

il

n. **3** | marzo
2025

Testata fondata nel 1981

PRO GETTO

 **Fondazione
Ezio Tarantelli**
Cultura • Ricerca • Innovazione

Rivista di cultura del lavoro

Marco Biagi, la partecipazione
dei lavoratori, la Cisl

L'Altro Sud: Rinascita e
Speranza

Ezio Tarantelli e la democrazia
economica

Aree interne e impronta
ecologica

Linguaggio e realtà

Contrattazione nel lavoro
pubblico

Crisi energetica: possibili
scenari

Le proposte "impopoliste"

il PROGETTO

rivista di cultura del lavoro

Il Progetto, rivista di cultura del lavoro, propone ai lettori contributi originali e inediti. Le proposte di articoli scientifici per la pubblicazione possono essere presentate da ricercatori, studiosi, sindacalisti, studenti, giornalisti, chiunque interessato ai temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Ogni proposta è sottoposta a un processo di referaggio da parte di revisori selezionati dal comitato di redazione, unico organo deputato a decidere sull'effettiva pubblicazione definitiva.

Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione.

La rivista è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della rivista è numerato, in ordine progressivo.

Tutti i numeri della rivista il Progetto sono pubblicati sul sito della rivista (<https://ilprogetto.fondazionetarantelli.it>) e della Fondazione Ezio Tarantelli (www.fondazionetarantelli.it) e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.

Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BA-NC-SA).

Il testo contenuto all'interno della rivista, e la rivista stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'articolo, il numero e l'anno di pubblicazione della rivista, nonché il sito internet in cui essa è pubblicata.

Numero 3, Anno 1, Marzo 2025

ISSN 3035-3955

© 2025 Fondazione Ezio Tarantelli, Roma.

il Progetto – rivista di cultura del lavoro

Direttore editoriale: Emmanuele Massagli

Direttore responsabile e coordinatore di redazione: Francesco Lauria

Redazione: Brigida Angeloni, Sara Barberotti, Maria Berretta, Ilaria Carlino, Damiano Laurenti Gabrielli, Marcello Poli, Laura Santilli, Ulderico Sbarra.

Per scrivere alla redazione: ilprogetto@fondazionetarantelli.it

Fondazione Ezio Tarantelli Cultura Ricerca Innovazione

Telefono: +39 068474525

Mail: segreteria@fondazionetarantelli.it

Indirizzo: Via Giovanni Maria Lancisi n. 25 – 00161 Roma

Indice

Editoriale

Lo sguardo e l'Altro di Emmanuele Massagli e Francesco Lauria 3

Le radici e le ali

Marco Biagi e la partecipazione dei lavoratori di Daniela Fumarola 4

Marco Biagi e la Cisl di Maurizio Sacconi 10

La partecipazione e la democrazia economica nella visione di Ezio Tarantelli di Luca Tarantelli 12

Linguaggio e realtà: quando la forma è sostanza di Silvia Romoli 18

Europa Mondo

Crisi energetica e conseguenze sull'economia in Italia: possibili scenari di Marco de Laurentiis 21

Centro e Periferie

L'Altro Sud di Salvo Guglielmino: Storie di eroi del quotidiano tra resistenza, rinascita e speranza
di Francesco Lauria 27

L'impronta ecologica insostenibile delle città di Ulderico Sbarra 30

Una panoramica europea delle aree interne: dati a confronto e strategie di intervento
di Marcello Poli 33

Relazioni di Lavoro

Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione nel lavoro pubblico di Carmine Russo 39

Recensioni/Segnalazioni

Ironia (Paolo Iacci) di Luigi Lama 44

Piano Mattei. Come l'Italia torna in Africa di Redazione 46

Invito al convegno: Il coraggio delle proposte "impopoliste" di Redazione 47

Lo sguardo e l'Altro

di Emmanuele Massagli e Francesco Lauria

Scrivendo il filosofo contemporaneo Emmanuel Levinas che: "Noi chiamiamo volto il modo in cui si presenta l'Altro, che supera *l'idea dell'Altro in me*".

Questo numero della rivista il Progetto, in molte sue parti, è frutto di uno sguardo attento e sincero sull'altro.

Sia esso collegato al "naturale" rapporto tra Marco Biagi e la Cisl, alla spontanea connessione degli studi di Ezio Tarantelli sulla democrazia economica con l'attenzione del sindacato verso la partecipazione, al rapporto tra linguaggio e realtà. Lo sguardo sull'altro si ripropone anche nei temi economici come la crisi energetica e i suoi effetti, come l'interdipendenza conflittuale o la "crisi" del modello delle relazioni sindacali nel pubblico impiego.

Allo stesso tempo sono un continuo confronto con l'alterità dei luoghi e delle persone gli articoli sulla rinascita e la speranza nell'Altro Sud, così come la disamina di matrice europea delle aree interne e dell'impronta ecologica delle città.

Viviamo un tempo difficile in cui le certezze geopolitiche radicate ormai da ottant'anni appaiono vacillare e in cui sembra prevalere un confronto tutto basato sui rapporti di forza. Anche le storiche alleanze non soltanto militari, ma anche socio-economiche, risultano fluide, variabili, temporanee.

Quale può essere, quindi, la bussola?

Il Volto, sempre secondo Levinas, esprime l'originarietà dell'essere dell'Altro, il suo non dipendere dalla mia esistenza e iniziativa, fonda l'Altro nella sua alterità. Il Volto non è un profilo, una fisionomia, tratti somatici: È sguardo, ma soprattutto parola. Il Volto massimamente si *esprime*.

Ma allora come costruiamo, relazioni, contrattazione, partecipazione?

Incontrare il Volto, sempre per il filosofo francese di origine ebraica, significa fare esperienza di verità. Non è l'io a conferire il senso, ma l'Altro; più precisamente, il senso si costituisce nell'incontro tra l'io e l'Altro, nella relazione.

Fare sindacato e cultura del lavoro è quindi questa grande esperienza di vita, anche quando apparentemente contraddittoria, anche quando sofferta. D'altra parte è una esperienza umana vera, profonda, che non può lasciare indifferenti. A noi non resta che viverla, senza nasconderci.

Buona lettura!

Marco Biagi e la partecipazione dei lavoratori

di Daniela Fumarola¹

Grazie a tutti per questa giornata di riflessione e memoria.

Voglio ringraziare l'Associazione Amici di Marco Biagi, l'amico Maurizio Sacconi e la Fondazione Ezio Tarantelli per aver scelto di legare il ricordo di Marco a un tema centrale per il futuro del lavoro e della nostra società: la partecipazione.

Un abbraccio colmo di stima e di affetto a Marina Orlandi e alla fondamentale testimonianza di cui si fa tenace e coraggiosa protagonista da tanti anni.

Abbiamo bisogno di persone così. E di iniziative come quella di oggi.

Tanto più in questo tempo difficile e di transizione, in cui siamo chiamati a fare i conti con i danni di un'ideologia che ha frenato l'Europa e il Paese per decenni.

VISIONE COMUNITARIA DI BIAGI

Oggi non celebriamo solo il pensiero di un grande giurista, ma rendiamo omaggio a un uomo che ha dedicato la sua vita allo studio e alla ricerca di interventi concreti per un mondo del lavoro più equo, moderno e sostenibile.

Biagi aveva una visione, ed era una visione comunitaria: credeva nella forza del dialogo, nella capacità delle parti sociali di trovare soluzioni condivise, dinamiche, adattive, e nella necessità di un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e alla responsabilità.

PIÙ DI UN ACCADEMICO

Marco era molto più di un accademico.

Era un giurista progettuale, un pensatore che non si limitava all'analisi teorica, ma che cercava strumenti concreti per migliorare le relazioni tra impresa e lavoro.

Era consapevole che il lavoro cambia e che, per garantire diritti e tutele, è necessario aggiornare regole e modelli contrattuali e istituzionali.

Credeva che l'incontro negoziale, quindi la partecipazione tra impresa e lavoro, fosse la via maestra per costruire un sistema di relazioni più equo, tutelante e competitivo.

¹ Intervento all'iniziativa organizzata dalla Fondazione Tarantelli e dall'Associazione Amici di Marco Biagi, il 13 marzo 2025 all'Auditorium Donat Cattin a Roma.

DALL'ANTAGONISMO ALLA COOPERAZIONE

Non tutti ricordano che, solo un mese prima della sua tragica morte, partecipò a un importante confronto sulla partecipazione dei lavoratori e l'Europa.

Un incontro dove il giurista si chiedeva, preoccupato, se il futuro del lavoro sarebbe rimasto ingabbiato nell'antagonismo novecentesco.

O se invece istituzioni e parti sociali avrebbero trovato il coraggio di farlo evolvere su modelli nuovi, incentrati sulla cooperazione, sulla corresponsabilità.

A ventitré anni dalla sua scomparsa, questa domanda è ancora attualissima.

E rispondere ormai è inevitabile.

La storia, quella con la S maiuscola, è andata avanti, e oggi mette ognuno di noi, ogni soggetto sociale, politico, istituzionale, di fronte a una scelta.

L'opzione di perpetrare il paradigma di sempre, condannando al perpetuo muro contro muro i rapporti sociali.

Oppure la scelta di prendere il coraggio a due mani e ascoltare chi, come Biagi, Tarantelli, Caffè, hanno saputo vedere quello che in tanti, per convenienza o miopia, per decenni hanno di fatto ignorato.

INTUZIONI RIFORMISTE E OSTACOLI IDEOLOGICI

Già allora guardava a un mercato del lavoro polarizzato dalla spinta tecnologica, dalla globalizzazione, dall'interdipendenza dei mercati.

Già allora teorizzava la predisposizione di tutele per ogni tipologia contrattuale, la promozione di relazioni industriali sempre più di prossimità, sempre più ritagliate sull'esigenza di ogni comunità lavorativa.

Già in quella stagione guardava alla partecipazione dei lavoratori e della democrazia economica, come pure dell'integrazione europea nella regolazione e nella protezione del lavoro.

Intuizioni che hanno indicato una via riformista che la Cisl ha sostenuto convintamente, ma che purtroppo è stata interrotta.

E – mi permetterete – non solo dalle pallottole delle Brigate Rosse, ma anche dalla falsa e vigliacca retorica di chi, negli ambienti antagonisti della politica e anche del sindacato, ha deliberatamente demolito la figura di Biagi.

Il primo vero ostacolo al suo “giuslavorismo pragmatico” è stato proprio questo irrigidimento ideologico, questa disgustosa strumentalizzazione che ha interrotto le necessarie innovazioni e bloccato ogni riforma.

Su tutto questo la Storia, sempre lei, è stata il più severo giudice.

UN SISTEMA DI TUTELE UNIVERSALI

Le conseguenze della pandemia, l’accelerazione tecnologica, il rapido e profondo mutamento del mercato del lavoro e della composizione sociale, hanno amplificato criticità che invocano, per essere sanate, una definitiva evoluzione in forma universalistica del nostro sistema di protezione e promozione dell’occupazione.

Lavoro che va rilanciato soprattutto negli aspetti qualitativi, non solo mediante leve istituzionali, ma anche attraverso una rete sussidiaria, bilaterale, chiamata oggi come mai ad essere protagonista nelle politiche del lavoro.

Nell’organizzazione post-fordista la gestione congiunta, le protezioni contrattuali, i servizi privati per l’impiego, la formazione perpetua, sono elementi essenziali per garantire una competitività non “al ribasso”, non fondata sulla compressione del costo del lavoro, ma al contrario sulla sua valorizzazione, responsabilizzazione e centralità creativa nelle dinamiche di crescita.

PARTECIPAZIONE COME SFIDA STRATEGICA

È in questi termini che si gioca la partita strategica della partecipazione.

Vogliamo realizzare pienamente quello che un’altra grande figura, purtroppo anch’essa vittima della barbarie brigatista, Ezio Tarantelli ci ha insegnato.

Mi riferisco a quello che Tarantelli definiva il “ruolo economico del sindacato” nel democratizzare, umanizzare, rendere più efficienti le relazioni industriali.

PARTECIPAZIONE, CONTRATTAZIONE, CONCERTAZIONE

Partecipazione, contrattazione e concertazione, sono i tre lati fondamentali di un campo riformista che oggi deve vedere uniti sindacati, imprese e Governo.

Uniti da posizione autonoma. Nessun corporativismo, nessun consociativismo: solo sano esercizio di responsabilità, autonomia e libera soggettività politica di ogni parte.

IMPRESA COME COMUNITÀ

In questo nuovo scambio politico l’evoluzione delle relazioni industriali nel solco dell’articolo 46 della Costituzione giova un ruolo fondamentale.

Partecipazione che non è solo una questione giuridica o economica, ma un principio fondamentale di democrazia economica e sociale.

L'impresa non può essere considerata solo un bene privato: è una comunità di persone, competenze e interessi, dove lavoratori e imprenditori condividono obiettivi e responsabilità.

IMPEGNO CISL PER DEMOCRATIZZARE ECONOMIA

Il lavoro, a sua volta, non è solo uno scambio economico tra prestazione e salario, ma un mezzo di crescita, di cittadinanza e di realizzazione personale e collettiva.

Ecco perché, da anni, la CISL si batte per una vera democratizzazione dell'economia, attraverso forme di collaborazione che diano ai lavoratori un ruolo attivo nelle scelte strategiche delle imprese.

BENEFICI OLTRE IL CONFLITTO STERILE

Un modello partecipativo non solo migliora la qualità del lavoro, ma rafforza anche la competitività delle imprese, l'occupazione stabile e il benessere sociale.

Come ci insegnava Biagi, la competitività delle aziende e la sicurezza occupazionale dei lavoratori non sono alternative, ma devono procedere insieme.

Partecipazione non significa eliminare il conflitto, ma superare l'antagonismo sterile e costruire un modello di relazioni industriali più avanzato, che valorizzi il lavoro e garantisca equità sociale.

CONTRATTAZIONE PILASTRO ECONOMICO A MISURA D'UOMO

Un elemento chiave della partecipazione è la centralità della contrattazione collettiva, che deve essere sempre più vicina alla persona.

La contrattazione non è solo uno strumento per definire salari e tutele, ma un pilastro di un nuovo modello di economia sociale di mercato che dia allo sviluppo e al governo della tecnologia un volto umano.

NUOVI BISOGNI DA SODDISFARE

In un'epoca di trasformazioni digitali e transizioni ecologiche, dobbiamo rispondere ai bisogni reali dei lavoratori, garantendo:

- Incremento e redistribuzione della produttività.
- Impulso della formazione e delle competenze di ogni livello.
- Stabilità e sicurezza lavorativa.
- Conciliazione tra vita e lavoro.

- Radicamento degli investimenti privati.
- Consolidamento del controllo su salute e sicurezza.

STATUTO DELLA PERSONA

Un nuovo Statuto della Persona nel Mercato del Lavoro e delle Competenze, che riconosca:

- il diritto all'apprendimento continuo, per garantire a tutti la possibilità di aggiornarsi e restare competitivi nel mercato del lavoro;
- un sostegno al reddito universale legato alla formazione, per accompagnare i lavoratori nelle transizioni occupazionali;
- una rete di orientamento e accompagnamento, che aiuti giovani, donne e lavoratori più fragili a trovare opportunità di crescita e stabilità.

NUOVO PATTO SOCIALE

Questa non è solo una questione sindacale, ma un punto chiave per un nuovo patto sociale tra imprese, lavoratori e istituzioni.

Marco Biagi ci ha lasciato una grande eredità: la convinzione che solo attraverso il dialogo tra soggetti riformisti si possa costruire un modello di sviluppo più equo e sostenibile.

Oggi più che mai, abbiamo bisogno di un nuovo Patto Sociale tra sindacato, imprese e istituzioni, che superi la logica dell'emergenza e si basi su una visione di lungo periodo per il lavoro, la crescita e la coesione sociale.

Dobbiamo superare le contrapposizioni ideologiche e costruire un modello di relazioni industriali fondato sulla partecipazione, sulla contrattazione e su un'equa redistribuzione della produttività.

La democratizzazione dell'economia non è un'utopia: è una necessità per garantire competitività alle imprese, dignità ai lavoratori e stabilità alla nostra società.

LEZIONE DI BIAGI: MEDIAZIONE E SOLUZIONI CONCRETE

Biagi credeva nella forza del confronto nella contrattazione, nella capacità di mediazione e di progresso della rappresentanza sociale, nella concretezza delle soluzioni libere e autonome dei corpi intermedi contro ogni dirigismo o conservatorismo.

Noi, seguendo il suo esempio, non ci fermiamo.

APPROVARE LA LEGGE SULLA PARTECIPAZIONE

Chiediamo alle forze politiche riformatrici di convergere sulla nostra proposta di legge in Senato dando rapida approvazione definitiva ad una norma di civiltà.

UNA “VIA ITALIANA” ALLA PARTECIPAZIONE

Non vogliamo importare modelli esteri, ma costruire una “via italiana alla partecipazione”, promozionale, fondata sulla contrattazione e sulle migliori pratiche già esistenti tra più avanzate esperienze aziendali.

Esperienze che vogliamo moltiplicare, diffondere, incentivare concretamente.

Coinvolgendo anche le realtà più piccole. La bilateralità. La pariteticità.

Tenendo conto delle specificità di ogni realtà produttiva, di ogni comunità lavorativa, di ogni territorio.

LA SFIDA DELL’ATTUAZIONE

Sappiamo che questo percorso non sarà semplice, anche dopo l’approvazione.

Richiederà il coraggio e l’impegno organizzativo di tante migliaia di delegati che dovranno materialmente mettere “a terra” quello che oggi vogliamo scrivere in Gazzetta ufficiale.

Lì si giocherà la partita decisiva. E sarà lì che sapremo davvero di che pasta siamo fatti, come parti sociali.

Noi, si può star certi, siamo pronti.

Anche ad affrontare le resistenze culturali e politiche di chi proprio non ce la fa a lasciarsi dietro il vecchio secolo della lotta di classe.

Lo facciamo e lo faremo con tutto l’entusiasmo di cui siamo capaci.

Convinti che il futuro del lavoro passi attraverso una maggiore integrazione tra impresa e lavoratori.

PEDALARE AVANTI SULLA VIA DI BIAGI

Perché come diceva Biagi stesso, il progresso delle relazioni industriali dipende dalla nostra capacità di costruire un nuovo equilibrio tra interessi diversi, attraverso il confronto, il dialogo e la partecipazione.

Come Biagi, anche noi “pedaliamo avanti”, pronti a indicare la strada e ad affrontare le sfide con coraggio e visione.

Marco Biagi e la Cisl

di Maurizio Sacconi

Nei lunghi anni che ci separano dalla morte violenta di Marco Biagi, gli eventi che lo hanno ricordato hanno sempre potuto collegare i suoi progetti, la sua visione, alla attualità del dibattito politico e sindacale sul lavoro. Così, anche quest'anno, tanto l'esame parlamentare delle proposte di legge sulla partecipazione dei lavoratori, quanto l'iniziativa referendaria della Cgil, ci riconducono agevolmente al suo pensiero, anche se rappresentano, in opposizione tra loro, il compimento di un suo fondamentale auspicio contenuto nel Libro Bianco del 2001 e la negazione della sua convinzione circa il graduale superamento delle vecchie tutele rigidamente difensive.

Biagi, capace di comprendere la grande trasformazione del lavoro nonostante fosse contemporaneo alle sole, prime avvisaglie della rivoluzione tecnologica, sollecitava relazioni industriali cooperative affinché i rappresentanti dei lavoratori potessero condividere la faticosa transizione. Il lavoro avrebbe relativizzato il vincolo orario perché sempre più orientato agli obiettivi. Quindi al lavoratore sarebbe stato richiesto di concorrere con tutta la sua intelligenza ai risultati dell'impresa, maturando così il diritto (e dovere) di accedere a continue conoscenze e di essere premiato in proporzione alla ricchezza prodotta.

Questo approccio lo portava a desiderare un mercato del lavoro dinamico e inclusivo, nell'interesse, in primo luogo, dei lavoratori. Di qui la critica alla sanzione della reintegrazione, nel caso di licenziamento non giustificato, che non aveva mai appartenuto alla scuola riformista nella quale si era formato. Il moderno art. 18, ferme restando le adeguate (e certe) tutele monetarie, avrebbe dovuto essere proprio quel diritto-dovere all'apprendimento per il potenziamento delle capacità, delle competenze, della professionalità, ovvero della occupabilità. Analogamente, aveva voluto recepire la normativa europea sui contratti a termine, nella convinzione che potessero favorire l'innovazione delle imprese e allargare la partecipazione al mercato del lavoro, evolvendo naturalmente in contratti permanenti. Gli stessi appalti e subappalti furono disciplinati nella "sua" legge affinché fossero garantite insieme la specializzazione produttiva e le tutele dei lavoratori. Per queste ragioni i quesiti referendari oggetto della prossima consultazione vanno nella direzione opposta a quella da lui indicata. Una direzione antistorica perché alternativa a quella dei cambiamenti necessari per il protagonismo dei lavoratori nella nuova dimensione produttiva.

La Cisl ebbe già allora il merito di comprendere la novità scandalosa di Marco Biagi, attratta dalla sua fiducia nella contrattazione e dalla comune volontà di riattivare l'ascensore sociale. Il suo storico obiettivo di fare (e conservare) il ceto medio, la può oggi condurre ad essere l'attore sociale più capace di ampliare la massa salariale del lavoro dipendente e di stabilizzare le entrate dei lavoratori rispetto ai nuovi fattori di rischio. Più che confermare politiche distributive egualitarie, fatte di pochi soldi e molte tasse, la lezione di Biagi consiglierebbe di:

- 1) comprendere nei contratti nazionali il potenziamento delle prestazioni di welfare aggiungendo a sanità e previdenza tutele nel caso di non autosufficienza;
- 2) favorire la partecipazione dei lavoratori agli andamenti aziendali positivi attraverso incrementi retributivi automaticamente collegati o deliberati da accordi aziendali;
- 3) diffondere intese aziendali dedicate anche alla partecipazione organizzativa, economica finanziaria e gestionale;

- 4) definire una tassazione piatta, agevolata e definitiva, per tutte le componenti premiali del salario fino a un massimo di 8 mila euro nell'anno per i percettori di redditi entro gli 80 mila euro, definite da accordi aziendali o, nel caso di assenza del sindacato, da accordi sottoscritti presso le organizzazioni territoriali più rappresentative;
- 5) reintrodurre una automatica tassazione piatta, agevolata e definitiva per straordinari, lavoro notturno, festivo, prefestivo fino a 6 mila euro per i percettori di redditi fino a 40 mila euro nell'anno;
- 6) riordinare e ampliare la detassazione di tutte le prestazioni previdenziali, sanitarie, assistenziali.

In questo modo il coinvolgimento dei lavoratori non si limiterebbe ad una pur utile svolta culturale, ma determinerebbe il circolo virtuoso sognato da Biagi per l'intera società italiana.

La partecipazione e la democrazia economica nella visione di Ezio Tarantelli

di Luca Tarantelli

Mio padre, nell'ultimo periodo della sua vita, aveva iniziato a riflettere sulle dimensioni della democrazia economica sia al livello istituzionale che al livello di democrazia partecipativa dal basso.

Al livello istituzionale stava ideando teorie e definendo strumenti che consentissero il dialogo e la ricerca di un accordo tra i grandi attori sociali, mentre per gli aspetti specifici si sarebbe demandato ad una contrattazione decentrata² per agevolare il coinvolgimento e la tutela diretta dei lavoratori e per mantenere una valvola di sicurezza, in azienda e nei luoghi di lavoro, in cui convogliare la conflittualità sociale connessa.³

Nelle riflessioni che stava portando avanti aveva lucidamente previsto, e riportato in alcuni articoli in modo provocatorio, la futura definizione del mondo del lavoro ed anticipava già nei primi anni Ottanta fenomeni che si sarebbero verificati molti decenni dopo come i "mini-job", la possibilità dello smart working, l'inadeguatezza degli uffici di collocamento e la necessità di una loro riforma⁴ per poterli rendere in grado di offrire a chi è disoccupato i posti di lavoro che si rendevano disponibili sul mercato. Vi riporto un suo intervento estratto da una intervista⁵ del 1984, che potremmo definire visionaria, in cui afferma:

«Noi stiamo andando verso un tipo di forza lavoro che si comporterà sempre più in base a criteri di duttilità e mobilità: non è scritto da nessuna parte o meglio non è certamente una legge di natura che gli operai e gli impiegati debbano lavorare 8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana, per quattro settimane al mese e per 11 mesi all'anno e sempre nello stesso posto. Noi dobbiamo al contrario prevedere un panorama in cui quello che oggi consideriamo un lavoratore dipendente standard lavorerà per tre ore alla Olivetti, per altre 3 ore presso un'altra azienda della stessa città, e poi magari avrà (se è un impiegato) del lavoro di consulenza o simile da svolgere a casa per un'altra azienda ancora; ed è chiaro che anche lo sviluppo delle nuove tecnologie faciliterà questo tipo di evoluzione. Magari la moglie di questo lavoratore si comporterà allo stesso modo e finiranno per assomigliare (altra provocazione) ad un dentista nel senso che passeranno da un lavoro all'altro con la stessa facilità con cui un dentista cambia i pazienti. Una evoluzione di questo tipo pone dei problemi formidabili al sindacato, che dovrà rappresentare ed organizzare una forza lavoro per la quale non esiste più il cosiddetto mercato del lavoro interno, il "posto" di lavoro immutabile, dal quale si esce soltanto per andare in pensione, ma pone anche problemi enormi di riorganizzazione interna alle imprese molti dei cui dipendenti - come già oggi siamo largamente in grado di prevedere - non si

² «Il nuovo sistema di relazioni industriali dovrà tenere ben distinti i due ruoli della contrattazione centralizzata (di predeterminazione dell'inflazione del salario monetario per settori) e aziendale (struttura salariale, passaggi di qualifica, gerarchia, divisione del lavoro e qualità della vita in fabbrica in azienda), secondo modelli di relazioni industriali di struttura del salario ben noti (quali l'Austria, Germania, i quattro paesi scandinavi ed il Giappone)» dall'articolo *Il sindacato dopo il decreto*, in "Prospettive del Mercato del Lavoro", gennaio-giugno 1984.

³ Intervista ad Ezio Tarantelli a cura di Andrea Valentini, *Il neocorporativismo decentrato* su "Quale Impresa", luglio 1984.

⁴ *Il sindacato dopo il decreto del 14 febbraio 1984*, in "Prospettive del Mercato del Lavoro", gennaio-giugno 1984.

⁵ Intervista ad Ezio Tarantelli a cura di Andrea Valentini, *Il neocorporativismo decentrato*, in "Quale Impresa" luglio 1984.

recheranno nemmeno più fisicamente sul posto di lavoro, essendo in grado di svolgere attivamente da casa la propria attività».

Nell'analisi di questi temi mio padre non si poneva solamente il problema dell'individuazione degli strumenti politici ed istituzionali in grado di gestire in futuro questi fenomeni, ma si poneva anche il problema della creazione degli istituti normativi che avrebbero dovuto disciplinarli.

Pur restando concentrato nelle sue analisi sull'individuazione di strumenti istituzionali adatti alla gestione dei futuri sviluppi del mercato, aveva sviluppato una sensibilità per gli aspetti giuslavoristici, probabilmente grazie al confronto e all'amicizia con Gino Giugni e Tiziano Treu.

In alcune sue interviste affronta la necessità di una riforma del mercato del lavoro e riflette sul problema di conciliare le richieste di decentramento contrattuale della base con la necessità di una politica dei redditi che tenga conto della regolazione dell'economia.

«La politica dei redditi deve costituire lo scenario macro economico all'interno del quale i contratti aziendali, di tipo comprensoriale per aziende assimilabili per produzione o dimensione, possono trovare il loro ruolo specifico». ⁶

E dava rilevanza al fatto che la contrattazione, per essere credibile, dovesse avvenire secondo regole definite riconosciute da tutti gli attori sociali. A tal riguardo vi riporto una sua sintesi tratta da una intervista dell'aprile del 1984 a "Piccola industria":

«Certo è che, anche su questo terreno, la libertà aziendale deve poter essere esercitata nell'ambito delle norme che la regolano e che il movimento operaio del sindacato debbono darsi. La libertà vera è sempre condizionata, ma, al contrario del coraggio di Don Abbondio, bisogna sapersela dare». ⁷

Un altro aspetto su cui stava riflettendo mio padre era il tempo libero, che da molti oggi è considerato un "bene di lusso" del terzo millennio. In una intervista del 1984 a "La Repubblica" mio padre lo definiva già come tale:

«Il tempo libero è l'unico *bene di lusso* che, in rapporto al reddito individuale, è fortemente diminuito, anziché aumentare, dal dopoguerra ad oggi. Le statistiche disponibili mostrano, inoltre, che ciò è vero da noi assai più che in tutti gli altri paesi industrializzati». ⁸

Si poneva, e poneva all'attenzione delle parti sociali e del dibattito politico, il problema della conciliazione del lavoro con le esigenze familiari, proponendo la creazione di istituti contrattuali (contratti "part-time"⁹ intesi non solo in termini di orario ridotto, ma anche e soprattutto di giorni infrasettimanali, venerdì libero, allungamento delle ferie annuali e periodi sabbatici di aggiornamento professionale) che il lavoratore poteva scegliere e, nel caso, doveva contrattare con l'impresa, attraverso il consiglio di fabbrica, con un anno d'anticipo per consentire le necessarie misure di riorganizzazione del lavoro.

Nella proposta di definizione di questi istituti mio padre pensava sia alle esigenze dei lavoratori (solo il lavoratore poteva chiedere il part-time), che delle imprese che, oltre a dover avere il tempo di

⁶ *Relazioni industriali/Parla Tarantelli, Non C'è Futuro Senza Regole*, "Piccola industria", aprile 1984.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *L'undicesimo comandamento*, "La Repubblica", 17 luglio 1984.

⁹ *Lavorare meno lavorare tutti*, "La Repubblica", 17-18 giugno 1984.

organizzare le esigenze produttive, non dovevano essere aggravate da costi aggiuntivi nell'accordarlo (ad es. gli accantonamenti sanitari e pensionistici che dovevano essere integrati attraverso forme di assicurazione privata).

Personalmente credo che la maggiore eredità di mio padre, sia come impegno scientifico che come partecipazione di idee e di contributi, sia stata nella definizione di un sistema teorico in grado di consentire la partecipazione dei lavoratori alla definizione delle manovre di politica economica e nella definizione di configurazioni istituzionali in grado di poter creare e far funzionare un equilibrio collaborativo tra i maggiori attori economici e sociali (sindacati, organizzazioni degli imprenditori e governo), sia a livello macro-economico che a livello territoriale.

La sua proposta di un sistema "neo corporativo decentrato", nonostante rappresenti una apparente contraddizione in termini, era un costrutto teorico internamente coerente in cui gli agenti decentrati agivano a livello di fabbrica, mentre le parti sociali determinavano la macro-contrattazione all'interno di un sistema di relazioni industriali.

Con gli strumenti forniti dalla teoria "neocorporativa decentrata" potevano essere definite delle configurazioni istituzionali in grado di poter creare e far funzionare un equilibrio collaborativo tra i maggiori attori economici e sociali (sindacati, organizzazioni degli imprenditori e governo) e mio padre stava riflettendo sulla definizione delle istituzioni in grado di poter creare ed alimentare questo "gioco collaborativo".

Per poter descrivere la formulazione teorica che era riuscito ad elaborare poco prima che lo uccidessero parto da un suo lavoro originariamente intitolato *The regulation of Inflation and Unemployment*¹⁰ pubblicato postumo e disponibile tradotto nella raccolta delle sue pubblicazioni scientifiche *L'utopia dei deboli è la paura dei forti*.¹¹

Partendo dalla teoria, conosciuta e condivisa ai suoi tempi, dei beni pubblici di Paul Samuelson, Ezio definisce la "stabilità dei salari e dei prezzi" come un "bene pubblico anomalo" che, a differenza di altri beni pubblici come i lampioni, non è garantito dal Governo o dalla società nel suo insieme, ma dipende dal comportamento di un particolare gruppo sociale: i lavoratori e le loro organizzazioni.

Nel descrivere la sua teoria analizza il funzionamento delle relazioni industriali e dei tre maggiori attori sociali che vi partecipano, in rapporto a questo "bene pubblico anomalo" che ha una importanza diversa per i principali attori sociali.

I lavoratori e le associazioni che li rappresentano sono meno interessati al raggiungimento della "stabilità dei salari e dei prezzi", ma sono più interessati ai possibili interventi pubblici del Governo nell'area della distribuzione del reddito, dei salari sociali, della politica del lavoro e della legislazione sociale, che definisce "macro beni", a cui possono essere meno interessate altre categorie sociali.

Alcuni esempi di questi "macro-beni" possono essere i sussidi pubblici di disoccupazione, i fondi pensione ed i corsi di riqualificazione, l'assicurazione per la malattia, che recano un beneficio maggiore ai lavoratori.

¹⁰ Articolo pubblicato postumo a cura di Lloyd Ulman (University of California, Berkley) e David Soskice (University College, Oxford).

¹¹ Filosa R., Rei G. (a cura di) (1988), *L'utopia dei deboli è la paura dei forti*, Bologna, Franco Angeli.

Per raggiungere un equilibrio nel perseguimento del bene pubblico “stabilità dei salari e dei prezzi”, mio padre proponeva uno scenario politico in cui “macro-beni” differenti (pubblici e non) sono scambiati tra diversi gruppi sociali tramite una contrattazione, che in altri lavori definì “scambio politico”, tra i tre principali agenti sociali (sindacati, organizzazioni degli imprenditori e Governo).

Secondo mio padre la struttura delle relazioni industriali permetteva in via teorica uno scambio di “macro-beni” e riportava nell’articolo alcuni esempi di buon funzionamento di questo tipo di relazione industriale (Austria, Norvegia, Giappone, durante gli anni Settanta ed i primi anni Ottanta) ed alcuni casi in cui questo “scambio politico” non poteva aver luogo (Italia, Francia e Inghilterra, negli anni Settanta) a causa di un sistema di relazioni industriali che lui definì “decomposto”.

Nei “sistemi di relazioni industriali decomposti” almeno uno dei tre principali agenti sociali agiva in modo indipendente dagli altri e/o lo “scambio politico” non era credibile in quanto non avveniva secondo regole riconosciute.

Nel corso dell’articolo mio padre analizza le cause che impediscono lo “scambio politico” in modo dettagliato e nella parte iniziale le descrive a partire da definizioni economiche note e riconosciute come la teoria del “free riding” e dei “beni pubblici”.

Partendo dalla definizione di un “sistema di relazioni industriali decentrato” e dalla definizione della “stabilità dei salari e dei prezzi” come un “bene pubblico” la coesistenza di tanti piccoli sindacati e di un sistema di prezzi non stabile con aspettative di inflazione, fa sì che gli operatori siano indotti ad assumere un comportamento da “free rider”.

In questo contesto, infatti, se un piccolo sindacato evita di contenere le rivendicazioni salariali può, in un certo senso, passare inosservato ottenendo notevoli benefici in termini di maggior salario relativo senza accrescere in modo significativo il salario medio di inflazione.

Ezio fa notare, non senza una velata polemica, che in un sistema decentrato questa “importanza di non essere importanti” di natura marshalliana, comporta un aumento del salario reale del piccolo sindacato free rider che incentiva, all’aumentare del decentramento, il free-riding e porta nel suo complesso ad una inflazione più elevata e ad un salario reale più basso per tutti. Per dirla con le sue parole «singolarmente ogni gruppo di lavoratori o sindacato ha un comportamento razionale, ma il risultato complessivo può essere assolutamente irrazionale».

Il fatto che questo comportamento da free-rider passi più o meno inosservato e la resistenza alle richieste salariali da parte degli imprenditori, dipendono dal grado iniziale di stabilità dei prezzi (più i prezzi sono stabili ed il tasso di inflazione atteso è basso, più si noterà il comportamento del piccolo sindacato e maggiori saranno le resistenze degli imprenditori che avranno maggiori difficoltà a scaricare sui prezzi l’aumento dei salari, minore è la stabilità dei prezzi e maggiore è il tasso di inflazione attesa, più il free-riding passerà inosservato e maggiori saranno le possibilità per gli imprenditori di scaricare sui prezzi gli aumenti salariali) e questo determina una “non linearità” del fenomeno.

Nell’articolo mio padre analizza anche altre cause che possono determinare l’impossibilità di uno “scambio politico” anche per i sistemi di relazioni industriali più accentrati che consentono una minore possibilità di free-riding.

Per questi sistemi un notevole rischio viene da un possibile conflitto di natura politica e/o ideologica che può far sì che la “stabilità dei salari e dei prezzi” non sia più considerato un “bene pubblico” e finché il sistema non raggiunge una distribuzione dei salari e degli stipendi che gode di un ampio consenso, l’inflazione può essere un fenomeno permanente.

Ezio riconduce alla concorrenza tra diverse categorie di lavoratori per il mantenimento delle proporzionalità (una categoria che aveva uno stipendio proporzionalmente maggiore all’aumentare del salario ottenuto da un’altra categoria, sciopera a sua volta per avere un aumento che ripristini la precedente proporzionalità), definito in dei lavori precedenti come “danza propiziativa”,¹² i tre “casi difficili” di Francia, Regno Unito e Italia almeno fino alla fine degli anni Settanta.

Nell’analisi di questi esempi evidenzia l’inadeguatezza del paradigma neoclassico e del suo assunto che la distribuzione del reddito tra salari e stipendi e tasso di profitto derivi da rapporti di mercato fissati dalla tecnologia ed evidenzia come questa possa essere modificata dall’azione dei gruppi sociali ed in particolar modo dalla contrattazione collettiva e dai cambiamenti dello scenario politico, a seguito della fissazione delle imposte e dei trasferimenti a favore di alcuni gruppi o a sfavore di altri.

Nell’articolo Ezio rivendica una fondamentale indeterminatezza di mercato della distribuzione del reddito, da cui consegue la centralità di una sua determinazione politica, che immagino avrebbe ulteriormente sviluppato, ma che al momento definisce solamente nei termini di una contrapposizione con le teorie neokeynesiane che accettano il modello neoclassico della distribuzione del reddito (compresa la teoria del capitale umano e le sue implicazioni per struttura dei salari e degli stipendi), e giustificano la politica dei redditi come un tentativo di curare i numerosi malfunzionamenti del mercato come il potere monopolistico, la collusione tra gli imprenditori o la forza del sindacato in specifici settori dell’economia.

Nel suo schema teorico, la ricerca di una soluzione di equilibrio per la macro-regolazione di inflazione e disoccupazione era perseguita nella “centralizzazione neo-corporativa”, mentre la definizione delle regole del gioco a livello di fabbrica era perseguito in modo “decentrato” una volta raggiunto un accordo a livello macro.

La teoria del neocorporativismo partiva dalla definizione di tre aspetti di un sistema centralizzato di relazioni industriali: la neo-cooptazione dei sindacati, la centralizzazione della contrattazione collettiva e la neo-regolamentazione dei conflitti industriali.

Sulla base di queste tre determinanti mio padre costruì un “indice di neocorporativismo” per valutare il grado di accentramento di un sistema di relazioni industriali e la regolazione dell’inflazione e della disoccupazione.¹³

¹²«Purtroppo in Italia abbiamo un governo il quale ha necessità di rendersi credibile dopo trent’anni di riforme mancate; un imprenditore, il quale per troppo tempo ha considerato il lavoratore come l’oggetto del proprio comando e il sindacato come l’istituzione che gli impedisce di comandare; e un sindacato che ha coltivato troppi tabù. E mentre ciascuno ha danzato la sua danza propiziativa l’economia va a picco, è andata a picco e temo continuerà ad andare a picco se non si cambiano le regole del gioco. E il problema della disoccupazione giovanile e il problema meridionale resteranno insoluti», dall’intervista di Ezio Tarantelli a “Tribuna Sindacale”, Rai2, 23 febbraio 1982.

¹³ La scelta del termine “indice di neocorporativismo” si collega ad altri studi sul “grado di neocorporativismo” che cita in nota come riferimento per altri approcci (Lehmbruch, 1977; Lehmbruch e Schmitter, 1982; Schmitter, 1974, 1977; Winkler, 1976).

Questo indice era composto considerando otto variabili:

1. Il grado di neo-cooptazione dei rappresentanti sindacali e delle Confederazioni degli imprenditori;
2. Il grado di accentramento della contrattazione collettiva;
3. La percentuale delle forze lavoro coinvolta nella contrattazione collettiva;
4. La durata media dei contratti di lavoro;
5. Il grado di simultaneità dei rinnovi contrattuali;
6. La misura in cui pochi contratti chiave possono influenzare il risultato di altri contratti;
7. Il processo di neo-regolamentazione dei conflitti industriali;
8. Il grado di indicizzazione dei contratti salariali ai prezzi (ad esempio del precedente trimestre o anno).

Ezio costruisce questo indice tramite un modello econometrico applicato a tre periodi temporali: 1968-1973 che precede la prima crisi petrolifera, 1947-1979 successivo alla prima crisi petrolifera e 1980-1983 successivo alla seconda crisi petrolifera.

I risultati empirici che riporta nell'articolo sono molto interessanti ed evidenziano che i sistemi con un maggior grado di neocorporativismo funzionano meglio in generale ed il vantaggio comparato di questi sistemi aumenta successivamente alle grandi crisi petrolifere: «Ne consegue che, finché il tasso di inflazione viene mantenuto entro limiti modesti, come nel periodo precedente il 1973, l'indice (di povertà, n.d.r.) di Okun non mostra variazioni particolarmente elevate al variare del grado di centralizzazione dei sistemi di relazione industriali. Ma quando le cose peggiorano, ad esempio all'indomani di entrambe le crisi petrolifere, il grado di neocorporativismo, "conta più di ogni altra cosa"». ¹⁴

La centralizzazione neocorporativa e la politica dei redditi orchestrata tra i maggiori attori sociali costituiva lo scenario macroeconomico all'interno del quale i contratti aziendali di tipo comprensoriale per aziende assimilabili per produzione o per dimensione potevano trovare il loro ruolo specifico.

Nella parte finale di questo articolo c'è un rimando alla sua eredità intellettuale, purtroppo profetico, che è ancora estremamente attuale e spero sia ripreso da altri economisti: «Resta da svolgere un lavoro enorme, sia a livello empirico che teorico. C'è da augurarsi che i risultati preliminari qui riportati offrano ad altri studiosi spunti per future richieste».

Nell'articolo Tarantelli rapporta i risultati empirici dell'indice proposto ad altri indici di "centralizzazione" precedentemente calcolati da Windmuller, 1975; Blyth, 1979; Headey, 1972; Wilensky, 1976; Schmitter, 1981; Ide, 1981 calcolandone il coefficiente di correlazione.

¹⁴Filosa R., Rei G. (a cura di) (1988), *L'utopia dei deboli è la paura dei forti*, Bologna, Franco Angeli, pag. 785.

Linguaggio e realtà: quando la forma è sostanza

di Silvia Romoli

«Le parole sono importanti», come grida Nanni Moretti nel suo film *Palombella rossa*.

Raccontano la cultura di una società, ne condizionano l'evoluzione, influenzano i pensieri e i comportamenti: hanno un potere.

Il linguaggio veicola la nostra rappresentazione della realtà. Le parole, da sole, non bastano a cambiare la realtà, ma il modo in cui la raccontano contribuisce a cambiare l'ottica, il punto di vista su di essa. "Senza disturbare qui i guru del pensiero positivo, della psicoanalisi e della psicologia quantistica, è un fatto abbastanza intuitivo che usare espressioni nuove, e combinare le parole in modo diverso, aiuti a immaginare una realtà differente e che ai pensieri seguano le azioni per ridisegnare il mondo"¹⁵.

È molto importante un uso consapevole e corretto del linguaggio.

Vox, Osservatorio Italiano sui Diritti, è alla sua VII edizione della *Mappa dell'Intolleranza*¹⁶ che fotografa l'odio via social. Il linguaggio d'odio che si registra è indicativo di una società in cui la violenza verbale prelude alla discriminazione, all'esclusione, fino alla violenza fisica.

Dall'indagine risulta una forte radicalizzazione dell'odio, in particolare contro le donne e contro i diritti della persona. Da gennaio a ottobre 2022 circa il 93% dei tweet estratti sono negativi, contro il 7% di quelli positivi.

Per quanto riguarda, in specie, le donne, si evidenzia una preoccupante concomitanza dei picchi d'odio con i femminicidi, che era stata rilevata anche negli anni precedenti dalla *Mappa dell'Intolleranza*.

Le donne sono, quindi, le più colpite e rappresentano la categoria maggiormente odiata (a seguire, le persone con disabilità, le persone omosessuali, i migranti, gli ebrei, gli islamici), e quest'odio è sempre più spesso indirizzato alle donne che lavorano e alla loro presenza in ambito politico.

Non c'è solo il linguaggio d'odio: c'è un uso corrente e ricorrente delle parole, apparentemente più innocuo e ininfluenza, che invece perpetua stereotipi e rappresentazioni distorte della realtà. Ne è un esempio l'uso del "maschile generico" (l'uso di sostantivi maschili senza connotazione di genere), non giustificabile, peraltro, nel caso della lingua italiana che contempla il genere grammaticale. I *nomina agentis* femminili sono forme previste nel nostro sistema morfologico. Eppure, facciamo ancora resistenza a declinare al femminile professioni storicamente maschili, quali l'avvocato, l'architetto, l'ingegnere, il ministro.

Il significato che attribuiamo alle parole va oltre il significato stesso. Ciò che vale è, infatti, la loro connotazione.

¹⁵ Così si legge in Paola Setti, *Non è un Paese per mamme. Appunti per una rivoluzione possibile*, All Around 2019.

¹⁶ Rappresenta la prima mappatura dell'odio online, via twitter, rivolto a sei categorie: donne, migranti, ebrei, musulmani, persone omosessuali, persone con disabilità (www.voxdiritti.it).

Nel caso specifico dei *nomina agentis*, continuare ad usare il maschile generico, anche laddove si parli delle donne, equivale a rappresentare un mondo in cui certe professioni sono, tradizionalmente, per l'uomo e la presenza della donna diventa l'eccezione.

Quindi, non è poi così marginale e secondario insistere perché si superi il maschile generico; non è solo una questione di forma, un tema – come alcuni sottolineano – per “femministe”, ma può servire a favorire il cambio di connotazione.

E allora: ci sono gli avvocati e le avvocate, gli ingegneri e le ingegnere, e così via. “Ciò che viene nominato si vede meglio”.¹⁷

La nostra percezione del mondo è ancora guidata da una propensione al maschile, non solo linguistica, ma anche culturale.

A ciò si lega il tema della disuguaglianza di genere che è ovunque ancora profondamente radicata. È un aspetto, questo, che va affrontato sotto tanti profili: normativo, strutturale, sociale, lavorativo, ma soprattutto culturale.

Il linguaggio è uno strumento di cambiamento di prospettiva e di evoluzione culturale decisivo. In questa direzione possiamo fare tanti esempi di parole, espressioni, sempre più in uso, che negli anni stanno orientando/condizionando il pensiero, il dibattito, e stanno tracciando la direzione del cambiamento, nella società e nel mondo del lavoro.

Espressioni come condivisione delle responsabilità di cura, genitorialità, conciliazione condivisa, che pongono su uno stesso piano il ruolo del padre e quello della madre e che si riferiscono ad un impegno comune nel cercare un equilibrio tra le varie sfere della vita, sono indicative di un cambio di ottica e della volontà di riequilibrare i profondi divari di genere, a partire proprio dalle parole.

Ri-equilibrare il rapporto tra uomini e donne significa non più dominanza del maschile, con la donna “secondo sesso”, per citare Simone de Beauvoir.

Allora facciamo attenzione a non accostare al termine donna quello di risorsa. Leggendo la Treccani, quale primo significato, risorsa è “qualsiasi fonte o mezzo che valga a favorire aiuto, soccorso, appoggio, sostegno, specialmente in situazioni di necessità”.

La donna è questo?

Oppure, piuttosto, al centro di un equilibrio nei rapporti di “genere” ci sono le persone, donne e uomini, semmai reciprocamente risorsa, nella società, in famiglia, nei luoghi di lavoro.

In effetti, la donna, risorsa nel significato poco sopra descritto, lo è: si pensi all'attività di cura e al lavoro domestico non retribuito, ovvero cucinare, pulire la casa, occuparsi dei figli e degli anziani.

Da sempre il lavoro di cura è appannaggio delle donne, come se ci fosse una predisposizione genetica a questo tipo di attività.¹⁸

Questa attribuzione quasi esclusiva è la madre dei tanti cosiddetti “divari di genere”, dall'accesso al lavoro retribuito, alle diverse tipologie di lavoro e ai percorsi di carriera, ai divari retributivi (in attività, ma poi anche al momento della pensione) e si incardina in un tessuto culturale che assegna alla donna un ruolo ben preciso e che stigmatizza tutti i comportamenti che da quel ruolo si

¹⁷Gheno V., (2025), *Le parole sono uno sciame d'api. La violenza contro le donne: una questione culturale*, Loredana Lipperini (a cura di), Sperling & Kupfer, Milano.

¹⁸ A tal proposito, la sociologa e psicologa Nancy Chodorow alla fine degli anni Settanta del secolo scorso affermava che non esiste prova che le donne siano biologicamente più portate alla cura rispetto agli uomini, ma che anzi questa attribuzione (alle sole donne) sia piuttosto “innaturale”.

discostano. Si fa fatica a prendere le distanze da determinate aspettative sociali, oltretutto in un sistema di welfare familistico in cui le attività di cura della famiglia (*ergo* della donna) suppliscono alle carenze di servizi sul territorio, ossia i servizi di assistenza ai bambini, agli anziani.

La centralità del lavoro di cura nella vita delle donne innesca un circolo vizioso che limita la partecipazione, nei tempi e nei modi, in tutti quegli ambiti (dal lavoro alle istituzioni) dove poter incidere introducendo e alimentando una prospettiva ed un linguaggio al femminile.

Abbiamo bisogno di liberarci dagli stereotipi. A partire dall'uso di un linguaggio che ci racconti di una società in cui «i diritti delle donne non sono altro che i diritti umani».¹⁹

¹⁹ Per riprendere le parole di Harriet Taylor (1807-1858), filosofa inglese esponente del femminismo liberale.

Crisi energetica e conseguenze sull'economia in Italia: possibili scenari

di Marco De Laurentiis

Il seguente documento si pone come obiettivo effettuare una riflessione in merito all'impatto dei mercati energetici sullo scenario macroeconomico che attende l'Italia nei prossimi anni. Tale riflessione poggia su una analisi ragionata delle concause che hanno portato alle condizioni attuali: su tali basi, osservando i movimenti dei mercati energetici e l'attuale quadro geopolitico, si disegnano i possibili scenari economici futuri e le loro conseguenze sull'industria italiana.

Crisi energetica, inflazione e scenari geopolitici: quali implicazioni per il futuro?

Negli ultimi anni l'inflazione, spinta dai rincari energetici, ha raggiunto livelli storici in Europa e in Italia con picchi superiori all'8% nel 2022, incidendo profondamente sul potere d'acquisto delle famiglie e sulla competitività delle imprese. Sebbene l'inflazione abbia visto una progressiva riduzione fino ai livelli attuali (a febbraio 2025: 2,4% in zona Euro, 1,7% in Italia), gli effetti della crisi sono ancora presenti ed i prezzi dell'energia continuano ad esercitare una pressione elevata sui costi sostenuti da imprese e manifattura, mettendone a rischio la competitività, come spesso sottolineano le associazioni di categoria.

Partendo da questa situazione, è possibile effettuare una riflessione più profonda sugli scenari macroeconomici futuri e sulle implicazioni per il contesto industriale ed economico italiano. L'Italia, come noto, è fortemente dipendente dal gas: esso rappresenta quasi il 40% del totale dei consumi energetici e viene utilizzato per circa il 45% della produzione di energia elettrica, ma ne determina frequentemente il prezzo: comprendere quindi le dinamiche di costo di questa materia prima è estremamente rilevante per disegnare uno scenario futuro.

1. Un panorama in trasformazione

La guerra in Ucraina ha alterato profondamente gli equilibri del mercato energetico globale, aggravando una situazione già precaria causata dalla pandemia. La crisi dei prezzi del gas e la riduzione delle forniture russe - iniziate nel 2021, ben prima dell'invasione - sono state particolarmente sentite dall'Italia dato l'alto livello di import di gas dalla Russia [figura 1]. Questo evento, unito alle sanzioni economiche e alla necessità di diversificare le fonti di approvvigionamento, ha determinato un aumento significativo dei prezzi energetici negli ultimi anni, che ad oggi sembrano aver superato definitivamente il picco raggiunto nell'estate 2022, ma mantengono tuttavia alta volatilità e sono ancora molto esposti agli eventi geopolitici.

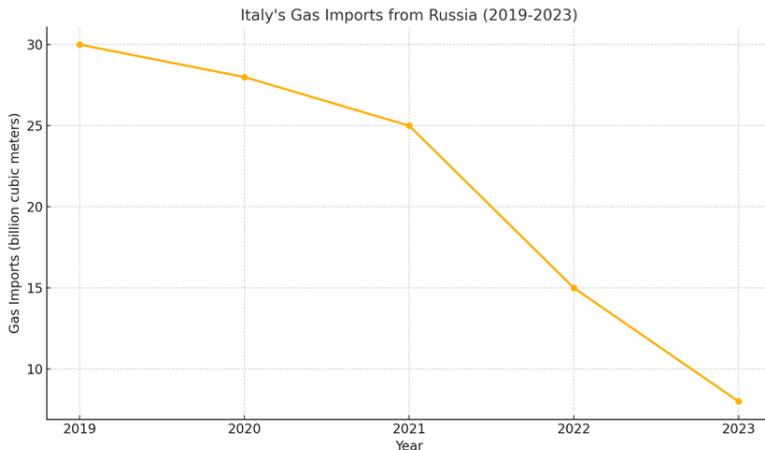


Figura1: Importazioni di gas dalla Russia da parte dell'Italia, espresse in miliardi di metri cubi (2019-2023). Il grafico evidenzia il drastico calo delle forniture negli ultimi anni.

L'Italia ha progressivamente sostituito il gas russo importato aumentando i flussi dai gasdotti ancora disponibili (Algeria ed Azerbaigian) e compensando con quote crescenti di Gnl prevalentemente da Stati Uniti e Qatar, il che ha richiesto - e richiederà ancora - ingenti investimenti infrastrutturali in terminali di rigassificazione. Si noti comunque che tra il 2021 e il 2024 la domanda nazionale di gas è diminuita complessivamente di quasi il 20%, colpendo tutti i segmenti: sia il residenziale per effetto combinato di inverni miti e ricerca di efficienza dovuta ai costi, che il settore industriale per contrazione della produzione delle imprese, in particolare le più energivore in settori quali siderurgia, chimica, carta, vetro, cemento.

L'elezione di Donald Trump negli Stati Uniti segna un cambiamento potenziale nelle dinamiche geopolitiche globali: le dichiarazioni del neoeletto Presidente ed i primi atti esecutivi del suo gabinetto vanno in una direzione di decisa rottura in termini di politica energetica e ambientale rispetto all'era Biden. Gli Stati Uniti grazie al *fracking* sono il più grande esportatore mondiale di gas liquefatto e le decisioni prese oltremare incideranno moltissimo anche sulla strategia di approvvigionamento italiana, che ha visto più che raddoppiare negli ultimi due anni la quantità di Gnl importato. Si tenga presente che quello del Gnl è un mercato globale, con diversi attori in competizione tra loro per gli approvvigionamenti, in particolare in Asia: Giappone, Cina, Corea del Sud ne sono grandi importatori, seguiti da Taiwan e dall'India con quote in crescita. È evidente quindi che rispetto al passato i nostri costi energetici sono ancora più esposti a dinamiche globali, al fuori dal nostro controllo.

Di contro, la volontà della Ue sembra per il momento quella di voler continuare a perseguire obiettivi del *Green Deal*, come dichiarato a più riprese dalla rieletta Presidente Von der Leyen. La Commissione ha recentemente presentato il *Clean Industrial Deal*, un piano da 100 miliardi di euro per sostenere l'industria, ma sempre nel solco della riduzione delle emissioni. Esso dovrà essere meglio articolato in una serie di pacchetti di norme nei prossimi mesi; tuttavia, con i prezzi dell'energia attuali l'economia e l'industria europee non sono competitive e sarà necessaria una forte dose di pragmatismo nell'attuazione del nuovo piano. A questo si aggiunga la recente volontà dichiarata da Trump di porre dazi alle importazioni, incluse quelle provenienti dall'Europa: alti costi

di produzione e barriere all'export non sono una prospettiva favorevole per una piena ripresa del nostro tessuto industriale.

Infine, dovranno essere tenute in debita considerazione le tensioni in altre aree del mondo qualora portassero ad altri conflitti, con impatti sulle catene di approvvigionamento mondiali: Taiwan, Iran e Medio Oriente, penisola coreana su tutti.

2. Uno sguardo ai mercati oggi

Negli ultimi mesi, i prezzi del gas naturale e quindi dell'energia elettrica hanno registrato significative oscillazioni. All'inizio del 2024 l'indice Ttf, riferimento principale per il prezzo del gas in Europa, viveva una lenta ma continua discesa iniziata qualche mese prima, che ha consentito al prezzo dell'energia elettrica in Italia (Pun) di rimanere per alcuni mesi sotto la soglia psicologica dei 100 euro per megawattora. Tuttavia, nella seconda metà dell'anno, spinto da nuove tensioni geopolitiche e da una ulteriore riduzione delle forniture via tubo, si è verificato un ritracciamento al rialzo con il gas, che ha avuto un picco vicino ai 60 euro/MWh nella metà di febbraio 2025, il che ha portato l'energia elettrica in Italia a toccare i 150 euro/MWh: un prezzo tra i più alti tra i Paesi più industrializzati. Nelle settimane successive il trend rialzista sembra essersi arrestato e pochi giorni fa, dopo le aperture ad un cessate il fuoco in Ucraina, l'indice è sceso intorno ai 40 euro, dimostrando ancora una volta quanto la volatilità dipenda dalle tensioni geopolitiche. Quello attuale è un mercato che cerca di stabilizzarsi, ma resta estremamente esposto a fattori sia endogeni che esogeni e speculativi, con dinamiche di domanda e possibili shock temporanei non allineati al trend generale ed oscillazioni di prezzo potenzialmente significative che rendono difficili le previsioni.

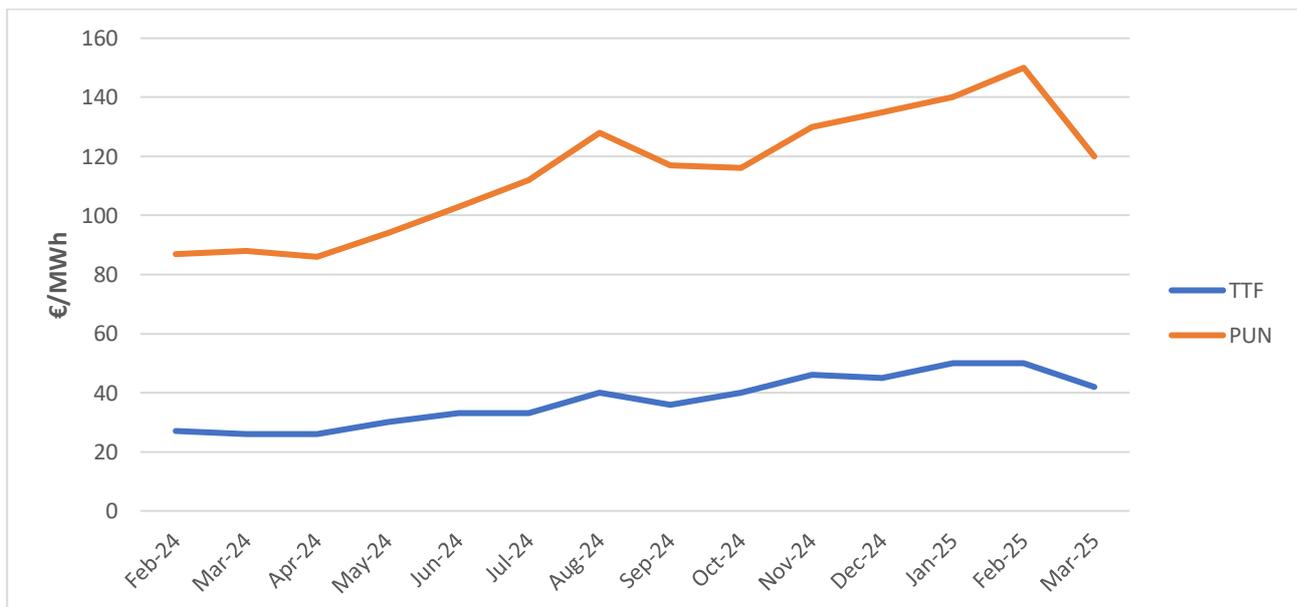


Figura 2: andamento della media mensile del prezzo del gas (Ttf) e del prezzo dell'energia elettrica in Italia (Pun) nell'ultimo anno: come noto, la relazione è evidente.

3. Scenari di stabilizzazione: opportunità di ripresa

Valutiamo ora quali sono gli ingredienti necessari per ottenere uno scenario ottimistico, con prezzi in ribasso e meno volatilità. Esso non potrà prescindere da una progressiva risoluzione delle tensioni sullo scacchiere internazionale: il turbolento incontro avvenuto alla Casa Bianca tra Trump e Zelensky che ha tuttavia portato ad un inizio delle trattative, ha fatto reagire positivamente i mercati. Un accordo per porre fine al conflitto in Ucraina, accompagnato da una distensione delle relazioni diplomatiche seguite, magari, da una progressiva riabilitazione della Russia come partner commerciale, potrebbe consentire un ripristino almeno parziale delle consegne di gas via tubo verso l'Europa con una conseguente riduzione dei costi di approvvigionamento.

Nel contesto di un mercato energetico stabilizzato, l'Europa potrebbe quindi beneficiare di prezzi energetici più competitivi, favorendo una ripresa economica e riducendo la pressione sui bilanci familiari e aziendali. In Italia, gli investimenti nella transizione energetica dovrebbero proseguire con meno limitazioni, con l'obiettivo di ottenere la sicurezza energetica senza aggravare il sistema di ulteriori costi. Supportare le rinnovabili con sistemi di accumulo ed una migliore gestione della rete, mantenendo però una parte delle risorse per investimenti di lungo termine in fonti alternative senza emissioni di carbonio come il nucleare, ma anche biometano e idrogeno.

In questo scenario di complessiva distensione dei rapporti internazionali a partire dalla progressiva risoluzione della crisi ucraina, le imprese italiane meno gravate dai costi energetici e dalle incertezze sulle catene di approvvigionamento, potrebbero riprendere ad investire maggiormente in innovazione e occupazione rafforzando la propria posizione sui mercati.

4. Instabilità geopolitica: un rischio persistente

Uno scenario più critico si delineerebbe in caso di una persistente instabilità geopolitica. Le tensioni globali potrebbero intensificarsi, alimentate da conflitti regionali e cambiamenti nelle alleanze strategiche. Le prime azioni di Trump confermano la volontà di un ritorno degli Usa a politiche protezionistiche e a una minore cooperazione internazionale, ad esempio smarcandosi progressivamente dagli impegni all'interno della Nato, aggravando la frammentazione economica e aumentando la pressione sui mercati.

In questo contesto, l'Europa si troverebbe a dover gestire un aumento del budget per la difesa mantenendo l'incertezza energetica, in un contesto economico globale volatile come quello degli ultimi anni: elementi che scoraggiano gli investimenti e mantengono la pressione sui prezzi al consumo, allontanando la ripresa economica e la possibilità di investimenti delle imprese, con conseguenti ripercussioni su produttività e occupazione.

In questo scenario, l'Italia dovrà affrontare sfide complesse per garantire la stabilità economica e sociale, promuovendo politiche volte a mitigare gli effetti delle crisi energetiche e a favorire la resilienza del sistema produttivo, con la consapevolezza che la coperta è corta: se si utilizzano gli oneri raccolti con le bollette per compensare il caro-energia con sussidi ed aiuti a famiglie e imprese, non potranno essere destinati alla transizione energetica e quindi alla riduzione della dipendenza

dal gas, a meno di programmare interventi straordinari in fiscalità generale che tuttavia vorranno certamente essere evitati dal decisore pubblico per ovvi motivi.

5. Quale ruolo per la transizione energetica?

Indipendentemente dallo scenario futuro, la transizione energetica rappresenta una necessità strategica sulla quale l'Unione europea dovrà riflettere: il *Green Deal*, portato avanti con forza negli ultimi anni ed ulteriormente rafforzato da *Repower EU*, ha innescato un percorso di diversificazione delle fonti energetiche attraverso investimenti ingenti. Le imprese europee, in particolare in settori strategici, come ad esempio l'industria automobilistica, hanno avviato cicli industriali ormai difficili da fermare completamente. Il potenziamento delle energie rinnovabili e l'elettificazione dei consumi che mirano a ridurre la dipendenza dal gas hanno come conseguenza l'espansione e modernizzazione delle reti elettriche: tali iniziative in un contesto più stabile rappresentano un'opportunità di sviluppo economico tramite la creazione di nuovi posti di lavoro, dati gli investimenti sottostanti. L'attuale contesto però, con risorse economiche ed investimenti limitati dall'incertezza, impone una pianificazione più attenta, che sia in grado di conciliare gli obiettivi di sostenibilità e indipendenza con la necessità di mantenere prezzi accessibili e garantire la sicurezza energetica in un mercato ancora instabile. La sintesi di queste esigenze, ad oggi, sembra ancora mancare: i principali Paesi dell'Unione (Germania, Francia, Italia e Spagna) hanno background, politiche energetiche ed interessi diversi, così come i Paesi del Nord. La partita si giocherà ovviamente a Bruxelles: l'energia ha ormai dinamiche globali, complesse e interconnesse su cui vi sono pochi margini di manovra per i singoli Governi.

Un inciso a parte merita il recente dibattito di reintroduzione del nucleare mix energetico. Il recente disegno di legge ha il merito di riaprire ufficialmente una discussione a livello nazionale a seguito del rinato interesse intorno a questa tecnologia, ufficializzato con enfasi anche nelle ultime Cop, attraverso la volontà di triplicare entro il 2050 l'attuale capacità installata. Questo dibattito in Italia è estremamente polarizzato, con diverse posizioni sia sui tempi per disegnare il nuovo quadro regolatorio, che su quali siano i reali investimenti necessari. Certo è che il nucleare difficilmente potrà essere realizzato senza aiuti pubblici: non vi sono casi al mondo prima di oggi in cui questo sia avvenuto, che si tratti di finanziamenti diretti, garanzie sui prestiti per abbassare il costo del capitale o incentivazioni della tariffa. L'orientamento appare quello di puntare sugli SMRs (*Small Modular Reactors*), tecnologia promettente ma ancora non matura su scala industriale, affidandone ai privati la realizzazione e seguendo con interesse la ricerca sulla fusione, che appare però ancora più lontana come soluzione anche solo di medio termine. A prescindere da quella che sarà la scelta sulla tecnologia, andranno comunque allocate le giuste misure di sostegno ad una iniziativa di tale portata, ma questo sarebbe ovviamente più semplice in un quadro economico più stabile dell'attuale.

6. Conclusioni per l'Italia: linee strategiche

Fino a quando uno dei due scenari ipotizzati non si realizzerà, dovremo fare i conti con il permanere di una situazione di incertezza in cui sia il decisore pubblico che le imprese preferiranno giocare in difesa. L'obiettivo di costruire un'economia più resiliente richiederà un impegno coordinato da parte di tutti gli attori, privati ed istituzionali. Gli sviluppi geopolitici e le tendenze del mercato

energetico saranno determinanti per delineare il futuro economico del Paese nel breve termine. Le risorse sono limitate e dovranno essere trovate all'interno del sistema energetico nazionale, ripetendo interventi come l'*Energy Release* o favorendo le imprese nello stipulare contratti di fornitura a lungo termine (*PPA, Power Purchase Agreements*), valutandone l'esito e correggendo rapidamente la traiettoria dove necessario. Sarà importante continuare a garantire la sicurezza energetica con la capacità di negoziare e diversificare i contratti di approvvigionamento all'ingrosso, sia via tubo che di Gnl, possibilmente con investimenti mirati nell'Upstream. Valutare la ripresa dell'estrazione di gas nel territorio nazionale, in caso di continua instabilità del mercato globale, potrebbe essere un'opzione da approfondire così come attuare un piano nazionale di efficienza energetica per ridurre, dovunque possibile, i consumi non diretti alle attività produttive e che non generano valore, garantendo al contempo il sostegno alle famiglie e alle imprese più colpite attraverso politiche mirate che bilancino crescita economica e inclusione sociale.

È evidente che trovare la giusta sintesi tra tutte le opzioni possibili non è una partita semplice, ma non può essere più rimandata: pur considerando i limiti nelle risorse disponibili, appare quantomai necessario ridefinire una strategia di politica energetica coraggiosa: se da un lato vanno contemplati tutti i rischi, dall'altro non esiste porto favorevole per il marinaio che non sa dove andare.

L'Altro Sud di Salvo Guglielmino

Storie di eroi del quotidiano tra resistenza, rinascita e speranza

di Francesco Lauria



Ci sono libri scritti con il cuore e libri accompagnati dal rumore dei passi che si susseguono senza risparmiarsi nel territorio, nei luoghi di lavoro, dove si intessono relazioni sociali e si costruisce e si ricostruisce comunità.

L'altro Sud. Storie di eroi nel quotidiano (Rubbettino Editore) del giornalista siciliano Salvo Guglielmino rappresenta entrambe le cose.

Come hanno già notato diversi media nazionali (dal Tg1, a Famiglia Cristiana a Rai News 24) si tratta di un viaggio nel Mezzogiorno d'Italia tra "resistenza e rinascita", al di là di stereotipi, "lamentismo", ricerca di assistenzialismo.

Il volume del responsabile nazionale della comunicazione della Cisl, si apre con la citazione di "Viaggio nel Sud", la famosa inchiesta di Sergio Zavoli, andata in onda per cinque puntate, nel gennaio 1992, su Rai Uno e con l'interrogativo di quanto e come siano cambiate in oltre trent'anni le condizioni del Mezzogiorno.

Molti dati, a partire dall'esodo di centinaia di migliaia di giovani verso il resto del Paese e all'estero, non sono confortanti. Lo stesso Guglielmino ci avverte che intere città e straordinari borghi delle aree interne scompariranno.

Un quadro legato – ricorda ancora l'autore – alle difficoltà evidenti a trovare un lavoro sicuro, di qualità e ben retribuito, a investimenti pubblici e privati insufficienti e a una pubblica amministrazione spesso lenta, ritardataria, a volte perfino colpevolmente distratta.

Senza dimenticare il ruolo condizionante della criminalità organizzata.

Ma non tutto il Sud è fermo o in picchiata, anzi.

Il viaggio di Salvo Guglielmino è sorprendente, ricchissimo, pieno di incontri, storie, luoghi, tempi di rinascita e, in sintonia con l'anno giubilare, di speranza.

Si pensi, solo per citare alcune esperienze, al "miracolo" del Rione Sanità a Napoli, che tanto deve ad un sacerdote come Don Antonio Loffredo che ha saputo trasformare in positivo uno dei quartieri più antichi, contraddittori e affascinanti di Napoli. Se, fino al 2008, il Rione Sanità veniva evitato persino dai napoletani, Padre Antonio è stato una persona straordinaria, spingendo i ragazzi del quartiere a viaggiare, formarsi all'estero, «conoscere altri stili di vita per depotenziare il condizionamento culturale d'origine che spesso vuol dire poter essere risucchiati nel mondo criminale».

Alcune chiese (in passato chiuse) del quartiere oggi ospitano laboratori teatrali, orchestre giovanili, una persino una palestra di boxe. Ma il vero e ormai abbastanza conosciuto "miracolo" è quello della gestione turistica delle catacombe attraverso la cooperativa sociale "La Paranza" che ha fatto aumentare le presenze annue dei visitatori da seimila a duecentotrentamila, in pochi anni.

Si pensi a Nicoletta Cosentino e alle "cuoche combattenti", laddove una donna palermitana è diventata simbolo in questi anni per tante donne vittime di violenza psicologica e di abusi.

Una storia, scrive Guglielmino, di dolore e di riscatto, di sofferenze e di liberazione, di inferno e di paradiso.

Si tratta di un laboratorio in cui si producono dolci della tradizione siciliana, recuperando antiche ricette popolari, e si coinvolgono donne vittime di violenza. Una realtà che collabora con altre aziende attraverso l'utilizzo di tirocini di inserimento lavorativo.

Come spiega Nicoletta Cosentino all'autore: «il cibo è lo strumento trasversale che arriva a tutti, per condividere un messaggio positivo e di libertà».

Quasi in parallelo alla bella storia di Nicoletta Cosentino, il libro ci accompagna nella storia di Stefania Brancaccio: «donna, madre, imprenditrice e femminista».

Una donna che ha realizzato un'azienda in cui ci si batte contro la violenza nei luoghi di lavoro, ad Acerra, nella zona tristemente nota come "terra dei fuochi".

Un'impresa in un territorio devastato dall'incuria e dalla sfrontatezza dell'uomo in cui si monitorano le emissioni e si dà grande valore al tema ambientale.

Madre di tre figli, cavaliere del lavoro dal 2009 per aver favorito la pari opportunità nella sua impresa, la Brancaccio è vicepresidente di una realtà imprenditoriale che da Acerra invia, in ogni parte del mondo, i gruppi elettrogeni che produce.

Non è un caso, scrive l'autore, che l'azienda sia stata tra le prime in Italia a certificarsi nell'ottica della parità di genere con un codice valoriale netto: equa retribuzione tra uomini e donne, conciliazione lavoro-famiglia, assenza di comportamenti violenti o coercitivi, pari diritti alla conoscenza e alla crescita professionale sia per gli uomini che per le donne.

L'ultima storia che voglio estrapolare dal libro è quella di Eleonora, mamma coraggio cagliaritano, la cui figlia Giulia è stata colpita da medulloblastoma, un tumore maligno del cervelletto che colpisce i bambini (sette ogni milione) in età pediatrica.

La storia di Eleonora e di suo marito Alfio racconta di come si possa trasformare un dolore terribile in amore per il prossimo. Questo amore è raccontato tutto nella pergamena di nomina di Ufficiale della Repubblica italiana da parte del Presidente Sergio Mattarella: «per la tenacia e la costanza con la quale nel ricordo della figlia aiuta i bambini malati rallegrandoli con giocattoli e finanziando investimenti nelle strutture ospedaliere che li ospitano».

Sono queste solo quattro delle decine e decine di storie che fanno breccia nel volume.

Si tratta di un viaggio sistematico che non si limita alla descrizione dei luoghi della rinascita, ma che ricostruisce i contesti, in chiaro scuro, in cui essi vengono alla luce e generano frutti.

Il viaggio inizia dalla Campania e dalla difficile voglia di riscatto di Scampia, prosegue nell'Abruzzo e nel Molise, tra il Fucino, le campagne di Agnone e l'attesa per la gigafactory di Termoli, profumandosi del pane di Altamura e della Puglia virtuosa.

Tutto da leggere il breve capitolo sulla Lucania che lotta e che vince, mentre l'incontro con la Calabria parte dall'Aspromonte, dal ferimento di Giuseppe Garibaldi all'incontro con imprese sociali e sindacalisti riformisti.

Sono tre (e non poteva che essere così, visto che è la terra dell'autore) e non uno i capitoli dedicati alla Sicilia, tra la "casa" dei bambini del San Vincenzo di Taormina e Maria Falcone e il Museo del Presente.

Il viaggio si conclude in Sardegna con l'incredibile vicenda dello scheletro in gran parte inutilizzato della cartiera di Arbatax e la speranza del Sulcis.

Il percorso dell'autore incontra, insieme a tanti esponenti della società civile e dalla buona imprenditoria, numerosi sindacalisti e sindacaliste della Cisl.

Guglielmino non si limita ad intervistare i Segretari generali della Cisl del Mezzogiorno, ma ad essi aggiunge sapientemente anche i delegati dei luoghi di lavoro, i protagonisti delle prime linee di un sindacato che è parte integrante della resistenza e della speranza, della rinascita e dell'emancipazione.

Un libro prezioso, quasi una guida speciale da utilizzare nei viaggi consapevoli e sostenibili nel Mezzogiorno.

L'altro Sud, infine, si chiude, per il lettore, in sintonia con le prime parole che si trovano all'inizio, dopo la copertina. Risuona, infatti, la frase di Giuseppe Mazzini: «L'Italia sarà quello che il Mezzogiorno sarà».

L'impronta ecologica insostenibile delle città

di Ulderico Sbarra

Il clima che cambia e il dissesto del territorio saranno ulteriori fattori di trasferimento delle popolazioni nelle città: siccità, alluvioni, carestie etc. non faranno che ingrossare le fila di disperati che cercheranno di sopravvivere nell'unico posto che, per densità ed opportunità, potrà permettere loro qualche prospettiva di futuro migliore, per sé e la propria famiglia.

Stante questa premessa il destino dell'urbanizzazione e della crescita e diffusione delle città appare inesorabile, peraltro confermato da autorevoli studi che prevedono che entro 50/70 anni l'ottanta per cento della popolazione terrestre vivrà in contesti urbani.

Il nostro modello di sviluppo sembra portare inevitabilmente verso questa soluzione: essa è già percepibile da come le città si stanno riorganizzando provando ad essere più vivibili e accoglienti, più tecnologiche, autosufficienti e in prospettiva più ecologicamente compatibili; mentre il territorio si spopola e si fa più ostile, e meno accogliente, le città si riorganizzano per il futuro.

Questa tendenza è sicuramente poco meditata, perché il grande travaso, la grande trasformazione urbanistica, non può essere vissuta con leggerezza né come un destino inesorabile, ma andrebbe meglio attenzionata, anche per comprenderne la reale fattibilità.

Un aspetto utile alla riflessione può essere quello dell'impronta ecologica, cioè il calcolo che dobbiamo a Mathis Wackernagel e William Rees²⁰, dell'impatto delle città, della loro crescita e diffusione sull'intero pianeta, cioè la rete che serve alle città per sopravvivere che è sempre molto vasta e va ben oltre il perimetro urbano.

Per meglio intenderci potremmo prendere a riferimento Roma e guardarla per quello che realmente è, cioè un organismo vitale, dotato di un suo metabolismo, su cui incidono ad esempio le categorie dei consumi: il cibo per il 27%, i trasporti per il 25%, beni di consumo (macchine, abiti, elettronica etc.) per il 15%, alloggio per l'8%, servizi per il 5%, le risorse necessarie alle aziende per il 14%, il settore pubblico per il 6... La capitale per far fronte a questi consumi ha bisogno che le risorse necessarie da qualche parte nel pianeta vengano prodotte.

La città per crescere e svilupparsi consuma tantissimo, per far funzionare Roma occorrono 20 milioni di ettari, una misura enorme, ma necessaria perché una città possa sopravvivere, per capirci meglio stiamo parlando dell'intero Sud Italia più le isole, del Centro Italia e dell'Emilia Romagna, numeri incredibili, assurdi.

Nonostante tutto, esiste un limite alle dimensioni che le città possono raggiungere sulla superficie della terra che è un 2/3% della superficie abitabile del pianeta, che può sembrare poco, ma che probabilmente è al di sopra delle possibilità del pianeta di ospitarle.

²⁰ M. Wackernagel, W. Rees, *L'impronta ecologica. Come ridurre l'impatto dell'uomo sulla terra*, Ed. Ambiente, Milano, 1996.

Se provassimo a proiettare i numeri della sola Roma nel sistema mondo, ci direbbero che non c'è spazio sul pianeta per produrre le risorse necessarie a nutrire una maggiore superficie urbana; l'impronta ecologica contraddice la crescita e l'estensione delle città, l'approvvigionamento enorme di energia e di materiali sottratti al pianeta e trasportati in città.

Maggiore concentrazione urbana comporta più sfruttamento di risorse non riproducibili, di territorio, e popolazioni, con conseguenti crisi e conflitti territoriali, l'aumento dei fenomeni migratori; espansione e concentrazione urbana implicano l'inasprimento di una politica predatoria nei confronti delle limitate risorse del pianeta.

Solo se prendessimo ad esempio l'approvvigionamento alimentare vedremmo che il 50% delle aree sono a disposizione dell'agricoltura (cinque volte gli USA) e si pensa che questa scelta non sia reversibile: questa è la terra che è stato deciso che serve, non c'è molto che si possa fare.

Il 77% di questa terra è per l'allevamento di bestiame, e solo il 23% è produzione vegetale, un'evidente gestione impropria, soprattutto se si pensa che il 77% degli allevamenti servono a produrre il 18% delle calorie destinate al genere umano un sistema di sviluppo a dir poco assurdo.

Il tumultuoso sviluppo legato al moderno modello di produzione industriale e la crescita (3 mld) del ceto medio che ha aumentato il consumo di carne e altre materie prime, dal 1700 a oggi ha distrutto 1.800 miliardi di ettari di foreste (due volte gli USA) riducendo lo spazio planetario delle stesse ad un misero 37% della superficie abitabile: una distruzione a vantaggio delle superfici agricole di cui non abbiamo bisogno.

Di fronte a queste riflessioni, pianeta e città diffusa, di cui tanto si dibatte come soluzione possibile alla questione dell'abitare, sembrano essere fantasie irrealizzabili, per alcuni semplici motivi: la limitatezza delle risorse planetarie e il metabolismo delle città.

Una considerazione questa, già presente in alcune analisi di Marx su urbanizzazione, produzione e sperpero, approfondite nel 1965 da Abel Wolman ("the metabolism of cities"²¹), negli aspetti riguardanti proprio il "metabolismo sociale", un concetto utile per misurare individuo e società.

Si tratta di uno strumento efficace per comprendere da una prospettiva ambientale, quindi più corretta, quanto spazio rimanga ancora sul pianeta per un'ulteriore crescita, delle città e dei loro consumi.

Ad Herbert Girardet²² dobbiamo l'interessante distinzione tra metabolismo circolare e lineare. Quello circolare è un mondo naturale, i rifiuti di un organismo sono il sostentamento di un altro, mentre quello lineare che equivale al mondo urbano, le risorse entrano e si sprecano.

Le città crescono e si diffondono seguendo e amplificando il metabolismo lineare che segue la logica dell'aumento di consumi e di spreco.

Se si considera che il metabolismo biologico dell'uomo è molto limitato, ed è dunque quello sociale che permette alla città di affermarsi, riprodursi, e ampliarsi, il che è evidentemente sproporzionato.

²¹ A. Wolman, The Metabolism of Cities, [Scientific American](#), Volume 213, Pages 179--190

²² H. Girardet, *The Gaia Atlas of Cities: New Directions for Sustainable Urban Living*, Paperback, Londra, 1993

Troppo semplicistico è il dibattito sull'abitare e soprattutto sulla trasformazione urbanistica con il travaso di popolazione dal territorio verso le città, che saranno certamente smart, ma non sembrano tenere abbastanza in considerazione l'impatto (l'impronta ecologica) sul ciclo della vita umana e di tutti i viventi sul pianeta; una sottovalutazione che ci parla di sopravvivenza e di estinzione.

Proprio per questo i ritardi e i ripensamenti sulla realizzazione del green deal e del progetto Onu per la riduzione dei gas serra, i tentativi di bloccare il processo in alcuni ambiti produttivi molto impattanti, possono determinare un passo indietro pericoloso, un'ennesima scelta, sbagliata.

Una panoramica europea delle aree interne: dati a confronto e strategie di intervento

di Marcello Poli

L’Etiopia è un Paese piuttosto vasto del Corno d’Africa: più di 1 milione di km quadrati. Negli ultimi 30 anni ha realizzato un importante percorso di sviluppo economico, accompagnato da una forte crescita demografica: ad oggi si stimano circa 135 milioni di persone nel Paese. L’obiettivo numero uno dei piani di sviluppo governativi succedutisi dagli anni Novanta ad oggi, è sempre stato la transizione da una società ed una economia a prevalenza agraria, ad una (società ed economia) a prevalenza industriale. Gli impatti, desiderati o meno, sulle aree rurali e le sue comunità, sono stati al centro dei miei studi e delle mie ricerche per anni. Gli impatti in termini di sicurezza alimentare, di ambiente, di biodiversità, di salvaguardia del territorio, di accaparramento di terre, di infrastrutture e servizi essenziali, di mercato del lavoro, di competenze, di mercati domestici ed internazionali, di migrazioni interne, di meccanismi di inclusione ed esclusione socio-economica, di vulnerabilità.

Per analizzare con consapevolezza e capacità di prospettiva le trasformazioni economica e sociale, ma anche culturale e politica, demografica, sanitaria ed educativa (elenco non esaustivo) a cui le aree interne italiane sono oggi soggette, è fondamentale tenere in considerazione ciò che succede in Etiopia. Tra le caratteristiche più evidenti di quel macro fenomeno che è la globalizzazione, infatti, vi è senz’altro il fatto che “locale” e “globale” sono intrinsecamente connesse: l’uno definisce l’altro e viceversa, così come l’uno impatta sull’altro e viceversa. Ne consegue che, ad esempio, se nel distretto West Arsi (Etiopia) centinaia di giovani lavoratrici che conducono un’agricoltura di sussistenza su piccoli appezzamenti di terra, si ritrovano ad essere lavoratrici salariate sottopagate di un’azienda produttrice di fiori recisi che vende in Italia a bassi prezzi, i coltivatori di fiori della Liguria potrebbero ritrovarsi senza mercato e magari costretti a cambiare mestiere, o vita.²³

Partendo da queste considerazioni, senza voler qui sostenere la tesi che sia necessario conoscere tutte le West Arsi del mondo per comprendere ed affrontare le sfide alle quali i territori e le aree interne a noi più vicine sono soggette, questo articolo vuole però alimentare il dibattito nazionale relativo alle dinamiche di trasformazione socio-economica in atto nelle aree interne, offrendo una sintesi di ciò che succede a livello sovranazionale, e nello specifico in ciò che attiene al continente europeo, che possa quindi contribuire ad ampliarne l’orizzonte. De-antropizzazione, spopolamento, servizi essenziali, sfibramento del tessuto economico e sociale, governo del territorio, rigenerazione urbana, consumo di suolo, casa e abitare, sono tutti agenti di cambiamento o ambiti soggetti a trasformazione che interessano, ognuno con la sua specificità, le aree interne d’Italia, d’Europa e del mondo. Essere consapevoli delle sfide comuni ed adottare una prospettiva allargata, una visione globale e globalmente sostenibile, possono essere elementi chiave di un approccio al fenomeno che sia, appunto, consapevole e di prospettiva.

²³ Per un approfondimento sul fenomeno: <https://www.iscosemiliaromagna.org/documentario-biancofiorenero/>.

È questo, in effetti, l'approccio che adotta la *Visione a lungo termine per le zone rurali europee*, una iniziativa della Commissione europea del 2019, a guida von der Leyen, che si propone come strategia per rafforzare la resilienza e le capacità generative delle aree interne nell'affrontare sfide locali e globali. Grandi mutamenti demografici, cambiamenti climatici, scenari economici ad alta variabilità e riconfigurazione delle identità comunitarie, sociali e politiche - che costituiscono molto sommariamente le grandi sfide di oggi per l'Unione europea e i suoi Stati membri - impattano molto duramente su quei territori che, strutturalmente, soffrono di maggiori vulnerabilità. Nelle zone rurali la popolazione è più anziana della media, i servizi essenziali e le relative infrastrutture sono più scarse e meno accessibili, le opportunità economiche sono inferiori, le disuguaglianze di genere sono più elevate, le competenze di base (e in particolare quelle digitali) sono più deboli. A fronte di ciò, nella Visione la Commissione definisce le zone rurali come una parte fondamentale dell'identità e del potenziale economico dell'Europa, alle quali intende fornire nuovo slancio e nuova voce.

Le differenze in numeri

Scendendo un po' nel dettaglio dei numeri, grazie ad un portale di dati statistici, *Rural Europe* implementato proprio quale asse strategico della *Visione*,²⁴ è possibile avere un quadro più chiaro del fenomeno nel panorama europeo. Stando ai dati più recenti, risalenti al 2023, poco più del 40% della popolazione dell'Unione europea vive in aree urbane (U). Guardando alla distribuzione anagrafica, in area U la popolazione in età da lavoro (tra i 20 e i 64 anni, 24,4%) è nettamente maggioritaria rispetto a quella giovane (sotto i 20 anni, 8,2%) e a quella anziana (sopra i 65 anni, 8,1% della popolazione totale). Questo scarto si riduce un po' nelle aree interne, ossia in aree prevalentemente rurali (R) o intermedie (I), dove la popolazione in età da lavoro rimane prevalente, ma dove la popolazione anziana si piazza al secondo posto, lasciando per ultima la popolazione giovane.

Si stima che tra il 1° gennaio 2023 e il 1° gennaio 2051 la popolazione dell'Ue diminuirà complessivamente dell'1,8%, scendendo a 440,5 milioni di abitanti. Un calo che sarà principalmente registrato nelle aree R o I: nelle aree U infatti la popolazione continuerà a crescere su base annua fino al 2047, una crescita dovuta esclusivamente al saldo migratorio positivo, che compenserà un saldo naturale sempre negativo e in costante peggioramento. Nelle aree I e R, a fronte di un saldo migratorio neutro (I) o lievemente positivo (R) il saldo naturale negativo sarà tale da determinare un calo demografico annuo tra le 300.000 (2023) e le 700.000 unità (2050).

I dati confermano anche un accesso a strutture sanitarie, scuole primarie ed educazione terziaria, più limitato per le aree I e R. Relativamente all'ultimo parametro, si registra un 53% di giovani in area U che ha conseguito una laurea, a fronte di un 31,7% in area R. Menzione speciale per l'Italia, che registra percentuali da ultimi posti in classifica in entrambe le aree.

Per ciò che riguarda i livelli occupazionali, in 18 su 27 Paesi europei il tasso di attività (nella fascia di età 20-64) è più alto in area U che in area R, con una differenza di genere molto marcata a sfavore delle donne, che sfiora il 9% in area U e supera l'11,5% in area R. Menzione ancora una volta negativa per l'Italia, che in area U registra la più alta differenza di genere in termini di tasso di attività: 17,4%. Differenze di genere sono rilevanti anche rispetto ai tassi di occupazione e disoccupazione. La media

²⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Rural_Europe.

Ue registra livelli più bassi di disoccupazione nelle aree R (5,3%) che nelle aree I (5,8%) e U (6,7%). Ma per ogni grado di urbanizzazione, si registrano tassi di disoccupazione più elevati tra le donne che tra gli uomini. Nelle zone R Ue esiste un divario del 13% tra l'occupazione maschile e quella femminile (10% in aree U), in alcuni Stati membri questo supera i 20 punti percentuali.

Differenze importanti tra aree R e U sono osservabili nell'ambito dei redditi da lavoro. Chi vive in area U ha in genere un livello di reddito più elevato²⁵ del 15% rispetto a chi vive in aree R, un gap rimasto stabile tra il 2013 e il 2023. La disparità riguarda anche l'accesso agli strumenti digitali: la percentuale di cittadini Ue che possiedono uno smartphone, un laptop o un tablet, o che utilizzano abitualmente piattaforme digitali (per inviare mail, leggere quotidiani, o accedere a servizi bancari) è in media di 10 punti percentuali inferiori in area R rispetto all'area U. La differenza riguarda anche il possesso di competenze digitali di base: in 24 Paesi su 27, la percentuale di abitanti (tra i 16 e i 74 anni) di aree R con competenze digitali di base è inferiore a quella di aree U. In 13 Paesi europei più del 50% della popolazione della stessa fascia d'età di area R, non possiede competenze digitali di base.

La lettura analitica dei dati presenti sul portale *Rural Europe* suggerisce due tipologie di considerazioni. Da un lato, è presente una discreta variabilità tra i Paesi membri (e altresì all'interno dei Paesi stessi) che è necessario tenere in considerazione sia nella lettura che nell'interpretazione di questi dati. Esistono specificità naturali, climatiche, geografiche, storiche, culturali, demografiche, sociali ed economiche, che "fanno sì che non esistano due zone rurali uguali".²⁶ Dall'altro lato, si conferma per il panorama Ue una maggiore vulnerabilità delle aree rurali e periurbane rispetto alle aree urbane, particolarmente grave per le aree più remote, specialmente in riferimento a: crescita demografica e tassi di natalità; livelli di istruzione, competenze di base e digitali; livelli occupazionali e rischio di povertà o esclusione sociale per giovani e donne; disponibilità e accesso a servizi pubblici e infrastrutture di qualità.

La strategia europea per le zone rurali

La *Visione* a lungo termine per le zone rurali europee nasce dalla volontà di affrontare in modo organico queste sfide, cogliendo in particolar modo alcune opportunità emerse negli ultimi anni. Si fa qui riferimento alle "nuove esigenze della società, le opportunità dell'economia verde, le possibilità aperte dalla tecnologia digitale insieme alle conseguenze della pandemia di Covid-19 e l'aumento del telelavoro [, che] hanno portato una rinnovata attenzione nei confronti delle zone rurali quali luoghi di benessere, sicurezza, vita ecologica e nuove possibilità di rinnovamento sociale ed economico".²⁷ Che le zone rurali possano svolgere un ruolo attivo fondamentale nella realizzazione della transizione verde e nella realizzazione di pratiche di sostenibilità ambientale, è un'argomentazione comunemente condivisa. La sostenibilità ambientale è di fatto una carta che i territori delle aree interne possono giocare a proprio vantaggio²⁸ nel fronteggiare sfide sociali ed

²⁵ Misurato come *median equivalent net income*.

²⁶ Commissione europea (2021) – *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Una visione a lungo termine per le zone rurali dell'UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040*, COM(2021) 345 final, 30/06/2021, pag. 2.

²⁷ op. cit., pag. 7

²⁸ ASVIS (2022), *Le aree interne e la montagna per lo sviluppo sostenibile*, Position Paper 2022, Gruppo di Lavoro sul Goal 11.

economiche, anche eventualmente generate dalla transizione stessa. Si pensi, per fare alcuni esempi, alle possibilità esplorabili in termini di produzione di energia rinnovabile, alla rinnovata attenzione nei confronti della salvaguardia della biodiversità, all'importanza della manutenzione del territorio in funzione del cambiamento climatico, alla nuova attrattività turistica di cui godono aree rurali e montane, alla crescente domanda di alimenti di migliore qualità e filiere corte.

Queste tendenze trovano un parallelo nello sviluppo normativo e legislativo europeo che ha caratterizzato gli anni recenti, e a cui la *Visione* fa esplicito riferimento.²⁹ Si pensi, anche in questo caso senza alcuna ambizione di esaustività: agli Accordi di Parigi del 2015, al Green Deal del 2019 e alla successiva normativa europea sul clima, alle risoluzioni del Parlamento Europeo sulle strategie “dal produttore al consumatore per un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell’ambiente” (2021) e “biodiversità per il 2030 – riportare la natura nella nostra vita” (2021), alla comunicazione della Commissione sulla “nuova strategia dell’UE per le foreste per il 2030 (2021), e alla risoluzione su un piano d’azione dell’UE per l’agricoltura biologica (2022).

La *Visione*, già definita come “strategia” più in alto in questo articolo, si esprime attraverso una serie di obiettivi e azioni che sono stati definiti sulla base di un metodo che potrebbe risultare di estremo interesse per le organizzazioni di rappresentanza di comunità e territori, quali le organizzazioni sindacali. Alla base dell’esercizio intrapreso per progettare la visione, vi è infatti un percorso di coinvolgimento e consultazione di cittadini e organizzazioni delle zone rurali, intrapreso tra il 2020 e il 2021, che è andato ad incrociarsi con ricerche, studi scientifici e previsionali appositamente commissionati. Sono stati così identificati i due “fattori trainanti più impattanti e incerti” che probabilmente plasmeranno le trasformazioni delle zone rurali europee fino al 2040.³⁰ Da un lato, gli sviluppi demografici, per i quali, come si è visto sopra, date le previsioni di invecchiamento generalizzato della società europea, il vero *game changer* saranno le migrazioni. Dall’altro, la tipologia di governance multilivello che verrà realizzata, ovvero come il sistema decisionale e di governance nelle aree interne, affronterà la complessità, considererà le specificità territoriali, creerà reciprocità e complementarità, e svilupperà strategie.

Tramite studi e consultazioni si è giunti alla definizione di quattro ambiti di intervento complementari, “che incarnano una visione a lungo termine a partire da, mediante e per zone rurali più forti,³¹ connesse,³² resilienti³³ e prospere³⁴ entro il 2040”.³⁵ Questi sintetizzano le aspirazioni comuni delle comunità rurali e dei portatori di interesse consultati, affinché nel 2040 le zone rurali diventino (i) spazi attraenti, (ii) coinvolte in una governance multilivello e basata sul territorio, (iii)

²⁹ PE (2022), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 dicembre 2022 su una visione a lungo termine per le zone rurali dell’UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040*, P9_TA(2022)0436.

³⁰ Joint Research Centre (2022), *EU Rural Areas 2040*, Competence Centre on Foresight, doi:10.2760/29388.

³¹ “Forti” è da intendersi come sede di comunità locali emancipate e vivaci, in grado di fornire accesso ai servizi pubblici e privati, e di stimolare innovazione sociale.

³² Più “connesse” fa riferimento sia al collegamento fisico con le zone urbane e periurbane mediante soluzioni di trasporto e mobilità sostenibile, sia alla implementazione di una connettività digitale efficace e capillare.

³³ Il concetto di “resilienti” riguarda la resilienza ai cambiamenti climatici, ai pericoli naturali, e alle crisi economiche, promuovendo in particolare condizioni di accesso eque a percorsi di qualificazione e posti di lavoro.

³⁴ Zone rurali “prospere” guarda in ultimo alla diversificazione delle attività economiche e alla diffusione di una produzione alimentare sostenibile.

³⁵ Commissione europea (2021) – *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Una visione a lungo termine per le zone rurali dell’UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040*, COM(2021) 345 final, 30/06/2021, pag 9.

fornitrici di sicurezza alimentare, opportunità economiche, beni e servizi per la società, (iv) comunità dinamiche basate sulla qualità della vita e la prosperità, (v) comunità inclusive di solidarietà ed equità, (vi) fonti floride di natura, (vii) beneficiarie a tutti gli effetti della transizione digitale, (viii) luogo di incontro di persone qualificate e innovative, (ix) luoghi dotati di servizi accessibili ed efficienti, (x) luoghi di diversità.

Sulla base dei quattro ambiti di interventi e di questi ultimi 10 obiettivi condivisi, è stato definito un *Piano d'Azione Rurale* che da un lato vuole dare coerenza e organicità alle diverse politiche europee e ai finanziamenti che investono sulle zone rurali,³⁶ e dall'altro sviluppa autonomamente azioni tematiche, iniziative faro e azioni orizzontali. Tra le azioni orizzontali più interessanti vi sono certamente: (a) il tentativo di migliorare e valorizzare i dati e le statistiche del settore rurale mediante la creazione della base dati *Rural Europe* già citata in precedenza, e di un osservatorio rurale dell'UE³⁷; la creazione ed attuazione di un meccanismo di verifica dei potenziali impatti rurali di iniziative legislative e non (cosiddetto *rural proofing*); la realizzazione di uno strumento agevole di orientamento ai fondi europei disponibili per iniziative in ambito rurale.³⁸

I 10 obiettivi condivisi di cui sopra sono alla base anche del *Patto Rurale*, l'iniziativa della *Visione* che dà continuità al metodo partecipativo e multi-stakeholders implementato nella fase di progettazione e così facendo approccia il fattore governance identificato come trainante. Il concetto di patto rurale è stato approvato nel 2022 tra la "comunità del patto rurale" (che riunisce tutti i portatori di interesse che sostengono i 10 obiettivi condivisi), e le istituzioni, gli organi e le reti Ue che guidano il Parlamento rurale europeo.³⁹ Ciò che ne è scaturito è uno spazio formale e un quadro per rafforzare la cooperazione tra i Governi nazionali, regionali e locali, le organizzazioni della società civile, le imprese, il mondo accademico e i cittadini. La Commissione europea ha dato seguito al *Patto* istituendo un ufficio di sostegno, un gruppo di coordinamento e una piattaforma. Tra il 2022 e il 2024 sono state realizzate numerose iniziative a beneficio della comunità: momenti di incontro, condivisione, spazi di discussione, forum con Governi nazionali. Sono anche stati siglati 120 impegni ad agire per le zone rurali nei confronti delle autorità nazionali e regionali.⁴⁰ Sfogliando le carte è possibile trovare traccia di come questo processo sia stato effettivamente messo in campo. In Italia, ad esempio, la *Rete Rurale Nazionale*⁴¹ ha incoraggiato l'adesione di tutti i portatori di interesse delle comunità agricole e rurali alla consultazione operata in funzione del *Patto rurale*.

Come evidenzia il Comitato economico e sociale europeo (Cese) nel parere espresso sulla *Visione*, le proposte, il metodo e le aspettative definite sono di notevole interesse e di grande auspicio. Sul buon esito della stessa, tanto dipenderà dall'effettiva implementazione di queste proposte negli Stati

³⁶ Si fa qui riferimento a: Politica agricola comune (PAC) e Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR); Politica di coesione, Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), Fondo di coesione (FC) e Fondo sociale europeo Plus (FSE+); altri programmi tipo Erasmus+, Horizon 2020, PNRR, ecc.

³⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Rural_Europe&stable=1.

³⁸ Rural toolkit: <https://funding.rural-vision.europa.eu/?lng=it>.

³⁹ Associazione europea Leader per lo sviluppo rurale (Elard), Alleanza delle comunità rurali europee (Erca) e partenariato per l'Europa rurale (Prepare).

⁴⁰ Commissione europea (2024), *Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. La visione e a lungo termine per le zone rurali dell'UE: risultati principali e vie da seguire*. COM(2024) 450 final, 27/03/2024, Bruxelles.

⁴¹ Le reti rurali nazionali sono piattaforme istituite nel 2007 che, soprattutto nel periodo di programmazione 2014-20 sono state coinvolte nell'elaborazione e nell'attuazione della politica di sviluppo rurale europea, https://ec.europa.eu/enrd/networking/stakeholder-involvement_it.html.

membri da parte delle autorità locali e nazionali, e dalla capacità di convogliare risorse e di coinvolgere pienamente i portatori di interesse.⁴²

Fin dalle fasi di progettazione, la *Visione* ha adottato un metodo sulla carta molto favorevole alle organizzazioni sindacali. Nella fase di progettazione sono stati definiti ed istituiti spazi di consultazione diretta e indiretta dei cittadini che hanno coinvolto anche le organizzazioni della società civile e le organizzazioni di rappresentanza. Peraltro, il coinvolgimento allargato e multi-livello è identificato come “fattore trainante”: la sua effettiva inclusione in un modello di governance partecipato è esplicitamente considerata determinante per la riuscita della *Visione* e quindi per il futuro delle zone rurali. Come accennato brevemente sopra, multi-level governance significa partecipare al processo decisionale su: come affrontare la complessità, come sviluppare le strategie, come leggere le specificità locali, come strutturare le relazioni tra gli attori e attribuire ruoli e responsabilità. E viene oggettivamente difficile identificare organizzazioni che possano partecipare a tali processi con maggiore legittimità delle organizzazioni sindacali. In quanto portatori di interessi sociali collettivi e istituti di rappresentanza diretta di milioni di cittadini, grazie alla presenza capillare sui territori, alla conoscenza delle specificità locali, e alle (spesso) statutarie predisposizioni al dialogo, al confronto con soggetti diversi, e all’advocacy, le organizzazioni sindacali dovrebbero essere chiamate a giocare un ruolo da protagonista (o in alternativa a conquistarselo di diritto) nella governance della *Visione*, che è destinata a plasmare il futuro di milioni di persone, nelle aree interne d’Europa.

⁴² Comitato economico e sociale europeo (2022), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Una visione a lungo termine per le zone rurali dell’UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040*. [COM(2021) 345 final].

Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico: un modello da rivedere?

di Carmine Russo

1. Il sistema di relazioni sindacali del lavoro pubblico si è basato, dalla sua nascita nel 1997, su pochi e chiari elementi che in tutti questi anni ne hanno garantito stabilità ed esigibilità, al punto che, nato come modello provvisorio in attesa di una riforma generale anche di quello privato, ha finito per essere l'esempio di riferimento del Testo Unico sulla rappresentanza del gennaio 2014.

Questi elementi possono così riassumersi:

- una forte istituzionalizzazione procedurale, di contenuti, controlli e di raccordo tra livelli (qualcuno, forse esagerando, ha parlato di una sorta di libertà vigilata);
- l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi raggiunta con l'istituzione dell'Aran quale unico soggetto di rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (a garanzia della rarefazione delle controversie individuali e per impedire contratti pirata);
- la selettività misurabile (rappresentatività *tout court*) degli attori ammessi ai tavoli negoziali di entrambi i livelli;
- la fiducia, storicamente fondata, sull'azione unitaria delle organizzazioni aderenti alle principali Confederazioni che ne avevano condiviso struttura e funzione.

Mentre i primi due elementi, proprio perché fanno parte di quello che possiamo definire *l'hardware* del modello, sembrano mantenere una propria stabilità, i secondi due, più affidati alle dinamiche reali e negoziali degli attori, stanno evidenziando negli ultimi tempi incrinature che non è il caso di sottovalutare.

I luoghi in cui queste incrinature si presentano sono:

- le sedi del negoziato vero e proprio (vedi le contrapposizioni manifestatesi al momento del raggiungimento o in quello del mancato raggiungimento del *quorum* per la firma rispettivamente del contratto nazionale delle Funzioni centrali e di quello della Sanità pubblica);
- le aule di giustizia, come nel caso della sentenza del tribunale di Roma del 22/1/2025, n. 774/2025 (per il comparto Scuola-Università-Ricerca) che, riconoscendo ad un sindacato non firmatario le prerogative partecipative di secondo livello, ha interrotto il legame di coerenza tra soggetti dei due livelli e quello tra istituti della partecipazione e istituti della contrattazione così come definiti dai contratti in vigore. Di fatto negando alle parti firmatarie del contratto nazionale il diritto di regolamentare perfino le modalità delle reciproche relazioni (parte obbligatoria o prima parte dei contratti collettivi).

Seppure confidando nella capacità delle stesse parti sociali di riassorbire queste "incrinature", dobbiamo anche ipotizzare che, quando nei luoghi della formalizzazione dei contrasti si presenta una incrinatura, nella vita reale siamo già in presenza almeno di una crepa.

2. Questa possibilità può essere di stimolo per individuare nodi problematici del modello e per riflettere su possibili soluzioni che, senza intaccare la libertà e autonomia delle parti, sostengano comportamenti responsabili e trasparenti. Ma prima di iniziare ad esporre percorsi di riflessione su questi argomenti, mi corre l'obbligo di precisare in apertura che le ipotesi che esporrò non derivano dalle vicende degli ultimi mesi, ma sono mie convinzioni maturate nel corso di anni di analisi e di esperienze nel mondo delle relazioni sindacali; e che sono formulate nella convinzione che siano soluzioni che possano e debbano essere in grado di garantire il modello, qualunque siano gli equilibri tra parti anche nel futuro.

a) Iniziando dalla rappresentatività, non metto in discussione la sua funzione di selezione degli attori ammessi al tavolo del negoziato nazionale - che ritengo funzioni bene anche nella individuazione del *quorum* (5%) richiesto - ma il fatto di produrre i suoi effetti anche e direttamente nella fase (post-negoziato) di misurazione del consenso, ricorrendo al *quorum* (51%) richiesto per la firma del contratto.

È mia convinzione che i due momenti non debbano necessariamente essere legati tra di loro: garantiti, attraverso la rappresentatività dei soggetti sindacali ammessi, consenso e responsabilità utili in entrata all'avvio del negoziato, il tavolo negoziale deve parlare un proprio linguaggio e mettere in atto proprie dinamiche e tecniche, verificare nei fatti il raggiungimento di un sufficiente consenso in uscita, senza preconstituire l'interesse ad alleanze favorevoli o sfavorevoli alla firma, già conoscendo fin dall'inizio il traguardo (*quorum*) da raggiungere o da evitare.

In questa direzione, si può ragionare sulla opportunità di eliminare il *quorum* necessario per la firma e – sul modello di quanto già avviene al secondo livello di contrattazione – affidare la firma da parte dei soggetti disponibili (e della controparte) ad una valutazione in merito alla capacità di tenuta del contratto firmato da solo una parte della delegazione.

È in questo senso che va interpretata la locuzione “capacità del sindacato di *imporsi* al datore di lavoro” contenuta nella sentenza della Corte costituzionale 244/1996.

In questo modo si valorizza maggiormente la libertà e la responsabilità delle parti, decidano o meno di firmare il contratto.

Si potrebbe obiettare che il meccanismo è stato considerato tanto efficace da essere sostanzialmente fatto proprio (quando finalmente sarà vigente il Testo unico sulla rappresentanza) anche dal settore privato; ma non bisogna sottostimare le differenze tra i due settori del lavoro.

Come detto, il settore pubblico non corre il rischio di una dispersione contrattuale determinata da soggetti datoriali e/o sindacali che si collocano fuori dal modello condiviso da solo alcune delle principali centrali confederali di ambo le parti. Il modello “istituzionalizzato” del settore pubblico se da un lato lo mette al riparo dalle frammentazioni contrattuali, dall'altro lo espone al rischio di tenuta nei casi di stallo perdurante; uno stallo che potrebbe minarne la credibilità e suggerire ad un legislatore o ad una maggioranza governativa poco sensibile alle dinamiche sindacali (maggioranze di ogni orientamento o schieramento negli anni si sono mostrate sensibili a pratiche di disintermediazione) di intervenire unilateralmente per riempire il vuoto lasciato dalla impossibilitata conclusione del contratto nazionale. L'appiglio normativo, già esistente, è contenuto nell'art. 47-bis

del d.lgs. 165/2001, che consente l'anticipazione di quota del trattamento economico in caso di ritardo nel rinnovo del contratto nazionale, e anche, per il secondo livello di contrattazione, nell'art. 40.3-ter che prevede l'emanazione di un atto unilaterale in caso di mancata stipulazione del contratto integrativo.

Il percorso può essere accompagnato da qualche cautela procedurale interna al modello contrattuale, da collocare nella immediatezza della decisione finale, come, ad esempio, la esplicitazione formale, scritta e motivata delle diverse posizioni di ognuna delle parti che garantisca la trasparenza del percorso e sia alla base della legittimità della scelta di procedere o meno alla firma da parte dei soggetti che abbiano espresso la disponibilità alla firma separata.

Una ulteriore cautela può riguardare le ipotesi di stallo del negoziato basato su differenze minime tra lo schieramento favorevole alla firma e quello contrario; in tale ipotesi sarebbe da definire lo scarto minimo rilevante.

b) Una ipotesi non necessariamente alternativa a quella finora esposta può essere quella di eliminare – a determinate condizioni – il passaggio tra firma dell'ipotesi di contratto e firma definitiva del contratto.

Come si sa, la firma produttiva di effetti giuridici è la seconda, mentre la prima serve a dar inizio al percorso di controllo e autorizzazioni da parte degli organi istituzionali (Comitati di settore, Mef, Corte dei conti). L'art. 47 del d.lgs. 165/2001 prevede che in caso di certificazione non positiva da parte della Corte dei conti, le parti debbano riprendere le trattative, mentre in caso di certificazione positiva si dia corso alla firma definitiva del contratto.

Se il lasso di tempo che intercorre tra le due firme serve alla sola verifica di contenuto e costi, non è illogico ipotizzare che in caso di certificazione positiva faccia fede la prima firma. In questo modo, si eviterebbe la prassi delle firme successive, non di rado messe per garantirsi le prerogative del secondo tavolo, dopo aver utilizzato il lasso di tempo dei controlli di compatibilità come spazio per accrescere un consenso giustificante la mancata firma dell'ipotesi.

Anche in questo caso, la formalizzazione delle dichiarazioni motivate prima della firma, garantirebbe la trasparenza e la responsabilità.

3. Focalizzare l'attenzione sul reale andamento del negoziato, significa innanzitutto monitorare i comportamenti degli attori, anche allo scopo di definire quali siano – a prescindere dalle decisioni assunte al momento della firma – i negoziatori responsabili e genuini cui riconoscere la qualifica di "sindacato firmatario".

La sentenza del tribunale di Roma 774/2025 tiene in poco conto questo concetto o, per lo meno, subordina la volontà delle parti ad una interpretazione formale della sola legge che toglie spessore proprio al processo di contrattualizzazione previsto dalla riforma.

Questa sentenza, peraltro, si colloca in netta controtendenza con un orientamento abbastanza consolidato che invece richiama la necessità per i non firmatari di prendere atto delle conseguenze

delle proprie scelte e di non sottovalutare la loro presenza all'interno delle Rsu e la titolarità delle prerogative sindacali comunque garantite dalla qualifica di "sindacato rappresentativo".

In questo caso si tratta di tener distinte le due qualificazioni in modo da evidenziare le scelte o le "non scelte" operate in corso di trattativa.

Riportando, come abbiamo visto nel precedente paragrafo **2.a**, il requisito di rappresentatività al solo momento selettivo della legittimazione ad entrare nel modello di relazioni sindacali (e non anche a quello della misurazione percentuale del consenso necessario in uscita), possiamo disancorare il requisito di "sindacato firmatario" da ogni funzione e ingerenza indotte da fonti extra-negoziali, ragionando su quali possano essere i criteri interni al processo di negoziazione utili a definirlo.

Questo non significa voler negare, per definire il concetto di soggetto firmatario, le suggestioni provenienti dalle sentenze della Corte costituzionale 244/1996 e 231/2013 (parlo solo di suggestioni, perché ho presente che quelle sentenze si riferiscono all'art. 19 St., ma la loro formulazione ripetuta in due delicate sentenze le accomuna quasi a dei principi di diritto); né che dobbiamo rientrare nella definizione letterale fatta propria dalla Treccani, per la quale è firmatario "chi ha apposto la propria firma a un documento".

In altre parole, si tratta di indagare più in profondità quale possa essere la reale volontà delle parti sulla base dei comportamenti messi in atto nell'intero corso del negoziato e della esecuzione del contratto (art. 1362 c.c.).

Intenzionalmente parlo di comportamenti e non di regole o norme, perché la relazione negoziale basata sui principi di correttezza e buona fede è alla base degli interessi tra le parti, che si legittimano reciprocamente proprio e solo sulla base dei comportamenti.

Lo sanno bene le parti che hanno firmato il Testo unico sulla rappresentanza del gennaio 2014 e il Patto per la fabbrica del 2018 che in più parti parlano di comportamenti da promuovere, da evitare, da sanzionare e meno di regole da rispettare.

Questi comportamenti che spaziano dalla fase precedente il negoziato (modalità e contenuti delle piattaforme), a quella del negoziato (tipo di relazioni con controparti e altre organizzazioni, attitudine all'iniziativa e proposte e alla collaborazione per la soluzione di problemi), a quella successiva (modalità di verifica dei risultati nei termini previsti dai rispettivi statuti delle organizzazioni sindacali e modalità di gestione del contratto anche al secondo livello), possono essere criteri di definizione e concretizzazione di comportamenti concludenti, utili a definire un sindacato firmatario anche in assenza di firma formale al contratto.

Se non ci si impegna ad individuare criteri concreti di valutazione, la definizione di sindacato firmatario resterà sempre una categoria eccessivamente astratta per poter essere di qualche utilità alla responsabilizzazione di un modello di relazioni sindacali.

Insomma, si tratta di evitare che un modello che tralasci di orientare le scelte degli attori in direzione della responsabilizzazione dei comportamenti, favorisca opportunismi da *free rider* e avalli la citata e criticata sentenza del tribunale di Roma, che riconosce prerogative partecipative a non firmatari, senza porsi il problema di equilibrio del modello e di indagare l'oggettivo svolgimento del tavolo

negoziale. Si tratta di arginare creative soluzioni pseudoinclusive, come quella di una circolare ministeriale che ha istituito *per prassi* la figura del “sindacato uditore”.

La trasparenza di criteri di valutazione dei comportamenti di un sindacato genuinamente negoziatore (quali quelli appena abbozzati nelle righe precedenti) necessita di una fonte, per quanto impropria, che sia in grado di diffondere quelle che possiamo definire buone prassi anche a soggetti collettivi che non siano stabilmente inseriti nel sistema di relazioni sindacali.

Questa esigenza comporta che la loro definizione resti nella disponibilità delle parti sociali, anche perché una qualunque altra fonte sarebbe in stridente contrasto con l’art. 39 Cost. Questa funzione può essere svolta da strumenti condivisi (accordi o protocolli) o auto-vincolanti (codici di autoregolamentazione), sulla falsariga di quella che negli anni Ottanta fu la funzione assolta dai codici di autoregolamentazione sull’esercizio del diritto di sciopero.

4. Ogni modello di relazioni sindacali e industriali ha regole che derivano dalle caratteristiche e dagli interessi dei soggetti coinvolti.

Se questo è vero per i modelli privatistici di ogni diverso Paese, tanto da rendere talvolta delicata la stessa trasposizione della normativa comunitaria, lo è maggiormente per i modelli riferiti al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, per la loro maggiore vicinanza agli interessi e agli equilibri pubblici. E ancor di più lo è per quei sistemi amministrativi come quello italiano che, nonostante previsioni anche costituzionali di alleggerimento, ancora risentono di un modello centralistico e ministeriale che fa sentire le sue ombre anche sulle relazioni sindacali, soprattutto successivamente alla approvazione del d.lgs. 150/2009.

Anche nel nostro Paese - e nonostante le reciproche suggestioni (e qualche volta regole) che il mondo del lavoro privato e quello del lavoro pubblico si rimandano – l’unificazione dei due modelli è stata più immaginata e raccontata che perseguita e realizzata. E probabilmente non poteva essere diversamente.

Da questa convinzione sono nate le pagine che precedono. In esse ho cercato di ricavare possibili percorsi di riflessione partendo dalle sue caratteristiche e da quelle “incrinature” che il modello di recente ha evidenziato.

Tentando un approccio unitario, ho voluto legare le diverse prospettive ed ipotesi esposte; salvaguardando soluzioni che valorizzassero – nel bene e nel male delle proprie scelte – le parti delle relazioni sindacali; magari avvantaggiandosi di alcune rigidità (le ho definite istituzionalizzazioni) del modello, ma anche avendo consapevolezza dei rischi di inciampo o di ingerenza da parte di soggetti ad esso estranei.

So, mentre scrivo queste righe, che per fare questo c’è bisogno di soggetti istituzionali capaci di facilitare questo percorso di maggiore devoluzione al negoziato delle regole dei propri rapporti, senza interferenze o velleità di riconquista.

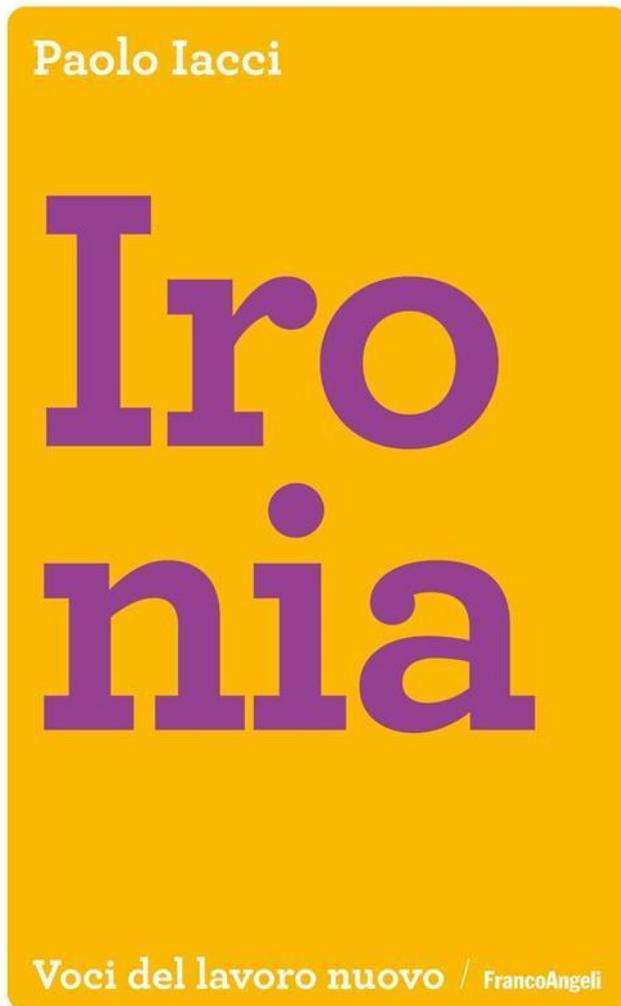
In fondo confesso di essere ancora un fautore (forse mai del tutto appagato) della capacità di interazione tra istituzioni e società civile; di quell’art. 2 Cost. che riconosce il ruolo delle formazioni intermedie nel garantire solidarietà politica, economica e sociale.

Qualcuno l’ha chiamato e lo chiama ancora consociativismo.

Io, che non ho mai creduto nell’appiattimento dei ruoli e delle funzioni, ma ancora credo nella leale collaborazione tra istituzioni e società civile, la chiamo democrazia.

Paolo Iacci, *Ironia*, Franco Angeli, 2024

Recensione a cura di Luigi Lama



Un buon manager sa essere ironico? Paolo Iacci non ha dubbi sulla risposta affermativa e in *Ironia*, il suo libro più recente di una lunga collezione, espone la sua filosofia manageriale illustrando in modo sistematico i campi di applicazione e i benefici dell'ironia.

L'ironia non è solo una forma linguistica, è una modalità di pensiero. Certamente non è sufficiente per affrontare i problemi detti, ma può aiutare a gestire lo stress, attenuare l'intensità percepita degli eventi negativi della vita. Importante per il manager delle risorse umane, che deve costantemente tenere presente l'aggettivo di quelle risorse, il loro essere persone e tenere a bada tentazioni di onnipotenza.

L'ironia ha due valenze fondamentali. Sostiene la capacità della consapevolezza delle proprie caratteristiche e dei propri limiti. Iacci scrive che «deve essere prima di tutto autoironia (...) ognuno per realizzare sé stesso, deve essere in grado di rimettere in discussione tutto sé stesso». Un esercizio per rendersi forti al punto di riuscire a ridere

delle proprie debolezze. In secondo luogo «l'ironia è un filtro grazie al quale significati diversi possono arrivare a pubblici differenti. Chi capisce il sottinteso e chi ne è estraneo».

Ironia si distingue dal sarcasmo, che invece ha un tono negativo, è "contro". Può essere un modo per ribadire il potere, sottolineare la subalternità, mentre l'obiettivo deve essere ridere con gli altri, mai ridere degli altri. Con un'eccezione, quando il bersaglio dell'ironia è il potere. In questo caso può essere una forma di lotta, lo smascheramento dell'oppressione mettendone in luce debolezze e incongruenze.

La visione manageriale dell'autore ha radici lontane nel tempo, frutto di un percorso professionale che ha combinato teoria ed esperienza concreta.

Paolo Iacci ha cominciato a pubblicare molto giovane. Il suo primo libro è del 1980 con Edizioni Lavoro *Alle sette della sera. Una ricerca sui lavoratori studenti*, seguita l'anno dopo da una ricerca per conto della Cisl: *I bisogni di formazione del sindacato lombardo*. Scorrendo la sua produzione di

testi si nota che, dopo una serie di titoli che comunicano la serietà dello studioso in modi formalmente ineccepibili, nel 2012 appare esplicitamente l'ironia nel suo *Breviario semiserio per manager pensanti*. Qui le sue indicazioni, ordinate dalla A di Autorità alla Z di Zelo, sorgono anche da barzellette. Un approccio confermato dai titoli successivi.

Nel 2015 pubblica *L'arte di strisciare. Come avere successo nella vita e nel lavoro*. Fui stimolato a leggerlo dal fatto che l'autore fosse il vicepresidente della Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP) con lunga esperienza nella gestione delle risorse umane in importanti aziende. Quindi una "controparte" del sindacato che, in modo allo stesso tempo severo e leggero, smascherava la patologia del servilismo e dell'adulazione, ben diffusa nelle organizzazioni del nostro Paese. L'ho proposto a Giovanna Ventura, allora Segretaria organizzativa confederale. In seguito Paolo Iacchi è intervenuto in un corso di aggiornamento per dirigenti Cisl tenuto al Centro Studi. È stata la prima occasione per incontrare di nuovo la formazione Cisl, a più di trenta anni dall'inizio della sua brillante carriera, poi ripetuta in seguito.

Paolo Iacchi in questo suo libro più recente descrive in modo sistematico i benefici dell'ironia nella gestione e sviluppo delle risorse umane e più in generale nelle relazioni di lavoro. Ne mostra l'adeguatezza alle esigenze attuali delle organizzazioni, imprese e non solo, perché «oggi i lavoratori chiedono di essere considerati come delle persone».

Iacchi sottolinea che «l'inclusione non si limita all'assenza di discriminazioni, ma richiede un impegno attivo nel promuovere la partecipazione equa e il senso di appartenenza di tutti i membri del team. Si tratta di creare una cultura aziendale capace di valorizzare le differenze individuali e riconoscerle come fonte di ricchezza e innovazione». Affermazione pienamente condivisibile, a cui aggiungo un corollario: per realizzarlo occorre il sindacato. Solo una organizzazione della rappresentanza collettiva può ridurre l'asimmetria di potere fra singolo lavoratore e organizzazione aziendale, espressa dalla sua gerarchia. Occorre l'esistenza, e soprattutto la tutela, della rappresentanza collettiva per garantire la percezione di libertà di espressione che è condizione necessaria per il pieno dispiegamento delle potenzialità di una collaborazione intelligente. Una condizione che non può essere frutto della benevolenza della parte datoriale, poiché una elargizione unilaterale è sempre modificabile da parte di chi la eroga.

Iacchi richiama la dottrina sociale della Chiesa che «vede il lavoro come un'opportunità per esprimere la dignità umana, partecipare al piano divino e contribuire al bene comune».

La nostra esperienza ci dice che, al di là delle dichiarazioni, il comportamento delle imprese non ha seguito granché queste indicazioni. Però le cose stanno cambiando. Iacchi afferma che la possibilità di gestione autoritaria è ridotta dalla globalizzazione, che espone alla concorrenza su scala mondiale, e dalla necessità di attrarre e conservare lavoratori qualificati che passano da un posto di lavoro ad un altro con maggiore facilità e frequenza alla ricerca di condizioni più coerenti con le loro esigenze, come mostra il fenomeno delle "grandi dimissioni", che sarebbe più corretto chiamare del "grande rimpasto". L'attenzione alle persone diventa così meno opinabile e «il benessere e la felicità non sono possibili dopo il lavoro o malgrado il lavoro, ma grazie al lavoro», al suo contenuto e alle condizioni per svolgerlo.

Piano Mattei. Come l'Italia torna in Africa

A cura di Mario Giro



Svolta nei rapporti tra Italia e Africa o grande bluff? Il Piano Mattei è molto citato, ma poco conosciuto. Ne scrive Mario Giro, curatore del libro "Piano Mattei. Come l'Italia torna in Africa" (Guerini e Associati, 2024, pp. 182, € 18,50), realizzato a più mani con analisti ed esperti di cooperazione e di questioni africane: **Jean-Léonard Touadi, Nino Sergi, Cléophas Adrien Dioma, Massimo Zaurrini, Raoul Ascari, Giorgio Traietti, e Silvia Stilli, Emmanuel Dupuy, Antella Cavallari**. Un saggio che offre una riflessione ampia e articolata sul rinnovato interesse italiano per l'Africa e sui passi necessari per stabilire un rapporto paritario con il continente.

Da almeno quindici anni l'Italia, infatti, cerca un modo efficace per stare in un continente che cambia velocemente, a partire dai flussi migratori e da una solida tradizione di cooperazione allo sviluppo. Di fronte ai mutamenti indotti dalla deglobalizzazione e dalle guerre in corso, l'Africa è alla ricerca di un'autonomia che le permetta di fare le

proprie scelte in maniera *indipendente*. Ciò non concerne solo l'economia, ma anche la posizione nelle crisi internazionali.

Mario Giro è membro della Comunità di Sant'Egidio e amministratore di [Dante Lab](#). Già membro autorevole del dipartimento internazionale della Cisl, è stato sottosegretario agli Esteri nel Governo Letta e viceministro degli Esteri nei governi Renzi e Gentiloni (2013-2018). Ha insegnato relazioni internazionali all'Università per Stranieri di Perugia. Ha pubblicato: *Algeria in Ostaggio* (assieme a Marco Impagliazzo, 1997); *Gli occhi di un bambino ebreo* (2005); *Noi terroristi. Storie vere dal Nordafrica a Charlie Hebdo* (2015); *Global Africa. Il volto di un continente in movimento* (2019); *Guerre Nere. Guida ai conflitti dell'Africa contemporanea* (2020).



Invito al convegno
“Il coraggio delle proposte impopoliste”
26.03.2025 ore 10.00 presso l'Auditorium di Via Rieti a Roma



26 MARZO **AUDITORIUM DONAT CATTIN**
DALLE **10:00** ALLE **13:00** **VIA RIETI 13 ROMA**

INTRODUCE E MODERA

Antonio Polito
Giornalista

INTERVENTI DI

Emmanuele Massagli
Presidente
Fondazione
Ezio Tarantelli

Pietro Modiano
Economista

Luca Tarantelli
Comitato
Scientifico
Fondazione
Ezio Tarantelli

Francesco Zaffini*
Presidente della
Commissione
Lavoro del
Senato

*in attesa di conferma

Vera Zamagni
Storica

CONCLUSIONI DI

Daniela Fumarola
Segretaria
Generale CISL



[fondazioneeziotarantelli](#)

[fond_tarantelli](#)



[fondazioneeziotarantelli](#)

[fondazioneeziotarantelli9669](#)

n. 3 | marzo
2025

il

PRO
GET
TO

Testata fondata nel 1981