent and precarious workers (Choi & Mattoni, 2010) rather than in the existence of a separate structure. If the existence of a separate body doesn't necessarily represent a permanent solution, it at least represented a first attempt to lobby for change inside the union itself; this internal lobbying was based on the awareness that the actions of the *categorie* risked to go in a totally different direction, pushed by the growingly difficult bargaining conditions, by old mindsets, and by the growing “individualism of the members” (Interview 3). According to Scacchetti, “If it wasn't for NIdil, we would have been lagging far behind on the organization of atypical work” (Interview 3).

## **6.2. Atypical work and CGIL**

Although it is true that bargaining at the national level has happened mostly in a coordinated manner, the three main confederations have put a different emphasis on the issue of atypical workers' organization. During the years, the issue of atypical and precarious work has gained importance in the union's agenda, and by the last congress, CGIL had officially made the representation and organization of atypical work a fundamental strategic aim for the survival of the union, a necessary reaction to social fractures and segmentation that have undermined the representativeness and role of unions (CGIL, 2015). This aim is to be pursued through the implementation of a strategy of *contrattazione inclusiva* (inclusive bargaining) and the promotion of the collaboration between the *categorie* to overcome the old rigid divisions of competences between sectoral organizations (CGIL, 2015). This is necessary because *contrattazione inclusiva* implies choices of active solidarity between different groups of workers and a propensity of standard employees to collaborate with others and give up on something to favour a more equitable

bargaining outcome (NidiL CGIL, 2014). *Contrattazione inclusiva* aims at uniting all the workers that are connected to a unit of production regardless of their employer or their contract (CGIL, 2013), therefore including not just atypical work but also all that work which is outsourced to external firms. Much of these general strategies come from the experiences at the local level, especially those of the *categorie* that work in sectors where contracting out is prevalent, and by the NidiL (NidiL CGIL, 2014).

According to Scacchetti, the restructuring of the organization to reinforce its confederal nature against corporatist tendencies is a fundamental part of the plan. In this sense, CGIL held a general *Conferenza dell'Organizzazione* in 2015 under the slogan “Bargaining for inclusion”, in which it envisaged internal restructuring to face the division of labour. At an ideal level, the union should go “towards the total elimination of the *categorie*” contends Rinaldini, in order to reduce the incentives to practices of internal dumping and to totally embrace the identity of a Confederal trade union aiming at the general representation of “work” in Italian society (Interview 1).

Internal campaigning for the widespread adoption of an inclusive way of performing bargaining is supplemented by the promotion of a legal initiative to revise the *Charter of Workers' Rights*, so to reduce the number of overall contract typologies allowed by the legislation and to include a wider number of workers under its field of application. This would imply the extension of some rights - like that to a fair and sufficient pay - even to some forms of autonomous work. Meanwhile, the confederation has tried to create bridges with associations of autonomous professional workers to further extend its range of action (Interview 3). This doesn't mean that the union is always acting in an inclusive way in everyday practices, as both cultural and material obstacles are a reality. Rinaldini provides the example the logistics sector, where according to him CGIL's action is lagging behind and the void is often covered by independent unions. According to Treves, the necessity of a separate structure will be overcome only when *contrattazione inclusiva* becomes a common practice, which is still not the case everywhere (Interview 2).

What is interesting however is that CGIL has come to understand the problem of “dualization” of union practices as central, while the other two unions still, apparently do not consider it as relevant. The main difference between the three confederations is that while CGIL puts the accent on the “organization” of atypical work, for both CISL and UIL the first answer to the problems of non-standard work is the reinforcement of service provision and of individual tutelage (CISL, 2015; UIL, 2016). This is coherent with the choices that CISL and UIL made at the national level, were in the hopes of defending and possibly institutionalising their position, they formally endorsed the elimination of legal instruments that would have represented a power-resource in the control of the use of atypical work. More pragmatically, they appear to aim at organization of flexibility outside

of a conflictual exchange, in those situations where they are in the conditions to do so. In contrast, CGIL argues that everything that undermines unions' control over the legitimacy of the use of non-standard contracts "also undermines its ability to control the organization of work" (NidiL CGIL, 2014, p. 23); therefore, the organization of workers and the protection and re-enforcement of legal boundaries has gained relevance in its political strategy and bargaining guidelines.

## 7. The local level

If the analysis of the national level has shown how the strategies of Italian unions have been influenced by their loss of power as social actors inside the industrial relations' system and by their ideology, the outcomes of the study of the local cases question some of the basic assumptions of the dualization theory on the dynamics of core-periphery divisions at the plant level. It appears that unions are not invariably forced to become an instrument of dualization, but that they can act as mediators for the pursuit of commonly defined interests. Unions can display a variety of resources to overcome divisions between different groups of workers and bargain for the so-called outsiders. Contrary to the expectations of the dualization theory, strongest unions are in the best position to engage in inclusive bargaining because they can deploy more power and cultural resources. Also, those representatives and officers who are involved in inclusive practices understand their effort to organize peripheral workers as a power-enhancing strategy inside and outside the firm. Moreover, in contrast to the assumptions of the dualization theory, local representatives can display high levels of autonomy from permanent workers. Representatives do not necessarily perform as passive recipients of their requests, but they can act as mediators of interests, influencing the way permanent and peripheral workers understand their condition face to the firm and to the other group. Their willingness to embrace inclusive practices and their ability to perform their mediating role, appears to be strongly influenced by their commitment to specific values that shape their understanding of unions' perimeter of action.

### 7.1. Inclusive practices in favour of agency workers: four case studies.

For the purpose of my research I selected four plants, located in the province of Modena, that make the four case studies of my research: *Case Study 1 (CS1)* The local plants of Bosch Rexroth, in the metalworking sector; *Case Study 2 (CS2)* The plants of Marazzi Group, in the ceramics sector; *Case Study 3 (CS3)* The plant of Grandi Salumifici Italiani, in the food industry; *Case Study 4 (CS4)* The local Agenzia Sanitaria Provinciale (ASP); a provider of health services in the public sector. In the case of CS1, CS2 and CS3, the officers and the representatives coordinate their action over more than one plant. In all of these plants unions' officers, together with the representatives, have performed inclusive strategies in favour of agency workers.

Overall, their action consisted of various elements: 1) The creation of a link between the union and the agency workers by providing them with specific information that was relevant for them, especially about the existence of supplementary welfare provisions. This was normally achieved through the p.r. work of the representatives and through dedicated assemblies to which the NIdiL

was invited. 2) The creation of a link between permanent workers and agency workers, normally achieved through the mediation of the representative and through joint assemblies; 3) The reinforcing of the control of the representative over the use of agency (and contracted-out) work in the plant, through the implementation of its right of information; 4) Bargaining in favour agency workers, to improve their working conditions, to assure that the principle of equality of treatment was actually implemented, and where possible, to guarantee their transformation into permanent workers after a specific span of time or when new places became available. Overall, these line of actions were pursued in all the plants with different intensity.

In **CS1**, the FIOM (metalworkers' union) started to monitor the situation of agency work from the early stages of its' entrance in the company. According to a former representative (Interview 4) this attention was motivated by the will to control and influence the processes of transformation of the organization of work. By the half of the decade, the firm and the representatives had signed a collective agreement that established a maximum period of 18 months for the use of a single agency worker, after which he had to be hired permanently by the company. During the following years the representatives started to increase their effort to create a direct relationship with agency workers. Between 2009 and 2013 this activity expanded, and the representative was singled out to become the reference-point of agency workers and his role was officially recognized both by Bosch and by Randstadt. This result came after a troubled period corresponding to the economic crisis. At the end of 2009 Bosch had announced that it was going to stop re-activating the contracts of agency workers. In the meantime, the company had also activated extraordinary measures for permanent workers, through the use of *cassa integrazione*<sup>14</sup>, which made any action in support of agency workers hardly viable. However, the representatives managed to strike an agreement that bound the company to re-hire the same agency workers as soon as production had started to resume (Gazzetta di Modena, 2009; Gazzetta di Modena, 2011). According to the representative, starting from 2011, this mechanism brought to the permanent hiring of 150 workers in the three plants.

Over time, Bosch Rexroth, has consolidated the use of agency work as a general strategy so much that the company signed a long-term economic agreement with Ranstadt that led to the creation of a permanent office inside one of the plants (Nonantola). This internal office serves as the local personnel's office of the firm. This strategy has been at the centre of a long trial of strength between the unions and the representatives. Bosch has used the increasingly favourable labour reforms and the downturns of production to push the maximum limit for the use of agency work higher, from 18 to 24 and then to 36 months (against the actual 44 established by law). After the

---

<sup>14</sup> When faced with high economic uncertainty (in situations codified by the law) firms can ask the state to intervene and temporarily pay a substitutive income to a part of their employees, to avoid redundancies and gain time to resume sufficient levels of production.

liberalization following the reform of 2012, the company increasingly tried to elude the limit by simply refusing to hire the workers permanently. This generated a strong reaction from the unions who, for the first time in 2013, managed to organize a general strike against this practice (Gazzetta di Modena, 2013) involving both permanent and agency workers, and obtained that those workers who had been “laid-off” were hired back. The attention of the representatives on the matter has remained constant over time. Recently, after another wave of strikes following a highly contested restructuring plan of the company, the workers have obtained amongst other things, the non-application of the new rules for collective dismissal and the elimination of the practice of *staff leasing*<sup>15</sup>, that the company was gradually trying to introduce in order to avoid to hire agency workers, but also, arguably, to create a more permanent division between the workforce (Rassegna Sindacale, 2017; Ronchetti, 2017; CGIL Modena, 2017).

Instead, **CS2** has seen upwards and downwards trends in unions activity towards agency workers. Grandi Salumifici Italiani (GSI) is a company in the food industry that produces cured meat. The plant of Modena counts around 300 blue-collar workers and 150 clerical workers. Unlike the Bosch, the company has made a less continuative use of agency work, both in terms of quantity and in terms of time periods, focusing especially on seasonal needs. However, also the GSI was the subject of collective bargaining for agency workers at an early stage: when the representative interviewed (Interview 5) was elected in 2009, the company had already signed an agreement on the matter that had been bargained by the former representatives of FLAI (agricultural workers’ union). The agreement obliged the company to hire agency workers after 18 months of work and reinforced this principle by establishing that after 6 months (even non-consecutive) an agency worker gained a right of way when the company decided to hire. As in CS1, over time the company changed her attitude towards the content of the agreement, trying to bypass it by interrupting contracts with agency workers before they reached the 18 months. Despite this, in 2015 around 40 agency workers were permanently hired (CGIL Modena, 2015). But already in 2016 the GSI asked, and obtained, a derogation to the maximum limit to 24 months, at least until the end of 2017. The request came at a time when the company was facing the first downturn after a general positive trend: first there was a fire in one of the plant, then a shrinkage in production. This meant that many contracts of agency workers were not renewed. While before the time of crisis, the plant counted 60/70 agency workers on average, today the number stabilizes around 20/25. As the company is not hiring at the moment, the derogation to the limit of the 18 months could be read as a fall-back, a way to keep agency

---

<sup>15</sup> One could define Staff-leasing as a sort of hybrid outsourcing. Firms can decide to sign a long-term economic contract with an agency, that permanently hires a group of workers to be employed in a specific sector of the firm. The whole unit, then, is run through the use of agency work alone. In this case, workers are formally hired through a permanent contract but the actual length of the contract is dependent on the length of the commercial contract between the agency and the firm.

workers around for a longer time waiting for the situation to unblock (otherwise, their contracts would simply be ended shortly before the 18 months). However, the relaxation of the efforts towards agency workers was also dependent from the changing attitude of permanent workers: while before 2016 the representatives had managed to create solidarity between permanent and agency workers, and even to promote a strike in support of an agency worker who had been fired after 18 months, over time this bond thinned. According to the union's officer that is currently in charge of supervising the firm (Interview 6), when the company announced that the internal crisis was going to cause the implementation of *cassa integrazione*, permanent workers insisted that the contracts with agency workers should have been interrupted instead of activating emergency measures for them.

Hard times and restructuring practices didn't seem to have the same negative effect in the case of **CS3**. Marazzi group is a company in the ceramics industries that employs, overall, around 1400/1500 people distributed over five plants. At present, the company counts around 180 agency workers distributed through the plants, and their presence varies depending on the dimension of the latter. Over the years the general numbers of the personnel employed diminished, as the company underwent a process of internal restructuring and modernization that reduced the need for manual work. According to one of the representatives of FILCTEM (Interview 7) and to the officer that used to supervision the plants (Interview 6) the company used agency workers as a "lung", that expands and shrinks according to the phases of the process of re-organization. The unions tried to govern this process of restructuring: over the last 4/5 years they signed many agreements over individual or collective dismissals, that implied the payment of incentives to older workers for them to leave the company early but with enough money to reach the pension. Incentives were also offered to younger workers who were willing to change and search for another job. In exchange for this effort to sensibly reduce the permanent labour force, the unions obtained that a part of agency workers were hired directly and permanently by the company. According to the numbers given by the representative, 186 agency workers became direct workers between 2014 and 2017. Overall, the company appeared to be quite collaborative in the process, but, on the other side, it never renounced to its "lung", meaning that it never accepted the institution of a mechanism of direct turnover between agency and direct workers.

Starting from an earlier stage, the union also tried to control the correct application of the contracts of agency workers. After researching and realizing that the company was employing workers from 6 or 7 different agencies they also found out, by confronting different payrolls, that each agency was using a different coefficient to calculate the elements of the final pay. In 2013, with the involvement of the NidiL, they managed to reach an agreement over the application of a

standardized calculus, that would have resulted in an equality of economic treatment between agency and direct workers, and over the payment of an additional element of pay linked to productivity.

While in all the former cases attempts to control and organize the development of agency work started relatively early, in CS4 the interest of the unions for flexible workers was extremely recent, but their efforts led to remarkable results. The Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) is a territorial public utility in charge of administering local health services.<sup>16</sup> The ASP of Modena started to make a wider use of agency work over the last few years. In 2015 of the 300 workers employed in structures administered by Asp, 125 were hired through an agency. In 2016 the number rose again reaching 175, meaning that more than half of the personnel was not hired directly. Among the personnel, at that point, all the nurses were hired through an agency.

The efforts of FP (the union following the public sector) to tackle this situation started in 2015 when the ASP announced that it had no intention to pay an additional element of the salary - normally bargained at the end of the year – to those nurses that were hired through an agency. According to the union officer of FP (Interview 8) it was at that point the union started to seriously investigate the dimension and actual conditions of agency work. Eventually, they found out that turnover was getting higher and that the nurses hired through the agency were paid less than they should, as they were assigned to a pay level, among those codified by the national contract, that was inferior to their actual status.

In 2016 the ASP announced that it was not going to pay the additional element of the salary, this time not just to the nurses but to everyone that was employed through an agency. The FP started a round of assemblies to try to convince all the workers, permanent and not, to open a conflict with the ASP over this matter. In reaction to this attempt, the ASP menaced permanent employees to stop paying the additional element to everyone. Despite this, after another round of assemblies, all the workers decided to vote to support collective action. Direct workers also accepted that the payment of their additional element would have been postponed until the signing of an agreement for agency workers. Eventually, the agreement was signed, establishing that the additional element would have been paid to everyone. The pay conditions of agency workers were adjusted and the ASP opened a call for direct hiring sensibly reducing the proportion of workers hired through agencies.

---

<sup>16</sup> ASP are organized as private enterprises with full administrative autonomy, but they can hire only through open public competitions. Because of their autonomy ASP are not subject to the current block to hiring imposed to public utilities, however they are subject to obligations to achieve a balanced budget. With the introduction of the block to hiring, public utilities started to make use of agency work or *collaborazioni coordinate e continuative* in order to expand their personnel in time of need. ASP are also using atypical work but, in their case, out of budgetary considerations.

## 7.2. Inclusive bargaining as a power-enhancing strategy and the role of NIdiL

Representatives and officers appear to understand their effort to organize peripheral workers as a power-enhancing strategy inside and outside the firm. Arguably the position of the unions was enhanced by the pursuit of inclusive practices in the four cases. First, according to the representatives those non-standard workers who were involved in inclusive practices paid back the union by becoming their members and voting for them in internal elections once they were hired directly by the firm. Second, efforts to increase solidarity between the workers has enhanced unions' bargaining power, since collective action was not hindered by internal conflict. On the one hand, where solidarity was strong, permanent workers did not feel threatened and had no reason to sabotage the efforts of the union. On the other hand, since agency workers felt safe in expressing their grievances and did not fear immediate repercussions, they could not be used by the company to hinder the efforts of the permanent workforce. This increased the ability of the unions to influence the organization of work. Instead, where solidarity broke, like in CS2, employers strengthen their ability to unilaterally dictate the agenda.

About the role of NIdiL, it seems that its presence reinforced inclusive outcomes rather than creating divisions. The officers and the representatives used NIdiL expertise as an instrument to attract agency workers' attention and to reinforce the content of the agreements. "The presence of NIdiL at the assemblies was necessary to make agency workers understand that they had rights even if they weren't permanent employees. For example, in some cases they thought that they didn't have the right to ask for work permits because someone told them so." (Interview 8).

In the four cases studies, NIdiL's presence did not result in internal competition for members. In fact, according to the representatives, these inclusive strategies reinforced the position of the other *categorie* in the firm. In CS2 "at the time [when the representative was active in the unit], every agency worker who was hired directly by the firm became a member of FLAI" (Interview 5). The same appears to be true for CS1 and CS3.

According the representative of FIOM (Interview 1), the presence of NIdiL together with the specific plan of training, favoured inclusive outcomes because it enhanced collaboration between the *categorie*. However the actual secretary of the NIdiL of Modena, Antonio Petrillo (Interview 9) reports that in some cases officers use the presence of the *categoria* as an alibi to avoid to take interest in the worker. These contradictory accounts suggests the presence of NIdiL alone is not an element of division, but much of the outcome depends on how the experience is framed. In the case of Modena the union officers that I interviewed appear to see NIdiL as part of an experimental phase that should lead to a more efficient organization of atypical workers inside the other *categorie*. Both the officer of the FP (Interview 8) and the local secretary of NIdiL speak of the

possibility that the *categoria* becomes a technical office in support of the work of the other *categorie*. According to the officer of FLAI (Interview 6), despite the fact that initially the *categorie* underestimated the phenomenon, today they are ready to assume the responsibility of the task on them.

### **7.3. The role of unions' representatives as mediators between permanent and agency workers.**

Against the predictions of the dualization theory, in all the four cases unions have engaged in inclusive strategies, using the strength of the permanent workers to bargain in favour of peripheral ones. This strength was exercised under the form of the support of the permanent workers for the content of the bargaining activity of the union, but also as direct opposition and collective obstructive practices. In CS1 and CS2 permanent workers were willing to engage in strike activity to defend outsiders from exclusive practices, and in CS4 they were also ready to risk a part of their salary. This contradicts the assumption that permanent workers inevitably act against peripheral ones to protect their position.

In the beginning, in all the plants permanent and temporary workers were not open to collaboration. It was the work of the representatives that changed this situation. The main responsible for practices of inclusive bargaining appear to be the representatives at the workplace, who acted as mediators between the insiders and the outsiders and used their influence to modify their understanding of the situation. All the representatives report that in the beginning permanent workers and agency workers were diffident towards each other. "When I became a representative, the first thing that I noticed was that both the representatives and the workers considered agency workers an alien entity" (Interview 5). "Permanent workers used to see temporary workers as someone that was there to compete for their job" (Interview 7). On the other side, agency workers were either scared or simply diffident to participate in collective events, like union assemblies. According to the representative in CS1 this feeling was further reinforced by the double control exerted through the presence of the agency at the plant (Interview 4). However, things changed when representatives started to directly contact and involve agency workers in the collective moments of the firm. Over time agency workers started to increasingly take part in assemblies and to consider them as "a right" because "now also agency workers claim their rights, because they know them" (Interview 7). On the other side permanent workers increasingly saw them as "colleagues" (Interview 7). The representatives managed to create a feeling of solidarity between the two groups.

Interestingly enough, the breach in solidarity practices in CS2 appears to happen at a moment where the union had lost the representative that acted as a connection between agency and permanent workers. This representative was the only one present in those units where agency workers were employed, and the one who had contributed the most to the project of inclusion in the first years. When he left, there was no one ready to replace him in this function. According to the union's officer "the final outcomes heavily depend on the former history of the people involved, the history of the firm and, probably, also that of the unionist" (Interview 6). And indeed, it appears that the presence of a representative was fundamental for the existence of a shared feeling of mutual solidarity in the firm. The loss of a mediating figure appears to be a plausible explanation of why in CS1 - where the role of the representative towards agency work had been made official - and in CS3 - where there were 4 or 5 representatives equally involved in the activity - economic crisis and restructuring did not result in a breach of solidarity between permanent and agency workers, while in CS2 (for the moment) it did.

Overall, the representatives took autonomous initiatives and tried to reformulate the need of the permanent workforce instead than passively receiving its requests. However, as in CS2 not all the representatives show the same degree of commitment to the organization of peripheral work. The adherence to certain values appears to be an important explanation of the willingness of these representatives to engage in inclusive strategies. All the representatives that I interviewed, were involved in specific training organized by the local *camera del lavoro*. The selection of the participants to these courses does not happen randomly, but the organization singles out those representatives who have already shown some level of interest or commitment. The courses give them further practical instruments to face new bargaining strategies and further cultural instruments to frame the problem. It also helps the unions to reinforce its active members' commitment to the organization by defining with them a new strategic aim. Indeed, to explain their work all of the interviewees adopt a language that is coherent with the general strategy of the CGIL for inclusive bargaining. They all seem to believe that the pursuit of *contrattazione inclusiva* and the campaign for the new charter of workers' rights represent effective strategies to safeguard the organization. Overall, the union has exploited pre-existing mindsets coming from the adherence to general union values, like solidarity, to promote inclusive outcomes. At the same time, it used training moments to reinforce the motivation of the representatives and their commitment to the organization. These observations reinforce the argument that specific union ideologies influence the final outcomes of bargaining practices.

## Conclusions

The process of reform in Italy –together with pre-existing structural factors- has meant a gradual and general erosion of labour power coupled with a growth in the precariousness of working conditions. The multiplication of contract models provided new escape routes from the costs associated with standard contracts and had the perverse effect of favouring non-compliance with the norms. The proliferation of various forms of self-employment has been impairing the redistributive mechanism created by a centralized wage bargaining whose content is applied to all the workers in a specific sector. Besides, the bargaining power of the whole workforce has been eroded by external factors - first and foremost the economic crisis - and by the continuous redrawing of the boundaries of collective bargaining.

Overall, Italian unions appear to be suffering the consequences of this process rather than guiding it. It is true that during the 1990s the three confederations took part in the first wave of reforms of the labour market. In a situation where drastic and painful changes appeared inevitable, unions felt strong enough inside the industrial relation system to pursue a strategy of “organized decentralization” or “regulated deregulation”, that is, to compromise on partial reforms as long as they maintained their role of coordinators of the process. Concertation, in the form of social pacts, happened in a moment of relative strength of the unions when they were invested with the role of actors of social cohesion and governments looked for their support as source of legitimacy of the newly adopted policies. However, their renewed political strength was built on a weak and contingent basis. Rather than being supported by a wide popular legitimation from below, it was dependent on the will of the government to grant them recognition. When the distribution of power among the social actors started to change, the three confederations were officially divested of the role of privileged reference-social actors. The next liberalization wave contributed to drastically reduce the control of the unions over the deregulation process. Over the last decade the power of the three confederations to influence the agenda has been further eroded as governments found themselves under the stringent pressure, coming from European authorities, to implement austerity measures in order to meet the requested budgetary goals.

Faced by the same kind of challenge to their relevance as political actors, the three confederations decided to adopt different strategies. From the late nineties on, CGIL refused to officially endorse modifications leading to further deregulation and decentralization, while CISL and UIL decided to continue to sit at the table with other social actors. Officially, CISL and UIL were more willing to give up part of their bargaining power on wage setting and work conditions in exchange for concessions on job creation policies and taxes. However it doesn't seem that they

were able to obtain much in exchange for their collaboration; in this case speaking of an alliance that paid them back by reinforcing the privileges of the core labour force appears misleading. Arguably what they were aiming at was defending their existence in the system, and by showing moderation, convincing other actors of the opportunity of a stronger institutionalization of their role.

Arguably, the different predisposition of three confederations to compromise on certain issues is coherent with some persistent differences in their understanding of unionism and union identity: while CGIL maintains a stronger inclusive stance, which entails a broader understanding of their role and of the “common interests” of the working population, CISL and UIL tend to adopt a more pragmatic and associative take on unionism with a tendency to prioritize bargaining in favour of their member’s interests. This makes compromise on certain issues more acceptable – in general – for the constituencies and the militants of CISL and UIL and less for those of CGIL, as demonstrated by the internal disputes generated by the choices for moderation and for compromise adopted by the latter confederation in the nineties, but also by subsequent choices that weren’t deemed strong or decisive enough by parts of the organization with the strongest militant traditions.

Over time CGIL has come to understand the problem of “dualization” of union practices as central; the organization of workers and the protection and re-enforcement of legal boundaries is increasingly regarded as necessary to restore unions’ ability to control the organization of work. Overall, Italian unionism appears to be relatively inclusive, both because of the characteristics of unions’ constituencies and because of its manifest efforts to organize diverse groups of workers. The main difference between the three confederations is that while CGIL puts the accent on the “organization” of atypical work, for both CISL and UIL the first answer to the problems of non-standard work is the reinforcement of service provision and of individual tutelage. This is coherent with the choices that CISL and UIL made at the national level, were in the hopes of defending and possibly institutionalising their position, they formally endorsed the elimination of legal instruments that would have represented a power-resource in the control of the use of atypical work. More pragmatically, they appear to aim at organization of flexibility outside of a conflictual exchange, in those situations where they are in the conditions to do so, and they refer the pursuit of egalitarian outcomes to welfare policies.

If the analysis of the national level has shown how the strategies of Italian unions have been influenced by their loss of power as social actors inside the industrial relations’ system and by their ideology, the outcomes of the study of the local cases question some of the basic assumptions of the dualization theory on the dynamics of core-periphery divisions at the plant level. It appears that unions are not invariably forced to become an instrument of dualization, but that they can act as

mediators for the pursuit of commonly defined interests. Unions can display a variety of resources to overcome divisions between different groups of workers and bargain for the so-called outsiders. Arguably, their effort to organize peripheral workers is a power-enhancing strategy inside and outside the firm. First, those non-standard workers who are involved in inclusive practices then pay back the union by becoming members and by voting for them in internal elections. Second, efforts to increase solidarity between the workers in the plant enhances unions' bargaining power, as collective action is not hindered by internal conflict. This increases the ability of the unions to influence the organization of work.

Contrary to the expectations of the dualization theory, strongest unions are in the best position to engage in inclusive bargaining because they can deploy more power and cultural resources. Also, local representatives can display high levels of autonomy from permanent workers. Representatives do not necessarily perform as passive recipients of the requests of one group, but they can act as mediators of interests, influencing the way permanent and peripheral workers understand their condition face to the firm and to the other group.

Their willingness to embrace inclusive practices and their ability to perform their mediating role appears to be strongly influenced by their commitment to specific values that shape their understanding of unions' perimeter of action. In the case of Modena the union has actively exploited pre-existing mindsets coming from the adherence to general union values - like solidarity - to promote inclusive outcomes. At the same time, the *camera del lavoro* used training moments to reinforce the motivation of the representatives and their commitment to the organization.

Overall, these observations reinforce the argument in favour of a critical re-examination of dualization theory. Contrary to the claims that unions' strategies are the outcome of the mere application of a "logic of membership" to decision making, in the Italian case unions' behaviour at the national level is better understood as the answer to changing power dynamics in the industrial relations systems. However, the content of the strategies that the unions set out face to the challenges to their bargaining power and their success in promoting inclusive practices, depends on the way they ideologically frame the problem.

Finally, dualization is not an inevitable outcome of unions' bargaining practices; even stronger unions have an interest in the pursuit of inclusive practices which can enhance their position in the plant. However, ideological incentives appear to be a necessary element for the implementation and success of inclusive bargaining. On the one hand, an inclusive mindset represents a necessary premise for the enactment of new strategies, on the other hand, union ideology provides important cultural resources to overcome conflicts among the workforce.

## Bibliography

- Anastasia, B., Bombelli, S., & Maschio, S. (2016). Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015: Profili dei lavoratori e dei committenti. *WorkINPS Papers* , 2.
- Angeletti, L. (2008, October 31st). *Angeletti: Basta con i pretesti, gli accordi vanno fatti*. Retrieved from LaRepubblica.it: <http://www.repubblica.it>
- ANPAL. (2017). *L'attuazione della Garanzia Giovani in Italia: Rapporto trimestrale n. 2/2017*. Retrieved from <http://www.anpal.gov.it>
- Baccaro, L., & Howell, C. (2011). A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society* , 39 (4), 521-263.
- Baccaro, L., Carrieri, M., & Damiano, C. (2003). The resurgence of Italian confederal unions: Will it last? *European Journal of Industrial Relations* , 9 (1), 43-59.
- Balestreri, G. (2014, October 7th). *Articolo 18, gelo Cgil-Renzi. Cisl e Uil 'aprono'. Il governo: "Sgravi per le assunzioni stabili"*. Retrieved from La Repubblica: <http://www.repubblica.it>
- Ballarino, G. (2006). Between institutionalized concertation and experimentation: The regulation of new forms of employment in Lombardy. In I. Regalia (Ed.), *Regulating new forms of employment. Local experiments and social innovation in Europe* (pp. 110-140). London, New York: Routledge.
- Ballestrero, M. V., & De Simone, G. (2012). *Diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli Editore.
- Benassi, C. (2013). *Political economy of labour market segmentation: Agency work in the automotive industry*. ETUI Working Paper 2013.06, European Trade Union Institute, Brussels.
- Benassi, C., & Vlandas, T. (2016). Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology. *European Journal of Industrial Relations* , 22 (1), 5-22.
- Biagi, M. (2002). Collaborazioni coordinate e continuative: Quale regolamentazione? *Guida al Lavoro , Numero Speciale: Omaggio a Marco Biagi* (Marzo), 35-44.
- Biagi, M. (2001). La nuova disciplina del lavoro a termine: Prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano. In M. Biagi (Ed.), *Il nuovo lavoro a termine* (pp. 30-20). Milano: Giuffrè.
- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: The aggregate evidence. *The Economic Journal* , 110 (March), C1-C33.
- Bocca, G. (2002, July 5th). *La resistenza di Cofferati*. Retrieved from LaRepubblica.it: <http://www.repubblica.it>
- Bonanni, R. (2001, February 13th). Non aiuta i lavoratori "l'arrocco" della CGIL. *Il sole 24 Ore* , p. 9.

- Burroni, L., & Pedaci, M. (2014). Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: The case of temporary agency work in Italy. *Stato e Mercato* , 101 (2), 169-193.
- Camusso, S. (2014, October 25th). *Cgil in Piazza. "Camusso, avanti anche con lo sciopero generale"*. Retrieved from La Repubblica TV: <https://video.repubblica.it>
- Ceron, A., & Negri, F. (2018). March divided, fight united? Trade union cohesion and government appeal for concertation. *West European Politics* , 41 (1), 218-239.
- CGIA. (2017, October 7th). *Partite Iva più a rischio povertà di dipendenti e pensionati*. Retrieved from Cigiamestre.it: <http://http://www.cgiamestre.com>
- CGIA. (2010). *Piccole imprese: Ci lavorano 22 milioni di lavoratori*. Retrieved from Cigiamestre.com: <http://www.cgiamestre.com>
- CGIL. (2017a). *Campagna referendaria 'Libera il lavoro con 2 sì'*. Tratto da Cgil.it: <http://www.cgil.it>
- CGIL. (2017b). *Schiaffo alla democrazia*. Tratto da <http://www.schiaffoallademocrazia.it/>
- CGIL. (2016, November 15th). *Referendum costituzionale. Cgil: è una questione di merito*. Retrieved from CGIL.it: <http://www.cgil.it>
- CGIL. (2015). *Conferenza di Organizzazione 2015: Contrattare per includere, partecipare per contare*. Roma: CGIL.
- CGIL. (2013). *In-Flessibili: Guida pratica della CGIL alla contrattazione collettiva inclusiva e per la tutela individuale del lavoro*. Roma: Ediesse.
- CGIL. (2012, March 1st). *Lavoro: CGIL, 46 forme contrattuali esistenti, portarle a 5*. Retrieved from Cgil.it: <http://old.cgil.it>
- CGIL. (1996). *XIII Congresso Nazionale*. Roma: Ediesse.
- CGIL. (1991). *XII Congresso Nazionale: Strategia dei diritti, etica della solidarietà*. Roma: Ediesse.
- CGIL Modena. (2017, May 9th). *Bosch Rexroth Oil Control, alto consenso dei lavoratori all'accordo che si colloca fra i più innovativi nel panorama nazionale*. Retrieved from <http://www.cgilmodena.it>
- CGIL Modena. (2015, November 24th). *Grandi Salumifici Italiani: Firmato il contratto integrativo*. Tratto da <http://www.cgilmodena.it>
- Choi, H.-L., & Mattoni, A. (2010). The contentious field of precarious work in Italy: Political actors, strategies and coalitions. *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society* , 13, 213-143.
- CISL. (2015). *Verso la conferenza nazionale programmatica della CISL: Analisi e proposte per un sindacato all'altezza delle sfide del XXI secolo*. Retrieved from <http://www.cisl.it>

- Clegg, D. (2012). Solidarity or dualization?: Social governance, union preferences, and unemployment benefit adjustment in Belgium and France. In P. Emmenegger, S. Hausermann, B. Palier, & M. Seeleib-Kaiser (Eds.), *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies. International Policy Exchange* (pp. 253-276). Oxford: Oxford University Press.
- Cofferati, S. (2001, March 8th). Cofferati: Perché dico no. *Il sole 24 ore*, p. 1.
- Connolly, H., Marino, S., & Miguel Martinez, L. (2014). Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom. *European Journal of Industrial Relations*, 20 (1), 5-20.
- D'Andrea, R., Monaco, M., & Screpante, I. (2004). *Nessun lavoro senza diritti e tutele. La contrattazione di Nidil-Cgil nel lavoro atipico*. Roma: NIdiL-IRES.
- Davidsson, J. B., & Emmenegger, P. (2013). Defending the organisation, not the members: Unions and the reform of job security legislation in Western Europe. *European Journal of Political Research*, 52, 339-363.
- Draghi, M., & Trichet, J.-C. (2011). *C'è l'esigenza di misure significative per accrescere il potenziale di crescita*. Retrieved from Corrieredellasera.it: <http://www.corriere.it>
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions' changing role: Membership erosion, organizational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33 (5), 465-483.
- Emmenegger, P. (2009). Barriers to entry: Insider/outsider politics and the political determinants of job security regulations. *Journal of European Social Policy*, 19 (2), 131-146.
- European Commission. (2006). *Modernising labour law to meet the challenges of the 21 century*. Retrieved from <http://ec.europa.eu>
- European Parliament. (2016). *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*. Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu>
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Friedrich, S. (1997). The shadow economies of Western Europe. *Economic Affairs*, 17, 42-48.
- Furlan, A. (2017, January 3rd). Furlan (CISL): Il lavoro ai giovani? Ripensare voucher e tirocini ma sarebbe sbagliato cancellarli. *Il corriere della sera*. (R. Querzé, Interviewer)
- Galletto, M. (2013). Patterns of trade union participation in territorial pacts: the case of a northern Italian province. *Labor History*, 54 (3), 256-270.
- Gallino, L. (2007). *Il lavoro non è una merce*. Roma-Bari: Laterza.
- Gazzetta di Modena. (2013, July 4th). *Bosch RexRoth Oggi ancora in Sciopero*. Tratto da <http://gazzettadimodena.gelocal.it>
- Gazzetta di Modena. (2011, September 10th). *Bosch RexRoth assume e lascia alle spalle la crisi*. Retrieved from <http://gazzettadimodena.gelocal.it>

- Gazzetta di Modena. (2009, December 18th). *Bosch, 740 cassintegrati*. Retrieved from <http://gazzettadimodena.gelocal.it>
- Ginsborg, P. (1989). *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*. Torino: Giulio Einaudi Editore.
- Grimshaw, D., & Rubery, G. (1998). Integrating the internal and external labour markets. *Cambridge Journal of Economics* , 22, 199-220.
- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal* , 3, 293-310.
- Hassel, A. (2014). The paradox of liberalization: Understanding dualism and the recovery of the German political economy. *British Journal of Industrial Relations* , 52 (1), 57-81.
- Holst, H. (2014). 'Commodifying institutions': Vertical disintegration and institutional change in German labour relations. *Work, Employment and Society* , 28 (1), 3-20.
- Hyman, R. (2001). *Understanding european trade unionism*. London: SAGE Publications.
- Hyman, R. (1997). La géométrie du syndicalisme: Une analyse comparative des identités et des idéologies. *Relations Industrielles / Industrial Relations* , 52 (1), 7-38.
- IlSole24Ore. (2017, June 27th). Agenzie interinali: In due decenni 8 milioni di somministrati. *IlSole24Ore* .
- IlSole24Ore. (2001, February 13th). Cofferati avverte: "Non staremo nè zitti, nè fermi". *Il Sole 24 Ore*, p. 9.
- IlSole24Ore. (2011). *Cosa prevede la riforma fornero*. Retrieved from <http://www.ilsole24ore.com>
- INPS. (2017). *XVI Rapporto annuale*. Roma: INPS.
- Istat. (2017). *Rapporto annuale 2017*. Roma: Istat.
- Jódar, P., Vidal, S., & Alós, R. (2011). Union activism in an inclusive system of industrial relations: Evidence from a spanish case study. *British Journal of Industrial Relations* , 49 (S1), s158-s180.
- La Repubblica. (2002, July 5th). *Cisl e Uil sul "patto": "Salvata la concertazione"*. Retrieved from Repubblica.it: <http://www.repubblica.it>
- La Repubblica. (2011). *Sciopero generale, migliaia in piazza*. Retrieved from <http://www.repubblica.it>
- Leonardi, S. (2008). Union organisation of employees in atypical and precarious work in Italy. *International Journal of Action Research* , 4 (3), 203-224.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives* , 15 (1), 165-188.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1990). Demand- and supply- side policies and unemployment: Policy implications of insider-outsider approach. *The scandinavian Journal of Economics* , 92 (2), 279-305.

- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1986). Wage setting, unemployment and insiders-outsiders relations. *American Economic Review* , 76 (2), 235-239.
- Lindvall, J., & Rueda, D. (2014). The insider-outsider dilemma. *British journal of political science* , 44 (2), 460-475.
- Maina, R. (2007, July 25th). Epifani rompe con il governo: Da Prodi uno sgarbo alla Cgil. *La repubblica*.
- Marx, I., & Vandelannoote, D. (2014). Matthew runs amok: The Belgian service voucher scheme. In Nathalie, M. & Carbonnier, C. (eds). *The political economy of household services in Europe* (pp. 197-220) . London: Palgrave Mcmillan.
- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., & Keles, J. (2012). *Study on precarious work and social rights, carried out for the European Commission*. Working Lives Research Institute; London Metropolitan University.
- Ministero del Lavoro. (2016, April 27th). *Ministero del lavoro: Vigilanza sulle cooperative "spurie"*. Retrieved from Lavoro.gov.it: <http://www.lavoro.gov.it>
- Moe, T. M. (2005). Power and political institutions. *Perspectives on Politics* , 3 (2), 215-233.
- Monti, M. (2012, March 20th). *Monti: "Su articolo 18 discussione chiusa"*. Tratto da LaRepubblicaTV: <http://video.repubblica.it>
- Negrelli, S., & Pulignano, V. (2008). Change in contemporary Italy's social concertation. *Industrial Relations Journal* , 39 (1), 63-77.
- NidiL CGIL. (2014). *Le frontiere della contrattazione inclusiva*. Roma: CGIL.
- OECD. (2004). *OECD Employment outlook 2004*. Retrieved from <http://www.oecd.org>
- Olson, M. (1971). *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Palier, B., & Martin, C. (2007). Editorial introduction: From 'a frozen landscape' to structural reforms: The sequential transformation of bismarkian welfare states. *Social Policy & Administration* , 41 (6), 535-554.
- Palier, B., & Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society* , 38 (1), 119-148.
- Pedersini, R. (2005). Flessibilità del lavoro e contrattazione collettiva. *Quaderni di Rassegna Sindacale* , 6 (3), 123-137.
- Perego, S. (2015). Possibilità di assegnazione in peggior delle mansioni. In M. Fezzi, & F. Scarpelli (Eds.), *I Quaderni di Wikilabour: Guida al Jobs Act*. Milano: Associazione Wikilabour Italia.
- Pizzorno, A. (1978). Political exchange and collective identity in industrial conflict. In C. Crouch, & A. Pizzorno (Eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968* (Vol. 2, pp. 277-298). London: Macmillan.

- Prosser, T. (2016). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, Employment and Society* , 30 (6), 949-965.
- Pulignano, V., Meardi, G., & Doerflinger, N. (2015). Trade unions and labour market dualisation: A comparison of policies and attitudes towards agency and migrant workers in Germany and Belgium. *Work, employment and society* , 29 (5), 808-825.
- Rassegna Sindacale. (2017, February 9th). *Bosch Rexroth Oil Control, si va verso lo sciopero*. Retrieved from [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it)
- Regalia, I. (2012). Italian trade unions: Still shifting between consolidated organizations and social movements? *Management Revue* , 23 (4), 386-407.
- Regini, M. (2000). Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to globalization. *Politics and Society* , 28 (1), 5-33.
- Regini, M. (1998). Italy: The dual character of industrial relations. In A. Ferner, & R. Hyman (Eds.), *Changing Industrial Relations in Europe* (pp. 459-503). Oxford: Blackwell Publishing.
- Regini, M. (1995). *Uncertain boundaries. The social and political construction of European economies*. Cambridge: CUP.
- Regini, M., & Regalia, I. (1997). Employers, unions and the state: The resurgence of concertation in Italy. *West European Politics* , 20 (1), 210-230.
- Renzi, M. (2014, October 25th). *Renzi: La piazza non può fermare il paese. Bindi? Vinciamo perchè messa ai lati*. Retrieved from La Repubblica TV: <https://video.repubblica.it>
- Renzi, M. (2014, September 19th). *Renzi replica a Camusso: Difendete ideologie, non i lavoratori*. Retrieved from LaRepubblica TV: <https://video.repubblica.it>
- Rinolfi, V. (2010). *Unions and employers meet to prepare new social pact*. Retrieved from EIROonline: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
- Roccella, M. (2000). Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolamentazione del mercato del lavoro. *Lavoro e Diritto* , 3, 351-376.
- Ronchetti, N. (2017, February 21st). *Modena, Bosch Rexroth Oil Control fa retromarcia: Confermati tutti i lavoratori*. Retrieved from IlSole24Ore: <http://www.ilsole24ore.com>
- Rubery, J., Keizer, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: The multiple hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal* , 26 (3), 235-251
- Rueda, D. (2006). Social democracy and active labour-market policies: Insiders, outsiders and the politics of employment promotion. *British Journal of Political Science* , 36 (3), 385-406
- Rueda, D. (2005). Insider-outsider politics in industrialized democracies: The challenge to social democratic parties. *American Political Science Review* , 99 (1), 61-74.
- Saint-Paul, G. (2002). The political economy of employment protection. *Journal of Political Economy* , 110 (3), 672-704.

- Saint-Paul, G. (1996). Exploring the political economy of labour market institutions. *Economic Policy*, 11 (23), 265-315.
- Scalfari, E. (2002, July 6th). Don Giovanni e Cisl-Uil: Sedotte e abbandonate. *La Repubblica*.
- Schmitter, P. C., & Streeck, W. (1999). *The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies*. MPIfG Discussion Paper 99/1, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.
- Streeck, W. (2005). The sociology of labour markets and trade unions. In N. J. Smelser, & R. Swedberg (Eds.), *The Handbook of Economic Sociology* (pp. 254-283). Princeton: Princeton University Press.
- Tosi, P. (2012). L'Improbabile equilibrio tra rigidità in entrata e flessibilità in uscita nella legge n.92/2012 di riforma del mercato del lavoro. *ADL*, 4 (5), 813.
- Travor, J., Monder, R., & Edwards, P. (2006). Shades of grey in the informal economy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (9/10), 357-373.
- Trentin, B. (2017). *Diari 1988-1994*. Roma: Ediesse.
- Trentin, B. (1996). Intervento al XVIII congresso generale CGIL. In CGIL, *XVIII Congresso Nazionale* (p. 231-239). Roma: Ediesse.
- Tsakalotos, E. (2004). Market constraints, economic performances and political power: Modernizers versus leftists. *Socio-Economic Review*, 2 (3), 415-424.
- UIL. (2016). *IX conferenza di organizzazione della UIL: Documento base per la discussione*. Retrieved from <http://www.uil.it>

## **Appendix 1: Transcription of the interviews.**

## **Interview 1: Gianni Rinaldini (Reggio Emilia, 26/10/2017)**

**MONICA:** Allora io comincerei dalle origini, quindi dalle prime fasi - siamo negli anni 90 in Italia - in cui cominciano ad essere introdotte nuove tipologie contrattuali nell'ordinamento ... [interruzione, chiamata telefonica].

**Secondo lei nella fase iniziale è giusto dire che la FIOM, e in generale gli altri sindacati industriali, erano contrari all'idea di un'organizzazione sistematica del lavoratori atipici perché questo avrebbe implicitamente dato a questo lavoro una legittimazione, quindi riconosciuto nella trattativa con il datore di lavoro che questo lavoro aveva una ragione di essere.**

**RINALDINI:** Sì, eh ... nel senso che ... Intanto, nel settore metalmeccanico, il lavoro atipico è meno diffuso di altri settori, nel senso che è molto più consistente la presenza nel settore del terziario, nel settore commerciale ... Tutto nasce dalla direi così dalla campagna sulla flessibilità, e cioè che è necessario in una situazione dove la produzione deve rispondere alle esigenze di mercato sempre più variabili, non programmabili nel tempo, la necessità di rendere del tutto flessibile l'orario di lavoro, cioè gestire unilateralmente da parte delle imprese l'orario di lavoro. Tanto è vero che uno dei passaggi, uno dei passaggi non ovviamente quello esclusivo, fu tutto il percorso sulle causali, rispetto ai contratti a tempo determinato. E cioè se il contratto a tempo determinato diventava un normale rapporto di lavoro, da aggiungere agli altri rapporti di lavoro, oppure se il lavoro a tempo determinato aveva delle causali precise rispetto a situazioni particolari. Allora ad esempio si parlava di picchi produttivi, come una delle causali possibili. Ma poi in realtà tutto è stato travolto, nel senso tutto è stato travolto perché il processo di deregolazione, come abbiamo visto poi nel tempo, riguarda l'insieme dei lavoratori, oramai è difficile distinguere dal momento in cui è stato superato anche l'articolo 18, oramai siamo di fronte al fatto che c'è anche l'algoritmo per fare le assunzioni, fare licenziamenti, senza particolari forme di protezione. I meccanici hanno sempre tentato di ostacolare questo processo a partire dal punto proprio centrale, e cioè il controllo dell'orario di lavoro. Il ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali come ruolo negoziale a fronte delle discussioni e delle esigenze che ponevano le aziende. Io la direi così, noi poi alla lunga siamo stati travolti dal processo. Ci sono stati anche momenti, poi un po' anche per ragionare in termini di occasioni perse, però ci sono stati anche momenti - penso quando ci fu il *patto per l'Italia* che non era soltanto sull'articolo 18, era sull'articolo 18, era sulle causali del tempo determinato. Per cui lo stesso percorso è avvenuto per il lavoro a chiamata, cioè la somministrazione, eccetera. Quando ci fu quel movimento, che coincise con una fase anche importante del movimento a livello internazionale, degli studenti - mi riferisco a 2002, poi di mezzo ci fu anche Genova eccetera - un momento in cui si era determinata una situazione che poteva avere diciamo così uno sviluppo positivo diverso da quello che è successo. Ma in realtà si concluse con la manifestazione - dopo quella di Genova ci fu quella di Firenze - con la manifestazione del 23 marzo della Cgil, che è stata la più grande manifestazione del dopoguerra, penso al di là dei 3 milioni, ma comunque era immensa, proprio perché avevano confluìto diverse cose, avevano confluìto in quella fase, in quella manifestazione impressionante - altroché rottura generazionale! - è stato un momento che aveva trovato su questo versante una ... certo, c'era solo la Cgil, non c'erano Cisl e Uil e dall'altra parte anche il movimento che c'era a livello internazionale è come dire ad un certo punto, dopo Genova e dopo la successiva manifestazione di Firenze - perché a Genova non c'era la Cgil, c'era la FIOM, c'eravamo noi, anche se insomma la Cgil non ostacolò assolutamente - e poi quella di Firenze, c'era anche la Cgil, che legava sia le questioni internazionali del rifiuto della guerra con i processi che erano in atto in ogni singolo paese. Però anche allora, tutti i tentativi di lavorare a costruire un'analisi comune, perché il processo non era solo nazionale era anche internazionale, che teneva assieme quella fase, declinò rapidamente, perché in realtà ognuno pensò ad aumentare il proprio gruppo, la propria organizzazione, nessuno si mosse in una logica sul serio di costruzione di un movimento, che poteva durare soltanto se era in grado di produrre anche un'analisi comune dei processi che avevamo di fronte. Quello fu

indubbiamente per il movimento sindacale anche una grande occasione, che contribuì a costruire, dopodiché in realtà pezzo per pezzo è passato tutto. È passato tutto con poi un'accelerazione con l'avvento della crisi e del ... Il rapporto dei meccanici insisto, tra i meccanici tra l'altro il fenomeno era più limitato rispetto alle altre categorie, però siccome noi abbiamo sempre avuto dei dubbi sul costruire ulteriori strutture sindacali specifiche, perché il timore è di risolvere un problema che il sindacato aveva di fronte facendo un'ulteriore struttura del sindacato che si occupasse di quella questione. Ma che, in realtà, il problema è come anche le categorie si trasformavano in modo tale da tenere dentro le forme di lavoro molteplici che esistono nel sindacato. A tutto questo, si aggiunge un ulteriore problema, che i processi anche delle forme organizzative sia nella progettazione che nella costruzione del prodotto, nella sua commercializzazione ... oramai i confini contrattuali dei sindacati – cioè: i meccanici arrivano fin qua, poi questo fa parte di un'altra categoria, poi questo fa parte di un'altra categoria - sono totalmente cambiati, sono totalmente cambiati per cui oltre - poi questo ha favorito - oltre al fenomeno dei lavoro atipici tu hai il fatto che non c'è luogo lavorativo, sia esso manifatturiero, quello della sanità, oppure eh ... dove nello stesso ambiente operano lavoratori che rispondono a 5 o 6 contratti diversi tra di loro. Tra 5-6 contratti diversi tra di loro che favoriti ulteriormente da processi inarrestabili che sono in giro, di appalti e subappalti, per cui quando si dice "il passato", poi la cosa si traduce in una cosa molto semplice una volta il prodotto dalla progettazione al prodotto finale era dentro a una stessa filiera, e quindi tu eri in grado anche in questo caso oggettivamente di intervenire sull'insieme della filiera. Oggi che i processi sia dal punto di vista produttivo, sia dal punto ... hanno spezzettato tutto. La filiera oramai di un prodotto è infinita, ha una dimensione europea, dimensione internazionale, però prima di arrivare lì ragioniamo sul locale, è infinita anche a livello locale. Io la dico così l'organizzazione attuale del sindacato è un'organizzazione totalmente sfasata, non so che termini usare, rispetto all'organizzazione dell'attività produttiva ed economica del paese. Stiamo lavorando in questo periodo su una ricerca sul futuro dell'auto eccetera, ma è evidente che nel prodotto dell'auto non esiste più il fatto che una categoria possa ... oramai c'è insieme il digitale, l'informatica ...

**M: E riguardo quindi all'organizzazione ...**

**R:** Quindi secondo me il sindacato deve anche pensare oltre a non solo come una cosa in più, ma che sta dentro a un processo di ridefinizione dell'organizzazione sindacale. Io sono convinto che il sindacato debba andare ad un grande accorpamento delle categorie. Ad un superamento perché oggi per come è organizzato accompagna la frantumazione dei lavoratori, corre il rischio di arrivare persino alle cose più deprecabili di dumping sociale tra le categorie, quel lavoratore lì sta nella categoria dei meccanici oppure viene passato al commercio, oppure fa parte ... si arriva anche a cose persino ridicole.

**M: Secondo lei, anche se magari ... R:** No, dammi del tu perché funzioniamo meglio. **M: Va bene, secondo te anche se magari è una scelta discutibile quella di creare una categoria come NIdiL, non poteva essere un primo tentativo di rispondere a queste difficoltà? Cioè, non c'era il rischio in quel momento le categorie stesse quando si arrivava poi a contrattare in loco non andassero a creare, magari anche solo sottovalutando il problema, situazioni di dumping nella loro contrattazione interna?**

**R:** Sì, sì, ma io infatti non ... non è una questione di, come si può dire, di principio rispetto al fatto che ci sia Nidil, ma che ci sia o meno Nidil mentre il resto del sindacato continua ad essere organizzato così, diventa l'idea che tu non fai i conti di una situazione nuova che richiede anche da parte tua una messa in discussione come sei organizzato, lo risolvi facendo un'altra struttura. Mentre l'esplosione, la crescita del lavoro atipico sta dentro un processo in atto del ciclo lavorativo dei servizi eccetera, che sta dividendo suddividendo i lavoratori in mille pezzi.. se uno va – non voglio parlare della fabbrica metalmeccanica perché più banale – ma se uno va nell'ospedale scopre che ci sono non solo i lavoratori atipici che sono una caterva, ma nello stesso tempo ci sono quelli che rispondono ai servizi e non sono dipendenti dell'ospedale, ma che sono dati in appalto a questa o quell'altra struttura è una situazione ... poi raggiunge il massimo se tu

pensi agli edili, ormai c'è solo il capocantiere, il resto sono tutti appalti, subappalti, e arrivi persino alle forme di schiavitù. Faccio un altro esempio, se tu vai in un cantiere, metti Mestre, in una casa ce ne sono millecento che fanno parte della Fincatieri e tremilacinquecento giovani che operano sempre per fare quella crociera, che non è che operano in un'altra cosa, e sono tutti diffusi in centinaia di aziende rigorosamente sotto i 15 dipendenti. Lì poi c'è di tutti perché ci sono forme di vero e proprio schiavismo, che sono poi quelli soggetti agli infortuni mortali terribili. Ma è questa la frantumazione ... allora non hai che c'è una cosa dove è più ... ma che il lavoro atipico sta dentro un processo di dimensioni tali che richiederebbe al sindacato, e cioè a noi, richiederebbe da parte nostra proprio rimettere in discussione anche le forme di organizzazione, e per cui è una questione ... poi appunto, NidiL, ma non è questo il problema in se. Questa è la questione che come FIOM abbiamo più volte posto, perché il sindacato messo così va a sbattere, e anche la pura difesa, che ovviamente è un fatto importante, assolutamente nobile, ma se non ha la capacità di affrontare ... poi, noi siamo sempre stati un po' matti, quindi. Noi abbiamo in tempi insospettabili detto che - altro aspetto di un'idea del sindacato - che o si faceva il sindacato europeo oppure eravamo fottuti. Siamo andati sotto in tre congressi europei dei sindacati dei metalmeccanici perché di fronte ai processi in atto abbiamo detto, o il sindacato, con tanto di cessione di sovranità e tanto di forzatura, perché devi fare i conti con l'enorme burocrazia, se pensiamo anche ai tedeschi ... però guardate che o si ha il coraggio di fare questo o altrimenti ci travolgono. Però, questo è rimasto un problema totalmente irrisolto. Questo è ... poi i passaggi più prettamente contrattuali sono sempre stati quelli e la partenza era la flessibilità, quanto è bella la flessibilità ...

**M: Ad esempio riguardo a questo, diciamo una fase molto importante è il pacchetto Treu che inserisce il lavoro interinale e poi va ad ammorbidire i confini di altre forme di utilizzo. Il via al pacchetto Treu è contenuto nei protocolli del '92, '93 soprattutto quello del '93 in quel caso sicuramente le cose in gioco erano tantissime, però anche la CGIL come confederazione insieme alle altre non fa una campagna, almeno, una campagna specifica di opposizione all'introduzione del lavoro interinale.**

**R:** No, allora ci fu, adesso al di là delle diverse posizioni che esistevano in CGIL, allora ... ci fu l'eliminazione della scala mobile oltre alle questioni ... ci fu l'eliminazione della scala mobile che era un istituto che tra l'altro era nato subito dopo la liberazione. Per la CGIL fu - per il sindacato ma in particolare per la Cgil - fu un passaggio delicatissimo perché Bruno Trentin firmò e diede le dimissioni da segretario generale, perché firmò senza avere il mandato per firmare. La considerazione di Trentin poi fu parzialmente modificato nel '93 con Ciampi sulla contrattazione aziendale, è che .. va beh insomma la Cgil era spaccata perché i socialisti - allora c'erano di fatto ancora le componenti - e i socialisti avevano espresso nell'incontro con Amato che erano d'accordo, oltre a Cisl e Uil, e il ricatto era quello che il paese andava allo sfascio, ci fu poi una svalutazione della lira, ... subito dopo Tangentopoli ma era la svalutazione della lira del 30%, perché allora era la costruzione dell'euro. Quindi, adesso qua posso dire che personalmente era complicato discutere con Trentin, perché il suo giudizio sull'accordo era peggio di quello che nel merito, che davamo in diversi in Cgil, però lui giungeva a quella considerazione lì insomma, che il paese sarebbe a quel punto precipitato e la Cgil a quel punto non solo sola, ma anche divisa al proprio interno, con quello che poteva succedere - anche in quella fase, circolava di tutto, compreso possibilità di scissioni o meno. Resta il fatto che quel passaggio fu ... tra i lavoratori scatenò una collera ... fu una rivolta insomma. Tant'è vero che quando si andò in piazza nel '93, tutte le manifestazioni - indistintamente rispetto a chi parlasse se era CGIL, Cisl o Uil - furono di complicata gestione. Trentin fu aggredito a Firenze, D'Antoni fu aggredito a Milano, piazza duomo, Cofferati invece parlò a Torino coperto dagli scudi di plexiglass ... quindi c'era una rivolta che non erano le solite contestazioni dei gruppi organizzati, ma era una rivolta della nostra gente. E quindi fu un passaggio molto complicato e in Cgil in particolare molto sofferto, perché per Cisl e Uil era un ottimo accordo. Non c'è dubbio che il '93 rappresentò un passaggio, anche se, se ragioniamo sulle causali eccetera

sono successivi, i passaggi sono successivi, perché poi l'accelerazione è avvenuta dopo. Però eravamo già nel pieno dell'ideologia, la chiamo così perché contro l'ideologie poi in realtà .. ma che si sviluppò nel corso di quegli anni dove ci sarebbe stato questo "incrocio splendido" tra le nuove tecnologie e i bisogni delle persone di avere ... in cui si determinava, non si capisce perché, uno "splendido incrocio", perché lavoro più flessibile, più e qui e più e là, e poi concretamente non c'era un incrocio c'era semplicemente l'imposizione del fatto che tempo di lavoro e tempo di vita diveniva sempre di più ... se ne appropriava sempre di più l'unitarietà delle decisioni della aziende. No, le sinistre in tutto questo percorso per essere chiari, in Italia come in Europa, sono totalmente corresponsabili, anzi, c'è una specie di senso di colpa, le misure più pesanti in genere le hanno fatte i governi di centro sinistra, in Italia come in Germania.

**M: Dopo si apre una stagione di conflittualità tra la Cgil e i vari governi che si susseguono. Però c'è anche una fase nel 2007 con Prodi in cui si torna a firmare un accordo, anche lì in maniera abbastanza sofferta, e in questa fase però la Fiom si dice fermamente contraria alla firma di questo accordo perché ...**

**R:** Perché sulla parte relativa al mercato del lavoro avevamo accettato tutto.

**M: Quindi non era abbastanza quello che veniva offerto dall'accordo, la parte positiva diciamo?**

**R:** No, noi eravamo assolutamente contro, lì ci fu una vicenda molto complicata perché contro il diffondersi del lavoro precario ci fu anche una manifestazione, a cui aderì la FIOM, L'Arci e c'erano i Cobas ... fu una manifestazione dove la Cgil era molto incazzata ... ecco diciamo così, ci invitava a non farla. Facemmo quella manifestazione - che talaltro c'era un sacco di gente - ma era una manifestazione ... ora cosa succede, succede che dietro poi c'era questo problema, che tutte le volte che c'era un governo di centro sinistra il sindacato faceva il grande accordo.

**R: Però ad esempio non era stato il caso con D'Alema, quella era la prima volta che si rifiuta di firmare ...**

**R:** Con D'Alema eh però lì eravamo nel pieno, dentro l'accordo del 2003, e c'era un tentativo della CONFINDUSTRIA eccetera di modificare, peggiorare, l'accordo 2003 e questo non venne fatto, cioè D'Alema se la cavò confermando l'accordo che era stato fatto prima, con D'Alema invece il dibattito era molto pesante, perché più volte aveva fatto capire che voleva ... c'è un famoso congresso dei DS, perché allora non era ancora PD, dove lui concluse sventolando fogli di carta, dicendo che i contratti nazionali erano carta straccia. Poi in mezzo devi metterci anche Belgrado eccetera ... quindi aveva più volte fatto capire che la sua intenzione era quella di ... ci fu un documento con Tony Blair, che quando informalmente uscì il documento di 50 pagine, il giorno dopo fu duramente attaccato da Cofferati, e quindi il documento a quel punto fu derubricato come documento dei due consiglieri. Quello di Tony Blair, non mi ricordo chi, e quello di D'Alema o meglio quello che in quel caso rappresentava D'Alema, credo che fosse stato Boeri, credo, adesso è passato tanto tempo. Per cui lì non ci fu nel senso che era vigente quello del 2003, quindi ci fu un rispetto dei parametri per l'Euro, non ci fu un accordo specifico. Però anche lì eri nel pieno della campagna, io la ricordo così, e ricordo anche quel congresso burrascoso dello scontro con D'Alema.

**M: Però anche quando ci fu il recepimento della direttiva sul lavoro a termine ...**

**R:** Eh no, lì ti confondi lì c'era già Berlusconi! Questo sì, che tutte le associazioni, tutte, tutte ... l'unico soggetto che non firmò in quel caso fu la CGIL, firmarono tutte le associazioni. Sia quelle che avevano come riferimento \*\*\* erano tutti d'accordo. Però tieni conto questo, che tutte le volte ... anche la cosa a cui ti riferivi prima, era sempre riferita quella del 2007 che quindi è successiva, era sempre riferita al fatto che ogni volta che c'era un governo di centro-sinistra c'era il patto sociale. La FIOM allora si espresse contro quell'accordo, e poi ci fu una consultazione eccetera ... che poi insomma ha seguito tutto il percorso ... tieni

conto che la Fiom aveva gli accordi separati! Era l'unica in una situazione ... che recuperò ... dunque io sono entrato che dopo pochi mesi è esplosa la Fiat e ci fu un contratto separato. Contratto nazionale, non rinnovo del biennio, perché allora c'era il rinnovo del biennio e poi il contratto nazionale. Primo accordo separato l'ho fatto sul rinnovo del biennio, perché nel 2001-2002 coincisero le due cose, per questo che arrivò la manifestazione di 3 milioni, o quelli che erano, ma comunque era una cosa mai vista. Perché prima ci fu il contratto separato dei meccanici, sul biennio, poi ci fu un accordo separato confederale a Milano sui contratti a termine, sempre sulle cose delle casuali, eccetera ... poi ci fu un movimento che portò a Genova e compagnia. Tutte e tre le cose messe assieme portarono agli scioperi e a questa manifestazione del 23 marzo che era chiaramente non gradita rispetto ai Democratici di Sinistra, perché la ritenevano un fatto di conservazione - tutte quelle menate lì - che però erano in grande difficoltà perché la manifestazione fu tale ... Ma questo avvenne in quella fase lì però il governo era un governo Berlusconi. Perché poi per come è stato costruito, la storia dei DS poi eh, la loro storia si univano diversi filoni e quindi il sindacato doveva essere unito, perché rispondeva allo stesso, no? come le cooperative, si dovevano unire quelle della lega con quelle eccetera dentro quel progetto politico, e invece si ritrovarono di fronte a una situazione che era di varie tensioni tra le organizzazioni sindacali, e la Cgil guidò quell'opposizione. Quella secondo me rimane l'occasione che poteva da lì costruire anche un rapporto generazionale diverso da quello che si è determinato successivamente. Da lì in poi ... subentra la gestione Epifani - perché poi questa è la verità - perché in quella fase ci fu anche il referendum, promosso anche dalla Fiom sulla questione dell'articolo 18. Che a quel punto si andò sulla strada, una strada anche referendaria, per l'estensione dell'art 18 a tutti i dipendenti, superando la soglia dei 15 dipendenti. E ci trovammo di fronte, in modo inaspettato, che tutti invitarono ad andare al mare, compreso - adesso non mi ricordo se si chiamavano i DS, poi diventati PD comunque insomma, tutte le forze politiche che contavano comprese quelle della sinistra invitarono ad andare al mare. E ovviamente non si raggiunse il quorum.

**M: Al punto in cui siamo, in parte ne stavamo già parlando prima, riguardo la necessità di organizzare ...**

**R:** Al punto in cui siamo penso che la CGIL debba proprio cambiare, nel senso che deve ... cioè adesso, leggevo adesso i giornali, la logistica. Com'è possibile che la logistica faccia parte, la parte della logistica non faccia parte dei meccanici, perché la logistica sono il sindacato dei trasporti - che non se ne occupa assolutamente - però dal punto di vista dell'organizzazione sindacale dovrebbero essere quelle dei trasporti, che senso ha? Non a caso scopri che la logistica dove tra l'altro in molte situazioni sono gli stranieri eccetera, sono altri che si danno da fare e fanno bene. Perché gli viene lasciato tutto questo vuoto totale da parte del sindacato ...

**M: Gli altri sindacati di base?**

**R:** Sì loro si sono buttati sulla logistica, e che insisto tra l'altro in molti casi sono anche all'80- 90 per cento lavoratori stranieri e mi fa incazzare ecco. Non capisco perché, mi dicono, fa parte dei trasporti, trasporti? La logistica è la parte finale del ciclo, come è parte dei trasporti? Cioè tu lavori di fatto con categorie che non corrispondono più ai processi che ci sono, e in questo modo - che tu sia spiazzato è normale perché ... - ma se continui così tu diventi colluso con la divisione dei lavoratori. E credo che per riappropriarti di un ragionamento che intervenga anche con forme nuove, perché quando parli di rapporti di lavoro atipici, cioè, non sono tutti la stessa cosa - perché vai dalle Partite Iva, la collaborazione, anche con forme nuove di organizzazione che vanno anche oltre il NIdiL, forme di autorganizzazione con cui tu devi ragionare e parlare con loro, ma questo richiede per l'appunto, come dire, una volontà del sindacato di buttarsi e rischiare.

**M: Si parla molto di carta dei diritti e di concetto di contrattazione inclusiva. Quindi è nella direzione giusta ma non è sufficiente, ci vorrebbe un cambiamento più radicale ancora?**

**R:** Si la carta dei diritti è stata una scelta assolutamente positiva perché indica una strada che per il sindacato ... cosa significa oggi unificare nella diversità una molteplicità di rapporti di lavoro, questo secondo me è assolutamente positivo. Ma per attualizzare un'idea di questa natura tu devi cambiare funzionamento del sindacato, devi cambiare, se vuoi dare coerenza a una prospettiva di questa natura devi ... poi, so benissimo che è complicato perché grandi burocrazie, di cui ho fatto parte per una vita, è vero, storicamente non so se ci sia un caso in cui si sono autoriformate, perché poi insomma quando parli di categorie eccetera, significano apparati, segreterie, segretari generali eccetera, eccetera ... ma è arrivato a mio avviso al punto tale che questo passaggio è inevitabile altrimenti tu corri il rischio di essere distrutto anche dalla gente, con una cosa che l'apparato burocratico è associato nel minestrone di tutti quello che c'è in giro. Oggi il sindacato non è particolarmente popolare, la stessa CGIL non è particolarmente popolare.

**M: Secondo te quali sono i motivi principali di questa disaffezione?**

**R:** Penso che ... ti dicevo prima del rapporto con i vari governi, perché è saltato un impianto, finito, anche nel rapporto tra la politica e il sociale. Finito. Una volta tu avevi un impianto dove bene o male facevi parte di uno schieramento - nazionale, internazionale - l'orizzonte era quello lì molto indefinito, ma comunque era quello lì, e poi c'era l'attività sindacale. Oggi se tu vuoi rimanere un'organizzazione di carattere confederale ... perché altrimenti puoi anche essere altra cosa eh, come negli stati uniti, un sindacato corporativo, aziendale, esiste, può essere anche assolutamente radicale ma comunque ... la sponda corporativa sta sempre nelle cose di un'attività sindacale. Se vuoi rimanere un sindacato di carattere confederale tu devi necessariamente ridefinire il tuo ruolo. Cioè, perché? Qual è la proposta ... la carta d'identità della CGIL qual è? Una volta era definita, adesso non è ... e non è che la risolvi cercando sponde in questo o quell'altro partito, tu sei di fronte al fatto che la CGIL ha bisogno di una elaborazione progettuale e programmatica che dica cosa pensa la CGIL sulla trasformazione di questo sistema. La CISL a me pare evidente che questo sistema - perché non è un fatto della crisi ma un fatto strutturale - fondato sulla precarietà, sull'insicurezza, eccetera, lo fa proprio, e cerca di ritagliarsi degli spazi politici dentro a questo sistema. La CGIL deve dire che cos'ha in testa, perché tu quando operi perché non sia ridotto a un puro mestiere quello del sindacalista, qualcosa deve avere in testa di quello che fa, per che cosa, quali obiettivi tu hai. Questa secondo me è la cosa che il sindacato, la Cgil deve affrontare. Questa è anche la ragione del dibattito che c'è stato in Cgil, e spero che questo abbia delle conseguenze nelle discussioni dei prossimi mesi, quando si è deciso di scendere in campo sulla Costituzione, che non c'è dubbio che quello lì è stato un passaggio in Cgil, complicato, ma che alla fine si è riusciti a fare ... perché, ah ma la sponda politica, come facciamo? Allora, tutta quella storia lì è finita, non viene sostituita da un altro partito. La Cgil deve essere autonoma, la FIOM dice indipendente, per forzare ulteriormente ed esplicitare il senso, ma tu sei autonomo e indipendente, non solo rispetto agli altri, tu sei autonomo e indipendente perché hai una tua proposta. Ed è su quella base che poi tu discuti con tutti i partiti, compresi quelli della sinistra, eccetera, ma quella storia che sta alle nostre spalle è finita. La stessa situazione se mi permetti è la situazione tedesca perché quella storia è identica nel filone socialdemocratico e nel filone comunista, sono le due gambe, sono il sindacato parte economica, e il potere è il partito. In Germania è addirittura istituzionalizzato, perché in Germania tu non può fare uno sciopero sul mercato del lavoro, perché è considerato uno sciopero politico. Non lo puoi fare, il sindacato può fare i contratti e la politica è l'SPD, e probabilmente la scelta del salario minimo nasce dalla frattura che si è determinato dopo il caso Schroeder eccetera, dove l'SPD aveva 40%, è passata al 23% e non si è più ripresa. Frattura totale con i giovani e nel fare il nuovo governo il sindacato ha delegato all'SPD che ci mettesse anche il salario minimo. Però l'SPD non era in grado come SPD, che so, di fare lo sciopero per

contrattare il salario minimo, perché probabilmente i suoi lavoratori Volkswagen, non è che fanno sciopero per ... e quindi ha delegato al partito il ruolo ...

**M: Quindi questa è un cosa ...**

**R:** Questa storia del sindacato insisto su questo ... Lenin e Trotskij dicevano la stessa cosa del rapporto tra sindacato e partito. Lo schema era uguale. Tutta questa cosa qui è finita. È finita, è finita tutta una storia ... e le code sono terribili. Perché di fatto tu per un lungo periodo in CGIL hai pensato di sostituire quella cosa lì con quella che poi è diventata ... fino ad arrivare a cose scandalose, insisto nel 2011, quando c'è stato l'ulteriore massacro, sia per quanto riguarda la precarietà che per quanto riguarda il massacro delle pensioni. È stato il punto più basso di quella traiettoria. Tu non avevi preparato niente perché pensavi di lavorare per sostituire Berlusconi con Bersani, questa è poi la verità, poi Bersani Napolitano l'ha mandato a stendere, e a quel punto ti sei ritrovato Monti. Ma come non capire che chiunque fosse stato eletto a far il Presidente del Consiglio doveva applicare la lettera della BCE, i famosi 4 punti.

**M: A questo proposito quanto pesa l'influenza secondo te, sia dell'Unione Europea di tutte le istituzioni europee e anche internazionali. Fino a che livello è una direzione politica auto-scelta e dove diventa un percorso obbligato?**

**R:** Beh insomma le scelte politiche però sono sempre state quelle che hanno avviato questi processi, adesso non è che ... perché se vogliamo andare dall'inizio quando hai scelto la libera circolazione dei capitali e di scindere il ruolo della banca d'Italia e ... è stata una scelta politica, non è che è stata una cosa che ti è ... i trattati europei sono stati firmati, e quindi ... non è vero che ... certo poi tu hai innestato un processo che sposta ... per esempio il ruolo della BCE e del FMI sposta ... ma quella è una scelta politica, non perché poteva essere soltanto così, e in questo, per non sottrarsi poi anche alle nostre responsabilità, il problema è che però, detto tutto ciò e tutto il male possibile degli altri, che sono totalmente corresponsabili di quello che è stato fatto, il sindacato non è stato in grado di mettersi d'accordo a livello europeo su una cosa, ma che fosse una, due cose, per contrastare questo processo. In realtà è complicato mettersi d'accordo con l'IG Metall - parlo dell'IG Metall perché comunque sia è un sindacato vero - però ognuno ha seguito la storia del suo paese, per cui sei in una situazione in cui insisto, dove, precarietà lavorai atipici, eccetera, eccetera, c'è ... il paradigma è la concorrenza tra i lavoratori, a livello nazionale e a livello locale. Se pensiamo ai paesi che studiano come fottersi i pensionati da un paese all'altro questo ... no? Il Portogallo ha fatto tutta la cosa per cui ... se uno si distacca un attimo siamo, insomma alla follia generale. In realtà è una guerra tra i diversi paesi europei, sul fisco, su tutto, e questo può portare ad una situazione pericolosissima. Perché poi stiamo parlando dell'Europa, ma è il quadro internazionale che è questo, una volta che non c'è l'altro soggetto in campo, il lavoro - altro che proletari di tutto il mondo unitevi! - tutte le volte che il capitale agisce in termini globali il sindacato si trova sempre incapace di avere - aldilà della propaganda, eccetera - di avere una propria posizione. Per cui, metti l'auto, delle volte devi decidere: i licenziamenti li facciamo in Italia o in Polonia? Tutte le trattative con le multinazionali, finché non dicono dove tagliano, tutti d'accordo, lotta dura ... appena mettono giù le carte e dicono qui aumentiamo l'occupazione, qui li licenziamo eccetera, eccetera, non sei più in grado di fare niente. Fai dei gran comunicati, duri, di solidarietà e compagnia ma a quel punto ognuno va per i cavoli suoi. Loro agiscono su una scala che non è la tua scala, ed è così su tutte le cose. Adesso vedi, la Panda la riportano in Polonia, che a sua volta furono fregati, perché la panda dalla Polonia a un certo punto fu portata a Pomigliano. Ovviamente quelli di Pomigliano erano d'accordo, ma non era un gran capolavoro, perché li ne licenziarono duemila, in Polonia, adesso si torna a fare Italia ... però. Questo poi fatto su scala mondiale, senza più un altro soggetto che limiti questi processi, che sono tutti fondati sulla concorrenza gli uni agli altri, stanno portando a una situazione folle. Trump, dietro la vicenda Trump c'è un problema molto semplice, gli Stati Uniti hanno un deficit commerciale, la Germania e la Cina hanno un surplus commerciale. Non è che fa protezionismo perché adesso è diventato sovranista, non c'entra

un cavolo. È che è molto pericolosa la situazione perché sei alla ridefinizione del mondo delle aree di influenza della spartizione del mondo, può succedere qualsiasi cosa. L'affermazione del capitalismo allo stato puro ... il sindacato nasce dal fatto di mettere degli elementi solidarietà, che non è vero il sindacato nasce con il fordismo, tutte stronzate!, il sindacato in Italia nasce con i braccianti che erano lavoratori giornalieri. Nasce dal fatto che invece di mettere in concorrenza gli uni con gli altri a chi offriva le migliori condizioni eccetera, eccetera, si sono messi assieme costruendo e quindi rompendo con una logica puramente di mercato portata nel rapporto stesso tra i singoli lavoratori, oggi hai l'impressione che condizioni materiali, tecnologia, ovviamente in modo totalmente diverso, però dal punto di vista delle relazioni sociali, torni ad altro che modernità, torni a un'idea che è quella lì.

## **Interview 2: Claudio Treves (Roma, 11/10/2015)**

**MONICA: A che punto nasce Nidil? Chi prende l'iniziativa e qual'era lo scopo iniziale della categoria all'interno della Cgil?**

**TREVES:** Nidil viene fondato nel Maggio del 1998 e inizialmente ha una struttura che è una struttura di coordinamento, non è una categoria propriamente detta, diventa categoria, quindi con strutture anche di tipo congressuale, nel 2001 se non ricordo male. Originariamente, la discussione che ha portato alla costruzione di Nidil era sostanzialmente il portato del pacchetto Treu, ovverosia la legislazione, l'ordinamento, prevede forme di lavoro che sono diciamo diverse da quelle tradizionali - che all'epoca erano sostanzialmente quattro: il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'apprendistato, il part-time e il contratto a termine - visto che l'ordinamento ha introdotto da un lato il lavoro interinale e con la riforma previdenziale del '95 si è dato copertura previdenziale a forme di lavoro non dipendenti con la costituzione della gestione separata presso l'Inps, NIdiL diventa lo strumento di rappresentanza e di tutela di questi lavoratori sostanzialmente nella loro fase transitoria in queste forme atipiche, verso la loro confluenza nel lavoro "normale" tra virgolette. Questo è l'impianto culturale, se possiamo chiamarlo così, che ha preceduto alla nascita di NIdiL. Nascita di fonte confederale - fu Cofferati in particolare a spingere per questa soluzione - con una discussione interna che vedeva un sostanziale disinteresse delle categorie chiamiamole industriali e uno scetticismo della FILCAMS, della categoria del terziario privato, - nella quale io allora operavo- perché il ragionamento che si faceva era: in realtà forme non proprio tradizionali siamo abituati a incontrarle per quanto riguarda sia la stagionalità che i contratti a termine in generale che soprattutto il part-time, siamo abituati a contrattare queste forme quindi siamo già attrezzati a misurarci con questa novità e quindi perché aggiungere un altro soggetto alla struttura organizzativa già consolidata?. Però queste erano perplessità e scetticismi precedenti alla costituzione di Nidil, da quando NIdiL poi si costituì, diciamo non ci fu più resistenza da parte della FILCAMS. Nel tempo Nidil assunse le caratteristiche di una categoria vera e propria, quindi con le proprie strutture, che peraltro mantengono a differenza di tutte le altre categorie una peculiarità statutaria in quanto la composizione degli organismi dirigenti di Nidil è statutariamente prevista una presenza delle rappresentanze delle categorie della confederazione, a rimarcare la natura trasversale e confederale, nel senso proprio, della categoria a differenza delle "normali" o tradizionali categorie della Cgil. Questa presenza inizialmente, nella versione originaria, era rilevantissima perché era il 70% della platea del comitato direttivo, nell'ultimo congresso, quello che si è tenuto nel 2014, questa percentuale è stata abbassata al 30 per, diciamo, riflettere un cambiamento che nel frattempo si è determinato, ovverosia che NIdiL è diventata effettivamente una categoria rappresentativa di persone in carne ed ossa che hanno quel tipo di rapporto di lavoro che NIdiL dovrebbe rappresentare. Tanto è vero anche dal punto di vista organizzativo, con la chiusura del tesseramento della Cgil del 2016, NIdiL non è più l'ultima categoria in termini di numero di iscritti ma ha conosciuto un incremento molto rilevante, peraltro siamo l'unica categoria che ha avuto un aumento di iscritti nel 2016 assieme alla FILCAMS. Perché? Perché nel frattempo è cambiata certamente una condizione strutturale, cioè da una condizione di passaggio dei lavoratori atipici - nel senso che faccio un po' l'interinale ma poi il mio destino è quello di diventare lavoratore dipendente di quell'impresa, o di un'altra, ma, diciamo, la mia è una traiettoria che ha un termine - con la crisi, con i cambiamenti normativi, con tutte queste cose che do per conosciute, la permanenza di queste persone nella condizione atipica - vuoi come somministrata, vuoi come collaboratrice, vuoi come titolare di partita iva - è diventata la condizione, almeno per un lungo tempo della vita lavorativa, di queste persone, e pertanto questo diciamo ha determinato sia un consolidamento organizzativo sia il fatto che NIdiL è sempre di più una categoria che come tutte le categorie ha una rappresentanza di persone in carne ed ossa.

**M: Mi sembra di capire che almeno inizialmente, forse anche nel tempo, rimangono alcune perplessità interne riguardo all'opportunità di gestire certi lavoratori in una categoria separata**

**rispetto alle categorie tradizionali, e il dubbio diventa se gestirli su una categoria separata diventa un modo per separarli ulteriormente dal resto dei lavoratori. Ti chiedo di argomentare su questo tipo di critica.**

**T:** Su questo versante ci sono stati due congressi confederali nei quali una mozione - che è risultata assolutamente minoritaria - chiedeva lo scioglimento di NIdiL e l'attribuzione alle categorie chiamiamole tradizionali della rappresentanza dei lavoratori atipici. In un mondo perfetto questa ipotesi può funzionare, il problema è che le categorie, ma storicamente, questa non è una critica o un giudizio morale, ma le categorie si occupano dei lavoratori che loro conoscono. Invece i lavoratori atipici hanno bisogno di un'attenzione particolare, di un'attenzione maggiore, proprio in forza della loro maggiore fragilità rispetto ai lavoratori diciamo così tradizionali. La soluzione organizzativa quindi è quella di, diciamo così, mantenere NIdiL fino a quando? Fino a quando, e qui viene il punto di strategia politica, la cosiddetta contrattazione inclusiva che è lo strumento che la Cgil ha elaborato come strumento per superare la precarietà e superare la separatezza, diventi prassi normale dell'organizzazione. Questo ad oggi oggettivamente non è, nel senso che la contrattazione inclusiva è spesso molto più presente nei documenti che non nella pratica e quindi questo tra virgolette conferma la necessità di una struttura organizzativa dedicata ai lavoratori non-standard e atipici. Del resto se mi passi la battuta anche i passati cultori della teoria che le categorie dovevano occuparsi dei lavoratori atipici si sono tra virgolette ricreduti. In particolare i compagni della FIOM hanno riconosciuto, attraverso anche una circolare firmata formalmente dai due segretari generali, quindi Maurizio Landini all'epoca e il sottoscritto, che era necessario invece dare vita a un lavoro congiunto tra le strutture della FIOM e le strutture di NIDIL, con un gruppo di lavoro congiunto a livello nazionale a cui eventualmente le strutture dovessero o potessero rivolgersi nel caso in cui ci fossero problemi da risolvere.

**M: Quindi qual è stata effettivamente la principale funzione della categoria all'interno della Cgil nel corso del tempo, cioè, qual è il risultato maggiore?**

**T:** Beh direi che il risultato maggiore potremmo chiamarlo la contrattazione inclusiva e la carta dei diritti, adesso, senza voler essere, diciamo così, presuntuosi, perché è ovvio che l'elaborazione è un'elaborazione confederale a cui hanno concorso tutti. Però l'acquisizione in termini di strategia di massa - quindi con la consultazione la presentazione del disegno di legge di iniziativa popolare, la raccolta delle firme, i referendum - insomma tutto questo insieme di atti, e non solo di documenti, dimostra la convinzione che la Cgil ha maturato a livello diffuso della necessità di attribuire a tutti, a prescindere dalle forme di lavoro, un insieme di diritti che devono essere esigibili, attraverso la modifica dell'esigibilità della contrattazione, la contrattazione che deve riguardare l'insieme delle forme di lavoro, insomma tutte queste cose ... noi ci abbiamo messo del nostro e abbiamo contribuito a far sì che queste convinzioni si radicassero.

**M: Riguardo alla posizione generale della Cgil nei confronti delle varie forme di lavoro atipico e del ruolo che possono avere nel mercato del lavoro: io andando a leggere documenti della conferenza del '96, quindi diciamo poco prima che comunque passasse la riforma Treu, Cofferati nel suo discorso comunque si dimostrava aperto alla possibilità di un'introduzione del lavoro atipico, cioè riconosceva che poteva avere un ruolo nel mercato del lavoro italiano, per cui diciamo non completamente alla possibilità di usarlo però previa l'istituzione di regole, probabilmente implicando che anche il sindacato doveva essere incluso nelle modifiche eventuali della legislazione del lavoro. Io ti chiedo come cambia poi, se cambia la posizione della Cgil anche in relazione agli sviluppi successivi nel mercato del lavoro italiano.**

**T:** Innanzitutto c'è da dire che quel ragionamento di Cofferati e della Cgil ovviamente discende da un punto che, diciamo così, ha portato poi al pacchetto Treu e cioè il protocollo del 23 di Luglio del 1993, cioè, l'accordo diciamo così, sulle politiche dei redditi - Ciampi presidente del consiglio, Giugni ministro del

lavoro – perché in quel documento c'è il, tra virgolette, sdoganamento del lavoro interinale, e stiamo parlando quindi del '93. Poi dal '93 al '97, quando fu varato definitivamente il pacchetto Treu, cioè per parlare in termini formali la legge 196 - di mezzo c'è anche la riforma previdenziale del 1995, appunto la riforma cosiddetta Dini che istituendo la gestione separata presso l'Inps riconosceva dal punto di vista previdenziale anche le forme di lavoro non dipendenti, le cosiddette parasubordinazioni, le collaborazioni coordinate e continuative, chiamiamole come ci pare - è evidente quindi che come dire l'atteggiamento della Cgil era quello della diciamo così della disponibilità a concorrere a disciplinare quelle forme. Tanto è vero che lo stesso pacchetto Treu fu l'esito di una fase di grandissima interlocuzione, se non vogliamo parlare di contrattazione, ma di interlocuzione tra le parti sociali e il governo. Di mezzo c'è anche il cosiddetto patto per il lavoro del 1996 sottoscritto con il primo governo Prodi, e l'impianto della prima versione, quella del pacchetto Treu, del ricorso al lavoro interinale è fortemente basato su sostanzialmente tre pilastri: cioè l'eccellenza e la temporaneità del ricorso, quindi l'identificazione di causali, cioè di ragioni obiettive che giustificano il ricorso a quel tipo di strumento; il principio di parità di trattamento, comprensivo anche del portato della contrattazione di secondo livello; e terzo, la regola che tutto questo doveva essere disciplinato nei contratti collettivi, e quindi con un ruolo molto attento della contrattazione collettiva ... che poi si traduceva sostanzialmente in tre cose: cioè esclusione di alcune qualifiche e settori; percentuali massime di utilizzo; e appunto causali specifiche. Questo impianto è stato sostanzialmente negato dal 2001 in poi da un evento che determinò la prima rottura tra la Cgil e il contesto economico-istituzionale, quindi governo e c(o)., - che è precedente peraltro alla vittoria di Berlusconi - ovverosia la prima intesa separata sul recepimento della direttiva europea sui contratti a termine, perché lì si passò dall'identificazione di causali tassative per il ricorso al contratto a termine al cosiddetto "causalone": "esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive". Da quel momento in poi praticamente il legislatore - salvo alcuni brevissimi periodi, sostanzialmente il governo Prodi 2006-2008- con forse, anzi senza forse, troppe timidezze, ma insomma, il legislatore ha perseguito una strada a cui la Cgil non poteva che opporsi, ovverosia "a fronte della globalizzazione, della flessibilità che la globalizzazione comporta è necessario moltiplicare le tipologie occupazionali per rispondere a qualunque esigenza il sistema economico possa manifestare", di qui il libro bianco del 2001, la legge 30, il decreto 276 e via via fino al *Jobs Act* e ai decreti applicativi del *Jobs Act* medesimo. Questo è diciamo così, il cambiamento radicale tra come la Cgil si è rapportata all'introduzione tramite il pacchetto Treu di forme non-standard e quello che poi dopo è accaduto. Peraltro la Cgil ha sempre elaborato proposte alternative, ultima appunto la carta dei diritti, in cui sostanzialmente si lavora per una radicale semplificazione e riduzione delle tipologie occupazionali disponibili, perché appunto la pleora delle tipologie determina da un lato una corsa verso il basso dal punto di vista dei diritti e delle forme d'impiego, dall'altra una costante azione di spiazzamento di una tipologia verso l'altra un po' più precaria, e questo diciamo è purtroppo oggi sotto gli occhi di tutti.

**M: Ritornando al discorso sulle categorie e sul loro rapporto con la problematica, Cofferati, già nel '96 quindi già prima di queste riforme, si dice preoccupato per alcuni casi avvenuti in cui tra azienda e sindacato, per reagire alla crisi, si introducevano regimi contrattuali differenziati per, in qualche modo, preservare i lavoratori dipendenti in quel momento e scaricare in parte i rischi o i costi di questa crisi sulla futura forza lavoro. Io ti chiedo se questo è stato – e qui viene fuori anche il problema della differenza tra l'impostazione che può avere la confederazione e poi la difficoltà nel locale di gestire le richieste degli iscritti dipendenti e degli altri – ti chiedo quanto questo è stato un problema e quanto è cambiato l'atteggiamento nel corso del tempo?**

**T:** Il rischio che indicava Cofferati è un rischio direi permanente, anche qui, senza dare nessun giudizio di valore ma è umano che di fronte – adesso invento un caso, che però non è neanche tanto inventato – a fronte di una richiesta, per esempio, di un turno di notte, piuttosto che di un cambiamento di turnazione con copertura di Sabato e di Domenica, diciamo, la prima risposta potrebbe essere: "Ma perché dobbiamo

modificare le nostre condizioni consolidate? Se c'è bisogno di lavoro, benissimo, fai venire quelli ... e come noi abbiamo combattuto per i nostri diritti, fagliela sbrogliare a loro!". Questo è, diciamo, umano, tra virgolette, ed è evidente che questi sono problemi che quotidianamente sono presenti nella vita del sindacato, nella quotidianità del sindacato, e diciamo è sempre un lavoro continuo, che non ha mai fine, quello di operare per l'universalità dei diritti e per l'universalità delle opportunità. Questo introduce elementi di dialettica tra noi e le categorie? Sì, certamente. Non è una situazione di bianco e nero per cui le categorie sono corporative e noi siamo confederali, perché anche noi siamo corporativi nel senso che difendiamo e vogliamo far valere le ragioni dei lavoratori interinali oppure delle collaborazioni, però è chiaro che questo è il normale procedere della vita sindacale, in cui appunto lo sforzo dell'organizzazione in tutta, al di là delle appartenenze di categoria, lo sforzo dell'organizzazione è di superare momenti di corporativismo, che però ci sono e sono direi quotidiani.

**M: Ti faccio un'ultima domanda, forse più generale e anche una tua valutazione, sul peso che ha avuto invece l'Unione Europea - inteso come le varie normative, la direzione che ha preso la normativa europea - sul cambiamento del mercato italiano? Cioè quanto i vari governi hanno subito la pressione derivante anche dall'impostazione che viene dall'Unione Europea?**

**T:** Questa è una domanda molto, molto, molto complicata a cui è molto complicato rispondere, perché in un certo senso è un po' l'uovo e la gallina. Da un lato è stata usata nella discussione interna una ... un mantra: "Ce lo chiede l'Europa!", che molto spesso era in realtà una precedente richiesta del governo italiano all'Europa di chiedercelo, e quindi appunto non sappiamo mai se fosse una genuina richiesta da parte dell'Unione Europea di maggiore flessibilità oppure un, in realtà, benedetto intervento, e anche sollecitato da parte del governo nazionale. C'è da dire sicuramente una cosa e cioè che a partire dal 2006 - e dico il 2006 non a caso - l'Unione Europea ha intrapreso, tra virgolette, una strada, che è rintracciabile nei documenti, a cominciare dal Libro Verde del Dicembre 2006: "Modernizzare il diritto del lavoro", in cui sostanzialmente sì, diciamo, si adottava - no, o meglio, essendo un libro verde si proponeva - un approccio, che era quello della cosiddetta *flexicurity*, il cui cuore, al di là dei molti orpelli al contorno, il cui cuore era rendere più facile lo scioglimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quindi sostanzialmente in Italia, l'articolo 18. Però attenzione alle date!, perché appunto stiamo parlando del 2006, il primo attacco all' art 18 nel nostro paese avviene con il governo d'Alema 1999-2001, per poi essere ovviamente ripreso con ben altra foga, e anche per fortuna con altrettanto insuccesso, dal governo Berlusconi con il disegno di legge 848 bis, che era quello che avrebbe dovuto manomettere l'art 18 e stiamo parlando del 2001. Quindi dal 2001 al 2006 l'Europa è usata molto strumentalmente, dal 2006 in poi ... e che cosa si dice, ma questo è più a livello di dibattito chiamiamolo così a livello giornalistico pubblicistico, Ichino e dintorni, che dicono: "Guardate quant'è bello il modello Danese, il modello Danese è quello fondato sulla facilità con cui si risolvono i rapporti di lavoro, ma con politiche territoriali, attive, meravigliose, che fanno ricollocare i lavoratori, anzi!, addirittura li formano nei periodi in cui sono tra una rapporto di lavoro e un altro, e quindi c'è una crescita costante delle competenze, delle professionalità, e quindi va tutto meravigliosamente bene, invece noi blocchiamo la gente attraverso un cosiddetto diritto di proprietà del posto di lavoro, con l'art 18, e quindi questa è la ragione delle nostre tragedie!". Questa diciamo così ... il sottofondo di questa discussione, cioè appunto la suddivisione del mondo del lavoro negli insider e negli outsider, viene sostanzialmente assunta dall'Unione Europea attraverso appunto il già citato Libro Verde. Il quale libro verde - questa è una delle storie divertenti che ti posso raccontare - riceve da parte di Cgil, Cisl e Uil - vorrei che fosse chiaro, da parte di Cgil Cisl e Uil - una risposta della serie: "State totalmente sbagliando indirizzo.", nel senso che non è la tutela nel singolo posto di lavoro quello che impedisce la crescita della produttività e l'inclusione, ma anzi è la proliferazione di tipologie d'impiego che oggettivamente determinano quella segmentazione che voi vorreste combattere attraverso appunto la precarizzazione del rapporto di lavoro stabile. Naturalmente questo è un documento, i documenti finiscono spesso nelle cantine, e quindi questo non ha impedito alle

organizzazioni che pure avevano sottoscritto con la Cgil questa difesa dell'articolo 18, di dimenticarsene al momento opportuno. Però, ecco, direi, l'Unione Europea ha sicuramente concorso a rafforzare una posizione che appunto è diventata, purtroppo, sempre più trasversale nelle forze politiche, che in realtà il problema del nostro paese era la eccessiva supposta rigidità dei rapporti di lavoro, in particolare quindi che il nostro problema fosse un problema di rimozione degli eccessivi vincoli, rispetto al quale come è noto la Cgil è rimasta sostanzialmente da sola a pensare a un'altra cosa.

### **Interview 3: Tania Scacchetti (Roma, 4/10/2017)**

**Monica (M): Come prima domanda ti chiederei di contestualizzare qual è la posizione della Cgil in questo momento nei confronti del lavoro atipico, nelle varie forme che esistono in Italia.**

**Tania (T):** Non solo in questo momento ma io direi da qualche anno a questa parte noi abbiamo assunto il tema della tutela e della rappresentanza del lavoro atipico come uno dei temi sui quali il sindacato non solo non può, ma non deve, sottrarsi pena probabilmente la sua irrilevanza nel futuro. Quindi probabilmente lo abbiamo fatto anche in ragione del fatto che fermare un'onda di deregolamentazione che è stata così forte in questi anni pensando di semplicemente cancellarla o annullarla, è oggi un'utopia, cioè noi non torneremo diciamo così al mercato del lavoro che avevamo negli anni settanta perché il lavoro non è più quello degli anni settanta. Quindi pur continuando a pensare che molto del lavoro atipico e anche di parte del lavoro autonomo non è genuinamente autonomo e quindi deve essere ricondotto a quello che è, se subordinato, c'è un tema invece grandissimo, che è quello su quale noi dovremmo lavorare sempre di più, che è quello di un riconoscimento di un perimetro di tutele garantite a tutti e quindi anche di un'azione di rappresentanza collettiva che risponda alle diverse caratteristiche del lavoro. Di fatto l'idea base della carta dei diritti era quello, cioè il lavoro è comunque lavoro e deve avere un perimetro di riconoscimento dei diritti, non solo normativi ma anche di qualità della rappresentanza e quindi di ruolo partecipativo dei lavoratori alle scelte sia del sistema delle imprese che alle scelte più ampie che riguardano un paese ... e se il lavoro è uno possono essere diverse le forme con cui noi costruiamo il sistema dei diritti ma non possiamo fare finta che non ci sia bisogno di un sistema dei diritti. Oggi il dato con il quale ci confrontiamo è che anche l'azione del parlamento si è mossa in parte in questa direzione, perché, pur non rispondendo quella che noi vediamo come un'esigenza, cioè quella della ricomposizione unitaria di un sistema dei diritti, in realtà ha legiferato con il ddl sul lavoro autonomo in un qualche modo almeno riconoscendo a quel lavoro - con molti problemi - titolarità di esistenza, cosa che fino adesso non era molto riconosciuta. Noi siamo un paese, da questo punto di vista, un po' anomalo, perché noi abbiamo un sacco di lavoro autonomo in rapporto alla popolazione lavorativa, molto più che in paesi vicini ai nostri - penso alla Francia in particolare perché mi ricordo i dati - quindi, in quei 5 milioni di lavoro autonomo - tolto il pezzo puramente imprenditoriale che quindi non riguarda noi - ci sono tante cose diverse. Ci sono le partite iva, ci sono i professionisti (ordinisti e non), c'è tutto il tema della somministrazione che oggi sta diventando sostanzialmente la principale forma non solo di avviamento al lavoro ma anche di stabilità lunga nel lavoro ... e questo non è un universo omogeneo di lavoratori, quindi dire: "rappresento la precarietà o l'atipicità del lavoro", non significa individuare per tutti le stesse risposte. Però sicuramente quello a cui noi siamo chiamati, io credo, è uno scatto in avanti da questo punto di vista, che forse all'inizio della fase della deregolamentazione e della flessibilità come mantra unico di risposta ai cambiamenti del mercato del lavoro e della globalizzazione, ai cambiamenti della produzione capitalistica - perché non è un processo che è avvenuto solo qui da noi - abbiamo risposto pensando che bastasse dire cancelliamo la legge 30 o la legge Treu, che sono in qualche modo quelle che hanno dato origine al fenomeno. Quella è stata una scelta che non ha pagato, nel senso che non credo che si ritorni completamente indietro da quei processi o comunque non si ritorna indietro se prima non riusciamo a costruire anche rappresentanza dentro quel mondo e a fare con loro una battaglia.

**M: A questo proposito, c'è sì all'interno del sindacato un'autocritica, come quella che hai fatto tu, e ci sono anche accuse dall'esterno sul discorso di come è stato gestito lo sviluppo del mercato atipico in Italia da parte dei sindacati. In questo senso parliamo, dal vostro punto di vista, più di un ritardo sull'aspetto dell'organizzare piuttosto che sull'attività pubblica di contrasto alle normative?**

**T:** Guarda, secondo me i temi sono tutti e due, nel senso che anche il contrasto a qualche norma – ragionare con il senno del poi è sempre più facile – forse non abbiamo avuto neanche la forza di farlo dentro a dei cambiamenti straordinari, non credo che sia stata un volontà, diciamo così. Certamente, per avere capacità di rappresentanza di quel mondo serve un alto tasso di confederalità, cioè serve che tutti assumano il tema del contrasto alla precarietà come uno dei temi, e invece, in questi vent’anni, c’è stato anche un processo culturale, in parte di corporativizzazione, in parte di individualismo anche nella pratica e nella richiesta degli iscritti al sindacato, quindi è un bilanciamento difficile dire ... certo ci sono delle responsabilità e sono innegabili e stanno in tutti e due i fronti, nel contrasto alla normativa – l’abbiamo fatto bene? abbiamo fatto tutto quello che potevamo? – e nella costruzione di una rappresentanza forte su questi temi che significa coinvolgere tutta la base sociale che provi a rappresentare in quelle battaglie. Detto questo, siccome non può essere nostro compito solo dire abbiamo sbagliato ma anche provare a ricostruire dei percorsi, ecco, io penso che l’elaborazione, quantomeno l’elaborazione, della Cgil sia stata un’elaborazione molto avanzata in questi anni, perché la carta cambia un po’ anche i connotati dell’organizzazione sindacale: per la prima volta noi proponiamo un disegno di legge che non guarda solo al lavoro dipendente, che dice ci sono gli autonomi, i parasubordinati, tutto il lavoro che ha quelle caratteristiche che devono trovare copertura in un sistema dei diritti. Certo che la carta che è una proposta legislativa - e anche qui abbiamo fatto una cosa un po’ impropria, non è che noi saremmo il soggetto che deve proporre le normative di legge, ma lo scenario ci ha portato a fare anche questo - ha forza se noi sappiamo accompagnarla a quella che genericamente chiamiamo la contrattazione inclusiva, che è tanto bello da dire ma che poi quando proviamo fare ha delle fatiche enormi, che però comincia a trovare delle sperimentazioni e degli avanzamenti utili. Quindi, secondo me, non in tutta l’organizzazione, non con la stessa intensità - che è determinata anche dei rapporti di forza che hai in certe categorie piuttosto che in altre, in certi settori, a seconda anche del contesto economico - però sta crescendo la consapevolezza che o tu tieni tutti insieme e in un qualche modo costruisci un legame tra condizioni diverse, che magari implica che in un certo momento non dai una risposta a qualcuno ma costruisci una prospettiva per tutti, o se no noi faremo una contrattazione sempre più residuale e sempre più riservata a pochi, però la strada è ancora molto lunga.

**M: In questo senso, quali sono gli strumenti che sta cercando di usare la confederazione per riuscire a influenzare – essendoci un problema di resistenze interne - quindi a resistere a queste forme di corporativismo, a influenzare la direzione che si prende a livello locale nelle contrattazioni?**

**T:** Intanto lo abbiamo fatto con la nascita di alcune strutture della Cgil, che hanno origine diversa, anche legittimità contrattuale molto diversa, ma che però hanno segnato, diciamo così plasticamente il fatto che l’organizzazione il problema se l’è posto. Da questo punto di vista la nascita di Nidil è stata un fatto di rottura importante, ecco, e tuttora molto dibattuto e soprattutto rispetto al pezzo che riguarda i lavoratori somministrati, perché, diciamo così, la somministrazione prevede ... diciamo, è il pezzo più ricco dell’atipicità, perché comunque quei lavoratori hanno un loro contratto collettivo nazionale di riferimento, nelle missioni applicano il contratto dell’azienda in cui vanno e quindi sono un corpo in qualche modo, teoricamente, omogeneo ai lavoratori dell’azienda nella quale fanno a lavorare. C’è stato e c’è sotterraneo un dibattito della titolarità della rappresentanza di quei lavoratori - sarebbe meglio se li rappresentassero direttamente le categorie? – io credo - esprimo un giudizio più personale - credo che Nidil sia stato, sia anche potenzialmente in futuro, un soggetto importante per la presa di coscienza dell’organizzazione. Perché in realtà, mentre fino a una ventina di anni fa quella della precarietà era un’esperienza veramente temporanea per le persone e quindi in un qualche modo, non dico che noi ce la siamo dimenticata, però era marginale nell’azione contrattuale, perché comunque quei lavoratori sarebbe diventati lavoratori stabili molto presto - in quell’azienda o in un’altra azienda - o comunque quel lavoro, il lavoro precario, era marginale nella vita della persona e quindi un lavoro che si dava per scontato meno bisognoso di tutele. Oggi le parti sono invertite, cioè oggi il rischio che la precarietà, a qualunque titolo – magari è temporale, magari è

discontinuità, magari è solo precarietà nel senso di non stabilità certa ma magari reale - è invece la condizione con la quale le persone di misurano per degli anni. Certo che per noi quella non è la condizione che deve essere data al lavoro, e quindi la stabilità del posto di lavoro - non il posto fisso, ma la stabilità come idea di certezza sul fatto che tu possa avere un lavoro - rimane l'orizzonte politico a cui tendere, ma nel frattempo che ci tendiamo quei lavoratori devono entrare a pieno titolo nella nostra capacità di rappresentanza e quindi significa ad esempio ragionare delle pratiche di contrattazione, cioè quando noi rinnoviamo dei contratti e facciamo ... e ci diamo alcune caratteristiche oppure elargizioni che sono fuori dal classico salario orario, ecc. ecc., quei lavoratori devono essere inclusi. Ci sono nei posti di lavoro oggi moltissime partite iva che sono pienamente inserite nel processo produttivo, cioè non è che c'è n'è una che magari fa il progetto particolare ed è un po' scollegata, ce ne sono venti o trenta e allora come noi le includiamo in un perimetro di tutele - è il riconoscimento della mensa, è il riconoscimento della partecipazione alle assemblee, di un diritto di informazione, è qualche diritto in più su malattia - quella è la frontiera sulla quale noi ci dobbiamo muovere se non vogliamo contribuire anche noi, nel nostro pezzo, a continuare a moltiplicare quella frammentarietà che poi è stata la grande vittoria culturale del neoliberismo cioè dividere le condizioni e far pensare ai lavoratori che la guerra era tra di loro, tra le loro condizioni e non rispetto invece alla costruzione di un sistema. Quindi, Nidil è soggetto che ha piena titolarità contrattuale nell'organizzazione, quindi è una categoria a tutti gli effetti, è una categoria piccola e quindi strutturalmente debole e che però avrebbe una titolarità tanto ampia, perché il raggio di azione di Nidil è davvero su frontiere molto diverse, perché un conto è ragionare di somministrazione, e devo dire che io credo che sia stato fatto anche un lavoro importante non solo dal punto di vista contrattuale ma proprio nella costruzione di relazione, con un pezzo le agenzie di somministrazione che oggi hanno nel mercato del lavoro - al di là dell'attivazione dei rapporti - un sacco di ruolo, rischiano di essere uno dei punti sui quali si giocano, ad esempio, il sistema delle politiche attive nel nostro paese. Quindi parlare dell'intermediazione di quanto il ruolo dell'intermediazione debba tornare sotto il governo pubblico, e quindi ci dobbiamo dotare di regole, ecco avere delle categorie che hanno delle relazioni strutturate, che conoscono il sistema, aiuta tutti, anche la confederazione. E poi c'è tutto l'universo delle partite iva, del precariato più precario, che è quello probabilmente più difficile a cui dare una rappresentanza, anche perché molti in questo mondo si sono dati un'autorganizzazione, cioè, per rispondere a un'esigenza collettiva, e noi dobbiamo recuperare anche un terreno di credibilità del soggetto confederale che può essere utile, perché per molti noi non è che non siamo amici, siamo quasi nemici, cioè siamo il soggetto che ha impedito lo sviluppo ... Quindi va ricostruita un'azione comune dove è possibile. Poi è nata Agenquadri che è l'associazione che mette insieme i quadri, che rappresenta i quadri - quindi c'è una doppia affiliazione perché sono prevalentemente lavoratori di categoria che hanno l'affiliazione in qualità di quadri - e le alte professionalità. Perché centra, perché molte delle alte professionalità sono quelle con i contratti più precari o comunque con le nuove tipologie di lavoro, sono spesso autonomi, parautonomi, cioè parasubordinati, ecc. ecc. e poi c'è la Consulta delle Professioni che invece ... ecco diciamo Agenquadri non ha una titolarità contrattuale però ha un'organizzazione fatta di elezione, quindi ha un suo comitato direttivo, ha un presidente che viene eletto, quindi ha una strutturazione. La consulta delle professioni invece è un organismo più intermedio, non ha titolarità contrattuale, è fatta dalla confederazione ed è costituita da tutte le compresa Nidil, e si relaziona con il mondo delle associazioni dei professionisti, quindi in un qualche modo prova anche a fare sintesi, prova anche a costruire un punto di vista autonomo del mondo delle professioni legato a una ... Ecco, non è semplice, non è un approccio semplice. Noi siamo comunque chiamati ad avere coerenza con i principi e i valori dell'organizzazione e quindi non ci può essere un automatismo del "i professionisti vogliono quello e noi chiediamo quello", cioè ci può essere quando le richieste hanno coerenza ... in parte però c'è un ragionamento che dice quanto deve cambiare anche il nostro punto di vista in ragione delle istanze che quel mondo porta avanti. Non è una dinamica, anche al nostro interno, non è una dinamica lineare, ecco a volte è una dinamica conflittuale

perché chi sta nella Consulta sente molto il peso delle richieste dei professionisti che magari non è che stanno lì a volere costruire il mondo, magari gli serve fare anche degli avanzamenti piccoli. Abbiamo per esempio, sul ddl lavoro autonomo, discusso una vita su un tema come la maternità, perché, cosa chiedono i professionisti, di poterla non fare sostanzialmente, perché se no perdono le commesse. E noi però abbiamo detto non è che possiamo dire che se una deve avere una commessa può non ... cioè il diritto alla maternità obbligatoria è anche dovere. Allora quanto, qui c'è stata una formulazione che consente flessibilità, una tutela che se ti capita qualcosa non devi perdere la commessa, però non è così semplice interfacciarsi con un mondo che per anni è stato il mondo di quelli che in qualche modo potevano diventare ricchi che avevano tante possibilità, perché quella è la visione che hanno tutti del mondo delle professioni - cioè i notai gli avvocati - e che invece in questi ultimi anni è fatto anche di tanto lavoro sottopagato, povero, anche di svilimento delle professionalità che poi invece queste persone, soprattutto quelle più giovani, hanno maturato e quindi trovare quel confine non è così semplice. Per finire sul tema dell'organizzazione, c'è stato un ragionamento che si era avviato nella Conferenza di Organizzazione sulla unificazione dei diversi soggetti - sul costruire un contenitore unico - che non ha avuto sviluppo e sul quale siamo anche un po' arretrato rispetto all'idea che aveva la confederazione. Ecco, quello è un tema sul quale credo che noi ci dovremmo rimettere, diciamo così, la testa, perché io personalmente penso che tre soggetti con titolarità diverse, ruoli diversi, che però hanno più o meno ingerenze sullo stesso mondo, o troviamo il modo di fare una sintesi - magari non è il contenitore unico - ... però insomma è un tema.

**M: Io tornerei sul pezzo Nidil. Una critica che è stata fatta a Nidil era che l'introduzione di una nuova categoria con titolarità (contrattuale) in parte potesse avere il risultato perverso di dividere ulteriormente questa parte di lavoro dagli altri...**

**T:** A livello teorico questo è un dubbio non banale. Io credo che noi non dobbiamo essere né apocalittici ma neanche apologeti da questo punto di vista. Non credo che sia Nidil che in quanto strutturazione determini il fatto che noi legittimiamo la precarietà, in un qualche modo, la standardizzazione della precarietà, non credo neanche che noi possiamo escludere il fatto che però riconoscere un contratto a quei lavoratori significhi in un qualche modo renderli separati dagli altri contratti. Teoricamente è una discussione interessante, forse andrebbe approfondita. Io sono dell'idea che se non nasceva Nidil noi eravamo ancora più indietro rispetto al rappresentare quei lavoratori lì. Perché ce lo dicono le difficoltà che abbiamo nonostante Nidil e che riguardano anche i rapporti diversi, storie contrattuali diverse, cioè noi abbiamo molti casi in cui non ci parliamo tra le categorie nostre, cioè figurati con tutti gli altri!, quindi siccome non ci siamo solo noi al mondo, - ci sono la Cisl, la Uil, gli altri soggetti - quindi io credo che noi abbiamo fatto degli avanzamenti grazie a Nidil, io non penso che saremmo così avanti se non avessi avuto Nidil, cioè recuperare una risposta per quei lavoratori dentro le singole esperienze contrattuali sarebbe stato molto più complicato. Certo che, le sfide che ci si proponevano allora quando è nata Nidil, non sono le stesse che ci si pongono oggi, oggi un tema c'è, e secondo me va proprio anche affrontato nella contrattazione nazionale e in quella di secondo livello soprattutto nelle grandi realtà perché, insomma, se prima parlavamo del riconoscere il diritto a un contratto collettivo nazionale - e ci siamo riusciti - a persone che per la maggior parte facevano missioni brevi o brevissime e che quindi passavano dentro le aziende in maniere abbastanza estemporanea, oggi parliamo di persone che dal punto di vista numerico pesano molto sull'organico delle aziende, prova ne è che l'allargamento dei limiti percentuali di possibilità di utilizzo dei somministrati uniti ai tempi determinati oggi consente ai luoghi di lavoro di poter contare su poco lavoro stabile, e quindi c'è anche un fronte legislativo sul quale intervenire. Però il problema si pone perché, al di là dell'applicazione del contratto nazionale dei somministrati - il suo e quello degli altri e poi le commistioni nella paga e quelle cose lì - è chiaro che va recuperata una univocità di azione anche sui contratti nazionali, perché oggi quelle persone stanno nel sistema delle imprese molto più a lungo diventano di fatto l'organico delle imprese, in forma più o meno stabile o duratura, per esempio, uno dei temi sui quali c'è tutta una frontiera di ragionamento è il

welfare contrattuale, il welfare aziendale, la bilateralità ... perché nel frattempo noi abbiamo costruito una bilateralità per i lavoratori somministrati ma non sempre le bilateralità si parlano, i diritti si parlano, e soprattutto in un momento in cui anche quando ragioni di salario nei contratti nazionali spostano quelle quote di salario su altri movimenti, questo sui lavoratori somministrati può avere un impatto notevole ...

**M: Un tema è quanto il sindacato sia stato effettivamente coinvolto dai vari governi nelle riforme, nei cambiamenti. Sappiamo che di recente c'è stato uno stacco piuttosto forte con il governo e ci sono state certe rivendicazioni. Qualora il sindacato fosse effettivamente coinvolto nella regolamentazione quale sarebbe il limite di compromesso a quel punto nel discorso sul lavoro atipico.**

**T:** E' bene sottolineare che tutti questi cambiamenti e questi processi sono avvenuti contemporaneamente alla fine o alla riduzione dei percorsi che abbiamo chiamato per certi anni la "concertazione sociale" piuttosto che il "dialogo" e quindi in molti casi sono processi che sono stati subiti senza troppa possibilità di intervenire. In altri casi, è vero che anche le possibilità di intervento non hanno mai corretto le impostazioni iniziali e quindi sono state qualcosa come riduzione del danno, che va bene, però difficilmente l'azione del sindacato negli ultimi anni ha scaravoltato le basi di partenza dei ragionamenti delle riforme e questo è anche un tema che incide sulla rappresentanza, su come viene percepita l'azione del sindacato e la capacità del sindacato di incidere o meno sui processi. Ora, dalla totale disintermediazione, dall'idea dell'annichilimento, che non è cessata, perché, noi lo diciamo spesso, nel parlamento italiano oggi sostanzialmente l'80 % delle forze rappresentate ha un'idea diversa dalla nostra del sindacato, non riguarda sola la destra, il centro sinistra o il PD, riguarda corpi trasversali che quando difendono il sindacato lo difendono nella sua concezione più corporativa, c'è, prevalente, un modello di sindacato aziendale che si occupa del processo ... , ma che rinnega alla fonte l'idea di un sindacato confederale generale, e l'idea del sindacato territoriale rivendicativo corporativo ha anche molta presa sui lavoratori perché pare il soggetto più in grado di rispondere al bisogno, tant'è che cose che noi davamo per scontate anni fa, - faccio un esempio che centra poco con questa cosa però, - per dire, legge di stabilità mobilitazione su ... quindi chiedi 50 cose, cioè noi dopo siamo bersagliati dai comitati dei lavoratori x che chiedono la risposta loro, si fa fatica a tenere dentro tante condizioni, soprattutto in una condizione in cui il lavoro sta proprio male, quindi i bisogni sono talmente tanti che risolto uno ne hai altrettanti a cui dovresti dare risposta. Io penso che la cosa che noi potremmo credibilmente fare - siccome non torneremo a tutti a tempo indeterminato e subordinati e pochi autonomi - intanto la sfida che si dovrebbe proporre è quella di rivedere ridurre le tipologie del mercato del lavoro, che nonostante alcuni interventi - anche da noi richiesti - penso la cancellazione delle associazioni in partecipazione, sono stati veramente minimali, rispetto ai proclami di ridurre la precarietà che abbiamo sentito, e che abbiamo anche condiviso, perché ridurre la precarietà è un obiettivo di tutti! Se noi non mettiamo mani al disciplinare delle tipologie effettivamente utilizzabili tolta una te ne rispunta un'altra, che è un po' il caso dei voucher, va bene li abbiamo ridotti però adesso esplodono i tirocini, magari riduciamo i tirocini ed esplose l'intermittente ... c'è molto dibattito pubblico su questo tema, che di solito è "come faccio a far costare meno il lavoro stabile rispetto a quello precario?". C'è un tema di costo che dovrebbe essere del costo del lavoro in generale soprattutto sul fronte dei lavoratori e pensionati, perché fino ad adesso tutte le manovre di riduzione o agevolazione sono andate sul versante delle imprese, c'è un tema però non solo di riduzione delle tipologie ma anche di riduzione delle possibilità e dei limiti di utilizzo sul quale noi dovremmo intervenire. Cioè, di fatto oggi le forme precarie, sommate, hanno libero accesso dentro il sistema delle imprese e siccome all'impresa, soprattutto in un momento di difficoltà anche economica e di scarsa fiducia e di scarsa visione del futuro, interessa avere un po' le mani libere, è chiaro che se anche costasse 100 euro in meno - come è successo con la decontribuzione - alla fine le imprese si spostano comunque sui contratti che gli lasciano più flessibilità. Da questo punto di vista l'esplosione dei tempi determinati è sintomatica di questa cosa qui, che comunque costano un pochino di più del lavoro a tutele crescenti - che indeterminato fino a mezzogiorno - cioè non è solo un questione di costo è anche una questione - è un brutto termine, è un termine un po' antico

ma lo uso - del potere che l'azienda ha nei confronti dei lavoratori se li tiene in condizione di precarietà, e questo cambia anche moltissimo anche la capacità di reazione dei lavoratori in modo collettivo. Non basta dire facciamo mille scioperi generali - forse dovremmo farne di più, dovremmo avere obiettivi più mirati, dovremmo ragionare delle forme di mobilitazione in modo diverso - però c'è anche un questione di come stanno oggi i lavoratori dentro i posti di lavoro e delle condizioni di peggioramento dei carichi di lavoro che hanno subito sicuramente negli ultimi anni - e questo è un dato che ci dicono tutte le categorie - sono peggiorati i ritmi, i tempi, i ricatti; non c'è solo una flessibilità che in un qualche modo ci deve essere per rispondere alle mutate esigenze, c'è anche una flessibilità che diventa ricattabilità proprio per far emergere la distanza che c'è tra chi decide e chi poi materialmente quel lavoro lo deve dare. Quindi, secondo me, dobbiamo ridurre alcune tipologie, alcune non dico cancellarle però avere la capacità di farle diventare quelle che erano - i tirocini è una di queste, perché oggi sono uno strumento di dumping verso forme contrattuali e il tirocinio non è invece un rapporto di lavoro e non dovrebbe esserlo invece in molti casi lo è - ma anche ritornare a far rendere davvero marginale l'utilizzo delle forme precarie dentro il sistema imprenditoriale. Già fare quella cosa qui sarebbe quasi una rivoluzione nel mercato del lavoro di oggi, perché i dati ci dicono che aumentano i precari, aumenta il lavoro autonomo fintamente autonomo, 8 ingressi su 10 sono fatti con quelle forme lì, e soprattutto ci dicono - perché non c'è solo un problema di ingresso, che se fosse solo l'ingresso ... - che c'è una stabilità della precarizzazione delle condizioni e su quella tornare indietro sarà complicato.

**M: Da quanto ho capito, c'è anche un problema riguardo a risposte conflittuali come lo sciopero o le manifestazioni che, dici, stanno comunque in parte perdendo (la loro efficacia)...**

**T:** Sì, stanno perdendo per due ragioni: uno perché a differenza di - e questa è uno dei pezzi della rottura con la politica - anche quando siamo stati capaci di mettere in campo mobilitazioni che hanno dato segno di una forte contrarietà - perché, cioè, se io proclamo un'iniziativa e siamo in tre, giustamente quello dall'altra parte mi dice "ma eravate in tre, non pensa nessuno come voi" - ma negare la rappresentanza sociale significa anche non ascoltarla e dire che comunque è marginale l'azione di sciopero, mobilitazione, che riguarda pochi che riguarda pochi che riguarda sempre quelli ... viene anche svilita nella sua efficacia anche quando riesce, e soprattutto non ha avuto corrispettivi nei cambiamenti. Tu fai, ti mobiliti e non ottieni niente .. cioè un conto è ottenere degli avanzamenti piccoli, li giudichiamo piccoli ma viene riconosciuta quell'azione, ma quando proprio non viene riconosciuta si produce un'ulteriore rottura, poi magari contemporaneamente funzionano invece azioni di lobby singole, e questo rompe due volte l'idea dell'azione confederale collettiva - magari tu fai un tuo comitato sulla cosa x, convinci 10/20 parlamentari su quella cosa lì e quella cosa cambia - è complicato da questo punto di vista ...

**M: Qui forse si torna anche a iniziative come la carta ...**

**T:** Esatto lì si torna anche al fatto che il sindacato, la Cgil in questo caso, ha sperimentato strumenti nuovi, perché la relazione che stabilmente avevamo, che non voleva dire seguire un governo, avere il governo amico, ma dialogare tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale per provare a costruire obiettivi comuni di fatto era saltata. Oggi è un po' ripresa, non possiamo dire che siamo nella stessa condizione del 2014, perché comunque il confronto si è ripreso, abbiamo dei tavoli di confronto - belli, buoni - però in un qualche modo si è rilegittimato un ruolo - magari anche strumentalmente, magari era funzionale ad altri obiettivi - ma in un qualche modo ce lo siamo riconquistati, e credo che vada anche intestato al fatto che non abbiamo ceduto, però questo non significa automaticamente che la gente, le persone che noi rappresentiamo percepiscono che quello è un miglioramento della loro condizione ... l'altra difficoltà di questi anni è l'impoverimento nel quale è la nostra società. Quando tu hai 3 milioni di disoccupati e circa 9 milioni tra disoccupati e inattivi o lavori poveri, lavoratori poveri, è chiaro che hai una debolezza di fondo, perché non hai il lavoro forte, perché il lavoro si deve anche accontentare di cose che

sarebbero sbagliate ma che sono l'unica fonte di sostentamento. Da questo punto di vista misuriamo anche delle, come dire, delle visioni molto diverse. La lettura dei dati sull'occupazione rende evidente che ci sono delle idee diverse. Però purtroppo lì ci misuriamo, perché l'idea che "l'importante sia lavorare poi come lavori viene dopo", perché prima costruiamo le condizioni della crescita poi vediamo se quella crescita può essere re distribuita anche a favore del lavoro, per noi è una teoria sbagliata, perché se tu continui a generare lavoro di bassa qualità continuerai ad avere un paese povero, quindi quella redistribuzione non ci sarà mai. In queste condizioni non è semplice, perché la rabbia è tanta ma è anche fondata su delle ragioni oggettive, perché la gente poi si accorge delle disuguaglianze, della sperequazione nella redistribuzione della ricchezza, anche in un paese che non è stato male, perché noi siamo tornati ad affrontare fenomeni che dal dopoguerra, cioè dalla fase davvero in cui eravamo un paese poverissimo, non abbiamo più visto con questa intensità. Quindi non è semplice anche fare dei piccoli avanzamenti ma far sì che questi siano vissuti con una prospettiva di cambiamento.

**M: Vorrei un commento su quello che è stato il ruolo delle istituzioni europee e dell'unione europea su quello che è stato il cambiamento, perché il nostro discorso è sempre molto locale ...**

**T:** Noi dovremmo tutti attrezzarci a pensare il fatto che le dinamiche di relazione solo in un paese lasciano il tempo che trovano. Quello che è fallito in questi anni, quello che è andato in crisi potentemente è il modello sociale europeo, se noi non recuperiamo lì, la stessa idea di Europa, la capacità che ha avuto l'Europa di diventare soggetto potente nel mondo ma farlo mantenendo una relazione forte con il lavoro e fondando quella crescita assieme alla crescita del welfare e dello stato sociale e quindi del riconoscimento del lavoro e dei suoi diritti, probabilmente è un'idea che ci dobbiamo dimenticare per sempre, perché la logica dell'austerità, del dominio del rispetto dei conti prevalente sulla logica dei diritti, ha impoverito tutti. Da questo punto di vista il ruolo della Confederazione Europea dei sindacati e il contributo che noi dobbiamo lasciare dentro e la necessità di costruire dinamiche anche di legislazione europea su alcuni pezzi, oggi è imprescindibile perché se no fai concorrenza sul costo del lavoro sulle pratiche fiscali, neanche da paese a paese, ma da regione a regione, ormai c'è questa idea "prendo i lavoratori lì, mi de localizza là", però anche qui mentre siamo tutti convinti, siccome il peso e le condizioni dei diversi paesi - e quindi i diversi sindacati a livello europeo - è molto diversa, anche qui questa ricostruzione non è così semplice. Poi ci sono stati passaggi non banali - nel 2009 facemmo uno sciopero europeo, tutti nella stessa data, provando a costruire ... - ci sono sistemi nazionali molto diversi, sindacati molto diversi - anche solo guardando il modello tedesco, che è anche un po' il modello a cui guardiamo - in tutti i paesi abbiamo elementi comuni da controbattere, perché in tutti i paesi l'idea che comunque: bisognava allentare i vincoli per il sistema delle imprese, bisognava ridurre il perimetro delle tutele, bisognava impoverire il ruolo del pubblico ... sono stati gli assi guida dei cambiamenti poi magari hanno impattato diversamente da paese a paese contrasto è stato diverso da paese a paese ...

**M: secondo te quanto hanno influito nelle riforme italiane?**

**T:** Secondo me hanno influito moltissimo, noi siamo stati guidati da quell'idea lì, e l'esempio massimo è stato con l'introduzione del pareggio di bilancio in costituzione. Una volta che fai quella cosa lì e quindi metti il vincolo finanziario come vincolo superiore a qualunque vincolo sociale dopo tu la battaglia la fai lo stesso ma ... sei vincolato, tant'è che il cambiamento dei trattati è una cosa ineludibile se tu vuoi riconquistare una capacità ... che non significa ritornare agli stati singoli, anzi!, per noi dovrebbe significare cominciare a fare politiche europee comuni sui temi che non è solo l'unione monetaria, che sono le politiche fiscali, le politiche del lavoro ... ma è un terreno dove secondo me scontiamo ancora un'egemonia non a nostro favore dal punto di vista culturale.

#### **Interview 4: William Natali (Modena, 27/04/2017)**

**MONICA:** Per iniziare ti chiederei di farmi il resoconto della situazione: cosa è la Bosch, come è strutturata e qual è la situazione rispetto ai lavoratori somministrati dentro l'azienda.

**WILLIAM:** Per cui diciamo che partiamo dagli anni 2010. Fatto? stai già registrando?

**M:** Sì, sto registrando.

**W:** Bosch Rexroth diciamo è una costola di Bosch con una sua identificazione sia come regione sociale che nel contesto di gruppo. Rexroth si muove a livello multinazionale in Italia. Ci sono tre stabilimenti importanti uno a Bari, l'altro è a Modena e Nonantola e l'altro è Pavullo e Vezzano sul Crostolo in provincia di Reggio Emilia. La Bosch è arrivata chiaramente acquisendo quelle che erano già delle realtà in produzione, acquisendo il prodotto riferito all'olio dinamica per cui tutto quello che riguarda un sistema di collettori fluidi olio dinamici. Poi volevi sapere? Rispetto a come Bosch ha costruito una sua identità verso prima il lavoratore interinale successivamente al prodotto di somministrazione. Diciamo che tramite la contrattazione Bosch, nel momento del suo arrivo, aveva ben chiaro che per noi per la Fiom CGIL o meglio la rappresentanza che ha la valenza maggiore all'interno delle varie RSU di stabilimento, che il nostro contratto di riferimento è il contratto a tempo indeterminato è chiaro che in Italia essendoci delle leggi che danno la possibilità ad un titolare o un consiglio di amministrazione di poter fare riferimento ad altre forme contrattuali, riferite soprattutto ai contratti atipici, Bosch ha fatto riferimento, però chiaramente la contrattazione mi chiudeva la possibilità di avere dei contratti a grandi o a lunghe scadenze per meglio dire. Noi avevamo dichiarato questi famosi 18 mesi dove alla fine di 18 mesi l'azienda doveva assumere o a tempo determinato o indeterminato il lavoratore che aveva praticamente svolto il suo lavoro.

**M:** Ma non intendi \*\*\*

**W:** Per la Rsu e per quello che riguarda tutto un contesto sindacale, organizzazioni sindacali, in Bosch ci sono le tre sigle confederali però quella che ha la valenza maggiore è la Fiom CGIL chiaramente, per cui quando dico per minori è riferito sia a quello che è un contesto di rappresentanza sindacale facente riferimento alla nostra organizzazione, sia a quello che è anche la componente che va fuori dalla organizzazione Fiom CGIL che è la Fim Cisl e la Uilm Uil. Chiaramente dopo il 2010 i vari governi che si sono succeduti hanno aperto ancor di più la possibilità di avere questi lavoratori interinali con scadenze ancora più lunghe, però bene o male noi avevamo sempre un criterio che dai diciotto mesi non si è andati ai famosi 44 ma abbiamo mantenuto un criterio di 24 mesi. Questo è venuto a cadere nel momento in cui il governo Renzi ha aperto al Jobs Act. Il Jobs Act chiaramente ha dato sempre meno tutele meno garanzie al lavoratore in somministrazione oltre che al lavoratore a tempo indeterminato assunto dopo la data del 07/03/2015, però Bosch ha sempre diciamo garantito che il percorso non era un percorso lungo o di lunga durata che valeva come prova o come utilizzo del lavoratore in lunga scadenza ma, se cerano i termini voluti dalla Germania nell'aprire possibili conferme o possibili assunzioni, i lavoratori somministrati venivano catturati dentro il libro paga Bosch. Ci sono state frizioni, ci sono stati inasprimenti anche a livello conflittuale su quella che era la posizione della Fiom CGIL riferita ai lavoratori in somministrazione o ex interinali, nel senso che a un certo punto l'azienda ha iniziato, in maniera unilaterale, a fare come in molte aziende in Italia veniva fatto, terminare nel momento del ciclo di somministrazione il contratto e dire per te lavoratore l'esperienza in Bosch con Randstad, unica agenzia per il lavoro presente in Bosch, per te, l'esperienza è finita, è conclusa. Si sono fatti due scioperi corposi nel 2012 con una percentuale di lavoratori in appoggio ai lavoratori indiretti alla produzione per quei lavoratori impiegati c'è stata una presa di posizione anche dei lavoratori in produzione, questo ha fatto sì che Bosch capisse che il gioco si faceva un attimino più duro nel decidere in maniera unilaterale chi doveva restare o chi non doveva restare. Per nove

lavoratori nel 2012, da un giorno all'altro l'esperienza in Bosch dopo 40 mesi, era finita noi gli abbiamo ridato non solo una speranza ma il giorno dopo questi due famosi scioperi i lavoratori sono stati confermati e assunti da Bosch. Per cui diciamo che non siamo andati con il famoso piede guerra però due iniziative riuscite, riuscitissime anzi, hanno fatto sì che la mentalità di Bosch potesse un attimino cambiare rispetto alla somministrazione. C'è una cosa che in particolare ha me ha sempre dato molto fastidio che è quella che nello stabilimento di Nonantola che è praticamente la sede centrale come sede legale di Rexroth ci fosse un ufficio dedicato a Randstad, dove il lavoratore che viene a lasciare il suo curriculum, il curriculum viene trasferito direttamente dalla casellina Bosch all'ufficio Randstad. Questo mi ha sempre dato fastidio, ha sempre dato fastidio a tutta la RSU e anche alle organizzazioni sindacali, perché si capisce si evince che il binomio Randstad-Bosch non è solamente un fattore nonantolano ma si è capito che il gemellaggio Randstad Bosch è proprio su una base multinazionale. Il mondo Bosch fa riferimento ad unica diciamo agenzia per il lavoro che è Randstad e il gemellaggio fra utilizzatore committente ha sempre dato un attimino da fare a quella che è la rappresentanza sindacale, non abbiamo mai avuto un buon rapporto con Randstad, anche perché chiaramente sento all'interno dello stabilimento il lavoratore invece di parlare con i punti di riferimento che erano i lavoratori espressamente all'interno della rappresentanza venivano intercettati direttamente da Randstad e per questo il nostro lavoro era sempre più difficile nel poterlo sviluppare, fino al punto che, con il NIDIL di Modena, si decise - e questa è stata una iniziativa che è partita da me con l'appoggio della Fiom al cento per cento - e su quella che è stata anche una volontà del NIDIL di Modena di poter sviluppare un lavoro con i lavoratori somministrati e questo lavoro con i somministrati erano iniziare a convocare delle assemblee a tema solo per le somministrazioni, partecipate sempre al 100 per 100 in tutti gli stabilimenti, con dei percorsi voluti anche dal NIDIL Nazionale, e sull'aspetto Bosch Rexroth, Fiom e NIDIL nell'andare non dico a intercettare a catturare ma di parlare direttamente nell'azienda con i lavoratori somministrati. Per cui lì c'è stato un punto di svolta nel senso che l'azienda si è resa conto che i lavoratori avevano piacere di poter discutere parlare con la rappresentanza sindacale con la RSU e dopo diciamo numerosi incontri fatti da Fiom NIDIL e parte della RSU con l'azienda i lavoratori somministrati hanno avuto la possibilità di avere la propria figura di riferimento all'interno della RSU Bosch Rexroth, per cui non più dirigersi direttamente verso il NIDIL di Modena ma costruire la discussione con rappresentanza sindacale in modo che la stessa rappresentanza sindacale fungesse da filtro per quello che è l'ufficio di categoria dei lavoratori atipici diciamo precari del NIDIL di Modena. Da lì un lavoratore somministrato si è sentito più sicuro nel parlare nell'esternare dei dubbi delle difficoltà delle paure delle paranoie, tutto quello che il timore di un lavoratore precario, quello di poter avere direttamente ed essere ascoltato direttamente da un lavoratore, compagno di lavoro, perché poi bene o male eravamo tutti vestiti di grigio marchiati Bosch Rexroth per cui non era più per conto del lavoratore somministrato l'andare alla ricerca di qualcuno per poter parlare ma direttamente essere la rappresentanza la rappresentanza di Bosch Rexroth sindacale a parlare con il lavoratore. Dico questo perché, in Italia, il lavoratore che lavoro con una agenzia per il lavoro ha una sua rappresentanza all'interno dell'agenzia per il lavoro questo voleva dire che il lavoratore da Nonantola doveva dirigersi o a Modena o in posti limitrofi per parlare con il rappresentante di Randstad, sindacale, questo si è evitato non perché la RSU non si fida del delegato di Randstad proprio per dare più fiducia al lavoratore visto che bene o male parlare direttamente in fabbrica con un delegato è migliore che prendere e uscire in borghese e andare a parlare con un rappresentante di Randstad.

**M: Secondo te perché è importante per il sindacato raggiungere il lavoratore somministrato? Iniziamo così sul perché è importante, anche all'interno dell'esperienza dell'azienda singola al di là del panorama nazionale.**

**W:** Diciamo che è un qualcosa di molto soggettivo chiaramente occorre una predisposizione. Il rappresentante sindacale della FIOM CGIL che cerca di intercettare subito il primo giorno d'entrata il lavoratore somministrato in stabilimento nell'andargli a parlare nell'andargli a proporre qualcosa nel capire che se ci sono dei dubbi e delle incertezze sai dove venire, chiaramente è un qualche cosa che è un valore aggiunto per il sindacato. Questo succedeva ma è successo in maniera diciamo più corposa sviluppando proprio un lavoro su questo grazie a un corso formativo che è stato sviluppato all'interno della Camera del Lavoro di Modena, voluto poi dalla CGIL nazionale come input come esempio per le altre camere del lavoro, questo corso ha preso il nome di Spartaco che è un acronimo che Spartaco vorrebbe dire il delegato degli ultimi, non degli oppressi ma di quelli che sono invisibili all'interno dello stabilimento, tu lavori per Bosch ma lavori all'interno di una struttura che non è Bosch, l'utilizzatore che è Bosch chiama il committente che Randstad e Randstad ti prende e ti manda in missione all'interno di un cantiere in questo caso parliamo di Bosch Rexroth. Questo corso formativo ha potuto dare a una serie di delegati strumenti, conoscenza, formazione, per poter sempre di più attingere a quelli che sono i bisogni dei lavoratori somministrati. I bisogni dei lavoratori somministrati sono diversi anche se in parte sono uguali ma hanno una componente completamente diversa dal lavoratore che lavora a libro paga Bosch o meglio lavora a libro paga dell'utilizzatore delle somministrazioni. Per cui il fatto che Bosch ha posto dei problemi inizialmente ci sono stati anche incontri molto duri tra azienda e le due categorie che sono FIOM CGIL NIDIL CGIL, scontri molto duri che però questi scontri hanno portato a un risultato che come ho detto prima il risultato è stato che Bosch ha dovuto calare le braghe, detta così in maniera non ufficiale, calare la braghe su quello che era una volontà della rappresentanza quelle che noi abbiamo insistito si è insistito molto sul fatto che un lavoratore somministrato doveva parlare con un delegato della rappresentanza sindacale all'interno dello stabilimento. Questo non avviene dappertutto questo diciamo è stato un po' lo spartiacque per la città e la provincia di Modena. Di sviluppare un lavoro così è grazie a quella che è stata anche l'insistenza delle due categorie soprattutto su quello che è stata una volontà della RSU di farsi carico anche di questo lavoro e di sicuro è un lavoro che ha portato molte soddisfazioni, le soddisfazioni sono arrivate in primis al lavoratore somministrato e poi le soddisfazioni chiaramente anche su quello che è un vedere sindacalmente la cosa e per la FIOM CGIL per il NIDL poter avere un sistema lavoro all'interno dello stabilimento ha fatto sì che tanti lavoratori potessero conoscere il sindacato, si avvicinavano al sindacato facevano la tessera di categoria NIDIL, e successivamente nel momento della conferma riconoscevano alla categoria FIOM CGIL che il lavoro svolto è valso molta candela per cui c'era proprio questo passaggio, prima sono tesserato alla GCIL NIDIL, vengo confermato da Bosch dopo 24 / 36 mesi di lavoro all'interno dello stabilimento, io senza ringraziare ma riconoscendo il lavoro svolto faccio la tessera FIOM CGIL per cui diciamo che la riconoscenza dei lavoratori arriva nel momento in cui si direbbe che non c'è un distacco da quello che è un principio di militanza o di voglia di appartenenza, ma è proprio un riconoscere che sindacalmente se viene fatto un lavoro, lo si svolge, anche magari non si compie al cento per cento però ci si trova e la volontà è quella di raggiungere l'obiettivo e l'abbiamo sempre raggiunto.

**M: Da questo punto di vista, tu dicevi appunto Bosch si era opposta, ha cercato in qualche modo di mettere negli accordi ... ha mai cercato di scambiare qualcosa da dare ai lavoratori somministrati in cambio di qualcosa da dare ai lavoratori diretti?**

**W:** No, diciamo che la loro voglia c'era nel senso che quando tu vai a fare una trattativa e fai contrattazione, contrattare lo dice già la parola è un dare e avere, è chiaro che si è sempre cercato di far capire ai lavoratori Bosch Rexroth che l'importanza di avere dei lavoratori prima in somministrazione poi a bordo azienda è un qualcosa di estremamente importante, facendogli capire che oggi ci sono questi ragazzi, queste figure qua, un domani potrebbero esserci i vostri figli e nipoti, per cui non raccontandogliela ma cercando di spiegare, facendogli entrare nella testa l'importanza e il valore di questa cosa, ha fatto sì che si separasse la voglia dell'azienda, dell'impresa, della multinazionale, a dirti bene io ti do qualcosa sui

somministrati però tu magari mi togli 5 minuti di pausa, per esempio, di tutti i lavoratori oppure .. no non c'è mai stato uno scambio. Diciamo che il fattore precario è sempre stato una entità e una identità facente riferimento al mondo precario.

**M: Allora partiamo da qui, questo discorso che tu mi facevi di lavorare anche con i dipendenti diretti, è stato, non so se puoi descrivermi un po' come ...**

**W:** È stato molto faticoso nel senso che non è facile far capire a un lavoratore diretto che il problema del lavoratore somministrato è anche il problema del lavoratore diretto, abbiamo fatto mille peripezie, diciamo dall'anno dell'onda della crisi, arrivata in Italia nel 2008, almeno per quello che riguarda il settore dell'olio dinamica a metà del 2008 per tutto il 2009 e 2010. Abbiamo visto che l'azienda chiaramente in difficoltà, perché si sono fatti 18 mesi di cassa integrazione, è stata ristrutturata, riorganizzata proprio in assetto l'azienda sono stati dichiarati 138 esuberanti, sono uscite 138 persone, per cui fortunatamente nel momento in cui si è siglata al ministero questa mobilità del 2009, nel 2010 si è iniziato un attimino a rivedere una piccola ripresa in questa piccola ripresa noi avevamo messo ben chiaro una cosa che nel momento in cui un lavoratore somministrato veniva lasciato a casa motivo crisi perché c'erano già 138 esuberanti di lavoratori a bordo Bosch, abbiamo creato il bacino a livello di contrattazione siamo riusciti a mettere un allegato dove diciamo che per motivi di calo di ordini per motivi di calo di fatturato, per motivi di portafoglio scarso i lavoratori somministrati venivano lasciati a casa, chiaramente per motivi oggettivi, però la contrattazione ha portato a scrivere una bella dicitura che diceva che nel momento in cui si riapre il mercato e in Bosch c'è bisogno di personale in più per poter produrre, tu Bosch, fai riferimento in primis ai lavoratori lasciati a casa, per cui, se c'era un lavoratore che lavorava lì da 24 mesi sarebbe stato il primo a essere chiamato sino al lavoratore che ha lavorato in Bosch un mese e noi queste persone a meno che volontariamente il lavoratore diceva no, avendo trovato una realtà diversa da Bosch, noi abbiamo rimesso in produzione se non il 100 per 100 il 90 per 100 dei lavoratori creati dal bacino. Che cosa è il Bacino, se io sono costretto a lasciare a casa 80 lavoratori in somministrazione il bacino è composto da questi 80 lavoratori che nel momento di riapertura vengono richiamati, per poi riprendere il percorso tenendo conto già dei mesi fatti in azienda. Per cui se dopo 36 mesi un lavoratore ne ha fatti 24 e rifatto un anno dopo l'anno di lavoro veniva confermato a bordo Bosch e sono stati praticamente confermati, adesso il conto a spannometro sugli stabilimenti di Modena Pavullo, sempre in provincia di Modena, e Vezzano sul Crostolo provincia di Reggio Emilia, sono stati confermati circa 150 lavoratori in somministrazione.

**M: Giusto per riprendere leggermente i fili, dicevi c'è stato un percorso con i lavoratori diretti ...**

**W:** Sì.

**M: Alla fine però ci sono stati due scioperi quasi eccezionali.**

**W:** Ci sono stati due scioperi, teniamo conto che in Italia purtroppo abbiamo all'interno dello stabilimento una differenziazione che è tra i lavoratori diretti alla produzione, cioè gli operai, e i lavoratori indiretti alla produzione che sono quelli che erano dentro all'ufficio impiegati cioè indiretti alla produzione. La collisione tra le due componenti c'è sempre stata ma non solo in Bosch, ovunque. Perché proprio non si trova un criterio omogeneo di fare capire che il problema di un lavoratore operaio è anche un problema di un lavoratore impiegato. La somministrazione ha dato la possibilità, i problemi riferiti alla somministrazione, ha dato la possibilità di trovare un momento omogeneo che cosa vuol dire che la Bosch decide di non confermare 9 lavoratori il 90 per cento degli operai e il 90 per cento degli impiegati sono andati a sostegno dei 9 lavoratori indiretti alla produzione. Lì si è capito che le fatiche sindacali, nel sindacalizzare una azienda, lì c'è stato il primo momento in cui una sindacalizzazione si compie è quella di poter cercare i presupposti che se licenziano un impiegato è come se licenziassero un operaio e se licenziano un operaio è come se licenziassero un impiegato. È chiaro che il Jobs Act ha un pochettino squassato questa cosa qua,

però noi c'eravamo riusciti a trovare una omogeneità nelle due componenti. Il fatto che il 90 per 100 dei lavoratori siano entrati in sciopero in un contesto di 4 ore un giorno, 4 ore il giorno dopo, una giornata di sciopero divisa in due, ha fatto sì che il problema della somministrazione fosse concepito come il sindacato voleva far capire ai lavoratori, non c'è stato bisogno di sensibilizzare di più la massa lavoratrice. Comunicato sindacale, un piccolo passa parola, e tutti si sono fermati. Capi, responsabili di produzione, gente d'ufficio, responsabili di ufficio, direttori, tutti eravamo nella stessa barca.

**M: Invece tornando un po' al discorso di NIDIL, secondo te questo è il modo più efficiente del sindacato di gestire la situazione? Oppure questa categoria ha un senso diverso, dovrebbe essere gestita in modo diverso ...**

**W:** Diciamo che questo è una materia in cui ci si è trovati in forte discussione soprattutto su quello che è un criterio di fare sindacato tra diverse camere del lavoro. Per quello che riguarda Modena il fatto che Modena ha dato vita al corso formativo di Spartaco per delegati ha dato il senso di quanto per la CGIL di Modena fosse importante l'inclusività fra le categorie. Io ho trovato un qualcosa di estremamente positivo il fatto che una organizzazione sindacale una confederazione potesse avere una categoria di riferimento per i lavoratori precari, perché non ci sono solo i somministrati in Italia ci sono tanti precari che fanno riferimento a tante situazioni contrattuali precarie. Però per quello che riguarda soprattutto la somministrazione il poter rendere qualcosa di inclusivo e partecipativo, mi trova completamente favorevole, nel senso che ho sempre appoggiato questo sistema. Anche perché per una categoria stare attenti cioè le varie categorie che hanno i somministrati nel riferimento di categoria è già tanto il lavoro da svolgersi che sarebbe non dico uno zaino in più di lavoro, perché non si finisce mai di, per un sindacalista che tiene veramente a quello che il (interruzione) diciamo che per una categoria caricarsi anche di questo zaino poteva essere controproducente. A me mi trova completamente in maniera positiva a livello di inclusività tra categorie il passaggio che noi abbiamo fatto a livello di camera del lavoro di Modena, poi in altre camere de lavoro questo non accade, perché forse non c'è neanche la volontà a livello di camera del lavoro di proporre, però Spartaco sia per le categorie di riferimento che per il NIDIL è stato un grande filtro, grande filtro lavoro, perché è chiaro che nel momento in cui un delegato sindacale all'interno della propria realtà lavorativa ha una cartella di conoscenza, di strumenti da mettere in campo tu togli un peso alla categoria per cui fai respirare la categoria è chiaro che occorre avere dei buoni delegati che capiscano qual è innanzi tutto il lavoro da svolgere e capiscano soprattutto quali sono i bisogni dei lavoratori in somministrazione.

**M: Tu hai fatto una distinzione tra Modena e altre realtà, e secondo te questa mancanza di volontà ... cioè quali sono le difficoltà più grosse nel gestire questo ...**

**W:** Sono ... diciamo che non è un autosegarmi le gambe, assolutamente però è questa voglia cerchio bottista delle categorie di tenersi a se tutto e poi non sviluppare niente perché pensare che una categoria ti possa portare via degli iscritti, e allora vuol dire che fondamentalmente tu hai capito poco di quello che è fattore, certe categorie purtroppo in certe camere del lavoro come si sa, c'è magari la \*\*\* io parlo in maniera molto tranquilla come se dovessi aiutare una compagna che va a Formigine a presentare la tesi o che va in un qualcosa di internazionalistico, però le categorie sono molto invidiose. Poi tu puoi attingere con delle tue cose a quello che ti ho detto chiaramente.

**M: Storicamente FIOM è molto forte dentro l'azienda..**

**W** Le due organizzazioni FILM CISL e UILM UIL non raggiungono neanche un quarto della partecipazione della FIOM, e il perché i lavoratori scelgono la FIOM non è per la questione che piace il rosso è per una questione propriamente di sviluppo lavoro, nel non abbandonare nessuno, cercare di essere sempre presenti in quelli che sono i bisogni dei lavoratori e fare della buona contrattazione e lì che si vedono dei risultati e più che altro che arrivano risultati, è lì.

**M: Invece in generale, tu fin dall'inizio hai detto se fosse per noi non c'era la somministrazione però in Italia c'è una legislazione che ... Quindi come possiamo interpretare, in questo senso stiamo dicendo che non c'è una vera necessità per le aziende di avere dei somministrati o che andrebbero ridimensionati?**

**W:** La nostra legislazione dice che un'azienda ha bisogno del lavoratore in somministrazione o prima interinale nel momento in cui un'azienda ha dei picchi produttivi per cui diciamo che non è un lavoratore occasionale ma rimane praticamente vincolato nel momento in cui c'è un picco di produzione. I picchi di produzione farebbero riferimento a quello che è la legislazione sul lavoro precario. In Italia non è mai stata così, in Italia, ci sono tante realtà lavorative, tante aziende, tante imprese, tanti titolari imprenditori padroni che utilizzano i lavoratori in somministrazione per poter essere svincolato da quello che è il contratto diretto con il lavoratore. Nel momento in cui tu ne hai più bisogno la legge ti dà la possibilità di staccare il lavoratore poi se trovi quelle realtà dove \*\*\* vincoli tipo come è stata la mia esperienza questo non accade però su dieci aziende sette aziende utilizzano i lavoratori in somministrazione, uno come prova, per vedere se puoi essere duttile a quello che è la richiesta diretta della azienda e in tante altre occasione come proprio un pretesto di lavoro occasionale, solo che il lavoro occasionale che dura 36 mesi è abbastanza inimmaginabile è un lavoro diciamo la somministrazione è qualcosa di copertura che copre quello che sarebbe l'effettiva necessità di avere dei lavoratori in più in azienda, in poche parole. Il Jobs Act è tornato a dare ancor di più armi alle aziende per poter fare sì che anche se ti assumo a tempo indeterminato da un sistema di somministrazione di precariato io se ti ho assunto dopo il 07 marzo del 2015 qua mi piace toccarci perché nel momento in cui io decido di lasciarti a casa ti posso lasciare a casa per motivo oggettivo dandoti la dignità commerciale, ti do due mensilità per ogni anno che tu hai praticamente posto il tuo lavoro in azienda e con questo pacchettino di soldi io mi libero di te. Somministrazione non c'è neanche bisogno, perché in somministrazione tu fai dei contratti a tempo e quando scade sei tu azienda che decidi se innescare una proroga oppure fermare il lavoro, tante volte purtroppo succede che il lavoro si ferma perché uno recrimina diritti recrimina tutele vuole avere qualcosa che garantisca la durata in azienda e questo si sa che il coltello dalla parte del manico ce l'hanno le aziende.

## **Interview 5: Andrea Giglio (Modena, 13/07/2017)**

**MONICA :** Ok cominciamo l'intervista, ti chiedo, rispetto all'azienda Grandi Salumifici Italiani, a che punto della storia dell'azienda viene introdotto il lavoro in somministrazione e come avviene? Cioè, c'è una iniziativa del datore di lavoro e come lo pone in relazione ai rappresentanti già presenti in azienda?

**ANDREA:** Io non ricordo ben le date né come è entrata la somministrazione in GSI ti posso parlare per il 2009, quando divento delegato sindacale, la prima cosa che noto è che sia i delegati che i lavoratori considerano i somministrati come un elemento estraneo cioè come non colleghi di lavoro e poi decido di fare - non su richiesta del sindacato non su richiesta di nessuno - di fare qualcosa, arriva poi in soccorso il progetto Prometeo e Spartaco, dopo di che iniziamo sostanzialmente io e Fabio Galli a lavorare sui lavoratori somministrati. Lui inizia a seguirli dal momento in cui entrano in azienda e a farli sentire colleghi di lavoro. Per cui inizia un bellissimo periodo in cui i somministrati si sentono molto seguiti, iniziano a fare le prime assemblee legate alla materia e per farla breve ti dico che tutte le stabilizzazioni dei somministrati sono diventate iscritti FLAI, tutti, in quel periodo, oggi da quando non c'è più Fabio, non ho, non abbiamo trovato un delegato che abbia la stessa sensibilità e nemmeno la categoria, detto in parole povere non interessa più a nessuno e la conseguenza è che non riusciamo più a fare iscritti nel momento della stabilizzazione. Dico se abbiamo una percentuale abbiamo fatto non più del 5 % degli iscritti contro un 100% dei dipendenti, son pochi. La cosa non interessa né alla categoria, e si fa fatica a trovare dei lavoratori per seguire questa cosa e chiaramente i delegati che, io ad esempio i lavoratori somministrati non li vedo non li incontro, nel mio reparto non ... è altamente professionale cioè c'è un'alta professionalità e non vengono inseriti i lavoratori somministrati, mentre invece gli altri delegati sono a contatto tutti i giorni non riescono ad entrare in sintonia con questi lavoratori.

**M:** Prima ti chiedo, nello specifico cosa si era riuscito ad ottenere dall'azienda quando c'era appunto Fabio Galli? Eravate riusciti, diciamo, a controllare i somministrati all'interno dell'azienda?

A: Intanto c'era un bel accordo che arrivava da prima, ci siamo ... io quando entro in RSU mi trovo un bellissimo accordo somministrati che era quello dei 18 mesi, praticamente in GSI un somministrato non poteva superare i 18 mesi, dopo 6 mesi anche non continuativi aveva il diritto di precedenza, per cui se veniva assunto un nuovo somministrato con le stesse mansioni, voglio dire se un lavoratore aveva 6 mesi poteva rivendicare il diritto di precedenza.

**M:** Cioè quando ci fosse stata ... o meglio, si fosse aperta una posizione ...

A: No anche un'assunzione da somministrato, dopo di che, lui faceva sempre richiesta di diritto di precedenza fino a che non superava i 18 mesi dopo di che scattava l'obbligo dell'assunzione, e ne abbiamo assunti un po' così, poi l'azienda è diventata più attenta su questa cosa e fa in modo che difficilmente si arrivi ad applicare il contratto, ci sta più attenta. Questo però devo dire c'era già da prima questo era un bellissimo accordo che è stato derogato, devo dire oggi, sono diventati 24. 24 con una scadenza che alla fine del 2017 e non per sempre. C'è stata una deroga che scade il 31/12/2017.

**M:** Un nuovo periodo su richiesta dell'azienda?

A: Per richiesta dell'azienda alla fine è andata così. Dopo di che noi avevamo il controllo dei lavoratori che entravano, nomi cognomi periodi di permanenza in GSI, con che agenzia, le assunzioni le avevamo preventivamente, le informazioni, devo dire che Fabio seguiva questa roba in maniera .. si impegnava molto e i risultati si vedevano.

**M: Ti chiedo: perché dal tuo punto di vista è importante fare attività di organizzazione sui somministrati?**

A: Per me è fondamentale perché sono il futuro, cioè, per me è terribile per un lavoratore somministrato entrare in un'azienda e sentirsi una pezza da piedi, ed è così che sono trattati. Più di una volta abbiamo visto che vengono utilizzati anche dagli stessi lavoratori non solo dall'azienda, per fare i lavori peggiori si pensa che abbiano, no non si pensa, hanno sicuramente una situazione in cui non possono far valere i loro diritti o comunque hanno difficoltà perché bisogna essere poi obiettivi e insomma per me è determinante, dopodiché c'è il primo contatto con il sindacato, entrano in un'altra azienda se si trovano nella stessa situazione la predisposizione del sindacato del sindacato per i loro problemi è chiaro che quando vengono stabilizzati si iscrivono al sindacato, viceversa se non, viceversa non si iscrivono.

**M: Secondo te l'attività di organizzazione per i somministrati in un'azienda migliora la posizione del sindacato?**

A: Assolutamente sì

**M: Anche all'interno dell'azienda o in generale?**

A: Sia all'interno dell'azienda che in generale, perché poi questi capitava spesso di rivederli anche scioperare senza neanche un problema, perché si sentiva tutelati ecco in un qualche modo.

**M: Quindi ci sono stati episodi di scioperi e partecipazione anche dei somministrati.**

A: Assolutamente sì. Era un clima completamente diverso, secondo me è fondamentale.

**M: Ti chiedevo, tu mi dicevi che adesso, invece, si sta perdendo l'interesse che c'era un delegato di riferimento, ma adesso che manca questo delegato si sta perdendo interesse e ti chiedevo secondo te perché c'è una resistenza?**

A: \*\*e non è lungimirante, non vede che comunque ha più interesse, cioè l'interesse reale ce l'ha poi la categoria, perché nel momento in cui si iscrivono ...

**M: Si iscrivono alla categoria ...**

A: Alla categoria, quando vengono stabilizzati fondamentale, si sì non c'è interesse, io ho fatto presente subito al funzionario appena arrivato che mancava un, una, persona che si interessasse di queste cose e che facesse il corso Spartaco etc ... ma non ho visto nessun altro. Ti parlo di un episodio per farla così con la pratica: qualche settimana fa, a causa di uno sciopero dei ... esempio mi ero dimenticato che abbiamo anche uno stabilimento interporto che è la stazione logistica da dove partono tutte le merci e questo stabilimento è, gli impiegati sono diretti della GSI invece tutto il resto della spedizione è in appalto. I COBAS mettono in atto uno sciopero che dura qualche giorno e blocca anche noi, perché nel momento stesso in cui riempiamo i magazzini di GSI abbiamo finito di lavorare non abbiamo più spazio per cui abbiamo dovuto chiudere alcuni reparti per due giorni giovedì e venerdì, tutti i delegati compresi i funzionari iniziano a pensare come fare per queste due giornate cassa e non cassa etc.. ovviamente non si trova una soluzione che non sia diversa da flessibilità cumulata etc ... nessuno dico nessuno si preoccupa dei lavoratori somministrati che potrebbero avere una missione di una settimana e non hanno neanche, faccio per dire le ferie, anche se non è il contatore giusto per queste situazioni nessuno, ovviamente io telefono a Monia e faccio presente la situazione \*\*\* Purtroppo questa è la realtà e dopo noi è chiaro che questi lavoratori non si iscrivono, perché capiscono di non essere considerati dal sindacato.

**M: Ti chiedevo allora quando invece rispetto ai lavoratori diretti dell'azienda, tu mi dicevi già prima mi accennavi al fatto che hanno un trattamento diverso rispetto ai somministrati.**

A: Diciamo non tutti abbiamo avuto invece poi delle bellissime..

**M: Infatti, ti volevo chiedere se quando si faceva attività su questi era cambiato anche o erano emersi degli atteggiamenti diversi.**

A: In quel periodo li abbiamo fatto uno sciopero per un lavoratore somministrato che dopo 18 è stato lasciato a casa.

**M: E lì c'era stata una partecipazione alta?**

A: Uno sciopero programmato alle 10 del giorno stesso le ultime due ore di lavoro, nel reparto interessato hanno fatto sciopero tutti, ma anche nello stabilimento parecchia gente si è fermata ma ti dico il volantino in bacheca alle 10 del giorno stesso e tu considera che il primo turno finiva all'una e mezza e già in quel turno c'era della gente che scioperava. Il reparto intero completamente dove stava lui poi così altre decine di persone decine e decine di persone.

**M: Tu pensi che adesso che c'è maggiore disinteresse da parte del sindacato anche quello dei lavoratori si sia ... l'atteggiamento sia cambiato?**

A: Non ... questo non te lo so dire.

**M: Invece ti chiedevo un po' del ruolo di NidiL nella .. ecco come è stato percepito NidiL in relazione all'attività fatta all'interno dell'azienda?**

A: Molto, molto bene, ti dico, guarda il fatto che non dico il 99 ma il 100% dei somministrati si iscrivevano alla FLAI nel momento in cui venivano stabilizzati è la prova che comunque era stato fatto un ottimo lavoro, oggi saremmo al 100%, ma è sempre la stessa azienda, solo che non si fa più quel lavoro continuo.

**M: Comunque NIDIL è un'entità particolare all'interno del sindacato italiano. In generale secondo te è il modo più efficiente di gestire il problema dei somministrati? Cioè proprio come modo di gestire la questione da parte del sindacato, non come opinione specifica sul NIDIL in questo territorio.**

A: \*\*\* diciamo che io mi son sempre trovato benissimo in questa categoria probabilmente perché è molto snella, si fa presto a parlare con le persone, c'è molta disponibilità, però probabilmente qui è più una questione di persone e ovviamente sarebbe, secondo me dovrebbe essere un pochino più inserita all'interno delle categorie perché c'è comunque, è un po' compartimentata. C'è un muro! che si fa fatica a buttare giù, secondo me se ci fosse più disponibilità delle categorie ad interagire le cose migliorerebbero. NIDIL forse dovrebbe essere all'interno delle categorie non so come però, però si c'è un muro.

**M: Tornando all'azienda, un'ultima domanda relativa alla tua esperienza. Quando sono stati fatti degli sforzi, ad esempio con l'accordo per ottenere qualcosa a livello di controllo dei somministrati, l'azienda ha mai provato a scambiarlo per qualcos'altro che invece riguardasse i lavoratori diretti? C'è mai stata una pressione in quel senso?**

A: Beh quando abbiamo fatto la deroga sì, praticamente con la deroga per l'interno del contratto aziendale lo scambio è stato quello: il contratto in cambio della deroga per gli interinali, l'hanno pagato loro sostanzialmente l'accordo. Poi non dico altro insomma.

**M: Ritornando l'ultima invece domanda riguardo al generale, al discorso che stavo facendo sull'atteggiamento del sindacato, secondo te ci sono c'è un modo per, non so, modificare questi atteggiamenti o è un'attività?**

A: Ripetimi perché mi sono un po' perso.

**M: Scusa hai ragione, tu mi dicevi che abbiamo delle eccezioni, cioè alcune persone che sono motivate nel gestire questa attività mentre c'è in generale una tendenza ad ignorarla o a essere ostili nei confronti di questo tipo di attività. Io ti chiedo secondo te c'è qualcosa che è possibile fare in questo senso?**

A: Per me sì le categorie dovrebbero promuovere, insomma lavorare sui delegati perché si arrivi a capire che i lavoratori somministrati sono colleghi di lavoro, tali e quali, perché finché non si arriva a capire questo sarà difficile

**M: Quindi è proprio una questione di mentalità.**

A: Secondo me sì, la stessa cosa con gli appalti uguale, mi piaceva l'idea del sito dove tutti siamo colleghi di lavoro, noi abbiamo anche le pulizie, stessa cosa per le pulizie, noi abbiamo in appalto le pulizie, saranno 25 persone ma anche lì, non tutti li considerano colleghi di lavoro, invece è la stessa cosa, poi tu ti concentri solo, adesso io sto divagando sugli appalti, però è sempre quello il mondo oggi ci concentriamo su ...

**M: Anzi \*\*\***

A: Sì perché, voglio dire, il contratto di sito secondo me potrebbe essere una cosa interessante dove all'interno del contratto aziendale ci devono entrare tutti perché in una lotta all'interno del sito fa differenza se si è tutti uniti o ognuno pensa al suo orticello. Qui a volte gli appalti gli interinali superano i diretti per cui è anche una cosa intelligente, astuta per la categoria avere tutti assieme tutti uniti secondo me bisognerebbe sempre pensare che quando parliamo di lavoratori intendiamo tutto l'insieme dei lavoratori

## **Interview 6: Antonio Pessolano (Modena, 10/10/2017)**

[The officer starts speaking before I have the time to start to record...]

**PESSOLANO:** ... la Marazzi ha questo obiettivo di sostituire i lavoratori indeterminato che andavano in pensione si dimettevano che uscivano dall'azienda con degli interinali a quel punto noi abbiamo giocato su due tavoli il primo è cercare attraverso la contrattazione aziendale di stabilizzare il maggior numero possibile di lavoratori interinali quindi abbiamo fatto con marazzi diversi accordi nel corso degli otto anni per stabilizzare diciamo i lavoratori quindi alla fine adesso il numero preciso non te lo so dare ma sicuramente parliamo di decine, decine e decine di persone, che poi ovviamente venivano immediatamente rimpiazzate con altri interinali, quindi se sto ad assumere 10 interinali dopo ne ho altri 10 interinali. L'altro cosa ho cercato di installare un rapporto di collaborazione con NIDIL quindi fare in modo che questi lavoratori avessero una loro rappresentanza sindacale quindi ho favorito l'ingresso di NIDIL ho diciamo concordato con loro delle assemblee sindacali congiunte o disgiunte con i lavoratori della Marazzi. Ho cercato in qualche modo di dare una rappresentanza sindacale della CGIL anche per questi lavoratori. Infatti il NIDIL ha fatto un buon lavoro, ha fatto diverse assemblee ha fatto decine decine di iscritti e noi come CGIL eravamo riconosciuti, mentre per quanto riguardava i lavoratori dipendenti quell'azienda è sempre stata un'azienda a maggioranza CISL poi noi li abbiamo sconfitti in qualche elezioni dell'RSU devo dirti che con i lavoratori somministrati c'eravamo solo noi. C'era solo la CGIL che faceva le assemblee che controllava le buste paga che spiegava EBITEMP che spiegava un po' tutti i loro diritti. Quindi questo è quello che abbiamo fatto, in realtà la cosa brutta che dico, poi la registrerai ma te la dico lo stesso, è che purtroppo il problema a degli interinali è un fatto anche culturale, ti spiego cosa vuol dire questa cosa. L'azienda ci ha sempre detto sì ma mica li posso assumere tutti 120 e 130 questi lavoratori perché nel caso in cui io dovessi avere dei problemi di carattere produttivo su alcuni stabilimenti io lascio a casa gli interinali e al posto degli interinali ci metto i lavoratori dipendenti della Marazzi. Quindi era passato questo concetto anche all'interno delle rappresentanze sindacali, capisci? Loro chiaramente si sbattevano li tutelavano, facevano in modo di stabilizzarli gli raccoglievano le buste paghe, favorivano il contatto NIDIL però c'era sempre sto messaggio un po' subdolo, della serie, sappiate che se devo chiudere lo stabilimento di Fiorano, di Sassuolo eccetera eccetera, per me come lo chiamava il direttore del personale della Marazzi, per me gli interinali sono un polmone diceva un polmone una valvola di sfogo. Quindi erano persone che sostanzialmente stavano lì temporaneamente in prestito in virtù del fatto che se fosse scoppiato un grosso casino li avrebbero lasciati a casa e al posto loro nella loro mansione nella loro postazione lavorativa avrebbero messo i dipendenti Marazzi di altri stabilimenti Questo è un aspetto l'altro aspetto è che anche se i lavoratori interinali nelle fabbriche in generale, parlo di Marazzi ma lo stesso discorso te lo posso fare anche per (GSI) son messi sicuramente meglio dei lavoratori in appalto, i lavoratori in appalto sono proprio gli ultimi della catena. Però anche sugli interinali la logica è che comunque sono figli di un Dio minore, anche qua ti faccio un esempio banale che \*\*\* alla GSI. Allora mentre Marazzi negli otto anni in cui sono stato io, abbiamo fatto tantissimi accordi di cassa integrazione con cui la gente stava a casa a metà stipendio per settimane o per dei mesi, io credo di aver fatto 500 verbali di conciliazione, quindi ci son stati 500 licenziamenti, quindi loro eravamo abituati ad una condizione diciamo di ciclicità, di alti e bassi, direi più bassi che alti nel corso di otto anni. In GSI loro in otto anni, cioè loro durante la crisi non hanno fatto neanche una settimana di cassa integrazione, l'hanno fatta ultimamente, perché c'è stato un incendio in GSI che ha incendiato il reparto del salame e quindi adesso c'è quel reparto che è in cassa integrazione, non completamente in parte, in realtà dei 60 lavoratori quelli che effettivamente sono in cassa sono una decina quegli altri girano in altri reparti altri stabilimenti. Però la prima cosa che mi hanno chiesto i lavoratori in assemblea sai qual è stata? Be adesso l'azienda lascerà a casa gli interinali vero adesso eh? Cioè nel senso che io non posso accettare che io sto a casa in cassa integrazione e l'interinale viene a lavorare. Quindi le

aziende usano gli interinali, come ti ho detto, come un polmone, cioè lo usano per le ciclicità per dire se succede un casino li lascio a casa tanto sono lavoratori con meno diritti, ma spesso li percepiscono così anche i loro colleghi di lavoro, persone che lavorano fianco a fianco a loro negli stessi reparti, si spogliano insieme, mangiano insieme, quindi questo è un po' brutto cioè c'è un problema anche di carattere culturale. Quindi per risponderti il sindacato ha ben chiaro che deve fare la contrattazione di sito che dovrebbe fare in modo che tutti quelli che stanno sotto lo stesso tetto abbiano gli stessi diritti, che abbiano le stesse tutele, che si possa estendere anche il contratto aziendale ma sono spesso i primi che ci chiedono di fare differenze nel lavoro di un dipendente, ci sono anche dei casi rari, ti cito un caso, questi non sono interinali ma secondo me sono lavoratori atipici, in Parma Reggio c'è un appalto riguardo l'ABC della merenda che è quel prodotto che tu trovi al supermercato fatto di un pezzo di parmigiano .. hai capito? Ok! Quella roba lì è fatta tutta da lavoratori in appalto la Coop Service, quindi loro applicano il contratto dei multi servizi. Devo dirti, io sto facendo la trattativa di rinnovo di contratto aziendale e tra le richieste che ho fatto è quella di applicare, va be, io ho fatto due richieste, una di assumerli come dipendenti di Parma Reggio ma mi hanno già detto di no perché ovviamente ci sarebbe una escursione di costi, ho visto le buste paga di questi lavoratori prendono 6 euro all'ora rispetto ai dipendenti di Parma Reggio sono molto, molto meno. Allora come richiesta subalterna ho chiesto di applicare il contratto dell'industria alimentare quindi di dare maggiori tutele stipendi più alti diritti maggiori ecc. E devo dirti che messi lì i dipendenti sono molto sensibili, cioè nonostante l'avessi già messo in piattaforma nonostante l'avessi già chiesto all'azienda in diversi incontri di cambiare questo contratto, le pulizie, che applicano per questi dipendenti, devo dirti che per esempio lì i lavoratori hanno capito una cosa molto importante che se in quell'azienda c'è un lavoratore di serie A e uno di serie B pian piano anche i lavoratori di serie A rischiano di perdere dei diritti, quindi hanno capito che c'è in atto un dumping contrattuale insomma quindi ho trovato una buona sensibilità da una parte i lavoratori di Parma Reggio che spingono e diciamo non solo sono d'accordo con la richiesta sindacale, ma diciamo loro spingono anche a mettere in atto delle azioni nel caso in cui l'azienda non voglia accogliere le nostre richieste. Quindi ti ho citato tre aziende per dirti che la situazione è molto a macchia di leopardo, non esiste una situazione univoca ma dipende molto dalle storie delle persone, dalle storie delle aziende, probabilmente anche dai sindacalisti \*\*\*

**M: Perché da quanto avevo capito io, tempo fa su GSI si era fatta anche un'operazione positiva che era quella del bacino rispetto ai somministrati con precedenza - dopo sei mesi - precedenza di assunzione. Forse anche all'interno della stessa azienda va a periodi come in questo caso.**

**P:** Però quell'azienda lì questa roba valeva quando tutti facevano il loro orario di lavoro, nel momento in cui l'azienda ha detto a casa i lavoratori dipendenti, questi ha detto no, prima a casa i lavoratori interinali poi a casa noi. Quindi in GSI sono stati fatti ..

**M: Quindi non c'è stata una gran solidarietà'?**

**P:** Assolutamente no, anzi guerra tra poveri, perché poi in assemblea, gli interinali rispondono sì ma noi siamo più giovani, siamo più dinamici, siamo più veloci, voi siete vecchie rotte e scassate \*\*\* la mettevano sul piano personale diciamo. No quindi in GSI gli accordi cui tu ti riferisci si riferiscono al 2015. Nel 2015 sono stati fatti degli accordi con cui sono stati stabilizzati una quarantina di interinali in vari stabilimenti. Però vedi adesso è, per esempio nella piattaforma nuova che ho messo avevo scritto proprio per evitare sto giochino che ho già visto fare in Marazzi, ho scritto che a volumi produttivi costanti chiedevo all'azienda di rispettare il turn over, quindi va via uno e assume, l'azienda mi ha detto di no e han fatto capire chiaramente che faranno in prospettiva il giochino che ha fatto la Marazzi che se mi van via 5 o 10 persone a tempo indeterminato, non li sostituisco con altri 5 o 10 ma ne prendo uno due o tre ma il grosso saranno, la migliore delle ipotesi dei somministrati o addirittura negli uffici stanno sperimentando molto lo stage, che però è un po' legalizzare lo sfruttamento di otto mesi dieci mesi. E è un'azienda che nel passato ha fatto dei buoni

accordi ma che nel futuro mi sembra che si voglia un po' posizionare nell'ala di utilizzare i somministrati come un polmone diciamo come una valvola di sfogo.

**M: Ho capito, be io a questo punto ti faccio una domanda un o più generale, secondo te che valore ha per il sindacato l'organizzazione, cioè l'atto di organizzare un lavoratore atipico all'interno dell'azienda, se a tuo parere, anche se un po' mi hai già risposto prima, migliora la posizione del sindacato stesso all'interno dell'azienda e in generale?**

**P:** Allora la migliora assolutamente, perché un effetto positivo della tutela degli interinali, sai qual è stato? Nel momento in cui noi stabilizzavamo i rapporti, questi si iscrivevano alla CGIL, per passare dalla tessera di NIDIL a quella della FILTEM della FILCEA o della FLAI, quindi è chiaro che anche proprio dal punto di vista della nostra convenienza, pura convenienza a noi conviene avere rapporti con questi lavoratori, perché vuol dire far vedere l'azione del sindacato che ha un effetto positivo sulle loro vite sulle loro aspirazioni. Quindi io credo che noi non possiamo disinteressarci di questi lavoratori, uno per una questione di valori e di ideali, due anche per un tornaconto. Chiaramente se tu ti fai vedere attivo, ti fai vedere in grado di risolvere i loro problemi poi loro questa cosa te la riconoscono anche in fase di iscrizione. In più l'altro aspetto è quello che ti dicevo prima, non possiamo girarci dall'altra parte facendo finta che non esistano facendo finta che il problema non ci sia, perché dopo creiamo una condizione di dumping contrattuale all'interno dello stabilimento, del sito produttivo. Cioè nel momento in cui tu lasci troppo spazio alle aziende sugli appalti e sui somministrati, pian pianino erodi anche la fetta di lavoratori a tempo indeterminato garantiti dai contratti a tempo indeterminato garantiti dai contratti nazionali o aziendali, quindi da un aspetto valoriale ideale anzi ad aspetto pratico legato al fatto che se non ti vuoi tagliare l'albero su cui sei seduto di quei lavoratori ti devi occupare e devi cercare di rammentare di \*\*\* le loro tutele e se in Parma Reggio, adesso io gli ho chiesto il contratto dell'industria alimentare, l'azienda mi propone il contratto alla logistica a me non piace ma è sempre meglio che il contratto alla pulizie quindi è chiaro che anche in quel caso lì, se riuscissimo a fare un accordo in cui si dice quanta gente ci lavora per quanto tempo si applica il contratto della logistica io comunque penso di aver fatto una cosa migliorativa rispetto ai 98 centesimi che prendono adesso come contratto di secondo livello alle pulizie. Quindi per noi è imprescindibile fare un'attività a favore di questi lavoratori cercare di tutelarli, cercare anche di avvicinarli al sindacato, perché per esempio, è chiaro che in Marazzi e GSI li iscrivi perché ti fai vedere, in Parma Reggio non abbiamo mai fatto un'assemblea, questi lavoratori hanno paura anche di venire, di parlare, perché si è creato un clima un po' di distacco rispetto al sindacato, in qualche modo stiamo facendo qualcosa al di sopra delle loro teste senza che neanche loro siano pienamente consapevoli di quello che stiamo chiedendo di quello che stiamo facendo per loro, perché l'azienda punta a creare una sorta di compartimento stagno per cui li tiene proprio separati dal resto, addirittura per gli spogliatoi gli ha preso dei prefabbricati in cui si spogliano dentro, loro dicono motivi di spazio ma in realtà io penso sia anche una voglia proprio di separare anche fisicamente i lavoratori interinali da quelli della cooperativa da alcuni dipendenti, insomma quindi. Quindi si dobbiamo stare molto attenti perché, ripeto, se Parma Reggio che è considerata una buona azienda, dove tutto sommato si sta bene, il sindacato fa contratti aziendali da 30 anni, si comporta in questo modo, figuriamoci aziende in cui, cioè L'ItalPizza è scandalosa, l'ItalPizza ha 500 lavoratori di una cooperativa che farciscono, che stendono che infornano le pizze col contratto delle pulizie, cioè quello è proprio l'emblema del male della negatività di cosa vuol dire sfruttamento di cosa vuol dire appalto sbagliato, di cosa vuol dire lavoro atipico come sfruttamento come compressione dei diritti e delle tutele dei lavoratori insomma quindi, dove ci siamo secondo me dobbiamo cercare di far valere la nostra presenza, a ItalPizza noi non ci siamo né come FLAI né come FILCAMS né come FILT non ci siamo proprio. Lì c'è un accordo un po' strano tra la UIL e l'azienda, quindi il sindacato di maggioranza è la Uil quindi li pagano per star fuori sostanzialmente \*\*\*\*\*

**M: Per tornare un po' al discorso di prima, la CGIL fa una scelta e crea NIDIL. A un certo punto fa questa scelta che comunque è dibattuta all'interno dalla stessa organizzazione perché non è pacifico fra tutti che fosse il modo migliore di gestire la situazione. Io volevo sapere qual è la tua opinione in merito, cioè non tanto un giudizio su quello che può fare sul territorio di Modena, ma se in generale creare una categoria a parte se è la direzione giusta o se a tuo parere bisognerebbe andare in un altro verso?**

**P:** Allora se guardi la realtà modenese è stata la scelta giusta, perché a Modena, NIDIL lavora bene è presente, collabora con le categorie, viene a far le assemblee sta nelle aziende. A livello nazionale credo che sia un modo per abbandonare a loro stessi quei lavoratori. Perché non credo che a livello nazionale NIDIL sia organizzato come a Modena, quindi a livello nazionale in generale direi che forse NIDIL non ha motivo di esistere, perché han talmente poche risorse, pochi funzionari, che credo facciano fatica a fare attività. Su Modena devo dire che il lavoro è stato fatto c'è un rapporto buono con loro con le categorie si collabora ci si scambiano le informazioni, su Modena posso dare un giudizio positivo. Se mi chiedi NIDIL è il metodo migliore per tutelare gli interinali, secondo me no.

**M: Quindi la direzione sarebbe stata**

**P:** La direzione sarebbe stata che i lavoratori che sono nelle industrie alimentari iscritti alla FLAI, quelli nelle industrie metalmeccaniche iscritti alla FIOM che ogni categoria si prende a carico questi lavoratori ... perché se no rischiano di essere figli di un dio minore, già li vedono così i lavoratori, già li vede così l'azienda se li vede così anche la CGIL, cioè li sembra un po' un recinto piccolino in cui voler rinchiudere probabilmente ..

**M: Diciamo che dalla parte della posizione favorevole c'era un po' il discorso che NIDIL doveva funzionare anche un po' come .. per risvegliare la consapevolezza all'interno del resto dell'organizzazione. Perché non so a che punto le categorie fossero già pronte, al tempo, a prendersi questa responsabilità.**

**P:** Oggi son pronte di sicuro.

**M: Oggi son pronte ...**

**P:** Magari come dici tu 7, 8, 10 anni fa magari non era così. Era anche un altro mondo prima della crisi, ma adesso io penso che quando vai in una azienda non, io quando vado in una azienda non chiedo mai quanti dipendenti avete, quanti lavoratori avete. Se voglio avere il quadro di quanti sono interinali di quanti sono gli appalti cioè un po' tutti i quanti i numeri adesso quando entriamo in una azienda proprio perché siamo consapevoli della frammentazione del posto di lavoro chiediamo li stagisti quanti sono, proprio perché siamo consapevoli del fatto che c'è un mondo del lavoro frammentato ormai noi cerchiamo di rappresentare un po' tutto il ciclo. Quindi oggi se l'idea era NIDIL come sveglia come segnale d'allarme direi che ha esaurito il suo compito. O NIDIL si potenzia, o tu gli dai più soldi, più funzionari e allora si a quel punto li ci sta magari che le categorie cedono anche una parte di risorse della loro diciamo sfera contrattuale a NIDIL oppure così com'è non serve a parte Modena. Perché ormai secondo me, cioè io so che in alcune province c'è un funzionario di NIDIL che deve seguire tutta la provincia, cioè come fa una sola persona a seguire gli interinali metalmeccanici nei chimici nei alimentaristi vuol dire abbandonare quelle persone a loro stesse. Poi anche li, io non condivido molto sta roba di fare, perché poi si passa o a che NIDIL diventi il cimitero degli elefanti, non parlo di Modena ovviamente, oppure diventa la cosa in cui sperimentare i ragazzi giovani, sono due estremi che non condivido. NIDIL dovrebbe essere come qualsiasi altra categoria né come una incubatrice né come un cimitero di elefanti, cosa che invece in generale non credo che venga fatta di solito ci mandano uno giovane alle prime armi o ci mandano uno che sta per andare in pensione, in generale. Quindi se NIDIL rimane deve cambiare dal punto di vista organizzativo politica dei quadri risorse e quantità, se no è

meglio fare in modo che NIDIL scompaia definitivamente esaurita la sua funzione di segnalatore della problematica e a questo punto le categorie si prendono in carico i somministrati che sono nelle loro aziende.

**M: Secondo te, all'interno delle categorie, anche questa, magari in un certo modo lentezza iniziale nel prendersi in carico questa problematica a cosa è dovuta principalmente? Se ti aiuta a rispondere, anche, quando cambia?**

**P:** Ma al fatto che c'è il meccanismo della delega, cioè non è roba mia non me ne occupo io, cioè il meccanismo è quello, non è il mio contratto il contratto della mia categoria, quindi non me ne occupo. E' semplicemente un aspetto legato ad una diversa applicazione contrattuale. Cioè è poi negli anni che si sviluppo questo meccanismo del sito della filiera, ma all'inizio c'erano molti comparti stagni, tu magari stai in ditta c'erano 5 contratti ci andava quello della FILCAM quello della FILT quello della FIOM, era un po' cioè eravamo che ognuno si guardava il suo pezzettino. Adesso negli ultimi anni, effettivamente si fa un ragionamento un po' più complessivo.

**M: Diciamo che hai ...**

**P:** Io appena ho scoperto cioè ho capito che l'azienda Parma Reggio non voleva acconsentire alle mie richieste ho chiamato la FILCAMS e ho chiesto di chiedere un incontro congiunto. Cioè ormai c'è più questo clima di collaborazione. Cioè quando io trovo uno in una azienda, ti faccio un altro esempio, un mio delegato che è alla Granarolo di Soliera ha capito che lì da lui ci sono quelli della FILT che stanno in magazzino, quelli che fan le pulizie, quelli i manutentori che fan la FIOM e lui fa un po' da riferimento anche per la FILCAMS per le altre categorie, cioè anche nei delegati si sta sviluppando questa mentalità, attraverso i progetti formativi Prometeo, Spartaco, anche gli stessi delegati sono entrati nella logica che non è importante quale contratto si applica a chi sta di fianco a me, ma a cercare di tutelare anche lui dargli informazioni, far valere i suoi diritti è cambiata anche nei delegati la mentalità son molto più disponibili a mettersi in gioco anche per chi non è dipendente della loro azienda o non ha il loro contratto nazionale di lavoro.

**M: Secondo te inizialmente fino a un certo livello si è anche lasciato, non so se è il termine giusto per dirlo, però lasciato fare all'azienda? Per evitare di sconvolgere equilibri interni magari o era proprio più una questione del sottovalutare il problema?**

**P:** Ma no, hai detto una cosa giusta che io non ho sottolineato ma penso sia giusto sottolineare e cioè all'inizio i lavoratori interinali entravano nelle fabbriche in parte ancora del sud, ma all'inizio ancora di più, ma mentre nel sud la somministrazione era un'idea di Treu e nasceva con l'idea di professionalità medio alte etc, etc... in realtà poi è accaduto nella realtà che spesso i somministrati andavano a fare i lavori più umili, più di manovalanza, meno edificanti, no? .... E quindi c'è stata sicuramente una connivenza anche da parte dei lavoratori cioè: quando l'azienda gli diceva mando a fare quel tipo di lavoro 10 somministrati era quasi un sospiro di sollievo perché erano lavori di solito, non è che i dipendenti amassero fare né in termini di fatica, né in termini di crescita professionale, né in termini di stipendio né in quelli di inquadramento. Quindi inizialmente come dicevi tu c'è stata in parte una sottovalutazione del fenomeno, cioè non si capiva che poi questa cosa avrebbe assunto delle dimensioni molto più importanti, ma in parte anche una connivenza legata al fatto che questi lavoratori andavano a ricoprire ruoli che non erano tanto ambiti dai lavoratori dipendenti no?.. Quando diventano ambiti? Nel momento in cui viene meno il mio lavoro, mi metti a casa in cassa integrazione o mi licenziano, allora a quel punto io dico no, io sarei disponibile anche a fare quello che ha fatto il lavoratore interinale (fino a ieri) quindi messi con le spalle al muro, a quel punto, cambia anche la visione di alcuni lavori che per anni sono stati considerati lavori di serie B, lavori poco gratificanti, lavori umilianti, lavori poco retribuiti. Adesso, ultimamente ti faccio un esempio poi alla fine in GSI ci son rimaste tre interinali che fanno il turno di notte, fanno solo il turno di notte. L'azienda dice che nessuno vuole fare il turno di notte, forse non è proprio così, non è vero che nessuno fa il turno di notte, però è chiaro che se io son

dipendente e faccio una settimana di notte e la seconda settimana sto male, tu mandi il certificato medico, ma se io son interinale, probabilmente le te settimane me le faccio tutte perché so che se non le faccio tu poi non mi richiami più \*\*\* E' chiaro che c'è una riscattabilità molto maggiore del somministrato rispetto al lavoratore dipendente no? ... sotto tutti i punti di vista, dai carichi di lavoro degli orari di lavoro, delle turnazioni della formazione professionale. Quindi all'inizio c'è stata un po' di connivenza, sia legata alla sottovalutazione del fenomeno e sia legata al fatto che molti lavoratori ritenevano quei lavoratori non un pericolo non una minaccia per la loro situazione professionale, retributiva, di prospettive di crescita nell'azienda, insomma.

**M: A proposito di GSI, mi era sembrato di capire che in effetti non ci fosse un gran numero di somministrati sulla sede, cioè stabilimento qui a Modena, pero in altri stabilimenti invece ...**

**P:** No, ti do l'ultimo dato bassissimo, ce ne son pochissimi di somministrati, come ti dicevo ..

**M: Forse sono più su appalti? Anche appalti, non so?**

**P:** No a Parma c'è un appalto, un appalto diciamo. Però a Modena ce ne sono veramente pochi, parliamo di 20, 25 persone. Tieni conto che invece prima la media era 60/70 persone. Quindi sono praticamente, si sono ridotti dei due terzi su Modena. Un po' perché come ti ho detto c'è stata la questione dell'incendio che insomma ha creato un po' di \*\*\* e un po' perché va beh, GSI quest'anno sta producendo meno, sta lavorando meno, fattura meno, ha un problema proprio di calo dell'attività e quindi come ti dicevo quando c'è calo dell'attività i primi che pagano il prezzo sono i somministrati.

**M: In generale, in tutte le interviste che ho fatto con i delegati, i delegati tendono spesso a sottolineare che i rapporti anche interni fra i lavoratori sono migliorati quando loro, cioè quando è stato il delegato a cominciare a fare attività un po' di proselitismo eccetera. Quindi a questo punto mi sembra di capire che diventa una figura centrale anche nella contrattazione di sito, perché diventa un po' quello che cerca di fare da collante all'interno della ... allora anche in questo senso mi sembra di avere capito anche i corsi di formazione che sono stati fatti qui a Modena vanno ...**

**P:** In questa direzione. Sì ti confermo che adesso per esempio ripartirà Spartaco, Spartaco è un corso di formazione che l'obiettivo di attrezzare i delegati nella tutela dei lavoratori atipici. Quindi saranno individuate alcune aziende dove noi formeremo dei delegati che avranno il compito di andare a parlare con i lavoratori somministrati, con quelli in appalto, di spiegargli i loro diritti di cercare come dicevi tu di fare da collante rispetto ai lavoratori dipendenti. Quindi noi continuiamo a investire sulla formazione della RSU per fare in modo che la RSU sia in grado di parlare di rappresentare non solo i lavoratori, diciamo, del settore ma anche quelli che stanno all'interno del sito produttivo.

**M: È interessante perché si potrebbe tendere a pensare che il delegato sia quello maggiormente vincolato, diciamo, dalla volontà dei suoi .. dei lavoratori presenti sul sito. Appunto perché eletto direttamente invece in questo caso mi sembra che giochi anche remi un po' contro?**

**P:** Sì perché quello che dici tu sarebbe aziendalismo e corporativismo, questo vorrebbe dire che Di Giuseppe si occupa solo di quelli Marazzi che sono i suoi colleghi e quindi degli altri non interessa, invece noi devo dirti che puntiamo proprio sul far capire questa roba che dicevo, cioè che alla fine se c'è qualcuno di fianco a te che lavora a 6€ e 90 all'ora prima poi verranno messi in discussione anche i tuoi diritti e quindi è utile fare in modo che quel lavoratore abbia più tutele e più diritti per evitare un dumping contrattuale, che già c'è che perché voglio dire se tu vai in Polonia, in Ungheria in Budapest, adesso penso a Marazzi per esempio. La Marazzi è una multinazionale ha fabbriche in Bulgaria in Polonia, quindi figurati se parliamo di cosa, io ricordo quando avevamo il comitato aziendale europeo, avevamo il dumping con la Spagna in Spagna guadagnavano meno che in Italia e loro hanno spesso, proprio su questo punto battevano figurati

adesso che hanno fabbriche enormi in Polonia o in Bulgaria insomma, e quindi è chiaro che però li ci fai poco \*\*\* vanno a cercare le commissioni migliori per fare fruttare di più per chi per gli azionisti. Però almeno nel luogo di lavoro si è capito sto meccanismo, cioè non me ne posso fregare di quello che sta peggio di me, perché prima o poi sta cosa, diventa un boomerang, delegati un po' più svegli un po' più bravini, anche attraverso la formazione, hanno voluto sta roba. Ti cito Marazzi e te lo dico perché, abbiamo fatto una riunione qualche settimana fa, lo stesso Spaggiari citava la Marazzi come un punto d'eccellenza dell'industria per i lavoratori atipici perché ci son tanti delegati, Fabio è il più bravo diciamo il più presente, ma ce ne son stati 7 /8 che ha fatto questa attività con gli interinali. Che poi Marazzi aveva tanti stabilimenti Fiorano, Casiglie, Sassuolo, quindi in ogni stabilimento c'era uno che comunque si occupava in particolar modo di parlare di ascoltare di mettere in contatto questi lavoratori con il NIDIL, in modo tale che potessero avere le tutele migliori.

## **Interview 7: Fabio (Sassuolo, 6/10/2017)**

**M: Allora iniziamo. Ti chiedo come prima cosa di inquadrarmi un po' in generale la situazione dell'azienda e in modo specifico rispetto alla somministrazione, quindi presenza ed evoluzione nel tempo.**

**F:** Infatti la Marazzi è situata nel territorio Modenese, non abbiamo altre fabbriche in Italia fuori dal comprensorio modenese all'incirca in totale ci sono 1400/1500 dipendenti e praticamente per quanto riguarda i somministrati son presenti nelle aree produttive di tutti gli stabilimenti. Di stabilimenti ce ne sono uno macro a Sassuolo sede della casa madre un altro a Fiorano un altro a Casiglie, Ubersetto e Finale Emilia praticamente quello più distante del comprensorio e i lavori in somministrazione praticamente sono presenti ovunque, ovviamente in base allo stabilimento c'è più densità, ovvio. Ad oggi i lavori in somministrazione sono 108, questi sono dati del 03 ottobre, forniti dall'azienda in un incontro, 108 somministrati, le fabbriche con maggiore presenza dei somministrati sicuramente sono Sassuolo perché ci sono circa 700 dipendenti compresi gli impiegati ovviamente e il sito di Fiorano dove conta all'incirca 180 dipendenti. Quindi queste sono le due realtà dove i somministrati sono presenti. Questa è diciamo un po' la fotografia degli stabilimenti in Italia, più che altro in Italia perché all'estero non so nemmeno che tipologia di lavoro che possono ... è chiaro che oltre i somministrati ci sono diversi lavoratori atipici abbiamo anche gli appalti, abbiamo anche gli stagisti se ci concentriamo sui somministrati i numeri ad oggi son questi in passato ce ne erano anche molti di più, in passato siamo arrivati anche, direi qualche anno fa, anche ad avere 160/170 somministrati poi man mano si sono persi perché ci sono state delle organizzazioni produttive, quindi nuovi impianti che determinano meno lavoro fisico quindi conseguentemente meno operai, purtroppo anche oggi la realtà è che se viene a mancare un posto di lavoro per una riorganizzazione se pur d'investimenti non per crisi, pagano pegno i somministrati perché hanno un contratto determinato . C'è questa roba qui. Negli ultimi 4 / 5 anni abbiamo avuto proprio per far fronte ad questo processo che da una parte era un processo proprio per razionalizzare i dipendenti in base agli investimenti che si facevano, dall'altra parte siccome sono investimenti su macchinari più che altro tecnologici stiamo andando verso l'industria 4.0, quindi c'è stata anche una sorta di svecchiamento da parte dell'azienda. Quindi insieme al sindacato si è definito negli ultimi 3/4 ani degli accordi per dei licenziamenti collettivi con incentivo all'esodo, sostanzialmente la persona che era vicina alla pensione veniva accompagnata con gli ammortizzatori sociali del momento verso la pensione con incentivo all'esodo oppure anche su base volontaria il giovane che voleva cambiare esperienza che voleva uscire dall'azienda veniva accompagnato fuori dall'azienda con un incentivo all'esodo, formalizzando un 411 che l'accordo fra le parti che si fa. Con questo meccanismo cosa è successo che da una parte siamo riusciti in qualche modo a svecchiare l'azienda e dar la possibilità all'anziano di uscire e godersi la pensione, dall'altra però in ogni accordo che abbiamo fatto abbiamo sempre stabilito un numero o una percentuale in base all'uscita di stabilizzazione dei lavoratori interinali. Secondo me questo è stato una buona scelta che abbiamo fatto è stata una spinta ulteriore, non che l'azienda non lo facesse, era una spinta ulteriore per dire all'azienda da una parte è vero che escono delle persone e riduciamo il personale in base all'esigenze di oggi dell'azienda, però dall'altra diamo la possibilità a quei giovani che sono da un po' in azienda con vari contratti nel tempo di essere finalmente stabilizzati. Siamo riusciti a dare così un po' di stabilità a queste persone che sappiamo benissimo che pur lavorando uno, due tre anni in una azienda non hanno quella stabilità che gli serve anche per accedere ad un mutuo, cioè, questi sono i problemi che di solito ci dicono, oppure essere tra virgolette condizionati a tutte le scelte dell'azienda e spesso si sacrificano anche la vita fuori dall'azienda la vita familiare. Tant'è vero che anche sempre negli ultimi dati del 3 ottobre, ci hanno dato un dato del 2016, sono uscite 62 persone però delle quali negli ultimi anni dal 2014 ad oggi, comunque sono state stabilizzate o assunte anche da fuori dipende \*\* stabilizzate o assunte 186 persone quindi dal 2014 al 2017 possiamo dire anche 2018, 186 persone sono state stabilizzate, parte di queste 186 persone appunto

sono somministrati con quel meccanismo che appunto dicevo poc'anzi. È stato fatto anche un ottimo lavoro, all'epoca insieme al NIDIL, noi non abbiamo seguito direttamente come FILCTEM però NIDIL diciamo così ci siamo rapportati molto su questa roba qui quindi il NIDIL nella figura di Argilli .. di Claudio che tu sicuramente conosci no? è stato fatto credo nel 2013, adesso di preciso la data non so, fine 2013 inizio 2014 dal mio punto di vista un importante accordo, tra la direzione aziendale, quindi la Marazzi, seguita dal NIDIL e dalle altre organizzazioni sindacali del momento di CISL e UIL non so come si chiamino le categorie assieme alle agenzie interinali. In questo caso c'è la G Group e la Ranstad Italia, dove all'epoca erano presenti 6 agenzie per il lavoro in Marazzi, al momento credo siano 2/3, però all'epoca dell'accordo erano 6 quindi avevano delle buste paga completamente diverse. Una persona dall'altra dipende dall'agenzia, dipende dalla turnazione che faceva nel reparto. Quindi come puoi immaginare oltre al caos che poteva venire a creare nel controllo della busta paga da parte del NIDIL dove il lavoratore si recava per il controllo non riusciva a trovare una soluzione le varie agenzie applicavano un divisore orario, credo, non lo so se c'è una contrattazione che lo prevede ma comunque a modo loro. Quest'accordo si è deciso di unificare tutti come è il cedolino busta paga dei dipendenti Marazzi. Quindi utilizzano il divisore orario del contratto collettivo nazionale della ceramica. E questo diciamo ha creato in qualche modo una sorta di parità di trattamento tra le varie agenzie presenti ma anche in relazione al fatto che l'azienda comunque chiedeva ai lavoratori somministrati, in primis, delle turnazioni dei cambi turnazioni frequenti anche durante la settimana stessa e quindi le indennità piuttosto che gli straordinari sono stati tutti equiparati come ai dipendenti Marazzi. Questo è stato un importante accordo, credo che sia forse l'unico che conosco io, perché lo fa \*\*\* Marazzi da circa 10 anni In 10 anni ho sempre visto la presenza degli interinali Marazzi perciò \*\* quando hanno iniziato il primo diciamo così i primi approcci con le agenzie interinali e Marazzi, però da 10 anni a questa parte io li ho sempre visti in un modo sempre crescendo però li ho sempre visti. Però credo che sia l'unico accordo che sia stato fatto con una importanza del genere, tant'è vero che in quell'accordo li si era preso anche l'impegno di trattare una .. nell'integrativo aziendale delle condizioni di miglior favore a favore appunto degli interinali. A cosa mi riferisco, alla Marazzi Card, la Marazzi card in sintesi è praticamente un benefit una agevolazione che hanno i dipendenti Marazzi con delle convenzioni in strutture nel territorio che possono passare dal dentista, piuttosto che la palestra, piuttosto che la spesa c'è una lunga lista di benefit che il dipendente Marazzi poteva avere con questa Marazzi card. Questa Marazzi card è stata estesa anche ai lavoratori somministrati con l'integrativo aziendale quello di secondo livello. In più si è anche definito in quell'accordo lì che il premio di risultato venisse, quindi gli indicatori variabili sulla produzione, venisse anche erogato agli interinali somministrati però presenti al momento del pagamento. Quindi se un somministrato il pagamento avviene una volta all'anno se quel somministrato alla data del pagamento non è in forza presso l'azienda quel pagamento lo perde. Però se è presente gli viene proporzionato in base ai mesi che ha lavorato. Quindi purché il mese abbia superato i 15 giorni lavorativi gli viene riconosciuto. E questo rileva un importante risultato diciamo appunto iniziato con quell'accordo lì e definito nell'accordo aziendale. Sempre in quell'accordo li si sono stabilite anche delle forme diciamo così di coinvolgimento oppure di avvicinamento al sindacato, perché in passato almeno i primi anni della mia esperienza e i lavoratori atipici in generale ma anche i somministrati, diciamo così erano dei lavoratori non integrati in azienda, quindi venivano considerati dall'azienda ma anche un po' dal sindacato dei lavoratori che non facessero parte, come dire non rientravano nella sfera dei diritti di cui aveva diritto il dipendente stesso. Questo un po' si è mutato nel tempo per una serie di questioni, uno perché si è realizzato che questi lavoratori comunque erano sempre in crescita le problematiche dicevo prima, sono sempre lavoratori svantaggiati in confronto al dipendente, quindi si è preso atto da parte dei sindacati, io dico in particolare della CGIL perché comunque la CGIL ha formato, anche me stesso, dei delegati con Prometeo piuttosto che Spartaco, sono stati denominati così questi corsi avanzati, che hanno fatto, son partiti da Modena ma che hanno avuto anche diciamo delle, si sono allargati anche in alcune realtà d'Italia, almeno questo so, e che ci hanno dato gli strumenti d'approccio verso

questi lavoratori che pur non rappresentandoli direttamente, perché comunque l'RSU fa parte della, siamo riusciti in un qualche modo ad includerli in questo giro di diritti sia coi contratti ma anche con la tutela individuale. Questo è un po', magari non abbiamo avuto i risultati che ci aspettavamo, dipende dalle aspettative delle persone, no, questo è il modo individuale, magari uno si aspetta di avere un risultato ne ha meno e uno che si aspetta di non averne ne ha un po' di più. Però ho visto che il coinvolgimento effettivamente c'è stato soprattutto nello stabilimento di Sassuolo dove con l'organizzazione con la categoria NIDIL siano riusciti anche a fare delle assemblee specifiche ad esempio su Ebitemp o su Fromatemp dove sono state molto, molto apprezzate dai lavoratori che non conoscevano lo strumento e quindi in quelle occasioni lì anche i delegati della fabbrica, della categoria FILCTEM comunque ha seguito sono stati coinvolti quindi hanno visto i lavoratori un punto di appoggio una figura che potesse interloquire, quindi ha funzionato perché effettivamente dalle prime assemblee che io vedevo se riuscivamo a farle anche a volte non veniva nessuno, nelle ultime diciamo così la sala era non dico piena ma comunque una buona affluenza c'è stata proprio grazie a questo rapporto molto stretto tra delegato e la categoria e all'accordo del 2013 che ha specificato che i luoghi di ritrovo per queste persone siano quelli che utilizzano i dipendenti Marazzi. Quindi la possibilità di avere una saletta sindacale dove trovarsi ecc. è stato stabilito proprio in quell'accordo. Quindi io credo che la svolta per quanto riguarda la Marazzi del coinvolgimento di una parte dei dipendenti perché in alcune realtà più piccole non ci siamo riusciti è stato proprio grazie a quell'accordo lì dove c'era la volontà sindacale e aziendale di coinvolgere questi lavoratori e secondo me è stato un ottimo momento quello di \*\*\*\*

**M: Mi chiedo, quando si è cercato di fare lavoro anche sui somministrati, qual è stato l'atteggiamento dei dipendenti diretti rispetto a questo sforzo?**

**F:** Sì allora, io posso dire questa è la mia esperienza personale che i dipendenti Marazzi hanno visto bene questa roba qua del coinvolgimento degli interinali, perché in qualche modo anche se diciamo è sbagliato pensarlo però all'inizio e soprattutto a desso è una realtà di fatto quindi siamo tutti colleghi non c'è collega di serie A e di serie B, però all'inizio essendo dei lavoratori esterno con dei contratti determinati per periodi anche brevi o molto brevi, si vedeva sempre il lavoratore interinale come un lavoratore che in qualche modo minasse il lavoro a tempo pieno. mi spiego perché, perché da una parte se ci mettiamo nei panni del lavoratore interinale a tempo determinato, ovviamente la sua speranza nel tempo è far bella figura con l'azienda, impegnarsi con la possibilità di stabilizzazione. Non partecipando alle assemblee perché non erano coinvolti da subito ecc. quindi il lavoratore dipendente vedeva po' un nemico nel lavoratore interinale, questo succedeva molto di più succede ancora, molto meno adesso ma ancora, i lavoratori socio lavoratori di cooperative perché lì sono dei lavoratori molto strutturati presenti da anni e tutti i giorni e quindi diventano due gruppi di lavoro con condizioni diversi, nel caso del somministrato comunque le condizioni sono sempre state migliorative nell'appalto però c'era questa diciamo così diffidenza, la voglio chiamare così, non lo so, verso quelle persone perché non partecipavano alle assemblee erano flessibili in tutto magari anche un po' di fretta addosso si lavorava perché erano tra virgolette persone ricattabili. Oggi è cambiata tantissimo magari non siamo ancora all'apice della svolta nella parità di trattamento però io ho visto negli ultimi dieci anni una trasformazione di questi, secondo me proprio grazie anche al coinvolgimento soprattutto nelle assemblee di quelle persone fargli capire insomma che da una parte c'è il lavoro e dall'altra parte ci sono anche i diritti e i diritti senza il lavoro e il lavoro senza diritti non possono essere due binari separati, è cambiato tantissimo infatti anche loro oggi reclamano i loro diritti se ne hanno perché li conoscono e dall'altra parte diciamo così ci sono persone che oggi partecipano all'assemblea perché sanno che l'assemblea è un diritto. Prima io credo che era la conoscenza però non c'era il coinvolgimento che veniva a mancare e il dipendente a oggi Marazzi lo considera come un suo collega perché ormai c'è anche l'abitudine quindi, come ti dicevo prima i lavori atipici nelle aziende, nella nostra nemmeno tanto ce ne sono due o tre tipologie però lavoratori atipici ce ne sono tanti quindi è una realtà che\*\*\*

**M: Secondo te per il sindacato stesso la capacità di riuscire ad organizzare i somministrati, di fare questo tipo di attività, migliora la sua posizione rispetto all'azienda o all'interno dell'azienda oppure è una variabile meno fondamentale?**

F: Io credo decisamente che la migliora perché al momento in cui anche l'azienda stessa ha un interlocutore anche per i lavoratori in somministrazione vedi l'essenza dell'accordo congiunto con le agenzie interinali appunto l'azienda è un valore aggiunto anche per l'azienda oltre che per il lavoratore e il sindacato che comunque non lascia a se stesso un pezzo di lavoro e di persone quel lavoro io credo sia anche una ricchezza per l'azienda, poi è chiaro che ci sono aziende e aziende, io parlo dell'azienda che conosco che è una azienda che in qualche modo è lungimirante nel senso che si siede al tavolo e discute di questi problemi. In altre realtà magari non è possibile me ne rendo conto e può essere anche un intralcio. Però per il futuro dell'azienda io credo che è tutto un vantaggio che il sindacato segua queste persone che fino a ieri erano un po' ,no?, i lavoratori di serie B che non si sapeva chi li seguiva o se avevano dei diritti o meno. Proprio per quello \*\* hanno meno problemi anche loro e l'empio dell'accordo che ti dicevo prima il fatto che un ufficio del personale possa fare, per tre agenzie interinali per il lavoro diverse buste paga, farne una unica comunque comporta lavoro in meno e meno rischi di errore. Cioè anche banale ma ce ne possono essere anche altri.

**M: Io ti chiedo, CGIL ha fatto la scelta di creare NIDIL ad un certo punto, però non tutti credono che sia il modo migliore di gestire il problema dei lavoratori atipici. Io volevo sapere anche in base a quello che hai sperimentato tu in azienda, qual è la tua opinione al riguardo.**

F: Io ho diverse mie opinioni personali anche in base \*\*\* io credo che in primis il fatto di aver creato una categoria che seguisse i lavoratori atipici in generale ma in particolare i somministrati era fondamentale forse siamo partiti anche in ritardo. Però all'interno dio parlo della nostra organizzazione, perché le altre non le conosco, credo che sia quantomeno fondamentale che le categorie collaborassero fra di loro, quando dico le categorie vuol dire che il NIDIL o la FILCTEM in questo caso, possono essere anche altre categorie di vari settori, collaborassero al fine di creare sempre un'inclusività di questi lavoratori nell'azienda in cui c'è o a livello nazionale. Mi spiego, secondo me, le svolte si fanno sia con il coinvolgimento diretto ma anche con la condivisione di alcuni obiettivi da parte del sindacato da parte anche del \*\*\* mi riferisco ai contratti, non siamo ancora maturi però credo che arriveremo a quello, i contratti collettivi nazionali i contratti di secondo livello sempre di più devono parlare di inclusività, noi usiamo questa parola sempre in CGIL la sento spesso da 4 anni però di fatto non abbiamo ancora individuato bene qual è la strada giusta perché io mi rendo conto a livello nazionale ho fatto parte negli ultimi tre contratti nazionali della delegazione trattante a Roma le difficoltà di inserire tutele oppure parità di trattamento per queste persone a livello nazionale perché a livello nazionale come dicevamo prima c'è l'azienda lungimirante e c'è l'azienda che non vuole sindacato \*\*\* nelle lavorazioni di queste persone. A livello aziendale direi però che è molto più facile è molto più facile laddove ci vuole la volontà, però ci vuole una spinta in più, la spinta in più può nascere tra la nostra organizzazione il rapporto tra le categorie, io credo che il rapporto tra le categorie c'è ma non è sufficiente quello che oggi c'è. Quello può essere una vera spinta affinché dalla contrattazione di secondo livello poi arrivare anche alla contrattazione nazionale o viceversa, potrebbe essere una soluzione di miglior favore per questi lavoratori. A livello nazionale è un po' più difficile, però se i grossi gruppi come la Marazzi ma posso immaginare anche altri, in questo settore, anche degli altri spingessero nella contrattazione nazionale credo che un passaggio importante da fare, credo che li è il cardine il punto cardine dal mio punto di vista poi è chiaro che il lavoro bisogna farlo in azienda, ben venga io ringrazio sempre la CGIL in generale a Modena che ha permesso ai delegati dicevo prima di dargli gli strumenti per capire il lavoratore atipico quali sono le difficoltà quali possono essere i suoi diritti a chi rivolgersi. Oggi noi un'infarinatura di tutta questa roba ce l'abbiamo quindi possiamo anche indirizzare il lavoratore che viene da noi o per lo meno che noi andiamo da loro, perché spesso hanno timore di andare dal \*\*\* o il capo reparto li guarda un po', avere gli strumenti

secondo me agevola la situazione con il lavoratore, però sono fondamentali gli accordi i contratti. Gli accordi tra le parti gli impegni tra le parti facendoli appunto rispettare da entrambe i lati è lì la strada. L'inclusività nei contratti fino al secondo livello o degli accordi che si fanno.

**M: Per collegarmi all'altra domanda, nel caso di Marazzi, mi sembra un di aver capito dalla tua ricostruzione - però correggimi se sbaglio - che lì l'iniziativa verso i somministrati è stata spinta forse più dal confederale NIDIL che dalla categoria stessa. Oppure è stata la categoria che per prima si è posta il problema, o sono stati i delegati?**

**F:** Una buona domanda questa, io credo che è stato più che altro il NIDIL , a spingere nell'accordo del 2013 per una questione, adesso a memoria, ricordo che diversi lavoratori aveva delle incongruenze nelle buste paghe e quindi questo ha determinato dei confronti tra il NIDIL e l'azienda tra il NIDIL e le agenzie interinali, in quell'ambito di confronto secondo me si è stabilito che forse un accordo, definire come dovrebbero essere \*\*\* le buste paghe ha portato lì la categoria, dal mio punto di vista, per quello che dicevo prima, perché bisogna parlarsi di più con l'intento sicuramente d'accordo però io credo che il NIDIL stesso, il NIDIL soltanto ha fatto quel passaggio lì, perché noi come categoria non come delegati, come categoria perché il delegato lavoro ogni giorno con la persona con quell'interinale lì è il suo collega di banco e sino ad ieri avevano una condizione nettamente diversa e anche oggi, però a ieri molto di più. Quindi più vicino al delegato, però la categoria credo che sia ancora un po distante da questa roba qua. Non saprei dirti qual è il motivo, però dovrebbero fare delle azioni congiunte intercategoriale da questo punto. Quindi in quel caso lì a memoria ricordo che è stato il NIDIL, il segretario del momento che era Argilli che ha aperto tutto questo meccanismo e dall'altra parte c'era l'azienda che comunque aveva dei problemi anche le aziende e agenzie per il lavoro avevano problemi anche di strutturare il cedolino busta paga, quindi tra le varie problematiche si è riusciti a fare un accordo e in quell'accordo lì ovviamente si è discusso un po' di tutto, si è discusso della formazione dopo i 12 mesi continui del lavoratore che lavorava all'agenzia interinale di mettere a disposizione una formazione professionalizzante \*\*\* quindi è chiaro che in un accordo discuti poi anche di altro, è una partenza e se si continua in quella direzione ci può essere un accordo sperimentale però ad oggi seppur scaduto era di tre anni, quindi si è partiti 2013/2014 è scaduto e in scadenza comunque non è stato revocato da una , dalle parti quindi l'accordo è che in caso non venisse revocato si dava atto comunque al mantenimento delle condizioni del contratto. Quindi è un inizio si può fare un altro contratto sicuramente migliorativo e non peggiorativo se non lo fai non ti siedi perché non si cresce io credo che le situazioni possono cambiare anche di poco se non la tutela individuale, la persona va dal delegato di riferimento qualora ha un problema un'informazione il delegato risponde o indirizza all'organizzazione. Be si da in qualche modo \*\*\* però sulla sul fatto di inclusività \*\*\* devi ragionare su \*\*\* sull'individualismo sul fatto della tutela individuale.

## **Interview 8: Giuditta Perricone (Modena, 10/10/2017)**

**Monica: Iniziamo. Ti chiedo, a livello di introduzione, di spiegarmi a grandi linee come si inserisce il lavoro atipico nell'area del pubblico in Italia e poi un po' più nello specifico in quella di Modena?**

**Giuditta:** Allora, nel pubblico impiego noi come lavoro atipico abbiamo principalmente l'utilizzo della somministrazione lavoro o dei co.co.co/co.co.pro, ma queste due tipologie di lavoro. Oltre ovviamente al classico tempo determinato. Negli ultimi anni ci sono stati un'espansione di lavoratori atipici all'interno del pubblico impiego, soprattutto di somministrazione e co.co.pro, dovuti al blocco dei contatti e soprattutto al blocco delle assunzioni che ha visto in particolar modo colpiti gli enti locali dove negli ultimi anni abbiamo avuto un rapporto assunzionale 1 ogni 4 che andavano in pensione, quindi c'era proprio una mancanza di possibilità di assumere. In più vengono utilizzati, ad esempio se penso al personale educativo, in alcune situazioni per coprire i mesi estivi, andando verso violazioni però di quella che è la legge, perché nel pubblico impiego c'è il decreto 165 che è un po' il decreto madre, che in realtà vieta l'utilizzo dei lavoratori atipici e soprattutto ad esempio all'interno del personale educativo o del personale di polizia municipale è totalmente vietato, e può essere utilizzato solo per esigenze temporanee, ma su questo versante noi abbiamo delle violazioni delle normative perché con il blocco delle assunzioni gli enti locali si sono trovati a dover utilizzare anche personale atipico. Perché non potevano assumere diversamente. In regione Emilia Romagna abbiamo visto molto bene con il sisma, dove, in questo caso legato anche alla predisposizione nella norma, nel senso che sono stati assunti dei lavoratori in somministrazione lavoro ma proprio per l'emergenza, quindi per affrontare l'emergenza, è chiaro che però hai lavoratori in somministrazione all'interno degli enti pubblici, che non hanno tutte le tutele del lavoratore pubblico, perché il problema grosso che entra all'interno di questo meccanismo è principalmente questo. In realtà negli ultimi anni stanno iniziando a vedersi anche in sanità. Soprattutto per le sostituzioni ferie o per esigenze temporanee, però stiamo iniziando a veder l'utilizzo di lavoratori atipici anche in sanità. Io, nelle realtà che conosco, non ho ad esempio mai avuto esperienze rispetto ai voucher, quindi in queste realtà io questi contratti non li ho mai visti però ad esempio la normativa lo prevedeva, quindi ... ecco.

**M: Adesso ti chiederei di parlare del caso specifico, se mi puoi fare un riassunto generale di come si è sviluppata la questione (in Asp) e di come poi ha interagito il sindacato per cercare di governare il passaggio?**

**G:** Allora noi abbiamo iniziato ad affrontare questa questione nel 2015, più o meno, perché è sorto un tema legato al salario accessorio dei dipendenti. Nel 2015 Asp Comune Modenesi area Nord ci dice che sul decentrato, che il regolamento per il quale dopo si va ad erogare il salario accessorio e la produttività dei dipendenti pubblici, avrebbe tolto gli infermieri, ai quali non veniva erogato il salario accessorio. Sul 2015 non siamo riusciti a bloccare, perché in questo caso c'era anche un ingresso dell'azienda Usl, e ovviamente noi abbiamo questo bellissimo meccanismo che andiamo ad affrontare i fondi per la produttività ad anno già chiuso. Quindi ci siamo trovati in difficoltà e avevamo scritto una nota tale per cui noi sottoscrivevamo il 2015 ma chiedevamo a tutti gli attori, in primis ad Asp, che per il 2016 avrebbero dovuto trovare le risorse anche per la somministrazione lavoro. Arriviamo sul 2016 e Asp ci dice che non solo non c'è la produttività per gli infermieri, toglie la produttività a tutti i somministrati in lavoro. Quindi con una violazione della norma perché in realtà le leggi prevedono che la somministrazione in lavoro abbia lo stesso parità trattamento salariale onnicomprensiva, quindi non solo il rispetto del contratto collettivo nazionale, e l'inquadramento ma anche il salario accessorio. E da lì siamo partiti con un percorso insieme al NidiL dove siamo entrati più dentro alla questione del personale somministrato, notando un problema gigantesco: nel

2015 su circa 300 unità di dipendenti 125 erano in somministrazione, nel 2016 salgono a 175, quindi più della metà dei dipendenti erano in somministrazione. Andando poi a calare a fine 2016 in vista di concorsi che sono stati fatti e poi, va be', su 2017/18 abbiamo poi sancito un accordo ... ma il tema era che c'era un abuso e una violazione di tutte le norme contrattuali, dal contratto collettivo nazionale degli enti locali, alle leggi, alla 165 che è il decreto madre del pubblico impiego. Perché se più di un terzo dei dipendenti, dei lavoratori, di un'Asp e di un ente pubblico sono utilizzati come somministrazione lavoro c'è una violazione. Non si può di certo dire che è per un'esigenza temporanea o per un picco di lavoro o per una sostituzione ferie. Quindi c'era un abuso di quello che era la somministrazione. Noi siamo partiti, insieme al NIdiL, abbiamo iniziato a fare delle assemblee insieme, quindi tutte le assemblee che noi facevamo in Asp le facevamo insieme, Funzione Pubblica e NIdiL, in modo che la funzionaria del NIdiL potesse venire e parlare direttamente ai somministrati, quindi le assemblee erano insieme, dipendenti e somministrati. E ha iniziato a partecipare anche agli incontri di contrattazione insieme a noi, perché era importante che lei venisse anche agli incontri di contrattazione, e potesse esprimere quella che è anche la parte relativa ai somministrati. Insieme a questo abbiamo scelto una delegata che potesse andare e che ha partecipato a un corso di formazione in Cgil, Spartaco, e potesse diventare un punto di riferimento anche per somministrati ... e da lì insomma si è costruito tutto il percorso che è durato praticamente dal 2015 a metà 2017, quasi due anni e mezzo. Con la minaccia di Asp di togliere la produttività a tutti i somministrati ... poi in realtà ha minacciato di toglierla anche ai dipendenti sul 2017...

**M: ... e, scusami, (lo ha fatto) in relazione a questa attività o in generale perché.. ?**

**G:** In reazione alla nostra protesta perché noi abbiamo detto che non eravamo d'accordo. Quindi in reazione al: "No, la produttività va pagata a tutti i lavoratori!" la risposta è stata "Io l'anno prossimo la tolgo anche ai dipendenti". Ha funzionato molto bene - la ringraziamo noi! - perché noi siamo poi ritornati nelle assemblee - ne abbiamo fatte veramente tante - dove siamo riusciti a portare anche i somministrati in assemblea, perché uno dei problemi grossi era che all'inizio i somministrati non partecipavano alle assemblee sindacali, nemmeno se erano aperte a loro. Quindi lavorando insieme alle RSU e insieme al NIdiL siamo riusciti a portare dei somministrati in assemblea, che a un certo punto erano anche di più dei dipendenti - finalmente! - e il percorso è stato bello perché nell'ultimo giro di assemblee, che poi diciamo ha portato a una firma di un accordo, abbiamo messo insieme i dipendenti e i lavoratori in somministrazione lavoro, e i lavoratori hanno votato a maggioranza - con 7 astenuti - lo stato di agitazione. E hanno partecipato alle assemblee più di 100 lavoratori. Quindi è stato un bel risultato, anche perché lo stato di agitazione è stato impostato sul personale somministrato, quindi non sui dipendenti, ma sul personale in somministrazione lavoro, ed era legato a tre motivazioni fondamentali: una era che, col nuovo capitolato di appalto per la somministrazione lavoro, Asp aveva sotto inquadrate dei lavoratori, quindi gli infermieri li aveva inquadrati in C invece che in D; il secondo era il fatto che c'era un abuso dell'utilizzo della somministrazione lavoro e quindi bisognava andare a concorso per poter avere dei posti stabili; il terzo punto era la parità di trattamento salariale per tutti i lavoratori quindi comprensivo della produttività. I dipendenti, votando lo stato di agitazione, sono stati disponibili ad aspettare che noi firmassimo il loro decentrato, quindi ad aspettare il pagamento della produttività, fino alla chiusura dello stato di agitazione. Quindi loro hanno detto "noi ci stiamo, siamo con la battaglia con i somministrati, voi fate il vostro percorso noi attendiamo, quando si chiude, se si chiude bene, poi andremo alla firma del nostro decentrato con il pagamento.". Ovviamente questo ha fatto abbastanza paura a sindaci ... insomma alle amministrazioni, anche ad Asp, perché il fatto che i lavoratori si fossero messi insieme e avessero votato lo stato di agitazione che, se non fosse risolto poteva portare anche ad altri momenti di agitazione che potevano essere un il blocco dello straordinario o anche allo sciopero, in ultima battuta abbiamo avuto diversi incontri con sia le amministrazioni sia Asp, nel quale siamo riusciti ad arrivare a un verbale di incontro, dove abbiamo sottoscritto un ciclo di assunzioni -

perché il problema grosso che noi abbiamo nell'ente pubblico è che i somministrati sono esclusi dalla stabilizzazione e si accede solo tramite concorso nell'ente pubblico ...

**M: Quindi, devono fare anche loro il concorso e entrano se lo vincono altrimenti ...**

**G:** Esatto, questo è il problema grosso che c'è oggi nel pubblico impiego, perché non come nel privato che se io ho fatto più di 36 mesi posso passare al tempo indeterminato, nel ente pubblico si accede solo tramite concorso. E il nuovo 165, le modifiche che sono state apportate proprio quest'anno, hanno escluso la somministrazione lavoro dalla possibilità di stabilizzazioni - che sono poi dei concorsi interni, insomma - e questi lavoratori sono stati esclusi. Ora è chiaro che noi a livello nazionale, insieme al NIdiL, stiamo lavorando per fare in modo che almeno gli venga concesso di saltare le preselezioni, e gli venga concesso un punteggio per gli anni che hanno già fatto, perché prima non c'era neanche quello, però rimane il punto principale che oggi per essere assunti a tempo indeterminato bisogna fare un concorso. In realtà i somministrati stessi ci hanno detto: "Andate avanti e la cosa che ci interessa di più sono i concorsi, perché almeno ci date un'opportunità.". Perché ovviamente il problema grosso del utilizzo dei somministrati soprattutto in un ente pubblico, dove ci sono delle regole ben precise, quindi io ho una graduatoria, seguo una graduatoria ... se io sono in graduatoria e sono in maternità, tu non mi puoi saltare. Tu mi prendi, mi fai l'assunzione io vado in maternità e poi assumi anche quella dopo. Per la somministrazione lavoro ovviamente non funziona così, perché loro sono dei privati che lavorano dentro al pubblico e c'è un altro tema: in un posto come Asp dove di fatto noi abbiamo dei lavoratori che hanno dei lavori pesanti, perché l'oss. o l'infermiere sono lavori molto pesanti, che portano il lavoratore ad avere delle prescrizioni. Non tutti ma una buona parte di lavoratori hanno delle prescrizioni a lungo termine, quindi più si avvicinano alla pensione e più ci sono prescrizioni. È chiaro che utilizzare del personale somministrato e quindi precario, come dire, mi risolve un problemino, perché se gli viene una prescrizione, che non è stabile, io lo lascio a casa. Non mi piace?, non lavora molto bene?, quando gli scade il contratto io lo lascio a casa. Tra l'altro noi abbiamo passato in 2015 e 2016 dove i contratti venivano rinnovati di mese in mese, quindi i lavoratori erano totalmente sotto ricatto perché ogni cosa che io dico, il giorno dopo mi possono non rinnovare il contratto. Quindi i lavoratori ci hanno chiesto di andare ai concorsi, poi ci dicono: "Studiamo, prepareremo i corsi di preparazione, però almeno ci date un'opportunità di avere un lavoro fisso e di non avere il contratto rinnovato mese per mese." ... con tutto il problema ferie, perché se tu mi rinnovi il contratto e io non ho fatto le ferie tu dopo le ferie me le paghi, quindi io dopo se voglio stare in ferie come faccio? O me le anticipi, ma comunque c'è un problema perché non ce le ho poi più avanti, oppure io devo stare a casa non pagato perché tu me le hai già retribuite precedentemente, e quindi nell'accordo noi siamo andati a sancire, nel biennio 2017/18, un totale di 64 posti e ne vengono messi a concorso 68. Quindi sono 68 posti messi a concorso: gli infermieri, perché noi avevamo questo piccolo particolare che tutti gli infermieri erano somministrati - anche i coordinatori infermieristici - tutti ; due educatori professionali, perché c'è un ampliamento, hanno aperto un nuovo centro, quindi avevano bisogno di educatori; due amministrativi; un ingegnere; 39 posti da oss., che in realtà stanno anche aumentando, e tre animatori. Quindi 68 assunzioni nell'arco di un biennio, per andare un po' ad appianare quella che era una discrepanza, perché un terzo di lavoratori in somministrazione - addirittura in alcuni picchi più della metà - era un problema a livello anche di rispetto della normativa. Abbiamo re inquadrato gli infermieri in D, quindi hanno il corretto inquadramento e abbiamo sancito che dal 2016 ... abbiamo rimesso la produttività per Oss., animatori, cucina, eccetera e dal 2017 rientrerà anche la produttività per gli infermieri. Poi su questo tema in realtà non abbiamo chiuso, perché noi avevamo una cifra che veniva messa dalle amministrazioni e da Asp per i somministrati, che per il numero di personale oggi presente è molto bassa ma andando ad assumere, quindi aumentando il numero di dipendenti e diminuendo il numero di somministrati l'obiettivo è quello di raggiungere la piena parità salariale, quindi non solo percepire un terzo di produttività ma percepirla come per gli altri. È chiaro che qui il lavoro è

continuare a presidiare e continuare a lavorare insieme per fare in modo che anche i somministrati arrivino alla piena parità salariale, quindi non solo un pezzettino ma averlo tutto.

**M: Ok. Adesso vado a farti qualche domanda un po' più specifica. Tu mi dicevi che il problema esce fuori in modo un po' più drammatico nel 2015, e quando vi rendete anche conto del numero di somministrati presenti nell'Asp. Allora io qui, mi chiedevo, c'è un tema anche di, probabilmente, di com'era percepito dai lavoratori diretti e dagli stessi delegati rappresentanti la presenza dei somministrati in azienda? Perché comunque fino a quel momento evidentemente non si era posta molto la questione. C'era proprio un'aperta ostilità da parte dei dipendenti diretti alla gestione del problema o più che altro una sottovalutazione, o ignorando completamente la questione?**

**G:** Allora secondo me prima di arrivare al '15 e soprattutto al '16 non c'era proprio un'attenzione. Il numero era (interruzione) il numero era inferiore, nel senso che noi abbiamo avuto un'escalation nel '15/'16, prima il numero di somministrati era inferiore rispetto a quello di quei due anni. E c'era anche un trattamento diverso, i somministrati comunque percepivano una parte di salario accessorio e avevano contratti più lunghi. Quindi era percepito in maniera diversa anche dai lavoratori stessi. I lavoratori stessi hanno iniziato a percepire molto la problematica nel momento in cui questi lavoratori cambiavano e c'era un turnover elevatissimo, quindi di fatto ha avuto anche un riscontro negativo per il dipendente, che si vedeva cambiare continuamente le figure e i suoi colleghi. Poi c'è stato anche un lavoro, fatto prima coi delegati e poi con tutti i lavoratori, da parte dell'organizzazione sindacale per mettere insieme le due problematiche, perché come spesso può accadere, io che sono dipendente magari provo a preservare quelle che sono le mie tutele. E faccio un pochino più fatica a guardare a quelle che sono le tutele del mio collega di fianco, un pochino più sfortunato - la posso di re così?, ok - Il nostro lavoro è quello di metterli insieme fargli capire che il problema di uno può essere anche il problema dell'altro. In realtà l'atteggiamento arrogante che ha avuto la nostra Asp, e di sfida, quindi ... perché la nostra ha Asp ha provato a dividere i lavoratori, di fatto ha detto ai miei delegati: "Oh, attenzione se voi seguite le organizzazioni sindacali e mi venite a rompere le scatole per i precari io l'anno prossimo la tolgo anche a voi", quindi io ti minaccio per fare in modo che tu non difendi una fetta di lavoratori. Ha avuto l'effetto contrario, perché in realtà a quel punto i lavoratori hanno detto: "Ma come? Cioè, noi perché esprimiamo un'opinione tu mi minacci, allora vuol dire che anche io rischio? Allora vedi che l'hanno tolta prima un pezzettino e a noi è interessato poco, poi l'hanno tolta agli altri, e poi mi minacciano già che l'anno prossimo rischio anche io? Eh allora c'è qualcosa che non va!". Quindi in realtà questo atteggiamento molto arrogante, perché è stato un atteggiamento arrogante, ha aiutato a mettere insieme i lavoratori, è anche vero che per fare questo però ci vuole un lavoro dietro, perché altrimenti il *dividi et impera* funziona meglio. Bisogna lavorare perché i lavoratori si considerino insieme, quindi la stessa cosa, anche se hanno contratti diversi o in questo caso lo stesso contratto ma datori di lavoro diversi.

**M: Ti chiedo secondo te a livello ... no prima ti faccio un 'atra domanda: questo è un caso diciamo dal punto di vista di organizzazione dei somministrati particolarmente positivo, perché comunque siete riusciti a fare un certo lavoro. Io ti chiedo ci sono altri esempi, ce ne sono molto, ce ne sono pochi, aumentano magari con il tempo, se hai visto anche un cambiamento nella capacità di gestire queste situazioni nel corso degli anni?**

**G:** Altri esempi ce ne sono, non tutti forse estremamente positivi, nel senso che dipende molto dal contesto, dalla complessità - perché in alcuni casi sono anche situazioni molto complesse - e di sicuro c'è un'attenzione che si sta modificando, e sempre di più entra all'interno dell'organizzazione sindacale che poi è chi da il via, è il motore, l'input per andare ad affrontare queste situazioni. Io so che ad esempio nel privato sociale c'è un caso di una cooperativa che utilizza dei somministrati e ad esempio stanno facendo lo stesso lavoro che stiamo facendo noi, quindi le assemblee assieme, i due funzionari insieme, e stanno cercando di mettere insieme i lavoratori. Abbiamo il tema dei somministrati del sisma, dove sono un numero molto

elevato di lavoratori, ma lì stiamo facendo fatica ad andare verso a delle assunzioni stabili, perché, ritorniamo indietro, abbiamo il blocco delle assunzioni quindi non riusciamo ... perché Asp ad esempio non è assoggettata al blocco delle assunzioni come il comune. Quindi nei comuni dove noi invece abbiamo il blocco delle assunzioni, ci troviamo ad avere delle difficoltà, perché io ad esempio non potrei mai chiedere un piano assunzionale di sessanta persone com'è successo per Asp, ma perché non possono. Cioè gli è impedito dalla normativa. Quindi è chiaro che lì diventa un altro tema ... ed è molto più complesso, e quindi ci sono dei rischi maggiori anche per quei lavoratori. Tenuto conto che poi lì c'è anche la particolarità che erano stati assunti con la specifica di gestire un'emergenza, e quindi era un pacchetto a se stante, quindi lì erano per le emergenze, dovevano gestire l'emergenza, emergenza che però sta continuando e si sta prolungando, quindi, insomma, diventa molto complesso. Il numero di lavoratori con contratti atipici negli ultimi anni ha avuto un'espansione, soprattutto nel pubblico impiego dove prima non esistevano. Cioè prima nel pubblico impiego avevi tempi indeterminati, tempi determinati ed eventualmente articoli 110 o articoli 90 che erano però per incarichi dirigenziali o di fiducia del sindaco e quindi dovevano avere delle certe posizioni e anche avere una retribuzione di un certo tipo, perché parliamo di incarichi di dirigenza. Oggi siamo vedendo l'ingresso nel mondo del pubblico invece di altre figure: co.co.pro., somministrazione, in alcuni casi voucher ...

**M: Se tu dovessi individuare un momento, più o meno, in cui comincia effettivamente a espandersi davvero? Cioè, è stato appena è entrata in vigore la legge che permetteva l'uso di, o più avanti?**

**G:** Più avanti, io poi adesso sono da due anni e mezzo, quindi mi manca un po' la memoria storica precisa, posso dire che da quando sono entrata io, quindi dal 2015, io ho visto l'aumento. Cioè da quando sono entrata io ...

**M: Quindi proprio negli ultimi anni c'è stata l'esplosione ...**

**G:** Poi lì bisognerebbe vedere perché l'Italia è lunga e stretta e sicuramente ci sono differenze, in Emilia Romagna l'aumento grosso è oggi, dove stai vedendo l'ingresso ... noi oggi abbiamo nei comuni anche dei somministrati fuori da sisma, ad esempio, pochi, pochissimi, ma qualcuno inizia ad arrivare, perché ... è complesso, se non puoi assumere o chiudi i servizi, o dai tutto fuori ... o in un qualche modo devi risolvere. Solo che non è la soluzione questa.

**M: In generale, secondo te, questa attività di organizzazione dei somministrati cosa porta al sindacato? Cioè, secondo te migliora la posizione del sindacato sia rispetto al posto in cui fai il lavoro, sia in generale?**

**G:** Assolutamente sì, secondo me sì. Nel senso che il mondo del lavoro si è diviso, quindi noi abbiamo tante tipologie contrattuali, e il sindacato deve essere una leva che va ad unire il mondo del lavoro. Mettere insieme i somministrati, quindi da una parte la loro tutela, perché la presenza del NidiL alle assemblee ci serviva anche per fargli capire che loro avevano delle tutele, perché in alcuni casi ad esempio magari gli veniva detto che non avevano diritto ai permessi. Quindi, intanto permetti a quei lavoratori di essere più informati e di essere a conoscenza di quelle che sono le loro tutele, ma poi mettere insieme i somministrati e i lavoratori diciamo dipendenti, permette anche di avere più forza, per uno ma anche per l'altro. Perché se io lavoratore dipendente inizio ad essere ridotto come numero, perché vengo sostituito da persone somministrate, beh, se loro sono più ricattabili perdo di conseguenza anche eh io potere contrattuale, perché di fianco ho un collega che è più ricattabile magari accetta più di me modifiche, cambiamenti, insomma ... e quindi mettere insieme il lavoratori rafforza, e al sindacato sicuramente può fare solo bene.

**M: Secondo te, a questo proposito ... io chiedevo una tua opinione personale sul ruolo di Nidil, perché Cgil ha fatto una scelta specifica che è stata creare questa categoria, è stata comunque dibattuta a lungo e ancora si discute se sia il modo migliore di gestire la situazione e io volevo sapere**

**un po' cosa ne pensi. Al di là del lavoro, magari buono, che fa NIdiL Modena, dico in generale per l'organizzazione quale sarebbe a tuo parere anche il modo migliore di gestire la questione?**

**G:** Io su questo sono molto dibattuta. Nel senso che se prendo quello che è l'esperienza di Modena, è un'esperienza molto positiva. Che poi è una scelta che sta facendo, no, la CGIL, quella della contrattazione di sito o della contrattazione di filiera, quindi avere una contrattazione che sia unica per tutti i lavoratori di quel luogo di lavoro, ed è una delle battaglie che mi piacciono di più, oggi, che sta portando avanti la Cgil, perché è quello che ci potrà magari permettere di risolvere anche le problematiche che ci derivano dalle norme, perché in alcuni casi tu devi poi intervenire lì per risolvere effettivamente il problema, ma se parti da una contrattazione di sito, di filiera, quindi mettendo insieme anche più teste, può essere secondo me utile. Perché io nell'esperienza ad esempio che ho avuto con Monia di NIdiL mi è servito, perché abbiamo messo insieme due caratteri diversi, e due storie diverse, e quindi magari quello che non vedevo io vedeva lei, quello che non vedeva lei vedevo io, quindi sicuramente su questo c'è una grande utilità.

**M: Quindi dici, in questo caso il funzionario Nidil aveva sviluppato un'esperienza che insieme avete potuto usare ...**

**G:** Sì esatto, e anche competenze, perché magari io ad esempio sulle agenzie di somministrazione conoscevo molto meno, non conoscevo Ebitemp per fare un esempio sciocco. E quindi metti insieme, ma anche a livello di trattativa a volte fa bene avere qualcuno che magari non è abituato a contrattare sempre con quell'azienda e quindi ha una visione diversa perché nuovo, se prendo però l'esperienza Modena. Perché se guardo magari ad altre realtà dove il NIdiL non è stato strutturato come a Modena, e quindi abbiamo funzionari magari part-time di altre categorie che si occupano per un pezzettino di NIdiL, ecco lì io poi ho un'esperienza molto ridotta, e quindi faccio fatica ad avere un'idea compiuta. Sto provando a farla, però qualche dubbio mi viene perché anche l'altro tema di dire - che è la discussione un po' che c'è in Cgil - ho dentro a ogni categoria qualcuno che si è informato su quella parte, eh ... in realtà potrebbe essere altrettanto utile, quindi ad oggi quale sia la soluzione migliore io non ce l'ho come idea. Forse un misto, mi verrebbe da dire, cioè qualcuno che si occupi più specificatamente di quello, e sappia entrare più nel merito, può essere sicuramente utile per tutti gli altri, ma anche sviluppare all'interno delle categorie e nei singoli funzionari un'attenzione. Perché poi se il funzionario della categoria l'attenzione non ce l'ha, eh beh, forse neanche in Asp saremmo riusciti ad arrivare lì. Io vedo per esempio la Funzione Pubblica su questo ci sta credendo tanto e ci sta lavorando tanto, e secondo me da dei buoni frutti, le assemblee sono più partecipate, i lavoratori sono più attivi, c'è più riconoscimento del sindacato, e io oggi ho le RSU che mi chiamano anche per avere informazioni sui loro colleghi somministrati o chiamano direttamente Monia. Le mie RSU chiamano Monia se hanno bisogno, eh, secondo me è positivo poi come poterla risolvere del tutto non te lo so dire. Sicuramente il primo pezzo, contrattazione di sito e di filiera e la carta.

**M: Quindi una sintesi anche se non necessariamente dei soggetti ma del lavoro diciamo, il lavorare assieme. Parlando anche con altri delegati loro facevano capire che l'iniziativa era sempre venuta molto in tanti casi, prima da il NIdiL o da un'entità esterna e poi la categoria magari si lasciava tirare dentro. In questo caso mi sembra già una dinamica un po' diversa. Però forse c'è un tema appunto, come si diceva, di come il funzionario concepisce il suo ruolo di organizzatore. Ma secondo te c'è - tu mi parlavi bene della Funzione Pubblica - secondo te c'è un cambiamento nel tempo e a cosa è dovuto, cioè e semplicemente la presa di coscienza delle dimensioni del fenomeno?**

**G:** Secondo me sicuramente c'è un cambiamento, poi io lo vedo bene nella mia categoria, perché essendoci dentro vedi proprio l'evoluzione dei vari aspetti. Mi sembra che ci sia però una presa di consapevolezza da parte di tutta la Cgil a livello nazionale, e credo che sia una cosa più positiva che oggi la battaglia sulla carta dei diritti universali del lavoro, cioè siamo lì, quella è la battaglia madre quindi la

consapevolezza da parte di tutta la struttura di lavorare per avere dei diritti uguali per tutti i lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale. Quindi mi sembra che su questo ci sia una presa di coscienza da parte della Cgil che c'è bisogno di intervenire e di unire, soprattutto è l'unione. Quindi sì, mi sembra ... poi a cosa è dovuta, forse a come tutto, a tanti fattori che si mettono insieme. Magari qualche funzionario più giovane che ha vissuto la precarietà e che entrando l'ha iniziata a portare di più all'interno, e dalla presa di coscienza di un mondo che si è modificato, e dai lavoratori che ci hanno dato magari gli input e le spinte. Secondo me sono mille fattori che messi insieme hanno portato poi alla presa di consapevolezza, ma anche a un lavoro che sta facendo la Cgil. Noi ad esempio stiamo facendo tutti gli attivi nelle zone in cui il confederale Cgil ci dice: l'obiettivo è contrattazione di sito, contrattazione di filiera, si lavora insieme. Quindi mi sembra che la macchina sia proprio partita e va percorsa, non bisogna arrendersi perché non sempre è facile, nel senso che noi con Asp siamo stati fortunati, è stata una bellissima esperienza. In realtà l'ha fatto anche Asp di Carpi, loro hanno avuto un po' meno difficoltà di noi. Il tema deve essere sentito da tutti. Se viene sentito da tutti, e si lavora tutti nella stessa direzione ... però mi sembra, dai, ci siamo.

## **Interview 9: Antonio Petrillo (Modena, 12/10/2017)**

**MONICA :** Come prima domanda ti chiederei in generale qual è secondo te il valore per il sindacato dell'organizzazione dei lavori atipici, dei lavoratori atipici precari?

**ANTONIO:** Il primo obiettivo politico tra virgolette del sindacato è che nel momento in cui tu dai rappresentanza ai lavoratori atipici e quindi l'organizzazione sindacale si occupa dei cosiddetti gli ultimi quindi i lavoratori atipici vuol dire dare continuità all'intera organizzazione sindacale perché nell'evoluzione nella storia sindacale noi abbiamo avuto da situazione di stabilità a situazioni tra virgolette di instabilità e in queste fasi noi ci troviamo ad affrontare con le riforme con le modifiche legislative ad avere oggi un mercato del lavoro oggi suddiviso in rivoli, questo significa che non abbiamo più la struttura dal punto di vista del mercato del lavoro uguale a quella del passato e se io oggi lascio soli questi lavoratori che restano precari per tanto, per tanto tempo in questo caso e non creo un contatto tra l'organizzazione sindacale la sua struttura con questi lavoratori noi non diamo continuità all'organizzazione sindacale che di base la GCIL è dei lavoratori non di chi giustamente la rappresenta ma il vero sindacato sono i lavoratori . Se questi lavoratori oggi non li rappresento, non li faccio partecipare nella vita della CGIL io non ho una CGIL per il futuro. Questo secondo me è il nesso perché sono lavoratori come quelli oggi sono più stabili questi lavoratori cosiddetti precari noi dovremmo fare in modo che diventino stabili e che mantengano l'organizzazione sindacale in quanto sindacato.

**M:** Anche a livello di, usiamo la parola potere, sui posti di lavoro, l'organizzazione secondo te ha - cioè l'organizzazione dei lavoratori atipici - ha anche un risvolto in questo senso?

**A:** Sì però l'obiettivo principale della CGIL oggi non è tanto sulla discussione di diritti aggiuntivi da dare a questi lavoratori. Questi lavoratori una sola cosa vogliono, la stragrande maggioranza, perché poi sicuramente non si generalizza mai, è quello di avere stabilità e oggi come riesco ad avere stabilità? Se dove io oggi sono strutturato c'è la contrattazione nazionale c'è la contrattazione aziendale nella contrattazione oltre ai così detto premio di produzione, la dico brutale, un euro in meno forse di premio di produzione ma nell'accordo quello di stabilizzare questi lavoratori precari. Cioè l'obbiettivo da mettere si deve mettere al centro da parte dell'organizzazione sindacale oggi è che nella contrattazione mettere al centro questi lavoratori per la stabilità e quindi dopo una fase che c'è di così detto precariato io devo dare un futuro in questo caso dando stabilità a quel lavoratore. Ma nelle tante aziende oggi si continua a dire no ma il lavoro per la vita. Per carità nessuno dice il lavoro per la vita, però se in quell'azienda c'è da lavorare tu stabilmente assumi dei lavoratori dai continuità fino a quando naturalmente quella azienda è in grado di portare avanti la produzione con tutti i lavoratori.

**M:** Allora questo scambio che tu nominavi – dicevi: togliamo un euro diciamo dalla produttività però se riusciamo a dare stabilità al discorso della stabilizzazione - chiaramente qui si vede una delle grosse difficoltà che incontra il sindacato, perché da un lato ha questo problema di raggiungere i lavoratori atipici dall'altro è però è legato anche a una base di iscritti formati da lavoratori stabili, i quali forse non sempre sono disposti a fare un certo tipo di ...

**A:** Qui ritorna tra virgolette l'essere CGIL l'essere organizzazione sindacale, fare cultura. Nel senso che non sarà facile ma come i tanti cambiamenti, tutto quello che possiamo trovarci ad affrontare, tante situazioni, però il sindacato ha fatto sempre cultura, se noi non iniziamo nei luoghi di lavoro con i così detti lavoratori stabili dove si può fare contrattazione, renderla poi uguale ed omogenea dappertutto, facendo cultura con i lavoratori così detti stabili per un obiettivo comune che è quello che a mio figlio, mio fratello, così detto precario devo dare un futuro. Come do futuro io a questi giovani a mio fratello che oggi è

precario? Dandogli stabilità ma stabilità per una tranquillità nella società e la stabilità ti permette di fare delle scelte nella società.

**M: a quanto ho capito anche dalle altre interviste in questo fare cultura, in questo cercare una mediazione anche fra un interesse dei lavoratori diretti e somministrati c'è un ruolo importante del delegato, in un certo senso è interessante perché verrebbe da dire che il delegato invece è una figura che subisce molto l'influenza dei suoi colleghi che lo eleggono direttamente e che quindi potrebbe essere anzi un po' restio magari ad andare contro la volontà dei dipendenti diretti. E' un quadro sbagliato o va contestualizzato?**

**A:** Doppia lettura c'è un primo passaggio un cambiamento dal punto di vista dell'organizzazione sindacale e della distinzione tra le varie categorie dell'organizzazione sindacale. Cioè ci vuole più confederalità, ma confederalità non che la singola categoria non abbia la sua autonomia, ma la confederalità per la gestione per i tanti tipi di lavoratori all'interno di un'impresa in questo caso e può passare solo attraverso mettere al centro un po' di più la CGIL nel rapporto con i delegati. Nel senso che la categoria con il suo ruolo di ok ma (di mettere) i tanti tipi di contratto e i tanti tipi di tipologie di lavoro all'interno di un'impresa parliamo dal facchino oppure dal somministrato altro che coinvolgono diverse categorie non andiamo da nessuna parte se ognuno fa il suo pezzettino, quindi campo alla CGIL nei primis ai delegati. Il delegato dell'azienda cosiddetta madre in questo caso, quindi prima cultura poi i delegati con della formazione con delle discussioni anche animate al nostro interno il delegato è lui che lo trasmette giornalmente nei luoghi di lavoro con i suoi colleghi, perciò secondo me il nostro faro è il delegato. Perché il delegato è l'unico che può trasmettere ai singoli lavoratori all'interno del luogo di lavoro che cosa significa fare la battaglia in questo caso la dico così per la stabilità, oggi parliamo di questo ma non è solo la stabilità. E di dare delle regole all'interno di quell'impresa all'intero paese su come io agisco, in questo caso delle leggi e contratti e altro.

**M: Io adesso ho studiato tutta una serie di casi in cui comunque i delegati sembravano sempre molto disposti a prendersi in carico questa responsabilità, ci sono però anche casi in cui si fa fatica a comunicare con i delegati di alcune aziende o a convincerli dell'opportunità di questo lavoro dell'importanza di questo lavoro?**

**A:** Sì, sì, questa è una fase nuova cioè oltre al problema dell'aumento del precariato senza più regole e tutto quello che c'è, l'altro fattore la crisi 2008/2015, ma non solo, però la crisi in modo particolare ci ha trasformato, quindi il rispetto a chi oggi tra virgolette ha conservato il posto di lavoro in questa fase di crisi è nato all'interno delle imprese una spaccatura tra lavoratori, tra chi oggi è garantito e chi il così detto precario. Per ogni situazione che si trova ad affrontare l'azienda, vuoi una crisi momentanea di un mese o vedi una non commessa avuta la prima reazione in questo caso dei lavoratori è dire prima di attivare un ammortizzatore sociale per noi un contratto a tempo determinato i così detti precari devono stare a casa. Questo è un errore, questo se ce l'ha come cultura il lavoratore se io non faccio quel famoso tra virgolette, quella famosa discussione con i delegati di come ci trasformiamo, il delegato la pensa uguale ai lavoratori, perché il delegato è il rappresentante di quei lavoratori. Quindi in questo caso NIDIL la struttura nata e che oggi secondo me a differenza del passato non è tanto cosa vado a rappresentare, cioè dal punto di vista politico voglio rappresentare i somministrati o i precari no, io dal punto di vista politico e sindacale devo far convergere i lavoratori così detti stabili con i lavoratori così detti precari in una discussione dove in mezzo c'è per me il delegato non le categorie, il delegato sindacale, e questo avviene nel momento in cui io ti spiego oggi il mercato del lavoro com'è, e ti faccio capire che se quella battaglia la fai la fai per tuo figlio, per tuo fratello, per chi oggi in questo caso ha perso un posto di lavoro per rientrare nel mondo del lavoro, sempre per dare cosa? La dignità alla persona e una prospettiva di vita queste sono le due cose che tra virgolette interessano

**M: A questo proposito, riguardo a NIDIL diciamo che GCIL fa una scelta particolare - poi seguita da CISL e da UIL in un secondo momento -, però questo ha generato dibattito all'interno all'organizzazione. La critica generale è stata che sarebbero dovute essere le categorie stesse ad occuparsi nelle loro aziende nel loro settore dei lavoratori atipici e - tu forse in parte l'hai già fatto -, ma come rispondi a questa critica?**

**A:** Ci sono due riflessioni da fare una è anche dal punto di vista politico sindacale, partiamo da un dato la CGIL \*\*\* è nato NIDIL per avere un riferimento per i precari però parlavamo di, facciamo un esempio, quando è nata la somministrazione, se non sbaglio nel 2001?, circa 15.000 somministrati al mese che venivano mandati in missione all'interno delle imprese, questa era la media, oggi parliamo di 400.000 stabili quindi per un anno intero 400.000 somministrati vengono inviati in missione presso le imprese con picchi da 700.000 in un mese, quindi se prima io ero un punto di riferimento per i co.co.co, le partite IVA, tutto quello che era, ci siamo c'è il NIDIL oggi per le dimensioni che abbiamo e per il clima che si è creato all'interno dell'impresa tra lavoratore stabile e non stabile, deve essere la categoria che può mettere insieme, cioè il NIDIL deve diventare un dipartimento colui o coloro in questo caso perché sono decenni ormai che c'è il NIDIL, che vivendo sul campo di che cos'è la precarietà e di come è aumentata, in questo caso potrebbe essere un riferimento per le categorie per raggiungere quel famoso obiettivo, dove all'interno della contrattazione, nel paese in questo caso si apre una coscienza da parte dei lavoratori, in questo caso, stabili o chi ha la possibilità di poter dire la propria sul rinnovo di un contratto oppure dal punto di vista politico più generale nei confronti del paese che l'obiettivo è dare delle regole perché oggi con 44 - 45 tipologie di possibili assunzioni, son tante in Italia, secondo mesi. Se non parte la coscienza dal basso come presa di posizione politico sindacale dove vado? Da nessuna parte.

**M: Riguardo un po' anche la tua esperienza personale, tu esci da FIOM - che fra l'altro è stata una delle categorie più critiche anche nei confronti dell'originale impostazione. Ti chiedo come cambia, se cambia la tua percezione proprio del tema generale facendo il passaggio da una categoria industriale molto stabile e anche forte come la FIOM, entrando a NIDIL?**

**A:** diciamo che è un cambiamento radicale, poi dipende anche dai periodi in questo caso. Io tra virgolette vengo dopo quasi 16 anni di esperienza nei metalmeccanici, quindi con la FIOM, dai così detti periodi stabili al momento della crisi 2008/2015, che sono il periodo di crisi che il questo paese e il mondo ha vissuto quindi con ristrutturazione e tutto quello che c'è stato. E lì si è visto cioè era un po' lontano da noi ciò che è precario e altro, perché abbiamo vissuto da un lato la così detta stabilizzazione che avevamo perché le aziende avevano tanto da lavorare al momento di ristrutturazione quindi i licenziamenti quindi una fase abbastanza particolare. Quando, tra virgolette, oggi possiamo dire la crisi un po' ce l'abbiamo alle spalle rispetto a quella che abbiamo vissuta, trovarmi oggi a seguire ciò che sono i somministrati e ciò che è il precariato per me è stato sconvolgente, nel senso che io non riuscivo, quando avevo la categoria strutturata i lavoratori con la stabilità sì la perdita del posto di lavoro ma io ero assunto e mi battevo per non perdere il mio posto di lavoro, a ciò che è il mondo del precariato e le sofferenze io oggi mi trovo oltre a capire di come è la sofferenza forte e quindi qual è oggi la precarietà che a un lavoratore basta che gli dicano c'è un altro mese di contratto, ok, sono contentissimi perché danno un po' di continuità ad avere reddito, quindi cambia eh! E quindi, perciò io dico che la CGIL stessa con le sue categorie deve un attimo aprire gli orizzonti, perché se oggi io dovessi tornare in FIOM dopo che ho avuto l'esperienza come NIDIL, cambierei i miei atteggiamenti anche quando mi confronto con RSU perché avevo Rsu tantissime RSU \*\*\* una delle aziende più grandi e mi confronterei in modo diverso, quindi bisogna contaminarsi, sembrano parole fatte perché in passato le abbiamo dette, oggi più che in passato proprio per questi numeri somministrati per dare un dato perché poi ne abbiamo tantissime di tipologie 15000, 500000, 700000 ragazzi ma son numeri ... Il progetto delle agenzie in modo particolare perché il pezzo come gran numeri che noi viviamo si prevede in

milione oltre il milione di assunti, cioè è proprio un trasferirsi sulle agenzie per il lavoro, però dalla stabilità tu a quel lavoratore? Attraverso le agenzie a tempo indeterminato con le agenzie? no! Purtroppo no se tu lo chiedi a uno che oggi segue la FIOM se del tempo indeterminato con l'agenzia, lui crede che il tempo indeterminato con l'agenzia è uguale al tempo indeterminato all'interno della Ferrari, ma non è così.

**M: Tu mi parli di un momento di cambiamento che è quello della crisi. Secondo te almeno nella tua esperienza quotidiana, si vede nel tempo un cambiamento dell'atteggiamento delle categorie nei confronti delle proposte di NIDIL o dell'attività di NIDIL o c'è sempre in parte una parte di reticenza diciamo che forse viene anche dal dover rinunciare un po' alla loro priorità nel gestire una questione sull'azienda?**

**A:** Rispetto al passato, a macchia di leopardo, c'è questa coscienza non da parte di tutti quindi c'è ancora da lavorare tanto tantissimo, è vero che oggi si pone un problema anche le così dette categorie, metalmeccanici, chimici, dove si fanno ... dove c'è il manifatturiero, dove si fa la contrattazione, dove si fanno una serie di cose, oggi sta cambiando l'azienda perché abbiamo casi non limite che diventano purtroppo la normalità dove i somministrati sono, ci sono più somministrati che dipendenti diretti e quindi pone un problema a queste così dette categorie dell'industria, se vogliamo dirla e non solo perché poi vengono indietro, dietro a queste vengono tutte le altre, quindi questo pone un problema, quindi macchia di leopardo, ciò che vedo come cambiamento per i numeri che cominciano ad avere all'interno delle aziende strutturate, ma non solo perché, secondo me si sta allargando anche nelle aziende artigiane, specialmente nei nostri territori dove non c'era la cultura dove c'è più un'azione diretta, si avvicinano le agenzie poi per carità non dico che sia un male, però avvicinarsi all'agenzia vuol dire non avere mai la così detta azione diretta, i delegati siccome conoscono NIDIL in quanto riferimento, c'è un contatto tra virgolette diretto, in passato lo avevamo in determinate aziende oggi di più. Questa è la novità che se la leggo io va benissimo, perché loro devono informarsi per aiutare quei lavoratori per la dare la così detta continuità, non so qui ho qualche dubbio se come struttura invece di categoria il fatto che i delegati passano non attraverso i loro funzionari ma direttamente con il NIDIL che valutazione ... non tutti secondo me sono pronti e c'è ancora quello che dicevi tu prima quel fatto di togliermi un po' di autonomia, perché la vedono così invece non devono vederla così, provare a metter al centro il lavoratore.

**M: A tuo parere ha anche un'influenza il fatto che col tempo alcune categorie che sono molto più esposte – già da tempo - al lavoro atipico, - non so penso alla FILCAMS, a questo tipo di categorie dove probabilmente il lavoro atipico aveva tutto un altro peso rispetto a quelle tradizionale industrial - il fatto che queste categorie che crescono notevolmente e hanno anche più peso all'interno dell'organizzazione tende un po' a spostare gli equilibri oppure ancora non ..?**

**A:** No questo ancora non lo vedo, anch'io mi aspettavo da quelle tra virgolette categorie, dove non quelle dell'industria, dove la stagionalità una serie di cose che oggi, quindi c'era già una cultura oggi aumentata, non vedo dei grossi spostamenti, secondo me chi potrà modificare in questo caso e quindi, fare la così detta trasformazione sempre nell'industria anche se veniamo da quel, come se fossimo abituati, si ce li avevamo prima si adesso sono aumentati un po' però nell'insieme non mi vanno a modificare o non c'è una presa di posizione rispetto a ... come nel commercio in questo caso i servizi, tutto ciò che è dei servizi che non e ...

**M: Quindi quello che va a spostare gli equilibri è il momento in cui viene intaccato quello che è il nucleo originario dell'organizzazione sindacale ...**

**A:** Sindacale sisisi, i metalmeccanici in questo caso i chimici, gli alimentaristi che se vediamo dei dati, se vediamo ad esempio un dato, che siccome le agenzie hanno l'obbligo di comunicare tra virgolette, dopo i 15, più di se ho più 15 somministrati in quell'azienda, una azienda, la dico, Luxottica ok, una sola agenzia e li ne ha minimo 6 o 7, 908 somministrati, quindi significa che nel paese non so Pordenone oppure di dove è

la Luxottica qui al nord Italia, che avrà 6700, secondo me, dipendenti quel polo? Avere 900 una sola agenzia vuol dire poi è vero che possiamo discutere di stagionalità per gli occhiali ma non è più così lo vediamo dinamica, dinamica mondiale però balza all'occhio, una sola agenzia.

**M: Tu mi dicevi che la funzione di NIDIL a tuo parere adesso diventa quella di fare un po' da ponte ... ma tu pensi che ci siano già le condizioni perché NIDIL diventi un dipartimento, nel senso, non mi sembrava da quello che avessimo detto che ancora le categorie fossero già tutte o meno nello stesso modo, pronte a prendersi in carico completamente la parte del lavoro somministrato. Quindi in realtà NIDIL ha ancora qualcosa da fare?**

**A:** Allora secondo me saranno costrette perché quando ho fatto l'esempio più dipendenti usiamo sempre la somministrazione come punto di riferimento ma non solo, perché poi come sappiamo ce ne sono tante tipologie all'interno dell'impresa, non reggi più se all'interno di un'impresa negli equilibri generali dal punto di vista del delegato sindacale ma di tutto quello che è la vecchia struttura sindacale non vai più da nessuna parte, quindi è in automatico, una struttura come NIDIL o la rafforzo e quindi la faccio diventare la così detta confederalità che ho la capacità di gestire nelle singole categorie o altrimenti con i numeri che ha non riesce a gestirli, ma poi non è neanche corretto perché secondo me bisogna responsabilizzare fino in fondo le categorie, al fatto di, sul fatto, scusami, di non avere una divisione lavoratori di serie A e di serie B dico una cosa curiosa che può essere banale, è nata proprio al nostro interno che quando il somministrato chiede o al funzionario o eventualmente al delegato, la prima reazione non è dimmi qual è il problema e poi vedo di risolverlo, a nono no tu non sei un dipendente diretto vai al NIDIL perché in questo caso il NIDIL c'è. E' sbagliato invece, tu, la prima regola dovrebbe essere, lo ascolto poi provo un attimo a capire se anch'io riesco a darti la risposta poi al massimo chiedo la consulenza del se tra virgolette il NIDIL ne sa più di me sul qualche aspetto, invece la reazione è questa, quindi secondo me dovremmo togliere questo alibi alle categorie oggi della CGIL responsabilizzare in questo caso la categoria, ma per cosa, per aprire la discussione all'interno della aziende attraverso la RSU che sono contratti a tempo determinato oppure sono dei precari momentanei ma poi diventeranno il mio collega di lavoro per i prossimi anni, questo è al centro e non ce la facciamo secondo me è per i numeri che dicevo prima. Che ha da dire NIDIL? Ma oggi NIDIL, qui nella fase congressuale, perché abbiamo il congresso della CGIL è qui che ha da dire. E quindi noi già stiamo facendo delle discussioni a livello regionale o nazionale di, per la, cioè o vogliamo anticipare un qualcosa che può succedere come, faccio un esempio banale i voucher? Noi del NIDIL ma non solo del NIDIL ma chi viveva il precariato giorno dopo giorno abbiam detto occhio che arriveremo a un'esplosione. Si è fatto un po' fatto finta di niente poi siamo arrivati all'esplosione e a tutto quello che è successo, vogliamo evitare di arrivare al punto limite? \*\*\* proviamo ad anticipare, come riesco ad anticipare con questi numeri? rafforzando le singole categorie responsabilizzarle ma non per quanto riguarda la categoria, far sì che all'interno dei luoghi di lavoro non ci siano lavoratori di serie A e serie B.

**M: Comunque, anche da tutte le conversazioni che ho avuto sino ad ora si capisce che Cgil non prende una posizione di completo rifiuto di tutte le forme contrattuali che sono non standard, ma dice devono essere regolate secondo standard molto più restrittivi, avere una forma di controllo perché possano essere utilizzati. Dall'altra parte c'è anche chi, i critici diciamo, oppongono che invece sin da subito si doveva cercare di prevenire l'espansione di qualsiasi tipo di contrattualità non standard e un po' accusano anche i sindacati, la CGIL in primis, di non aver preso questo tipo di posizione. Qual'è la tua opinione?**

**A:** Il problema è la discussione di quasi decenni flessibilità e precariato, se il paese in base ai cambiamenti che si hanno a livello di sistema paese ma a livello mondiale i lavori cambiano, ce lo stiamo dicendo, poi c'è il sistema 4.0. La famosa discussione non è che bisognava fermare, la dico così Luglio '93 famosa scala mobile ok accordo e tutto quello che c'è stato, ok inflazione a due cifre si è arrivato nel '98 che

però poi siamo usciti. Li secondo me dal '98 in avanti la CGIL doveva riconquistare qualcosa dopo la famosa, il superamento della scala mobile, per fare un esempio. Ci sono fasi della vita, quando c'è un cambiamento che c'è bisogno di più flessibilità ma non precarietà, quindi questa è la famosa discussione vecchia. Quindi io sono uno di quelli che c'era in una fase della nostra vita, il passaggio della così detta flessibilità perché i lavori cambiavano. Ma dalla flessibilità all'errore che poi ha fatto poi l'organizzazione sindacale che non ha controllato che la flessibilità è diventata precarietà. Cioè ha controllato in parte, ma non ha fatto nascere tra la gente, sempre i famosi stabili, che se una battaglia viene portata avanti per discutere di flessibilità ma non di precarietà e lì io riuscivo, in questo caso poi a dire la mia dal punto di vista politico. Siccome io, si flessibilità poi l'ho fatta diventare precarietà mettendo soltanto dei piccoli paletti senza prendere una posizione netta su questo punto, lì è stato l'errore. Dal punto di vista sindacale non sono uno di quelli che dice, no le famose tre tipologie di contratto CFL contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato. Non, no, non ne abbiamo bisogno lo vediamo ok, se parliamo delle nuove tipologie di lavoro.

**M: Tu parli invece di un errore a livello dei luoghi di lavoro in questo caso?**

**A:** Bravissima! Perché ogni cambiamento e quindi l'impostazione da dare per non accettare una eventuale legge che ti crea più precariato ti parte sempre dal basso, guarda che tutti i contratti nazionale, questa è la storia, tutti i contratti nazionali che poi vengono siglati, giustamente dai nostri nazionali, partono prima dalla contrattazione di secondo livello, ciò che si fa nelle grosse aziende, la contrattazione di secondo livello si sono dati delle linee quelle linee poi tu le hai portate a livello nazionale e le hai conquistate per tutti. E' la stessa cosa rispetto a, se io conquistavo all'interno delle imprese in quella fase in cui si facevano le così dette leggi di precariato nelle aziende con la contrattazione, poi riuscivo a portarle a livello nazionale per bloccare tra virgolette, i progetti politici di chi ha creato precarietà. Tu non arrivi dall'alto, cali e prendo posizione nei confronti di chi crea precarietà, il governo Confindustria o quello che è, io devo partire dal basso, sempre dal basso si è arrivati poi a modificare qualcosa o a portare dei diritti per gli altri.

**M: sei stato molto chiaro. Io ho chiesto un po' sempre a livello d'opinione anche ad alcuni il parere riguardo al peso che ha l'Unione Europea e gli stimoli che vengono da altri paesi europei il peso che ha avuto nella sensibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. A tuo parere a che livello è stato decisivo diciamo questo.. la pressione esterna sui cambiamenti interni?**

**A:** Ah beh, rispetto ai vincoli europei tantissimo l'incidenza, però la responsabilità è sempre nostra, perché su come è la comunità europea oggi dal punto di vista politico lasciamo stare non ha stabilità, di come era stata progettata. Perché nel progetto originale la Comunità Europea doveva avere una forza e quindi uguali diritti dappertutto e quindi tra virgolette aiutare chi era più debole per portarlo alla pari di chi era più sviluppato e una serie di cose va beh lasciamo stare quella discussione qua. Siccome noi ci siamo infilati nelle così dette leggi di bilancio e nei parametri che si decidevano con l'Europa, ce ne siamo fregati e quindi abbiamo speso, dopo siamo stati noi che ci siamo fatti fregare dall'unione Europea rispetto a dei vincoli e si sono inventati loro nelle carte dal punto di vista per creare flessibilità nel paese ma solo su delle carte non conoscendo il paese. Cioè siamo stati noi che ci siamo fatti fregare rispetto al fatto della Comunità Europea. Quindi la responsabilità che oggi viene detta a livello mediatico son tutte stupidaggini secondo me. E noi stessi ci siamo fatti fregare dalla Comunità Europea