

I vuoti che crescono



UN MESE DI SOCIALE

**1.**

***Il vuoto  
della rappresentanza  
degli interessi***

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014



## INDICE

1. Un vuoto da riempire	1
2. Rappresentanze in crisi identitaria	3
2.1. All'origine era la rappresentanza	3
2.2. L'identità che fu	4
2.3. Dall'identità di "ruolo" all'identità di flusso	8
2.4. Il futuro a identità ibrida	11
2.5. La "non identità" strategica	15
3. Quale futuro per la rappresentanza a identità debole?	19
3.1. Tra generalismo e particolarismo, cresce il vuoto al centro	19
3.2. Dagli interessi all'identità? Un percorso possibile	21
3.3. Più orizzontalità per fare appartenenza	25



## 1. UN VUOTO DA RIEMPIRE

E' sotto gli occhi di tutti il tendenziale svuotamento che negli ultimi anni è avvenuto nel sistema della rappresentanza degli interessi nel nostro Paese. Dai progetti di "liquidazione" dei luoghi istituzionalmente deputati a tale funzione – il Senato, il Cnel – alla marginalizzazione progressiva dei soggetti intermedi nella partecipazione all'elaborazione delle politiche pubbliche, sembra che la spinta alla verticalizzazione dei processi decisionali, nelle istituzioni come nei tanti ambiti in cui giornalmente maturano scelte, sia destinata a svuotare di ruolo gli spazi della condensazione intermedia, in cui prendono forma e si aggregano gli interessi diffusi nella società.

Eppure, mentre dall'alto il processo decisionale tende a massimizzare la sua efficacia, abbattendo i tempi di discussione e eliminando ogni dimensione di interlocuzione intermedia, che non sia quella diretta con una base indistinta e indifferenziata di cittadini "digitali", dal basso il corpo sociale non sembra poi così disposto a rinunciare ad una propria sede in cui far valere interessi e domande.

Anzi, la sensazione è che mai come in questi ultimi anni il bisogno di rappresentanza che la collettività esprime sia alto, e il ruolo potenzialmente interpretabile dai corpi intermedi rilevante. Le preoccupazioni per il lavoro, che non c'è o che rischia di sparire, per le difficoltà economiche delle famiglie, per l'erosione del risparmio e ancora, l'ampliarsi delle aree di marginalità sociale, la non soluzione delle grandi questioni d'interesse generale (dal critico rapporto con la PA alla sempre più ridotta capacità di copertura del welfare pubblico) alimentano una domanda crescente di tutela che rischia tuttavia di svanire nel vuoto di un meccanismo di trasmissione che è andato inceppandosi.

Se i soggetti di rappresentanza appaiono sempre più svuotati di ruolo, la sensazione è che al di là delle spinte contrapposte che provengono dall'esterno, questi stiano vivendo al proprio interno una crisi profonda, che ha a che vedere con le proprie origini e i propri elementi costitutivi.

Una crisi di identità, che nasce dall'incapacità di ricondurre ad un unico modello di riferimento dimensioni sociali sempre più complesse e poliedriche. E che si traduce in uno svuotamento della funzione stessa di



rappresentanza, che forse troppo precocemente ha abdicato al proprio mestiere di “fare identità”, nell’illusione di poter inseguire e governare interessi sempre più molecularizzati e parcellizzati. Con l’esito di allontanarsi essa stessa da quella dimensione intermedia, che è sintesi tra particolare e generale, e di produrre un vuoto nel meccanismo aggregativo che rischia di condannare i corpi intermedi ad un “destino a perdere”, svuotato di identità e di senso.



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

## 2. RAPPRESENTANZE IN CRISI IDENTITARIA

### 2.1. All'origine era la rappresentanza

Le difficoltà che i soggetti della rappresentanza stanno affrontando nascono in larga parte dall'esaurirsi di un ciclo di sviluppo fondato su una logica stretta di riconoscimento tra identità ed interessi, che rimanda alle origini stesse dei corpi intermedi, nati dalla duplice esigenza:

- di *fare identità* da un lato, dando visibilità e un riferimento culturale ai nuovi soggetti lavorativi e economici che nascevano nell'Italia produttiva 150 anni fa, e che si trovavano a confrontare con un problema di visibilità identitaria, prima ancora che d'interesse;
- di *fare rappresentanza* dall'altro lato, ovvero fare in modo che la molteplicità delle istanze provenienti dalle nuove categorie fossero organizzate e trovassero adeguata rappresentazione presso i soggetti decisionali.

Da allora il sistema della rappresentanza si è evoluto, è cresciuto in dimensioni ed articolazioni, ma sempre avendo attenzione a contemperare la sua duplice esigenza di fondo, data dal riconoscimento tra dimensione identitaria ed interessi. Un meccanismo collaudato e rafforzatosi grazie anche al ruolo di riferimento culturale esercitato dalle organizzazioni, che ha contribuito negli anni a cristallizzare le identità anche quando queste iniziavano ad apparire sempre più sfuggenti.

Negli anni tuttavia tale impianto si è andato progressivamente erodendo, mettendo sempre più in discussione il significato stesso della rappresentanza. E ciò non perché gli interessi si sono frammentati, ma piuttosto perché è la dimensione identitaria che è andata in crisi. Il moltiplicarsi delle soggettualità individuali, la mobilità crescente dei processi di identificazione, nella vita come nel lavoro, hanno fatto saltare il collante aggregativo di corpo, che ha permesso negli anni il consolidarsi di identità collettive forti: gli operai, il pubblico impiego, gli artigiani, i commercianti, solo per citare le più rilevanti.



Lo svuotamento identitario della base, la crescente difficoltà di rappresentazione, ha reso sempre più difficoltoso non solo l'emergere di interessi "comuni" alle categorie, la loro messa a fuoco e aggregazione su una dimensione che non cedesse al rischio della genericità da un lato o del particolarismo corporativo dall'altro, ma ne ha aumentato al tempo stesso gli ambiti di sovrapposizione e conflittualità interna, scardinando quella logica di riconducibilità ad un profilo identitario comune che aveva negli anni garantito la funzionalità del sistema.

## 2.2. L'identità che fu

All'origine della crisi identitaria dei corpi intermedi vi è prima di tutto lo sgretolamento di quelli che all'origine erano stati i fattori aggreganti: lavoro e ideologia. Oggi queste dimensioni appaiono sempre meno capaci di "scaldare i cuori", di innescare quei meccanismi di aggregazione e identificazione che nel passato erano stati fondamentali nella nascita del sistema stesso di rappresentanza.

Una recente indagine Censis ci dice che solo il 15% degli italiani sembra condividere ancora una qualche forma di appartenenza di classe, dichiarando che le persone a cui si sente più vicino sono quelle che svolgono lo stesso lavoro (7,9%) o hanno un reddito uguale (7,3%). E ancora più bassa è la forza collante delle ideologie e della religione: solo il 5,2% si sente più vicino a persone che hanno le stesse idee politiche (2,8%) o fede religiosa (2,4%).

Di contro, ad accomunare e ad innescare meccanismi di appartenenza sono aspetti che riguardano la dimensione individuale delle persone, gli interessi e gli ambiti di vita "altri" rispetto a quelli che afferiscono al ruolo sociale. Tra le persone con cui hanno più da condividere, e a cui si sentono più vicini, gli italiani indicano al primo posto coloro che hanno uno stile di vita simile al loro: interessi culturali, vacanze, benessere, sport, riescono insomma a sviluppare più senso di appartenenza che non il dividere la stessa stanza in ufficio (26,6%) (tab. 1).





**Tab. 1 - I fattori aggreganti per gli italiani, per età e condizione, 2013 (val. %)**

<i>Lei si sente più vicino a persone che:</i>	Età				Condizione		
	18-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	65 anni e oltre	Occupati	Non occupati	Totale
Hanno il suo stesso stile di vita (amano fare cose simili nel tempo libero, ecc..)	33,6	29,8	25,0	21,7	26,2	26,9	26,6
Appartengono alla sua stessa generazione	24,9	15,7	13,1	16,6	15,2	17,7	16,5
Hanno alcuni valori fondamentali in comune (patriottismo, tolleranza, ecc.)	11,4	14,4	20,0	16,8	18,9	14,2	16,5
Vivono nello stesso quartiere, vicinato	6,0	6,9	9,8	17,4	5,2	14,3	10,4
Hanno i suoi stessi problemi (di salute, di rapporto con il lavoro, con i figli, ecc.)	7,6	5,9	12,2	10,9	7,8	10,7	9,6
Fanno il suo stesso lavoro	7,5	14,1	6,8	3,3	14,2	3,4	7,9
Hanno più o meno il suo stesso reddito	2,8	9,4	7,2	8,2	7,7	7,2	7,3
Hanno le sue idee politiche	5,1	2,0	3,4	1,2	3,8	2,1	2,8
Hanno la sua stessa fede religiosa	1,1	1,8	2,5	3,9	1,0	3,5	2,4

Fonte: indagine Censis, 2013

A seguire, vi è chi si riconosce nella forza collante dei valori, che tuttavia hanno sempre più a che vedere con la sfera individuale della persona che non con quella dimensione tradizionalmente riferibile all'ambito politico e religioso (16,5%). E importante è il senso di appartenenza generazionale: la condivisione di problemi comuni con chi ha la stessa età rappresenta il principale collante per un altro 16,5%.

Infine, ancora più di quella lavorativa contano l'identità territoriale (il 10,4% dichiara di sentirsi vicino prima di tutto alle persone che vivono nello stesso quartiere o nel vicinato) e la condivisione di problemi comuni, legati alla salute, alla crescita di figli, a dimensioni famigliari (9,6%).

Insomma, il lavoro, dimensione attorno a cui intere generazioni di italiani hanno costruito i propri percorsi di riconoscimento e di crescita sociale, in



una logica di appartenenza “di classe” prima, professionale poi, costituisce un aspetto sempre più residuale nella vita delle persone, e comunque del tutto secondario rispetto alla capacità di innescare processi di aggregazione e di appartenenza, come avveniva nel passato.

Ciò vale sia per chi lavora che per chi ha smesso di farlo: anche tra gli occupati, la quota di quanti considerano più vicine le persone che hanno la stessa occupazione si mantiene bassa (14,2%). Mentre è interessante notare come soprattutto tra i giovani vada affermandosi un senso di appartenenza generazionale forte: ben un quarto (24,9%) dichiara che tra le persone a cui si sente più vicino vi sono coloro che hanno la stessa età. Se è indubbio che la sensazione di marginalità, se non di esclusione rispetto a qualsiasi meccanismo di rappresentanza costituisca un fattore di condivisione e affinità decisivo, al tempo stesso questo può forse diventare la base per la ricostruzione di un’identità collettiva che sembra essere svanita negli ultimi decenni.

Lo svuotamento della dimensione identitaria legata al lavoro e all’ideologia e l’affermarsi di sfere di riconoscimento – e quindi di interesse – molto più importanti, legate al tempo libero, al divertimento, al consumo, porta anche ad un riequilibrio della scala di interessi individuali e alla loro capacità di attivare processi di mobilitazione e partecipazione collettiva.

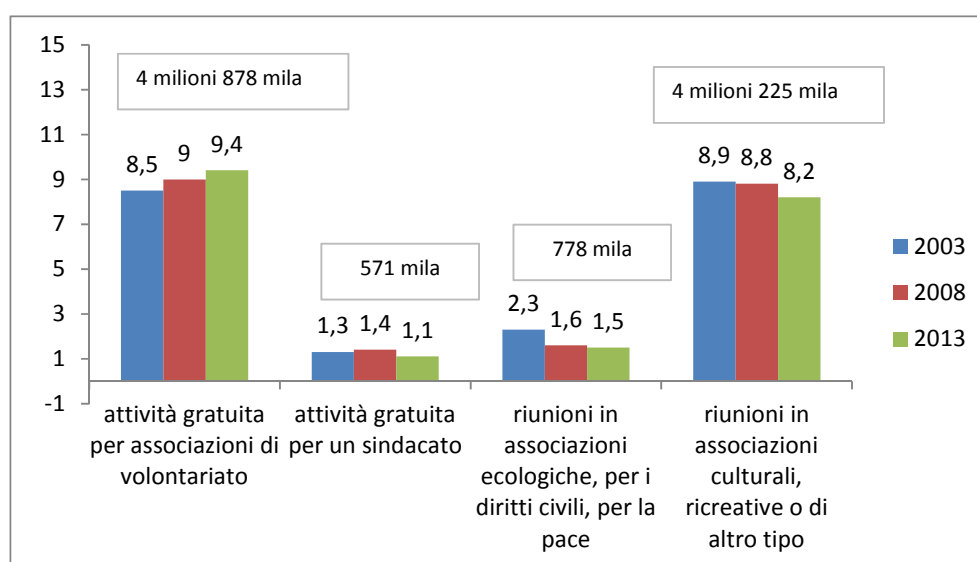
Se complessivamente negli ultimi anni la voglia degli italiani di “impegnarsi” nella tutela di interessi comuni è andata diminuendo, non stupisce che a farne le spese siano state soprattutto le strutture tradizionali. Cala la già bassa quota di italiani (571 mila) che svolge attività gratuita per sindacati o strutture di rappresentanza, passata dall’1,3% del 2003 all’1,1% del 2013; e non differente destino tocca alle associazioni impegnate nella tutela di interessi specifici, nelle grandi battaglie per l’ambiente, per la pace, per i diritti civili, il cui livello di partecipazione “attiva” scende dal 2,3% all’1,5% (778 mila persone) (fig. 1).

La forza degli interessi legati al consumo di tempo libero mantiene invece alta la quota di italiani – 4 milioni 225 mila - che almeno una volta all’anno partecipa a riunioni o si impegna in altro modo in associazioni culturali o ricreative, sebbene anche tra queste si registri una leggera flessione, dall’8,9% all’8,2%. Mentre non conosce crisi la voglia degli italiani di dedicarsi agli altri: la percentuale di quanti svolgono attività gratuita in un’associazione di volontariato passa dall’8,5% del 2003 al 9,4% del 2013 e



nell'ultimo anno sono stati 4 milioni 878 le persone coinvolte in questo tipo di impegno. E' il segno non solo dell'effetto collante che la mobilitazione sui valori è ancora in grado di esercitare, ma anche la ricerca di una logica di partecipazione attiva che passa dall'aggregazione della domanda all'attivazione di soluzioni, assecondando quella tendenza alla disintermediazione e alla tutela diretta degli interessi, con soluzioni comunitarie, che sempre più sta influenzando i processi partecipativi.

**Fig. 1 - Andamento della partecipazione degli italiani in organismi associativi, 2003-2013 (val. %)**



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Il venire meno del collante identitario, scardina la logica rappresentativa dall'interno stesso, generando una difficoltà crescente da parte delle strutture non solo a "mettere a fuoco" identità e bisogni dei propri iscritti, ma anche a governare "il conflitto interno" tra interessi: sempre meno legati al lavoro e sempre più collidenti con quegli stessi – lavorativi appunto – che le strutture di rappresentanza dovrebbero tutelare.

Con il rischio che il già difficile processo interno di ricomposizione e mediazione di interessi differenziati – per tipologia (pensionati e lavoratori, ad esempio) e categoria (pubblico impiego, commercio, ecc.) venga vanificato dall'emergere di un primato d'interesse in quanto consumatore,



giovane o anziano, che fa saltare ogni logica d'azione: come tutelare il diritto di sciopero nei servizi pubblici, quando ciò impedisce al lavoratore di esercitare il suo diritto "a godersi il tempo libero"? o quello del lavoratore, datore di lavoro di una badante, che vuole tutelare un proprio familiare, rispetto al diritto alle ferie del collaboratore?

### **2.3. Dall'identità di "ruolo" all'identità di flusso**

Se la dimensione professionale ha perso la sua capacità identificativa ed aggregativa, la ragione va trovata oltre che nel differente ruolo riconosciuto al lavoro, anche nei processi che negli ultimi anni ne hanno scardinato i riferimenti fondamentali.

Il ritardo nell'accesso alla vita lavorativa, la crescente segmentazione ed individualizzazione dei percorsi professionali, hanno reso le identità sempre più mobili e flessibili. E il lavoro, che un tempo rappresentava una dimensione "cristallizzata" nella vita delle persone, attorno alla quale ruotavano scelte formative, carriera, reddito e aspettative di mobilità, ha finito per diventare una sommatoria di esperienze, spesso intermittenti, sempre meno sequenziali, e sempre meno capaci di costruire percorsi di identificazione professionale.

Lo scardinamento dell'identità di ruolo fa emergere nuove identità di flusso che nascono e si esauriscono nel vissuto di esperienze formative e professionali chiuse in loro stesse, slegate da ogni logica di sequenzialità che non sia di mera temporalità, che producono interessi sempre più transitori, riconducibili al momento di vita dell'esperienza, prima ancora che della persona.

Si pensi da questo punto di vista all'effetto prodotto dal venire meno della congruenza tra percorsi formativi e lavoro. Nel 2013, secondo l'Istat, più di un terzo (34,4%) degli occupati aveva un lavoro non coerente con il proprio livello di istruzione, nel 22% perché più elevato e nel 12,5% perché inferiore. Si tratta di un fenomeno che tende ad ampliarsi soprattutto tra i giovani con meno di 35 anni (la quota di sovra istruiti arriva al 34,2%) costretti spesso e volentieri a dover rinunciare fin da subito ad utilizzare un bagaglio di conoscenze e competenze acquisite nel corso degli studi, "derubricando" la loro formazione a mero "fatto culturale".



E' indicativo che ben il 37,2% dei laureati svolga un lavoro non adeguato al proprio titolo: percentuale che sale al 43,5% tra quanti provengono da un percorso di laurea in scienze sociali ed umanistiche, e incredibilmente al 57,3% tra chi ha frequentato un corso di scienze economiche o statistiche (tav. 1).

### **Tav. 1 - Lo sfaldamento dell'“identità di ruolo”**

---

#### **La non linearità dei processi**

L'incongruità del lavoro rispetto al percorso formativo	Solo il 65,6% degli occupati svolge un lavoro coerente con il proprio livello di istruzione. Nel 22% dei casi le loro competenze sono superiori al lavoro richiesto, nel 12,5% inferiori. Tra i laureati sono il 37,2% ad avere un titolo di studio superiore al lavoro da svolgere.
L'interruzione dei percorsi lavorativi	Il 14% degli occupati in età di lavoro si è trovato negli ultimi tre anni a interrompere il proprio percorso professionale, incorrendo in uscite temporanee o multiple dall'attività lavorativa. Tale rischio è maggiore nelle fasce generazionali più giovani, tra i 16 e 34 anni, dove ben il 20,5% ha interrotto il proprio lavoro, e nel Mezzogiorno, dove la percentuale arriva al 21,5%

---

#### **Lo sfaldamento dei perimetri identitari**

Lo sfilacciamento dei legami aziendali	2 milioni 229 mila occupati dipendenti (il 18,9% del totale) hanno con l'azienda presso cui lavorano un rapporto a termine. Tra i giovani con meno di 35 anni la percentuale arriva al 27,7%
La riduzione dell'impegno lavorativo	4 milioni 13 mila lavoratori (il 17,9% del totale) sono impiegati con contratti di lavoro part time. Tra 2008 e 2013 il numero dei lavoratori con orario ridotto è aumentato del 19,9%
La delocalizzazione del lavoro	5 milioni 829 mila lavoratori (il 26% del totale) lavorano in luoghi diversi dall'azienda o dal proprio ufficio: il 9,6% presso le sedi dei clienti, il 7,3% in un “sito esterno” (cantiere, parco, etc), il 2% da casa, e il 3,5% passa la maggior parte del proprio tempo di lavoro in macchina o altro mezzo di trasporto
Il lavoro che non crea comunità	Gli italiani sono il popolo europeo tra cui si registra il più basso livello di relazioni positive tra colleghi. Solo il 51,6% dei lavoratori contro una media europea del 73% afferma che tra i colleghi esiste uno spirito di collaborazione e supporto
Il lavoro che non fa bene alla salute	Il 30% dei lavoratori italiani (la media EU è del 27%) ha registrato nell'ultimo anno forme di stress, ansia e depressione legate alla propria condizione lavorativa

---

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat e Eurobarometro



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

Inoltre sono gli stessi percorsi di lavoro ad essere divenuti sempre più frammentati ed incapaci di inserirsi in un quadro progettuale che dia coerenza ai tanti “spezzoni di attività”. Si moltiplicano infatti i tempi di non lavoro nell’ambito della vita delle persone: stando ancora ai dati dell’Istat, il 14% degli occupati si è trovato negli ultimi tre anni a interrompere il proprio percorso professionale, incorrendo in uscite temporanee o ripetute dall’attività lavorativa. Tale rischio è maggiore nelle fasce generazionali più giovani, tra 16 e 34 anni, dove ben il 20,5% degli occupati si è trovato a vivere dei periodi di non lavoro, e anche nel Mezzogiorno, dove la percentuale arriva al 21,5%.

Ad accrescere la sensazione di sfaldamento dell’identità professionale vi è inoltre l’affievolimento dei perimetri del lavoro e lo sgretolamento di quei fattori un tempo elementi fondanti della creazione delle identità collettive, primo fra tutti il ruolo dell’azienda come luogo di incontro, crescita e affermazione professionale. Basti da questo punto di vista pensare all’effetto di alcuni processi quali:

- il progressivo sfilacciamento dei legami di appartenenza aziendale: sono 2 milioni 229 mila gli occupati dipendenti (il 18,9% del totale) che hanno con le aziende presso cui lavorano un rapporto a termine, e tra i giovani con meno di 35 anni la percentuale arriva al 27,7%;
- la riduzione dell’impegno lavorativo e, conseguentemente, dell’investimento professionale, che accomuna sempre più occupati: tra 2008 e 2013, il numero dei lavoratori part time è aumentato del 19,9%, arrivando a quota 4 milioni 13 mila, pari al 17,9% del totale;
- la “delocalizzazione” del lavoro: sono 5 milioni 829 mila gli occupati (il 26% del totale) che lavorano in luoghi diversi dall’azienda o dal proprio ufficio: il 9,6% presso le sedi dei clienti, il 7,3% in un “sito esterno” (cantiere, parco, ecc.), il 2% da casa; il 3,5% passa la maggior parte del proprio tempo di lavoro in macchina o in un altro mezzo di trasporto;
- il deterioramento delle relazioni nei luoghi di lavoro: gli italiani sono il popolo europeo tra cui si registra il più basso livello di relazioni collaborative tra colleghi (51,6% contro una media europea del 73%);
- infine, la crescente disaffezione verso un lavoro divenuto troppo spesso fonte di problemi: il 30% dei lavoratori italiani (contro il 27% della



media europea) dichiara di avere accusato nel corso dell'anno stress, depressione ed ansia legati alla propria condizione lavorativa.

Tutto ciò non solo ha sfarinato i legami identitari, ma reso sempre più labile la costruzione di un'identità "sociale" attorno alla propria sfera lavorativa.

## **2.4. Il futuro a identità ibrida**

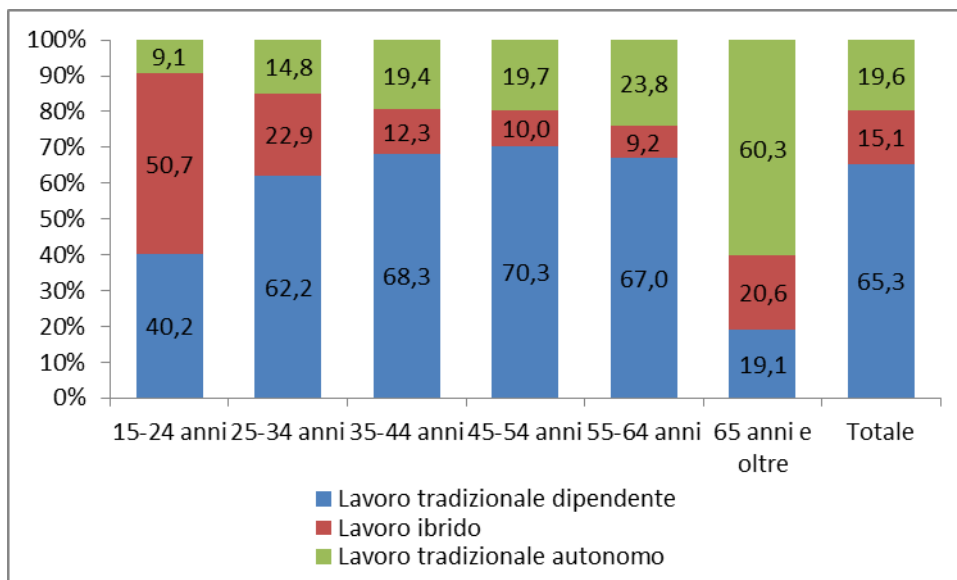
La scomposizione dei percorsi di crescita, sempre più individualizzati e sempre meno collocabili in modelli definiti, si accompagna alla marcata frammentazione e differenziazione dei singoli profili professionali all'interno del mercato del lavoro. Proprio la non linearità dei processi di inserimento lavorativo e sviluppo professionale contribuiscono infatti alla creazione di identità lavorative sempre più ibride, non collocabili in quei format di profili sulla base dei quali i soggetti di rappresentanza hanno tradizionalmente organizzato la loro azione.

Si pensi da questo punto di vista alla crescita avutasi negli ultimi anni di tutta quell'area di lavoro ibrido, collocabile in quella terra di mezzo tra il lavoro dipendente tradizionale e autonomo di tipo imprenditoriale e professionale, la cui domanda di rappresentanza ha impattato trasversalmente sull'organizzazione del sistema, mettendo in discussione lo stesso modello organizzativo, articolato in rappresentanze datoriali da un lato e sindacali dall'altro. Un'area di lavoro che nel 2013 contava quasi 3 milioni 400 mila occupati (il 15,1% del totale) tra temporanei, intermittenti, collaboratori, finte partite iva, prestatori d'opera occasionale.

Un lavoro ibrido, né autonomo né dipendente, che soprattutto tra i giovani rende sempre più ardua l'autocollocazione rispetto a quella che fino a qualche tempo fa rappresentava una dimensione chiara e netta dell'identità lavorativa: tra gli occupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni la quota di "ibridi" è addirittura maggioritaria, pari al 50,7%, mentre scende progressivamente all'aumentare dell'età (22,9% tra i 25-34 anni) e risale in prossimità dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro (20,6% tra gli over 65) (fig. 2).



**Fig. 2 - L'ibridazione tra lavoro autonomo e dipendente, per classe d'età, 2013**  
(val. %) (\*)



(\*) Nella classificazione di lavoro ibrido rientrano le seguenti categorie di lavoratori: dipendente a termine, collaboratore a progetto, collaboratore occasionale, autonomo senza addetti e monocommittente

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Ma anche all'interno delle diverse categorie, i processi di ibridazione di competenze, interessi, conoscenze e funzioni si sono moltiplicati scardinando la tradizionale logica di aggregazione settoriale delle domande. Si pensi da questo punto di vista alla fatica crescente a cui è andato incontro il mondo dell'associazionismo datoriale nel tenere "assieme" segmenti di imprenditoria sempre più diversificati da loro, e rispetto a cui la tradizionale "logica verticale" di presidio ha finito per diventare una gabbia sempre più vuota e incapace non solo di fare da collante identitario, ma da aggregatore e trasmissione di nuova domanda.

Sono le stesse identità imprenditoriali che si sono andate sempre più differenziando, trovando meno corrispondenza tra le proprie domande e l'offerta identitaria delle associazioni. Si pensi al caso degli artigiani digitali, dei nuovi makers, per fare il più eclatante, ma anche a tutti quei processi trasversali che stanno mettendo in forte discussione l'organizzazione a canne d'organo della rappresentanza datoriale:





- lo sviluppo di attività sempre più trasversali ai differenti settori, che puntano ad allungare la catena del valore: secondo una recente indagine Censis sulle imprese italiane con più di 20 addetti, ben il 14,3% ha diversificato la propria attività imprenditoriale tra 2010 e 2013, entrando in settori di attività del tutto nuovi per l'azienda; una strategia risultata vincente, visto che tra le imprese che vivono una fase positiva di ripresa dopo un periodo di difficoltà la percentuale sale al 20%. Ancora, più di un terzo delle aziende manifatturiere (38,9%) ha investito sulla creazione o sul rafforzamento delle funzioni commerciali, a conferma di un processo d'integrazione tra funzioni produttive e distributive commerciali da tempo caratterizzante l'evoluzione del nostro modello imprenditoriale;
- l'emergere di una logica di relazionalità tra le aziende che spacca le appartenenze di settore imponendo il primato di nuovi interessi di filiera o di territorio. Un processo destinato ad impattare sugli stessi assetti della rappresentanza, con l'integrazione di nuovi soggetti (i professionisti, i fornitori di reti) all'interno di un meccanismo in cui l'identità di filiera erode sempre più quella settoriale: al 2013, secondo l'Istat, ben il 63% delle aziende italiane con almeno tre addetti intratteneva relazioni stabili con altre imprese o istituzioni. Una relazionalità non più obbligata, ma ricercata dalle stesse aziende per affrontare meglio i mercati: è stato l'11,7% delle imprese, infatti, a puntare in chiave strategica sull'incremento delle relazioni aziendali per difendersi dalla crisi;
- ancora, lo slittamento della dimensione d'interesse dell'azienda dall'ambito locale a quello internazionale, in un percorso complesso di ibridazione identitaria che aumenta con l'intensificarsi dei processi di globalizzazione: dall'internazionalizzazione commerciale, a quella produttiva, fino allo sviluppo di acquisizioni e partnership. Tra 2007 e 2011 la presenza diretta (con propri stabilimenti) delle imprese italiane all'estero è aumentata dell'8,1%, arrivando a quota 22 mila, e ben il 60% dei principali gruppi multinazionali italiani ha pianificato nel 2013 nuovi investimenti all'estero;
- infine l'impatto dei processi di innovazione e la rivoluzione avvenuta in ambito tecnologico e comunicativo, con il diffondersi della rete, che hanno portato molte imprese a ripensare del tutto il modo di stare sul mercato: si pensi al ruolo dell'innovazione nel ridefinire contenuti e identità del saper fare artigiano, o all'impatto di internet e dei social media nelle strategie di marketing e vendita delle aziende. Tutto ciò ha richiesto non solo l'acquisizione di sensibilità, conoscenze e competenze nuove alle imprese, ma una revisione profonda della stessa identità aziendale che non ha lasciato indenne alcuna sfera (dall'organizzazione dei processi di lavoro, alla creazione di nuovi prodotti e servizi) (tav. 2).



## Tav. 2 – L’ibridazione dell’impresa

---

La diversificazione verticale	Il 14,3% delle aziende italiane con più di 20 addetti ha diversificato negli ultimi tre anni la propria attività, entrando in nuovi settori. Tra le aziende che stanno attraversando una fase di ripresa dopo un periodo di difficoltà, la percentuale sale al 20%. Il 38,9% ha potenziato le funzioni commerciali e distributive (tra le aziende in crescita la percentuale è del 57,7%).
L’innovazione che fa crescere l’impresa	Malgrado gli investimenti in ricerca e sviluppo continuino a restare bassi rispetto alla media europea (1,25% del Pil contro il 2,1% della media Eu) è elevata la propensione delle imprese italiane, anche di piccolissime dimensioni, a introdurre innovazioni. Ben il 49,1% delle imprese con più di 20 addetti ha creato negli ultimi tre anni nuovi prodotti o servizi; tra le aziende in crescita o in ripresa dopo un periodo di stallo la percentuale è rispettivamente del 66,5% e 61%. Per il 64,2% della aziende l’innovazione introdotta è servita ad ottenere un vantaggio competitivo rispetto al mercato di riferimento.
La relazionalità crescente	Al 2013 il 63% delle imprese italiane con almeno tre addetti ha relazioni stabili con altre aziende ed istituzioni. Cresce all’aumentare delle dimensioni dell’impresa la capacità di attivare accordi produttivi, che passa dal 60% circa delle micro imprese, come meno di 10 addetti, a quasi il 90% delle grandi, con più di 250 addetti. L’11,7% ha adottato come strategia per difendersi dalla crisi l’attivazione di nuove relazioni con altre imprese. Nel 2013 erano attivi 1298 <i>contratti di rete</i> , per complessivi 6385 soggetti aderenti (cresciuti del 90% rispetto all’anno precedente). Coinvolte 105 province e 20 regioni.
La deterritorializzazione degli interessi	Tra 2007 e 2011 la presenza diretta di imprese italiane all’estero è aumentata dell’8,1%, arrivando a quota 22 mila. Oltre il 60% dei principali gruppi multinazionali industriali ha pianificato per il 2012-2013 nuovi investimenti all’estero, per accedere a nuovi mercati. Il 34,3% delle aziende con più di 20 addetti è riuscita ad ampliare negli ultimi tre anni la propria presenza nei mercati stranieri, o ad entrarvi per la prima volta. Tra le aziende in crescita, sono quasi il 70% ad avere puntato su una strategia espansiva.
La sfida tecnologica	Nel 2013 solo il 5% delle imprese con più di 10 addetti (contro il 14% della media europea) vende online almeno l’1% del proprio fatturato. Con la crisi le imprese non hanno rinunciato ad investire in tecnologia: il 45,1% delle aziende con più di 20 addetti ha introdotto negli ultimi tre anni nuove tecnologie funzionali al miglioramento dei processi produttivi e di vendita; tra le aziende in crescita (61,1%) e in ripresa (56,5%) la percentuale è maggiore.

---

Fonte: elaborazioni Censis su dati Istat, indagini Censis



1

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

Il vuoto della rappresentanza degli interessi

## 2.5. La “non identità” strategica

Se l'identità lavorativa si fluidifica, perché costretta ad essere mobile, intermittente, flessibile ed ibrida, può forse la scelta di non darsi un'identità definita diventare la chiave strategica per resistere in un mercato del lavoro che consente sempre meno di costruire profili destinati a durare per tutta la vita?

Quando l'ambito identitario si esaurisce nel perimetro delle esperienze individuali e i confini tra sfera individuale e lavorativa si annullano, ogni passione può trasformarsi in opportunità di lavoro, ogni competenza sparsa e informale essere messa a valore e qualsiasi esperienza ricondotta ad unitarietà solo nel foro interiore dell'individualità.

In questo contesto “la non identità professionale”, da orizzonte di destino può diventare la chiave di volta per reinterpretare un modo di stare in un mercato che deve assecondare cambiamenti repentini, che vede emergere fabbisogni sempre nuovi, e che si muove in territori e ambiti di conoscenza sempre più diversificati e interconnessi.

Può apparire provocatorio, ma la crisi che il Paese attraversa sta spingendo una fetta di popolazione, ancora marginale ma forse destinata a crescere sempre più, soprattutto tra le fasce giovanili, a muoversi in una logica in cui la rinuncia ad avere un'identità professionale rappresenta forse la strategia migliore per sopravvivere nel lavoro.

Del resto la sfiducia con cui i giovanissimi approcciano il loro futuro, prima ancora di “scontrarsi” con la dura realtà, spinge a pensare che l'atteggiamento delle nuove generazioni verso il lavoro sarà molto diverso da quello dei loro genitori. Secondo una recente indagine Censis solo il 37,1% dei giovanissimi di età compresa tra i 16 e 18 anni pensa di riuscire a fare nel futuro il lavoro che desidera. A questi si aggiunge un 20,6% che pur pensando di non poter realizzare i propri sogni, confida almeno di poter trovare un'occupazione coerente con il percorso di studi intrapreso. Ma il 40,5%, ancora prima di iniziare, ha già rinunciato a coltivare qualsiasi tipo di aspettativa professionale: il 24,5% è infatti convinto che dovrà



accontentarsi di qualsiasi lavoro, mentre il 16% reputa che avrà grosse difficoltà a trovarlo (tab. 2).

**Tab. 2 - Le opinioni rispetto al proprio futuro lavorativo dei giovani di 16-18 anni, per tipo di scuola (val. %)**

Con riferimento al tuo futuro, pensi che:	Scuola			Totale
	Licei	Istituti tecnici	Istituti professionali	
Riuscirai a fare il lavoro che desideri	44,1	23,1	50,0	37,1
Riuscirai a svolgere un lavoro coerente gli studi	22,3	19,5	19,0	20,6
Dovrai accontentarti di qualsiasi lavoro	17,5	32,3	24,0	24,5
Avrai grosse difficoltà a lavorare	14,2	23,6	5,0	16,0
Farai di tutto per non lavorare	1,9	1,5	2,0	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Confartigianato, 2013

E se nelle opinioni dei giovani è possibile intravedere in prospettiva le modalità e i comportamenti che avranno nei confronti del loro futuro lavorativo, già oggi, fra quanti lavorano, emergono i segnali di un nuovo modo di vivere tale dimensione.

Nella paura sempre più dilagante di perdere un'occupazione nel breve termine di sei mesi, che attraverso l'intero corpo sociale dai giovani ai meno giovani è forte la consapevolezza della difficoltà a ritrovarne una simile. Circa 1 milione di giovani con meno di 35 anni (il 18,8%) teme di perdere il proprio posto di lavoro nei prossimi mesi; e solo l'11,1% ritiene che sia relativamente facile poterne ritrovare uno simile a quello svolto.

Quello che fino a qualche anno fa appariva un evento traumatico nella vita di qualsiasi persona, anche giovane, oggi risulta per sempre più italiani un rischio reale con cui iniziare a fare i conti fin da subito. Incerti su dove andare, ma consapevoli che sarà un sentiero diverso da quello finora battuto un terzo degli occupati del Paese (il 33,9%) ha già messo in campo una propria strategia di sopravvivenza. Il 14,3% (ma tra i giovani con meno di 30 anni la percentuale sale al 32,7%) sta seguendo un corso per aggiornarsi, o acquisire nuove competenze da spendere in altri campi. E mentre il 9,6% cerca attivamente un altro lavoro, il 9,2% ha già messo in pratica un "piano



B”, svolgendo lavoretti saltuari che, al verificarsi del rischio, potrebbero tornare utili. Una quota più ridotta, il 2,7% sta avviando un’attività in proprio (tra i giovani la percentuale sale quasi al 4%) mentre il 2% parallelamente al lavoro, è impegnato nell’apprendimento di un nuovo mestiere (la percentuale sale al 3,4% tra i 30-44 enni) (tab. 3).

**Tab. 3 - Le strategie di riposizionamento dei lavoratori italiani, per classe d’età**  
(val. %) (\*)

	Età			Totale
	Fino a 30 anni	30-44 anni	45-64 anni	
<b>Occupati che hanno attivato una delle seguenti strategie</b>	<b>50,0</b>	<b>46,9</b>	<b>25,8</b>	<b>33,9</b>
Seguono corsi per aggiornarsi, acquisire nuove competenze	32,7	14,9	11,6	14,3
Cercano attivamente un altro lavoro	5,8	16,6	6,8	9,6
Svolgono lavoretti occasionali	7,7	11,4	8,4	9,2
Stanno per avviare un’attività in proprio	3,8	3,4	2,1	2,7
Stanno imparando un nuovo mestiere	0,0	3,4	1,6	2,0

(\*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2013

Insomma, lungi dallo stare fermi gli italiani si sono messi in moto, valutando nelle proprie strategie adattive ogni possibile pista. E se nella concretezza delle azioni la gamma dei percorsi attivabili resta più contenuta, nei propri “sogni nel cassetto” l’orizzonte si allarga e quello che appare ai più un destino contro cui non si può fare nulla, si trasforma per molti in un desiderio.

Tra i progetti di vita legati alla sfera professionale dei lavoratori spicca al primo posto la voglia di cambiare professione, di “mettersi a fare altro”, indicata dal 22,1% e diffusa tanto tra i giovani (lo indica il 23,5% degli under 30) che tra gli adulti (22,3% tra i 45-64 enni). A seguire, il 17,4% vorrebbe prendersi un anno sabbatico, interrompere il tran tran della quotidianità lavorativa, per ritrovare la motivazione e le energie o magari rimettersi a studiare, mentre il 15,9% (anche in questo caso il valore si



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

mantiene costante tra le classi generazionali) si trasferirebbe all'estero. Il 14,6% coltiva invece nel proprio cassetto il sogno di imparare a “fare cose nuove”, come cucinare, disegnare, acquisendo magari competenze, legate ad un'abilità manuale, che potrebbero tornare utili nel futuro (tra i giovani la percentuale arriva al 19,6%), mentre il 11,6% sogna di prendere una laurea, la prima o la seconda. Infine il 10,9% vorrebbe scrivere un libro, il 7,9% aprire un negozio, e il 7,7% dedicarsi ad un hobby artistico, nella speranza di guadagnare riuscendo a fare ciò che piace (tab. 4).

**Tab. 4 - I sogni nel cassetto dei lavoratori italiani, per classe d'età (val. %) (\*)**

	Età			Totale
	Fino a 30 anni	30-44 anni	45-64 anni	
Cambiare lavoro/professione	23,5	23,2	22,3	22,1
Prendersi un anno sabbatico e dedicarsi ad altro	3,9	16,4	21,3	17,4
Andare a vivere all'estero	11,8	15,5	17,6	15,9
Imparare a fare una particolare cosa (cucinare, pitturare, disegnare, cucire, ecc.)	19,6	13,0	15,4	14,6
Laurearsi (o farlo di nuovo)	7,8	10,6	13,8	11,6
Scrivere/pubblicare un libro	9,8	9,2	11,7	10,9
Aprire un negozio	13,7	9,7	4,8	7,9
Dedicarsi all'arte (pittura, scultura ecc.)	5,9	3,9	10,6	7,7

(\*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2013



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

### **3. QUALE FUTURO PER LA RAPPRESENTANZA A IDENTITÀ DEBOLE?**

#### **3.1. Tra generalismo e particolarismo, cresce il vuoto al centro**

Nello svuotamento dei riferimenti identitari il lavoro della rappresentanza è consistito negli ultimi anni nell'inseguire i mille rivoli di un tessuto che si andava progressivamente sfaldando, nel tentativo di rispondere agli interessi sempre più minuti e particolari provenienti dalla base. Al tempo stesso tuttavia è stata forte la tendenza a rifugiarsi in una rappresentanza d'opinione, giocando più una logica di rappresentazione che non di presidio delle domande, il che ha portato a creare spazi crescenti di sovrapposizione con la stessa politica.

Entrambi i comportamenti che in forma e con intensità diverse sono stati comuni a tanti organismi hanno mostrato di avere il fiato corto. Se oggi infatti gli italiani riconoscono ancora un ruolo primario ai corpi intermedi, è proprio in funzione del loro sapersi porre come cinghia di trasmissione tra base sociale di riferimento e arena politica: ovvero nel saper occupare quello spazio dal quale le stesse strutture sembrano essersi allontanati.

Malgrado la sfiducia generalizzata che gli italiani nutrono verso le classi dirigenti del Paese, rappresentanze sociali comprese, la maggioranza (il 60% circa) continua a considerare gli organismi intermedi come un elemento centrale nel funzionamento democratico. Il 42,5% li ritiene importanti, in quanto rappresentanti di interessi e valori comuni a gruppi di cittadini, e pertanto fondamentali nell'incidere sulle decisioni della politica; mentre un altro 17,2% ritiene un valore la loro presenza, in quanto collante aggregativo in una società sempre più individualista (tab. 5).



**Tab. 5 - Il giudizio sul ruolo delle strutture di rappresentanza, per condizione personale (val. %)**

<i>Riguardo a strutture come sindacati, associazioni imprenditoriali, Lei ritiene che:</i>	Condizione				Totale
	Dipendenti	Autonomi	Totale occupati	Non occupati	
Sono <b>importanti</b> perché rappresentano cittadini con interessi comuni che in questo modo possono incidere sulle decisioni della politica	40,8	35,5	39,5	44,9	42,5
Sono <b>un valore</b> , perché sono un baluardo nella società contro l'individualismo	17,1	19,7	17,7	17,0	17,2
Sono <b>superati</b> , perché le persone ormai si aggregano su basi diverse da quelle del lavoro	16,7	27,3	19,1	15,3	16,9
Sono <b>inutili</b> , perché interessi e convinzioni devono esprimersi tramite la politica e le sue istituzioni	13,8	7,8	12,6	12,4	12,7
Sono <b>dannosi</b> , perché rendono la società corporativa, chiusa su interessi particolari	11,6	9,7	11,1	10,3	10,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis 2013

Di contro, tra quanti non reputano i soggetti intermedi utili alla vita democratica (il 40% circa) è “solo” il 12,7% a considerare il loro ruolo del tutto inutile, in considerazione del fatto che gli interessi devono esprimersi attraverso la politica e le istituzioni; il 16,9% pensa infatti che siano superati, perché superate sono le logiche aggregative degli interessi, non più basate su appartenenze professionali mentre ben il 10,7% punta proprio il dito sull’approccio corporativo e la tendenza a chiudersi nella difesa di microinteressi settoriali.

E’ peraltro proprio dall’interno del mondo di riferimento che emerge la critica più pertinente verso le strutture: il superamento della logica aggregativa legata all’interesse lavorativo viene infatti indicato soprattutto dagli occupati (19,1% contro il 15,3% dei non occupati), e in particolare dagli autonomi (27,3%); e condivisa dalla base è anche l’accusa di corporativismo (indica l’item l’11,1% degli occupati contro il 10,3% dei non occupati).





C'è quindi una domanda forte da parte degli italiani perché i corpi intermedi occupino quello spazio fisico che naturalmente gli appartiene, e la spinta a verticalizzare o di contro, a curare l' "orto" delle appartenenze settoriali non sembra pagare più di tanto. Alla richiesta di indicare in che modo i corpi sociali potrebbero dare un contributo positivo per il Paese nella difficile fase, solo il 17% indica la necessità di poter contare su leader capaci, che sappiano influenzare l'opinione pubblica e il 16,8% l'esigenza di difendere con più efficacia gli interessi degli iscritti.

Resta allora da capire quali spazi oggi ci siano di recupero di una funzione che ha bisogno di essere ripensata per non essere svuotata di significato, ma soprattutto per ricostruire una dimensione identitaria possibile che necessita di essere definita su nuove basi e con nuovi strumenti.

### **3.2. Dagli interessi all'identità? Un percorso possibile**

Il disallineamento crescente tra il modello organizzativo e funzionale dei grandi corpi intermedi, basato su una logica settoriale e verticale, e la spinta all'orizzontalità indotta dall'evoluzione dei processi economici e sociali hanno di fatto reso sempre più complesso il mestiere di "fare identità" e "fare rappresentanza".

E' possibile pensare che il quadro che vedeva un tempo legati in una logica di sequenzialità "identità-interessi-rappresentanza", possa essere riorganizzato in modo inverso, secondo un percorso "interesse-identità", che parta dall'obiettivo di individuare i nuovi grumi di interessi, attorno ai quali si vanno coagulando identità mobili, temporanee, ma pur sempre bisognose di rappresentanza?

Se le identità professionali e lavorative sono sempre meno cristallizzate e al tempo stesso le dimensioni imprenditoriali più ibridate e complesse, si può pensare che la funzione della rappresentanza possa orientarsi verso una logica di accompagnamento alla costruzione di identità – di lavoro e di impresa – che vede nella dinamica del processo, e non più nella staticità del ruolo, la sua dimensione di riferimento.



I tempi della transizione possono pertanto diventare “i luoghi” di aggregazione di interessi delle identità fluide e mobili, che hanno bisogno di essere sostenute nei loro passaggi evolutivi.

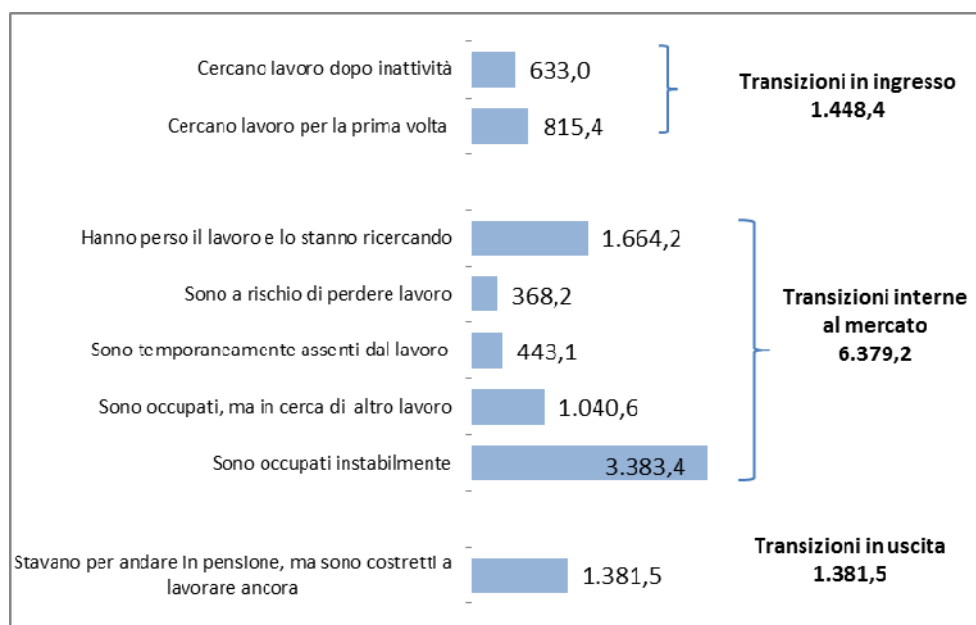
Si stima che oggi in Italia vi siano quasi 9 milioni (8.963 mila) di persone che si trovano in una “fase di transizione”, di passaggio da un lavoro ad un altro, da una condizione professionale ad un'altra. Un flusso di lavoratori o aspiranti tali composto da:

- 1 milione 448 mila italiani che tentano di entrare nel mercato del lavoro, cercando attivamente un'occupazione per la prima volta nella vita (815 mila) o dopo un lungo periodo di inattività (633 mila);
- 6 milioni 379 mila persone che si trovano in una situazione di transizione interna al mercato del lavoro. Si tratta di 1 milione 664 mila ex occupati che hanno perso un lavoro e ne stanno cercando un altro, 3 milioni 383 mila lavoratori impiegati in modo instabile o precario, 1 milione di occupati che sta cercando di cambiare lavoro, e ancora 443 mila assenti dal lavoro per motivi personali o di salute, e infine 368 mila lavoratori che si trovano in una fase di passaggio particolarmente rischiosa, perché cassintegrati o perché sottoccupati a causa della crisi;
- infine 1 milione 381 mila lavoratori over 60 per cui le recenti riforme in materia pensionistica hanno fatto slittare in avanti i tempi di maturazione dei requisiti previdenziali, allungando quella fase di transizione verso l'uscita che rappresenta per occupati e rispettivi datori di lavoro un passaggio oneroso e di difficile gestione (fig. 3).

Considerando l'insieme delle posizioni mobili, in transizione, si stima che ve ne siano 66,6 ogni 100 posizioni lavorative fisse. Un dato eclatante, se si considera soprattutto che solo nel 2008 queste ammontavano a 47,6 e che nell'ultimo quinquennio l'universo complessivo dei lavoratori in transizione ha subito un incremento del 18,8% (tab. 6).



**Fig. 3 – Le transizioni lavorative, 2013** (v.a. in migliaia)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Se l'ottica d'azione va in direzione dell'accompagnamento nei passaggi, nelle transizioni, le dimensioni di intervento su cui la rappresentanza è chiamata a sfidarsi riguardano sempre più la tutela di quelle sfere di nuovi bisogni che nascono nei passaggi di fase, e che riguardano principalmente:

- l'educazione e la formazione, non solo in chiave di attivazione di percorsi mirati a soddisfare le esigenze che nascono nel passaggio da una posizione lavorativa ad un'altra, ma anche in chiave di individuazione di meccanismi di riconoscimento delle competenze, che diano visibilità e giusto valore a profili curriculari destinati nei prossimi anni ad essere sempre più ricchi e complessi, ma meno unitari e identificabili del passato;
- il presidio delle funzioni strategiche nell'accesso al lavoro, che dall'orientamento al reclutamento vero e proprio (l'intermediazione, l'incontro tra domanda e offerta, il *counseling*) spostino sempre più l'attenzione dell'azione sindacale verso lo sviluppo di quelle politiche attive del lavoro che il sistema ha oggi bisogno di far decollare;



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

- l'accompagnamento nella transizione, con azioni di supporto (si pensi alle positive esperienze di welfare contrattuale in alcuni territori) e sostegno rispetto alla molteplicità dei rischi oggi legati alla dimensione lavorativa, e il cui verificarsi rischia oggi più frequentemente che nel passato di determinare lo slittamento verso una condizione di inattività.

**Tab. 6 – Le transizioni lavorative** (v.a. e val. %)

	v.a. 2008	v.a. 2013	var. %
<b>Le transizioni in ingresso</b>			
Cercano lavoro per la prima volta nella vita	504.874	815.410	61,5
Ricercano un'occupazione dopo un periodo di inattività	447.929	632.964	41,3
<b>Le transizioni interne</b>			
Sono occupati temporaneamente o instabilmente	3.616.092	3.383.375	-6,4
Sono occupati, ma cercano attivamente di un altro lavoro	1.330.556	1.040.598	-21,8
Sono temporaneamente assenti dal lavoro per motivi di salute, problemi famigliari o maternità o formazione	497.944	443.135	-11,0
Sono cassintegrati o stanno lavorando meno a causa della crisi	147.495	368.212	149,6
Hanno perso un'occupazione e ne stanno cercando un'altra	739.109	1.664.235	125,2
<b>Le transizioni in uscita</b>			
Stavano per andare in pensione, ma sono costretti a lavorare ancora (lavoratori 60 anni e oltre)	1.080.356	1.381.516	27,9
<b>(a) Totale delle persone che si trovano in almeno una delle condizioni indicate</b>			
- transiti in ingresso	952.803	1.448.374	52,0
- transiti interni al mercato lavoro (*)	5.731.062	6.379.172	11,3
- transiti in uscita	1.080.356	1.381.516	27,9
<b>Totale (*)</b>	<b>7.543.884</b>	<b>8.963.620</b>	<b>18,8</b>
<b>Forze lavoro in "transizione" ogni 100 lavoratori non in transizione (a/b*100)</b>	<b>47,6</b>	<b>66,6</b>	

(\*) Il valore è inferiore alla somma delle sue componenti perché alcune persone possono essere in più condizioni di transizione

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat



**1**

GIOVEDÌ 12 GIUGNO 2014

*Il vuoto della rappresentanza degli interessi*

Allo stesso modo, anche per l'impresa la dimensione di interesse si configura nell'accompagnamento dei processi di crescita, pertanto l'azione delle stesse rappresentanze richiede di essere riorientata verso alcuni passaggi chiave, quali:

- l'accesso all'impresa, non solo in una logica di servizi di supporto a chi voglia avviare una nuova attività (dall'accesso al credito, ai servizi specializzati), ma anche in chiave di sostegno alla manutenzione e allo sviluppo di una cultura dell'imprenditorialità che negli ultimi anni è andata sempre più affievolendosi soprattutto tra le nuove generazioni;
- il presidio dei processi evolutivi dell'impresa, e in particolare di quegli ambiti di innovazione attorno a cui si stanno generando nuove dinamiche di crescita: l'internazionalizzazione, lo sviluppo tecnologico in tutti i suoi ambiti di applicazione, l'allargamento della dimensione relazionale dell'impresa, su cui vanno sempre più ridefinendosi nuove logiche di interesse;
- ma anche il supporto nelle funzioni tradizionali che oggi le imprese italiane hanno sempre più difficoltà a presidiare autonomamente: il reclutamento di nuove competenze, la diversificazione dei prodotti, la gestione finanziaria.

### **3.3. Più orizzontalità per fare appartenenza**

Se la spinta verso l'opinionismo e di contro la difesa minuta degli interessi di schiere sempre più ristrette di lavoratori non sembrano essere strategie condivise dagli italiani per far recuperare agli organismi intermedi quel ruolo di cinghia di trasmissione che da sempre hanno avuto, sono altre le piste che secondo l'opinione pubblica dovrebbero essere percorse. A dispetto delle logiche settoriali che ancora pervadono l'offerta di rappresentanza, il 33,8% degli italiani reputa centrale l'alleanza tra i vari corpi intermedi, per rafforzare quella capacità di azione e di influenza sul processo decisionale, che i più reputano elemento fondante della loro funzione.



Ma ancora di più oggi al sindacato e alle associazioni di imprenditori viene richiesto di occupare il vuoto di mezzo tra istituzioni e società, svolgendo una funzione sempre più di rappresentanza “diretta” e di tutela degli interessi. E’ indicativo da questo punto di vista, che ben il 36,2% pensi in una logica di arricchimento dei servizi che, per quanto “accessoria” rispetto alle funzioni degli organismi, ne rappresenta comunque sempre più un elemento centrale.

Ma è soprattutto la capacità di incidere direttamente sulla tutela degli interessi diffusi della collettività, tramite iniziative e progetti, anche in alleanza con altri soggetti, che gli italiani sembrano chiedere maggiormente. Ben il 54,2% infatti pensa che le associazioni, i sindacati e le rappresentanze datoriali dovrebbero impegnarsi maggiormente in progetti concreti che siano in grado di incidere con soluzioni tangibili (tab. 7).

**Tab. 7 - Le strategie che le strutture di rappresentanza dovrebbero mettere in campo per dare un contributo alla ripresa del Paese, 2013 (val. %)**

<i>In che modo le strutture di rappresentanza possono contribuire a risollevare il Paese?</i>	Età				Totale
	18-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	over 64 anni	
Impegnarsi in progetti concreti che coinvolgono i cittadini	47,7	52,4	58,8	55,4	54,2
Dare servizi ai soci e a cittadini	44,0	37,5	31,5	34,7	36,2
Unirsi con altri soggetti per pesare di più nel rapporto con la politica	41,7	26,6	34,7	35,6	33,8
Avere leader capaci, in grado di influenzare l'opinione pubblica	16,5	14,8	18,8	17,8	17,0
Difendere gli interessi degli iscritti	23,7	17,3	15,3	12,8	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(\*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis 2013

Se alle organizzazioni di rappresentanza viene chiesto oggi di fare un passo in avanti nel rafforzamento del loro ruolo, potenziando soprattutto la funzione di rappresentanza “diretta” e incorporando nella propria strategia



di azione una maggiore “operatività” a livello intermedio, ciò comporta una logica di lavoro più orientata all’orizzontalità:

- che superi la tradizionale impostazione settoriale e verticale dell’azione di rappresentanza, lavorando sull’individuazione di interessi che sono sempre più di filiera, comuni a lavoratori e datori di lavoro (si pensi al tema dello sviluppo, del superamento della crisi) e che necessitano di essere aggregati in chiave diverse, *per* la soluzione di interessi comuni: di sistema (territoriale ad esempio), di mercato;
- che favorisca la creazione di alleanze, partnership e logiche collaborative tra le stesse rappresentanze, di ogni ordine e grado (datoriali, sindacali, professionali), e con altri soggetti esterni, al fine di supportare la definizione di soluzioni rapide ed efficaci a livello di microsistemi;
- che promuova processi di scambio, collaborazione, alleanza e rete tra gli stessi rappresentati, non solo per stimolarne i meccanismi di crescita, ma anche per favorire quel percorso di emersione di nuove identità, che solo tramite il confronto può nascere.

