

RELAZIONI INDUSTRIALI IN EUROPA: QUALE RUOLO UNIFICATORE PER IL SINDACATO EUROPEO

di Marina Monaco, Claudio Stanzani

L'articolo descrive le diverse culture e sottoculture sindacali in ragione delle divisioni politico-funzionali. Si passa poi a descrivere i modelli di rappresentanza sui luoghi di lavoro, la contrattazione collettiva e i suoi vari livelli, le tendenze alla decentralizzazione del negoziato, le prerogative e competenze dei lavoratori nei luoghi di lavoro. L'articolo spazia poi sui problemi causati dalla transnazionalizzazione delle imprese e su ciò che questo comporta in merito a una nuova trasversalità contrattuale e, quindi, anche in merito ad una nuova unità sindacale sul piano europeo.

This paper begins with a description of the various union cultures and subcultures in terms of the political-functional divisions, and goes on to describe workplace representation models, collective bargaining and the various levels at which it is conducted, the tendency to decentralize negotiation, and the prerogatives and competences of the workers in the workplace. The article then goes on to a general consideration of the issues raised by the transnationalization of firms and what it entails in terms of new transversal forms of bargaining, and thus also of a new unity among the Trade Unions at the European level.

1. CONTESTO STORICO COMUNE E DIVERSIFICAZIONE DI CULTURE E STRUTTURE SINDACALI IN RAGIONE DELLE DIVISIONI POLITICO-FUNZIONALI

Per come conosciamo le organizzazioni sindacali odierne, con le loro interrelazioni e la loro posizione strategica nella struttura sociale, esse si sono più o meno consolidate intorno alla Prima guerra mondiale; rispetto a quel periodo, hanno dimostrato una certa *inerzia al cambiamento*. Le ragioni di tale inerzia sono ravvisabili innanzitutto nel fatto che molti movimenti sindacali si sono inseriti in *tradizioni* originarie nell'organizzare i lavoratori, preesistenti le rivoluzioni epocali legate all'industrializzazione e ai processi di nazionalizzazione e democratizzazione dei vari paesi europei. Ma al di là del dato tradizionale, è la natura stessa dell'organizzazione sindacale a renderla poco propensa all'adattamento, specie se repentino: se i partiti politici si organizzano intorno ad un'idea più o meno unitaria, che costituisce motivo di aggregazione più o meno definito, i sindacati invece scontano una struttura intrinsecamente più complessa e frammentata, che risulta dalla composizione di diversi interessi e movimenti interni, relativamente autonomi nelle proprie rivendicazioni e rispetto ai quali è più difficile realizzare coordinamento e centralizzazione. Perciò i sistemi sindacali di oggi, come quelli di un tempo, riflettono non solo tradizioni specifiche, generali divisioni nella società, vicinanza a ideologie e movimenti politici, ma anche diffe-

Marina Monaco, Project Manager della SDA (Social Development Agency ASBL) della confederazione europea dei sindacati (Bruxelles).

Claudio Stanzani, direttore della SDA (Social Development Agency ASBL) della confederazione europea dei sindacati (Bruxelles) e presidente di SINDNOVA (Roma).

renze settoriali di interesse che sorgono dalla particolare posizione occupazionale di diversi gruppi nel mercato del lavoro e nella società stessa, e che permangono. È per questa ragione che, ad oggi, anche la loro aggregazione e il loro inserimento in movimenti più ampi non ne attenuano la caratteristica frammentazione.

Dai processi storici di adattamento alle antinomie politico-sociali-funzionali e dall'elemento di inerzia intrinseco propri del sindacalismo sono derivate differenze di organizzazione e reclutamento dei membri su base industriale, occupazionale o ideologica, diversi livelli di centralizzazione e di grado di sindacalizzazione, varianti nei percorsi di conflitto e cooperazione tra sindacati.

Pur in un quadro differenziato, storicamente è possibile evidenziare degli elementi di *unità*: linee di sviluppo parallele, se non addirittura condivise, nella *creazione* e nelle *funzioni* dei movimenti sindacali nello spazio dell'Europa occidentale, che molto devono ad un passato di sviluppo industriale, sociale ed economico simile, e a un background storico-culturale comune.

L'*unità* dell'Europa è un concetto che affonda le proprie radici nella storia non certo recente, si è poi sviluppato attraverso percorsi religiosi, culturali, sociali e legislativi condivisi che, al di là delle frontiere conseguenti alla creazione degli Stati nazionali, costituiscono ancora oggi la base fondante l'unità culturale europea (Ebbinghaus, Visser, 2005). L'Europa tutta è stata investita da rivoluzioni epocali che hanno ovunque condizionato la nascita e l'organizzazione dei movimenti sindacali. La *rivoluzione industriale*, intesa non solo come processo di progresso tecnologico, comportò quasi ovunque una radicale trasformazione nella *divisione sociale del lavoro*, e la nascita di *nuove classi sociali*. Fino alla rivoluzione russa, l'industrializzazione coincise con lo sviluppo del capitalismo industriale; l'affermarsi della proprietà privata, la libera contrattazione e lo sviluppo di mercati del lavoro nazionali connotarono per lungo tempo le società europee come *società di classe*, nel senso che le condizioni di vita – e spesso la stessa sopravvivenza – della massa lavoratrice furono condizionate dalla posizione sul mercato del lavoro. Il conflitto di classe ha costituito la prima grande frattura sociale che ha dato origine a movimenti politici della classe operaia e movimenti sindacali ovunque nell'Europa occidentale. Parallelamente a quella industriale, l'Europa occidentale è stata percorsa da un'altra rivoluzione, quella definita «nazionale» (*ibid.*), che, nei diversi Stati europei, ha riguardato lo sforzo di affermazione di concetti quali *nazione* e *sovranità del popolo*, e che ha preluso quindi all'avvio dei processi di democratizzazione. Il progressivo affermarsi della democrazia, o meglio della *politica di massa*, fu in generale una precondizione alla creazione dello *Stato sociale*, la vera emergenza delle società industrial-capitaliste europee. Il passo successivo comune è stato quindi quello caratterizzato dai vari tentativi di *istituzionalizzazione del conflitto di classe*, attraverso lo sviluppo di *democrazia di massa*, *Stato sociale* e *contrattazione collettiva*, processi che, con diverse modalità e tempistiche, hanno trovato cittadinanza nella fase di democratizzazione degli Stati nazionali. Ovviamente, allora come oggi, la tensione verso la creazione di uno Stato sociale non riuscì a sostituire del tutto le logiche di mercato quali meccanismi fondamentali di distribuzione del lavoro, delle risorse, dei diritti; tuttavia vi affiancò nuovi meccanismi di natura politica: una grande varietà di servizi sociali e di pubblico interesse venne fornita da forze socialdemocratiche e socialiste, ma anche cattoliche, conservatrici, liberali (*ibid.*).

Fu in questa fase di democratizzazione che i movimenti sindacali cominciarono a connotarsi quali organizzazioni strutturate¹, intraprendendo il percorso verso la propria isti-

¹ Se infatti è vero che istituzioni legate allo Stato sociale si sono sviluppate anche in regimi non parlamentari, qua-

tuzionalizzazione. L'analisi storico-comparativa quindi aiuta a identificare un altro elemento di *unità* rispetto alle funzioni svolte dai movimenti sindacali nell'Europa occidentale. Essi si sono affermati quali istituzioni *intermedie* potenzialmente onnipresenti nelle società capitaliste democratiche; la loro azione è stata ed è tuttora determinante nel dare forma alle società industriali e di mercato, contribuendo al superamento della debolezza strutturale dei singoli lavoratori nei rapporti con i datori sul mercato del lavoro. In quanto organizzazioni collettive strutturate e perduranti, hanno conquistato il ruolo istituzionale di agenti negoziali formalmente riconosciuti nelle trattative con le parti datoriali, e, parallelamente, la funzione di interlocutori politici, che si rapportano a governi ed istituzioni come portatori di interesse e gruppi di influenza, capaci nei moderni welfare State di partecipare in varia misura alla definizione e all'attuazione di politiche di rilievo economico e sociale.

L'istituzionalizzazione del conflitto industriale e l'affermazione della contrattazione collettiva come *modus operandi* sono processi che richiesero quindi molto tempo. E fu proprio durante questo processo di istituzionalizzazione che nell'*unità* storico-funzionale dei movimenti sindacali europei cominciarono a "cristallizzarsi" l'*eterogeneità* delle società europee, e la grande diversità di risposte che i movimenti sindacali hanno avanzato di fronte a cambiamenti politici, economici e sociali più o meno radicali, o a conflitti di interessi sempre maggiori e sempre più specifici di paese in paese. A sfide storicamente *anche* comuni, ogni realtà sociale ha reagito in modo diverso. Tali specificità si sono inoltre accentuate in tempi più recenti e di nuovo di fronte a sfide *universali e comuni* alle società europee: la produzione di massa, la *terziarizzazione*, la crescita del lavoro "amministrativo", contrapposto a quello manuale ed operaio, e dello Stato sociale attivo e dell'impiego pubblico. In particolare, il processo di terziarizzazione dell'economia ha fatto sì che la classe lavoratrice industriale abbia perso la propria tradizionale egemonia all'interno dei movimenti sindacali, complicando ulteriormente il quadro. Sulla base di queste premesse, di *unità* ma anche di *eterogeneità persistente*, è possibile disegnare un quadro dei differenti modelli ideologico-organizzativi che connotano i sindacati dell'Europa occidentale. La mappa concettuale di tali diversità mostra in primo luogo una divisione che risale alle origini del movimento operaio: si tratta della contrapposizione lavoro-capitale, basata sugli opposti interessi dei proprietari dei mezzi di produzione e della forza lavoro. L'esistenza di partiti politici e sindacati sorti in risposta a questa antinomia rappresenta un dato di omogeneità. Tuttavia, non solo le società moderne sono attraversate da antinomie più complesse, ma, come accennato in precedenza, la diversità organizzativa dei movimenti sindacali attiene anche alla frammentazione di interessi interna alla forza lavoro. Una prima classificazione permette di evidenziare tali frammentazioni secondo due filoni concettuali che attengono uno all'allineamento politico-sociale e l'altro ad una interpretazione più strettamente funzionale della segmentazione del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il filone politico, è possibile ascrivervi antinomie di natura politica e confessionale sorte durante i processi storici di industrializzazione e di nazionalizzazione: collegate al processo di democratizzazione degli Stati nazionali, le rivendicazioni della forza lavoro sollevarono la *contrapposizione lavoro-capitale*, che ha dato origine a partiti politici socialdemocratici ed al movimento sindacale socialista. Il processo di secolarizzazione in alcuni paesi ha generato la *contrapposizione Chiesa-Stato*, cui pure sono col-

li la Germania di Bismarck, e persino in regimi fascisti, come in Italia tra le due Guerre, è altrettanto vero che i sindacati riuscirono a operare pienamente solo in sistemi politici ad alto tasso di democratizzazione (Flora, 2005).

legati partiti politici e sindacati di matrice cristiano-cattolica. Infine, la risposta della Sinistra europea alle sollecitazioni dell'internazionalizzazione della forza lavoro ha nutrito la *divisione tra rivoluzione e riformismo*, che si è tradotta nel movimento politico e sindacale comunista. Secondo questa schematizzazione si evince che le antinomie qui descritte hanno a che vedere in maniera generale con la società e con il fenomeno dell'associazionismo legato a convinzioni ed idee.

In aggiunta alle antinomie politico-ideologiche, la differenziazione dei processi produttivi ha dato origine ad ulteriori frammentazioni degli interessi della forza lavoro. In questo senso è possibile definire il secondo filone funzionale, attinente ai conflitti sorti sulla base delle segmentazioni del mercato del lavoro, e della *divisione sociale* del lavoro. La rivoluzione taylorista e lo sviluppo della produzione di massa, la terziarizzazione e l'espansione del lavoro nei "servizi", la crescita dello Stato sociale attivo e dell'impiego pubblico sono le cause che hanno generato rispettivamente la *contrapposizione del lavoro artigianale* rispetto a quello *industriale*, quella tra lavoro *amministrativo* e lavoro *manuale* (la letteratura internazionale contrappone i "colletti bianchi" ai "colletti blu"), quella tra lavoro *pubblico* e lavoro *privato*. Anche se queste divisioni sono diventate fenomeni di massa nel corso del capitalismo moderno, è importante sottolineare che esse affondano le proprie radici in fenomeni presenti già nelle società e nell'associazionismo preindustriali, come la tradizione artigiana e di mestiere, le distinzioni di status.

I due dati dell'*origine tradizionale* e della *universalità* delle logiche funzionali combinati tra loro comportano una loro valenza *trasversale* anche rispetto alla classificazione politico-ideologica di cui sopra, che pure ha un'incidenza generalizzata, e seppur in diversa misura, nell'Europa occidentale. Questo non fa che aumentare la complessità e l'*eterogeneità* del quadro d'insieme e la difficoltà nel delinearlo qui in termini comparativi. Le differenziazioni funzionali, pur comuni all'intera Europa, hanno dato vita in varie forme ad un sindacalismo composito, che è risultato spesso fonte di ulteriore perdita di unità del movimento sindacale, e quindi di una minore capacità di impatto. Questo è avvenuto anche in conseguenza di quell'alto grado di *inerzia al cambiamento* che le organizzazioni sindacali hanno mantenuto nel corso degli anni dai tempi del loro consolidarsi, e in una certa tendenza a mantenere la struttura originaria che si oppone alla capacità di fare fronte a cambiamenti anche repentini in maniera organica e unitaria.

È possibile cercare di ricondurre a queste classificazioni generali i *modelli organizzativi e di affiliazione sindacale*. In questo sforzo, comunque, è necessario mettere in conto un certo grado di generalizzazione, che permetta di individuare delle convergenze tra gruppi di paesi, frutto di esperienze socio-politiche simili e anche di influenze transnazionali. È inoltre necessario usare una certa flessibilità nella classificazione: non è sempre possibile identificare dei modelli assoluti, in cui le differenziazioni di cui sopra abbiano operato in maniera univoca. Al contrario, rispetto alle classificazioni descritte ogni sistema mostra caratteri sfumati di cui è necessario tenere conto.

In generale, proprio in risposta a logiche tradizionali-funzionali, si rileva che in Europa la struttura basilare delle organizzazioni sindacali è fondamentalmente legata a *logiche settoriali o professionali*. Questo tipo di organizzazioni tendono ad organizzarsi in confederazioni di rilievo nazionale: lo richiede una logica di unità per guadagnare impatto a livello politico, specialmente nello svolgimento del ruolo dei sindacati quali interlocutori dei governi nella definizione di politiche sociali; tuttavia, come si vedrà più avanti, non sempre è l'organizzazione vertice a detenere un reale potere. Il pluralismo delle confederazioni quali *organizzazioni-vertice* è un dato dominante a livello nazionale: in alcuni paesi, quali Au-

stria, Grecia, Regno Unito, Irlanda o Lettonia, i sindacati si sono organizzati in un'unica grande confederazione. In altri Stati, invece, è il pluralismo di matrice ideologica a dominare. Ovviamente, a seconda del quadro istituzionale tipico di ogni realtà nazionale, il pluralismo può anche comportare un certo grado di competizione tra confederazioni. Tale configurazione organizzativa, comunque, non condiziona il suo funzionamento in pratica, che dipende in larga misura dal potere e dalla capacità di mobilitare determinate organizzazioni affiliate, strutturate in base al settore o alla professione. In molti casi, la composizione e la denominazione delle confederazioni riflette la propria origine ideologica o religiosa. Ma nonostante gli interventi statali, in alcuni casi, una caratteristica comune e generalizzata delle organizzazioni sindacali nazionali è l'autonomia che esse esercitano rispetto ai poteri e ai partiti politici.

In un gruppo di paesi quali Francia, Spagna e Belgio, le organizzazioni sindacali si sono sviluppate più sulla falsariga del *filone politico-ideologico* secondo una caratteristica distintiva che permette di definire tali sistemi come "pluralisti": i lavoratori aderiscono al proprio sindacato di appartenenza sulla base delle proprie convinzioni politiche o, in qualche caso, religiose. Le diverse federazioni rappresentanti i lavoratori di vari settori e categorie sono per lo più organizzate in confederazioni. In altri paesi logiche di affiliazione sindacale sono più improntate al *filone funzionale*: è il caso della Gran Bretagna, dell'Irlanda e della Danimarca, in cui l'affiliazione avviene a federazioni che da sempre sono organizzate in base alla *categoria professionale dei lavoratori*, secondo la tradizione delle *Craft Unions*. In Inghilterra il 90% degli iscritti al sindacato appartiene a sindacati affiliati alla confederazione TUC, ma diverse federazioni della TUC possono anche essere rappresentate negli stessi stabilimenti, anzi, talvolta competono per accaparrarsi gli iscritti: ed uno degli scopi per cui sempre più federazioni si fondono consiste proprio nel ridurre le divisioni sindacali. Nei paesi nordici è invece l'organizzazione dei lavoratori, sulla base del proprio status, a prevalere. Nel "sistema germanico", la stragrande maggioranza dei lavoratori sindacalizzati appartiene alle *federazioni di settore*, organizzate in confederazioni, tra cui la più grande è la DGB. L'identificazione con un'organizzazione sindacale in Germania corrisponde da sempre all'identificazione con una federazione, piuttosto che con una confederazione. Nonostante la preoccupazione sindacale circa il declino del tasso di sindacalizzazione, le federazioni affiliate alla DGB godono ancora di una forte rappresentanza presso i consigli di amministrazione delle principali imprese tedesche.

La classificazione di cui sopra non solo non può essere applicata rigidamente, ma non è neanche l'unica. Altri autori (Hyman, 2005) tentano di operarne un'altra, che si propone di classificare diversi sistemi sindacali a seconda del ruolo svolto rispetto ad un triangolo ideale di tensioni rappresentato da classe-mercato-società che caratterizza le diverse società capitaliste europee. Si tratta di una classificazione solo in parte sovrapponibile alla precedente, e in qualche modo ulteriore: un primo modello sindacale si porrebbe in aperto contrasto con il capitalismo, orientando la propria azione, secondo movimenti politici di sinistra radicale, verso la militanza, la mobilitazione socio-politica, e la promozione degli interessi di classe; un secondo schema vedrebbe i sindacati attenti alle logiche di mercato e intenzionati a cavalcare l'andamento dell'economia, organizzati secondo logiche di interesse professionale e concentrati sulla libera contrattazione collettiva quale veicolo per difendere gli interessi dei propri affiliati; il terzo modello vede il sindacalismo quale veicolo di integrazione sociale, agente di democratizzazione progressiva della società industriale, che prende atto della realtà di mercato e cerca di adattarla a fini di benessere e coesione sociale. Questa classificazione si rivela interessante nel delineare alcune tendenze più

recenti del sindacalismo proprio di alcuni paesi, in un'ottica di "riposizionamento" delle strategie delle diverse culture sindacali rispetto a questo triangolo ideale. Un "riposizionamento" che sembra necessario con l'evolversi dei tempi e a fronte di sfide attuali derivanti dall'internazionalizzazione, rispetto alle quali è richiesta ai sindacati una sempre maggiore unità. Nel Regno Unito, ad esempio, la realtà sindacale è stata improntata a tradizioni volontaristiche, basata sul principio della libera negoziazione collettiva per settore e professione, più attenta alle logiche di mercato e alla definizione degli interessi particolari dei propri membri, basata sul canale unico di rappresentanza e sull'organizzazione militante dei delegati in azienda. Ma la realtà britannica ha dovuto affrontare un cambiamento di rotta verso la fine degli anni '70, sotto il governo conservatore, che l'ha portata ad essere più attenta a dinamiche politico-sociali riguardanti la generalità dei lavoratori, e a passi importanti quali l'accettazione della definizione di un salario minimo, nel 1986, e al superamento del canale unico della rappresentazione sindacale in azienda, che resta fondamentale ma che ad oggi ammette rappresentanze sui luoghi di lavoro anche di soggetti non sindacalizzati. Si è quindi verificato uno spostamento verso l'apice del triangolo rappresentato dalla *società*. In Europa, comunque, Hyman sottolinea come non manchino tensioni particolaristiche ed autonome rispetto al sindacalismo strutturato, che tuttora minano l'unità sindacale. In Germania, il riposizionamento invece avviene sull'asse società-mercato, nell'ottica di un capitalismo organizzato che deve far fronte ad una crisi economica che mette a rischio la produttività tedesca. Questa situazione richiede collaborazione e unità di intenti tra i sindacati organizzati per la libera contrattazione collettiva, che operano a livello regionale, e comitati aziendali, più o meno sindacalizzati, all'interno dei quali diritti di codeterminazione, tra gli altri, dovrebbero essere esercitati secondo prospettive omogenee e comuni. *L'exkursus* qui proposto testimonia come la dialettica del triangolo mercato-società-classe sia stata diversamente affrontata a livello sindacale in diversi paesi, ma anche come essa sia stata per lo più risolta in termini di convergenza. D'altronde anche le pressioni internazionali e concezioni identitarie nuove derivanti dal processo di integrazione europea potrebbero suggerire, in futuro, nuove necessarie soluzioni e opportunità alla questione sindacale che ormai prescinde il livello nazionale (*ibid.*).

2. I MODELLI DI RAPPRESENTANZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le diverse modalità storico-evolutive dei sistemi di relazioni industriali e di organizzazione sindacale nei diversi paesi europei trovano ad oggi varia e specifica espressione nell'esercizio di una delle funzioni fondanti l'esistenza stessa del sindacato: la rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, che permette di realizzare principi di democrazia industriale sin dalle origini dei movimenti sindacali. I luoghi di lavoro infatti rappresentano un importantissimo *forum* in cui i lavoratori possono avanzare le proprie rivendicazioni e determinare condizioni importanti nell'organizzazione del lavoro stesso; in questi scenari, i sindacati possono costituire un canale privilegiato attraverso il quale la "voce" dei lavoratori stessi acquista rilevanza collettiva, e quindi maggiore forza, nel determinare i termini di godimento dei propri diritti e le realtà lavorative. Nei paesi europei due differenti istituzioni contribuiscono alla rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro: i comitati aziendali e le rappresentanze sindacali. Studi tradizionali differenziano i sistemi nazionali a seconda che la rappresentanza sia caratterizzata da un'unica struttura, o da strutture cosiddette duali: come si spiegherà meglio oltre, da un lato la rappresentanza dei lavoratori

sarebbe realizzata solo ed esclusivamente attraverso il canale sindacale, dall'altro, a questo canale si affiancherebbe la rappresentanza nei consigli aziendali. In realtà si tratta di una classificazione quasi del tutto superata perché troppo sistematica: nella maggior parte dei paesi europei, questi due tipi di istituti convivono, in alcuni casi tendono a sovrapporsi, a vantaggio della forza delle rivendicazioni, e i sindacati possono giocare un ruolo importante nella selezione ed elezione delle rappresentanze dei lavoratori nelle aziende, secondo regole di partecipazione normative o volontarie che variano da paese a paese. Piuttosto, la questione che rimane aperta riguarda quale sia il canale prevalente, quali ne siano le competenze specifiche e quale dei due giochi il ruolo determinante nella definizione di questioni organizzative ed economiche. Differenze nell'istituzionalizzare la democrazia industriale comportano conseguenze in termini di competizione fra sindacati, loro accesso ai luoghi di lavoro, *benefits* per i lavoratori e stabilità di affiliazione.

Disposizioni per l'istituzione di comitati aziendali o istanze simili per l'informazione e la consultazione dei lavoratori e per l'investitura di rappresentanti dei lavoratori che le compongono, elette o meno dai lavoratori dell'azienda, tra cui possono anche essere scelte, derivanti da leggi o accordi centralizzati, esistono in quasi tutti gli Stati dell'Unione. La principale divisione può realizzarsi, come sopra accennato, in sistemi a *canale singolo* o *doppio*, ma esistono anche sistemi cosiddetti a canale *misto* in cui le caratteristiche dei primi due si combinano secondo geometrie variabili.

In linea di principio, in sistemi a *canale singolo* gli interessi dei lavoratori di un determinato stabilimento produttivo possono essere salvaguardati tramite un'istanza unica, ovvero le organizzazioni sindacali aziendali e i loro rappresentanti. In questo caso le modalità e le procedure tramite le quali i rappresentanti vengono eletti o nominati dipenderanno dalle organizzazioni sindacali aziendali. Queste potrebbero optare per l'elezione dei rappresentanti da parte dei propri iscritti, oppure scegliere una diversa modalità di nomina. Questa rappresentanza può essere legittimata tramite una legge nazionale che obblighi i datori di lavoro a riconoscere i sindacati, oppure tramite un contratto collettivo, o semplicemente con l'equilibrio dei poteri garantito dalle organizzazioni sindacali. Sistemi a canale unico – *di fatto* – sono presenti in Finlandia, Svezia, Danimarca, Estonia, Polonia, Lituania, Cipro e Malta. Irlanda e Regno Unito rappresentano esempi di canale unico, sulla scia della tradizione delle *Craft Unions*, ma su base volontaria². I diritti di rappresentanza sul luogo di lavoro ai fini d'informazione, consultazione ed in alcuni casi co-determinazione, esercitati attraverso i sindacati presenti in azienda, possono essere stabiliti per legge, oppure sulla base di accordi spesso centralizzati con le parti datoriali, o entrambi. Il vantaggio dei sistemi a canale singolo è la loro semplicità, in quanto il sindacato e il consiglio aziendale coincidono. Gli svantaggi sono rappresentati dal fatto che membri non sindacalizzati e lavoratori in aziende in cui i sindacati non sono riconosciuti possono essere esclusi dalla rappresentanza. Questo problema è comunque relativamente trascurabile in paesi quali Svezia, Finlandia, Danimarca e anche Cipro e Malta, dove i tassi di sindacalizzazione

² È importante qui sottolineare che in casi quali quelli di Polonia, Estonia, Regno Unito e Irlanda il sistema a canale singolo è stato superato formalmente, e che a seguito della direttiva che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori anche in questi paesi è prevista per legge o per accordo collettivo la costituzione di comitati aziendali. Ciò nondimeno, di fatto ad oggi sono ancora i sindacati a monopolizzare la rappresentanza sui luoghi di lavoro. Cfr., in proposito, soprattutto il Rapporto *Industrial relations in Europe 2004*, pp. 21 ss.; e anche il *Rapporto comparativo sullo stato di applicazione della direttiva* di E. Ales, disponibile su Internet (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report_en.pdf), pp. 8 ss.; il Rapporto della commissione *Employee representatives in an Enlarged Europe* e *Worker representation in Europe* per le singole schede paese.

ne sono molto alti; costituisce invece un problema laddove la base di appartenenza al sindacato è più ristretta, come in Polonia ed in Lituania. In Polonia e in Estonia, i tentativi del governo di costituire comitati aziendali indipendenti dai sindacati sono falliti a seguito dell'opposizione di alcuni sindacati, in parte con l'accordo dei datori di lavoro. La *ratio* dell'opposizione sindacale a questo tipo di rappresentanza risiede nel rischio che i comitati siano in realtà controllati dai datori³.

Nei sistemi a *doppio canale* la legge prevede che gli interessi dei lavoratori siano salvaguardati tramite un sistema a due istanze, in cui un comitato aziendale (*Betriebsrat*, *Ondernemingsråd*, *Samarbejdsudvalg* ecc.) può operare congiuntamente ai rappresentanti sindacali. Esisterebbe, dunque, un canale separato per la rappresentanza dei lavoratori in azienda in quanto tali, in aggiunta a quello sindacale. Questo sistema si riscontra in Francia, Belgio, Lussemburgo, Austria, Germania e Paesi Bassi; è stato adottato, a seguito del ritorno della democrazia, in Spagna e, seppur con minor successo, in Portogallo e Grecia, nonché durante il processo di transizione in Ungheria, Polonia (solo per imprese pubbliche), Repubblica Slovacca e Slovenia (dove il sistema di comitati aziendali era strettamente legato al modello "jugoslavo" di autodeterminazione dei lavoratori). In questo modello i diritti di rappresentanza, informazione e consultazione sono attribuiti ai singoli lavoratori (in aziende al di sopra di un certo numero di dipendenti), in linea di principio indipendentemente dall'appartenenza al sindacato. Di conseguenza potrebbe esserci competizione tra comitati aziendali e sindacati. Tuttavia, nella realtà, i delegati sindacali possono giocare un ruolo predominante nei comitati, che sono anche terreno di reclutamento per i sindacati stessi. I comitati aziendali tendono quindi spesso di fatto ad essere altamente sindacalizzati e durante le elezioni, cui partecipano tutti i lavoratori dello stabilimento, i candidati sindacali raccolgono voti sia dai membri come da lavoratori non sindacalizzati. Inoltre, regole che privilegiano particolarmente le organizzazioni sindacali influiscono in maniera preponderante sull'elezione dei membri del comitato: ad esempio, in Francia le organizzazioni sindacali riconosciute detengono il monopolio sulla presentazione dei candidati al primo turno delle elezioni dei comitati aziendali; liste di candidati indipendenti possono essere presentate esclusivamente nel secondo turno, qualora le liste dei candidati sindacali non riescano a conseguire il 50% dei voti. In Spagna, Portogallo e Grecia i comitati aziendali possono essere considerati come istanze di completamento del lavoro delle organizzazioni sindacali aziendali. Le *funzioni* assegnate ai rappresentanti sindacali e ai comitati aziendali variano a seconda dei paesi in cui è praticata la rappresentanza a due istanze: i comitati aziendali possono coesistere con le rappresentanze sindacali ed avere una propria funzione e poteri autonomi. In certi casi i comitati aziendali possono anche costituire il fulcro della rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale. I poteri del comitato aziendale eletto dall'intera forza lavoro a partire da liste che possono essere presentate da qualunque gruppo di lavoratori, iscritti o meno al sindacato, possono includere anche la codeterminazione (Germania, Austria, e in certa misura Paesi Bassi), come si vedrà meglio oltre. Naturalmente la portata della rappresentanza sindacale all'interno di queste istanze dipenderà dalla capacità delle organizzazioni sindacali di presentare liste di candidati che possano essere votati dai propri iscritti nelle elezioni. Ad esempio, nelle grandi imprese tedesche il comitato aziendale, nella maggior parte dei casi, è dominato da rappresentanti iscritti al DGB.

In sistemi a *canale misto* o *esteso* i diritti dei lavoratori sono espressi in linea di principio attraverso le rappresentanze sindacali in azienda, ma membri non appartenenti al sin-

³ Cfr. la nota precedente.

dacato sono ugualmente coinvolti, direttamente (come in Italia) o attraverso canali supplementari in aziende dove il sindacato non è presente (Repubblica Ceca, Lettonia): i comitati aziendali. Nel comitato aziendale possono essere rappresentate anche tutte le organizzazioni sindacali aziendali, e ciascuna può detenervi un certo numero di seggi. Di conseguenza, i comitati aziendali, sulla base di accordi con i datori e di diritti legalmente riconosciuti a tutti i lavoratori (in aziende al di sopra di un certo numero di dipendenti) rappresentano un'entità composita in quanto non c'è distinzione tra membri provenienti dal sindacato e non, ed i sindacati volontariamente estendono loro propri diritti e prerogative. Nella Repubblica Ceca, in Lettonia ed Estonia, come accennato, la legge stabilisce meccanismi per la rappresentanza dei lavoratori in aziende dove il sindacato non sia presente, in aggiunta ai diritti riconosciuti ai sindacati aziendali dove invece esistano. Dal 2001 i lavoratori cechi hanno il diritto di istituire comitati aziendali in aziende in cui il sindacato non sia presente; il comitato comunque deve essere sciolto se si costituisce un sindacato aziendale.

I diversi modelli di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in azienda presentano quindi specificità difficilmente omologabili. Come accennato in precedenza, la questione che rimane aperta riguarda quale sia il canale prevalente, quali siano le competenze specifiche del sindacato, specialmente in quelle istanze aziendali che giocano ruoli importanti nella definizione di questioni di organizzazione del lavoro, ed anche economiche. Quello che qui importa è comunque il punto di vista sindacale, la posizione che questo è chiamato ad occupare, o che è capace di conquistarsi, sui luoghi di lavoro. Impossibile non considerare, in certi casi, un dato di competitività, a detrimento di una generale unità sindacale (Ichino, 2005), che nello scenario aziendale coinvolge direttamente la questione della rappresentatività. Differenze nell'istituzionalizzare la democrazia industriale comportano conseguenze in termini di competizione fra sindacati, loro accesso ai luoghi di lavoro, questioni di "preferenze" e stabilità di affiliazione. Interessanti informazioni in questo senso potrebbero essere fornite dai dati che riguardano la presenza delle rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro. In sistemi a canale unico, i sindacati sono decisamente presenti in azienda, ma questo può non avvenire, in linea di principio, nei sistemi a canale doppio o misto, come nei Paesi Bassi, in cui la legge non garantisce specifici diritti di organizzazione sindacale sul luogo di lavoro, che possono invece essere previsti da accordi collettivi. Sta allora alla capacità del sindacato di imporsi nei *forum* di rappresentanza. In Francia, è la legislazione del 1969 a prevedere rappresentanze sindacali distinte, mentre in Belgio e in Lussemburgo queste sono previste da accordo collettivo. In Germania, la materia può essere oggetto di accordi di settore, e di conseguenza l'esistenza di rappresentanze sindacali in azienda può variare sensibilmente: normalmente molto forte in settori operai e in particolare quello metallurgico, del tutto o quasi assente in quello dei servizi. In questo quadro, è necessario dunque tenere presente che l'effettività di azione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli stessi comitati aziendali, dove subiscono l'influenza sindacale, può essere fortemente improntata alla competizione tra sindacati. Ed in genere, dove la competizione è forte, il comitato aziendale ha una maggiore ragione di esistere, in quanto portatore di istanze unitarie. Anche i dati riguardanti le elezioni dei comitati svolgono una funzione importante, quella di fornire una certa misura della *popolarità* e della fondatezza delle rivendicazioni di rappresentatività di un dato sindacato, per esempio rispetto a sindacati autonomi e indipendenti.

Il quadro comparativo dei sistemi di rappresentanza degli interessi dei lavoratori sul luogo di lavoro si rivela quindi estremamente diversificato sia dal punto di vista normati-

vo che da quello dei rapporti di forza e competizione che si generano per quanto attiene la presenza del sindacato in azienda e nelle istanze aziendali di rappresentanza "che contano". In una prospettiva nazionale, l'idea di razionalizzare tale pluralismo ha sempre avuto una sua capacità di seduzione, specie se accompagnata da promesse di efficienza e di ordine nella regolazione dei rapporti intersindacali. Si tratta però più di apparenza che di realtà. È il libero dispiegarsi di fatto delle forze organizzate nell'associazionismo sindacale la migliore garanzia di pluralismo e competizione vitali e costruttivi, la cui efficienza va ricercata sul terreno delle pazienti negoziazioni, le sole che, sul piano della libertà, assicurano alla lunga l'effettiva selezione delle espressioni più mature e più responsabili della rappresentanza sindacale (Grandi, 2004). In conclusione, l'alto grado di diversificazione dei modelli di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in azienda, da come appare in questa generale descrizione, è davvero difficilmente riconducibile ad una qualche convergenza: troppe differenziazioni e troppo specifiche, e troppo radicate in modelli organizzativi, legislativi e tradizionali caratterizzati ancora una volta da elevata eterogeneità. A livello europeo, in un quadro così complesso, l'organizzazione del pluralismo che connota l'esperienza della rappresentanza sindacale sui luoghi di lavoro sembrerebbe impossibile.

3. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E I SUOI LIVELLI

Tappa del cammino di affermazione dei sindacati nel processo di democratizzazione di massa è stata la loro affermazione nell'*arena contrattuale*, il loro riconoscimento istituzionale, da parte di controparti datoriali e di governi, quali soggetti capaci di negoziare per conto dei propri membri. Questo riconoscimento li ha connotati come agenti altamente attivi nel dare forma alle istituzioni del mercato del lavoro nelle società europee ad economia capitalista. Una panoramica dei diversi sistemi di contrattazione collettiva, che tenga conto dei livelli e della specifica posizione delle istanze sindacali quali interlocutrici negoziali, è utile per evidenziare non solo le diverse modalità presenti nel quadro europeo, ma anche le tendenze comuni, che pure non vanno nel senso della convergenza.

Nella tradizione europea, l'*autonomia* della contrattazione collettiva significa lo sviluppo di accordi come fonte di libera definizione di politiche salariali e di condizioni di lavoro. La funzione di fissare degli standard all'interno dei mercati nazionali del lavoro fu originariamente assegnata ad attori collettivi come diretta espressione della libertà di organizzazione. In conseguenza di questa ripartizione del potere, un intervento legislativo sul salario minimo non fu considerato essenziale in alcuni paesi, come per esempio Svezia e Germania. In alcuni di essi, come la Germania del secondo dopoguerra e la Spagna post-franchista, l'autonomia garantita ai sistemi di contrattazione collettiva fu associata all'abbandono dell'intervento autoritativo statale⁴. In questo quadro la tradizione del Regno Unito trova un posto particolare in quanto non comparabile con altri paesi continentali: l'abrogazione della legge che prevedeva l'estensione degli accordi collettivi a imprese non sindacalizzate dei primi anni '80, con l'avvento del thatcherismo, e l'abolizione dei Wage Councils del 1993, segnarono un cambiamento drammatico per il sistema legale britannico. In un'ottica più ampia si potrebbe argomentare che i sistemi basati sul puro volontari-

⁴ Uno sviluppo simile si è verificato in molti dei nuovi paesi membri dell'Unione Europea, dove la contrattazione collettiva autonoma sorse in corrispondenza dell'instaurarsi del libero mercato negli anni '90 e il ripristino di Costituzioni democratiche; sostanziali modifiche intervennero anche a livello di legislazione nazionale del lavoro, riaggustate secondo i nuovi principi costituzionali.

smo mostrano le proprie debolezze all'intervenire di cambiamenti esterni, siano essi rappresentati da una diversa agenda politica o dalle esigenze del mercato, come nel caso della privatizzazione di rilevanti settori dell'economia. Questo può spiegare perché la formula del *laissez-faire* collettivo, centrale nell'approccio britannico alla relazione tra legge e contrattazione collettiva, non è comparabile con la nozione continentale di *autonomia*. Quest'ultima ha più forti radici costituzionali connesse alla libertà di organizzazione, o per forza intrinseca o a seguito di esplicito riconoscimento da parte del diritto costituzionale della contrattazione collettiva. È questa nozione di autonomia a costituire il punto focale per una riflessione critica sui confini della regolazione per legge della contrattazione collettiva: essa può anche aiutare ad accertare se e come si verifichino delle violazioni delle norme democratiche che governano le organizzazioni che rappresentano la forza lavoro e i datori.

Accanto al concetto di autonomia il tasso di *copertura della contrattazione collettiva* è un altro dato importante che permette di capire l'estensione dei termini e delle condizioni di impiego determinati dagli accordi tra parti sociali in regime di autonomia. Tale tasso di copertura può essere un indicatore complementare a quello della sindacalizzazione: se infatti il tasso di sindacalizzazione è uno degli indicatori della forza *potenziale* della contrattazione e del livello di solidarietà tra salariati, il tasso di copertura della contrattazione ne misura l'impatto *reale*. Un divario tra questi due dati può dipendere, in alcuni paesi, dall'operare di meccanismi di estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi o equivalenti funzionali: in forza di questi la copertura contrattuale si estende normalmente oltre la massa dei lavoratori sindacalizzati. Come si vedrà meglio oltre, la questione apre problemi rilevanti in termini di rappresentatività e ruolo del sindacato, soprattutto tenendo presente che il tasso di sindacalizzazione è in calo in quasi tutti i paesi europei. Esistono diverse ragioni per cui i lavoratori possono non essere coperti da contratti collettivi anche dove questi esistano. Innanzitutto, sindacati e organizzazioni datoriali possono essere troppo "deboli" per includere tutti i lavoratori riconducibili al proprio campo d'azione (è il caso dei bassi livelli di sindacalizzazione). Secondariamente, le parti contrattuali possono escludere volontariamente alcuni gruppi: è avvenuto in passato per lavoratori a tempo parziale, occasionale, per donne e giovani. L'esclusione è frequente anche per personale con funzioni direttive o lavoratori oltre una certa soglia salariale: in questi casi infatti i termini di impiego sono più spesso regolati nei contratti individuali. In terzo luogo, alcune categorie di lavoratori possono essere escluse dal diritto di contrattazione collettiva: è il caso dei pubblici dipendenti e delle forze armate e di polizia, le cui condizioni di impiego sono spesso regolate unilateralmente dallo Stato. Da un punto di vista comparativo possiamo dire che in Europa $\frac{2}{3}$ dei lavoratori dipendenti sono coperti da accordi collettivi. Comunque esistono variazioni importantissime, che pure dipendono dall'estensione della sindacalizzazione: dal 100% della Slovenia, Austria e Francia, al 30% in Estonia e Repubblica Ceca, al 20% di Lettonia e Lituania. Rispetto al dato della densità sindacale, la copertura contrattuale dimostra una maggior stabilità, che comunque nasconde degli sviluppi contrastanti. Negli anni '90 è fortemente diminuita in Danimarca, Finlandia, Svezia, Paesi Bassi, Spagna e Portogallo, e, seppur in misura minore, in Germania⁵, in Lussemburgo

⁵ In Germania, l'erosione del tasso di copertura della contrattazione è un fenomeno della seconda metà degli anni '90: esso è caduto dal 72 al 63% nella vecchia Repubblica federale e dal 56 al 44% nei nuovi 5 Länder orientali. Molte defezioni si sono registrate tra le piccole e medie imprese, in relazione alle difficoltà affrontate dalle associazioni datoriali nell'obbligare i singoli imprenditori ad accordi collettivi standardizzati da stringersi con i sindacati.

e nel Regno Unito⁶; è rimasta stabile in Austria e Francia, dove si è registrato un forte aumento negli anni '80 in conseguenza della nuova legislazione che sanciva l'obbligo di contrattare per le parti datoriali (*Industrial relations in Europe 2004*, pp. 30 ss.).

La situazione europea è caratterizzata dal fatto che la struttura della contrattazione risulta essere molto diversificata tra i diversi paesi. Con particolare riguardo alla contrattazione salariale, fino a qualche anno fa, nell'Europa a 15, un elemento ampiamente diffuso era la sicura preminenza del contratto di categoria/di settore nell'ambito della struttura di contrattazione. Su questo dato è oggi necessario operare delle precisazioni: infatti soprattutto i nuovi paesi sono caratterizzati da una preminenza del contratto aziendale su quello nazionale di categoria o di settore, ma anche i paesi nei quali la preminenza del contratto nazionale di categoria è storicamente stabile vivono negli ultimi anni una generale tendenza alla decentralizzazione della contrattazione, in risposta alle esigenze di adattabilità del lavoro alle imprese. Una funzione di "generalizzazione" delle discipline, dove esiste, viene svolta semmai da accordi trilaterali con valenza preminentemente politica. In un gruppo importante di paesi (Austria, Irlanda, Belgio, Paesi Bassi, Finlandia, Svezia, Danimarca, Germania e Slovenia) coesistono organizzazioni sindacali relativamente centralizzate e contrattazione salariale a più livelli. Di questo gruppo, l'Irlanda è il solo paese senza un forte quadro settoriale per la contrattazione, e la Germania l'unico senza un quadro intersettoriale. In molti paesi accordi salariali di settore sono stati superati a vantaggio della fissazione di un salario minimo (Danimarca), o a fronte di un allargamento della contrattazione locale (Austria, Germania, Paesi Bassi), qualche volta con la previsione di meccanismi *opt out* che consentano alle imprese di fissare condizioni al di sotto del livello concordato di settore. Minimi tassi di centralizzazione si riscontrano per Regno Unito, con rilevanza assoluta del livello aziendale, Francia, il cui modello contrattuale è quello maggiormente articolato su più livelli, e per molti nuovi Stati membri. La decentralizzazione per questi paesi deriva dall'assenza di condizioni di contrattazione sia a livello nazionale che settoriale e da un alto tasso di frammentazione. Infine, troviamo i paesi, per lo più dell'Europa meridionale (Spagna, Grecia, Portogallo, Lussemburgo e Repubblica Slovacca), che si situano in una posizione intermedia. In questi paesi si è registrato un rinnovato movimento verso la centralizzazione durante gli anni '90, specialmente a seguito della fissazione di quadri settoriali più specifici e meno eludibili per la contrattazione salariale (Spagna), in alcuni casi affiancati da linee guida procedurali.

Come notato, il quadro di insieme denota una generale tendenza alla decentralizzazione, anche se non a tutti i livelli e non ovunque. Se si considera il solo livello settoriale, una tendenza verso una maggior decentralizzazione invece appare controbilanciata, in parte, da una maggiore tensione alla concentrazione sindacale. Abbandonando la contrattazione intersettoriale, Svezia e Danimarca sono i casi più eclatanti di decentralizzazione; in contrasto Irlanda, Belgio, Germania, Spagna e Grecia rimangono più orientati verso il polo opposto, ma è una situazione che tende a sfumare. Di fronte ad un tale scenario, la definizione salariale e delle altre condizioni di lavoro sembra essere sempre più oggetto di una

⁶ Qui la cessazione della contrattazione con più datori e il fallimento da parte dei sindacati nell'assicurarsi il riconoscimento come agenti negoziali ha creato le condizioni per il declino, che si è fermato solo dopo il 1998; se questo sia dovuto alla nuova procedura di riconoscimento è difficile da stabilire: sotto l'Employment Relations Act del 1999, i sindacati possono ottenere, su richiesta, che la Conciliation and Arbitration Committee sancisca loro il riconoscimento necessario a fini negoziali. C'è da chiedersi come sia possibile sostituire per legge o per decreto di un arbitro un rapporto di riconoscimento reciproco quale quello per la contrattazione, ma anche questa è una specificità dei sindacati inglesi.

contrattazione in cui l'azione sindacale, dove esistente, rischia di perdere terreno, capacità di coordinamento, di impatto, con conseguenze non tanto, e comunque non solo, sulla copertura dei lavoratori interessati.

In ragione della tendenza al *decentramento* contrattuale, un ruolo sempre più importante viene giocato a livello *aziendale*, ed è quindi necessario combinare l'istituto della contrattazione con quello della rappresentanza sui luoghi di lavoro. Ovviamente, sempre nell'ottica di una grande differenziazione tra esperienze nazionali, che complica il quadro di insieme delle relazioni industriali a livello europeo.

4. TENDENZE ALLA DECENTRALIZZAZIONE A LIVELLO NAZIONALE: LE RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI SUI LUOGHI DI LAVORO TRA INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E CODETERMINAZIONE

Anche se il tendenziale decentramento contrattuale al livello aziendale non modifica ancora significativamente la rilevanza dei livelli nazionali, esso è in continua crescita, e richiede un'attenzione particolare. Esso rappresenta infatti il terreno sul quale rappresentanza dei lavoratori e contrattazione si sovrappongono ad altre funzioni ed istituti, e le conseguenze possono essere rilevanti per quanto riguarda l'importanza e l'approfondimento dei temi affrontati, la copertura dei lavoratori assoggettabili al regolamento degli interessi, che godono, in linea di principio, delle garanzie che dovrebbero derivarne, e per le sorti del sindacato, che, in teoria, di queste garanzie dovrebbe essere portatore a livello collettivo.

Le strutture di rappresentanza degli interessi dei lavoratori a livello aziendale, siano essi comitati aziendali e/o rappresentanze a base sindacale, esercitano normalmente diritti di *informazione* e *consultazione*, specialmente rispetto a politiche sociali e di gestione del personale, e compiti di *monitoraggio* sull'applicazione di accordi collettivi, diritti statutari o prescrizioni di legge, per esempio riguardanti pari opportunità o salute e sicurezza. In molti Stati i comitati aziendali o le strutture di rappresentanza dei sindacati in azienda hanno anche diritti di *codeterminazione*, la cui estensione varia di paese in paese: possono attenersi all'allocatione delle risorse umane e a questioni di rilievo sociale, ma talvolta si estendono a questioni di politica gestionale, quali politiche retributive, fusioni, acquisizioni, organizzazione del lavoro e investimenti⁷. La forma più accentuata di codeterminazione si riscontra in Germania e Austria, dove il comitato aziendale, la forma più potente di rappresentanza degli interessi dei lavoratori in azienda, ha potere di veto in determinate circostanze, o con cui il raggiungimento di un accordo è necessario. Normalmente quando i comitati godono di tali diritti di codeterminazione, essi devono essere *consultati* circa l'applicazione di sistemi salariali e pianificazioni dell'orario di lavoro. Inoltre in alcuni paesi la legge permette ai comitati di rappresentanza eletti dai lavoratori di negoziare accordi a livello di singola fabbrica che regolino questioni non coperte dalla contrattazione collettiva. E questo, specialmente nei sistemi duali di rappresentanza, può divenire un punto nevralgico, laddove i sindacati tendono a considerare queste prerogative come proprie, derivanti direttamente dalla legge e quindi attribuite ad altre istanze in violazione del proprio diritto alla contrattazione collettiva. Se i sindacati hanno quasi sempre cercato di mantenere, in

⁷ In alcuni casi forme di codeterminazione consistono nell'obbligo per i datori di negoziare con le rappresentanze dei lavoratori su questioni specifiche (Francia); in altri, non solo la consultazione ma anche l'approvazione delle rappresentanze è necessaria affinché possano attuarsi modifiche nell'organizzazione del lavoro, e dove questa manchi i provvedimenti vengono congelati fino all'esito di eventuale ricorso giurisdizionale (Paesi Bassi, Slovenia, Croazia).

forza di legge o accordo, la supremazia nel negoziare e sottoscrivere contratti aziendali, i comitati, anche quando costituiti come secondo canale di rappresentanza, hanno sempre giocato un ruolo supplementare. In tempi recenti questo ruolo ha assunto sempre maggiore importanza, specialmente a fronte di una crescente attenzione alla negoziazione di cambiamenti e variazioni in rapporto a temi di rilevanza primaria quali l'orario di lavoro, sistemi retributivi legati al risultato, *benefits* secondari, e l'applicazione di clausole di *opt out* che consentono alle aziende di sospendere l'efficacia di alcune parti degli accordi collettivi settoriali in caso di difficoltà finanziarie. Queste clausole negli ultimi anni sono diventate frequenti, ma la loro applicazione richiede lo scambio di informazioni credibili e strutture di rappresentanza per la consultazione a livello aziendale che siano in grado di svolgere un ruolo di controllo attivo. Dove queste pratiche e queste strutture manchino o non godano della fiducia dei lavoratori, la decentralizzazione della contrattazione, in un'ottica di maggiore flessibilità in risposta alle sfide che le aziende affrontano, non può realizzarsi.

Nei sistemi a canale unico la divisione dei compiti e delle responsabilità connesse alla contrattazione tra sindacati "interni" ed "esterni" all'azienda è una questione che riguarda le regole e le decisioni interne a ciascun sindacato. Nei sistemi duali la questione coinvolge invece la legge, e i diritti e le prerogative che questa riconosce in via esclusiva alle organizzazioni sindacali. Normalmente i comitati aziendali non possono impegnarsi nella contrattazione collettiva o indire uno sciopero. Solo in Spagna, per ragioni storiche connesse alla transizione verso la democrazia negli anni '70, ai comitati aziendali è stato riconosciuto un ruolo nella contrattazione collettiva, stante il rapporto con i sindacati. Ad oggi però, in Germania, ad esempio, a dispetto di quanto prescrive la legge, che demanda la contrattazione collettiva su questioni salariali ed orario di lavoro al sindacato, a livello settoriale e di Länder, molti comitati aziendali si impegnano in contrattazione collettiva anche su questi temi, e questo con o senza il previo consenso delle organizzazioni sindacali o addirittura prima che queste lo sappiano. La soluzione di problemi di attribuzione di ruoli e coordinamento riguarda ancora una volta la capacità dei sindacati di affermarsi nei comitati. In Ungheria, la legge che ha conferito ai comitati il diritto di negoziare accordi qualora non siano presenti dei sindacati in azienda è stata abrogata nel 2002. Nei Paesi Bassi e in Austria i comitati possono negoziare su salario e orario di lavoro, in aziende dove non sia presente il sindacato o quando l'accordo di settore lo permetta⁸.

Come anticipato in precedenza, una contrattazione che tende ad *aziendalizzarsi* pone, a sua volta, il problema della quantità di lavoratori per i quali opera la copertura dei contratti collettivi e quindi la tutela che questi dovrebbero assicurare; anche in questo caso, studi comparativi evidenziano come ad un decentramento della contrattazione possa corrispondere una riduzione della copertura e come, di conseguenza, soprattutto per i paesi con tradizione di contrattazione nazionale di categoria, il decentramento contrattuale possa porre meno problemi solo a condizione che si ipotizzi un livello con funzione di generalizzazione delle normative e delle tutele. Questa situazione muta solo relativamente nei paesi nei quali operino meccanismi di estensione dell'efficacia dei contratti collettivi *erga*

⁸ La contrattazione collettiva a livello aziendale nei Paesi Bassi normalmente avviene direttamente con i sindacati, dal momento che le direzioni preferiscono la professionalità e la responsabilità legale di sindacati esterni ed indipendenti; ma in alcuni settori non sindacalizzati, per esempio quello della tecnologia dell'informazione e dei servizi alle imprese, i comitati aziendali sono apparsi sulla scena. Comunque sotto la legge olandese, mentre gli accordi collettivi sindacali sono legalmente obbligatori, il caso non si verifica quando l'accordo è sottoscritto dal comitato aziendale, con il presupposto che i comitati non siano indipendenti e che i lavoratori non abbiano realmente possibilità di scelta: il ragionamento, che tende a salvaguardare l'effettiva autonomia negoziale, è che se i rappresentanti sindacali responsabili delle negoziazioni possono volontariamente aderire o lasciare il sindacato, abbandonare il tavolo delle trattative, e comunque non sono sul libro paga dell'azienda, queste condizioni non si realizzano per i rappresentanti dei comitati aziendali.

omnes o equivalenti funzionali: infatti non esiste un chiaro rapporto tra esistenza di procedure di estensione dell'efficacia degli accordi collettivi ed effettiva copertura contrattuale; piuttosto, una relazione positiva esiste tra contratto nazionale e copertura contrattuale (Arrigo, Russo, 2005). E questo pone di nuovo la domanda su cosa fare nel momento in cui la struttura della contrattazione tenda a decentrarsi.

La questione della decentralizzazione contrattuale e della copertura dei lavoratori, letta alla luce dei tassi di sindacalizzazione, ha in questo scenario una rilevanza primaria dal punto di vista del ruolo del sindacato, e non solo in termini di competizione o di capacità di affermazione sui luoghi di lavoro. Il declino dei tassi di sindacalizzazione in tutta Europa si registra ormai pesantemente a partire dal 1978, anno del suo picco. Se questo declino può non necessariamente comportare una perdita di copertura, in forza di suddetti meccanismi di estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi, proprio l'applicazione di questi meccanismi in molti paesi accentua il divario tra lavoratori coperti da contratto e lavoratori sindacalizzati, e quindi tra *presenza* e *influenza* del sindacato nella determinazione delle tutele e del salario (Boeri, Checchi, 2001). L'estensione della copertura "artificiale" a fronte di una scarsa sindacalizzazione, laddove si tengano presenti le spinte verso un progressivo decentramento della contrattazione, non può non suscitare timori per la sorte di un sindacato che, sempre meno rappresentativo anche a livello locale e decentrato, rischia di perdere progressivamente il controllo dei – nuovi – luoghi della contrattazione (Nunin, 2001).

È in questo scenario generale che assume rilevanza soprattutto la questione salariale, sotto un duplice aspetto: il primo è che i salari differiscono ancora molto da paese a paese; il secondo aspetto è che, a partire dai primi anni '90, la parte del reddito nazionale destinata ai salari è declinata più o meno costantemente in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea, con una redistribuzione significativa dal lavoro al capitale. Sono sempre più evidenti, inoltre, le strategie delle imprese volte a prolungare l'orario di lavoro, ad accentuare la flessibilità della durata della prestazione lavorativa, e a ridurre il potere di acquisto dei prestatori di lavoro, in particolare nella parte in cui le imprese chiedono un aumento del tempo di lavoro a parità di retribuzione. Si registra inoltre un aumento dei processi di terzizzazione delle imprese mentre cresce la precarietà nel mercato del lavoro. Queste strategie mirano a realizzare forme di decentramento contrattuale, con l'obiettivo di ridurre il costo dei prodotti e dei servizi attraverso una riduzione del costo del lavoro, e producono l'effetto di affievolire le garanzie offerte dai contratti collettivi di categoria. Dove il decentramento contrattuale non raggiunga questi obiettivi, le imprese di oggi tendono ad approfittare di nuove opportunità di delocalizzazione sia nei nuovi paesi membri dell'Unione, o in quelli di prossima inclusione, o, ancora più volentieri, in altre zone del pianeta.

Il terreno contrattuale, come quello della rappresentanza nei luoghi di lavoro, quindi, sembra richiedere al sindacalismo europeo sforzi che travalicano le frontiere ed i modelli particolari verso nuove soluzioni e nuove azioni, in un'ottica di *unità*.

5. IL SINDACATO EUROPEO COME SISTEMA "ALTRO": I TERRENI DI SFIDA E IL SUO RUOLO VERSO UNA NUOVA UNITÀ SINDACALE EUROPEA

Nel quadro eterogeneo fin qui descritto si è inserito, e sempre con maggiore impatto, il processo di costruzione europea, che si è sviluppato in più tappe, dall'unificazione sotto le regole di un mercato unico, alla creazione di un livello istituzionale aggiuntivo, sovrastante, che pure si articola a partire da quelli già esistenti, che solo in seguito si è dotato di

regole e schemi di intervento propri e specifici, e che infine tenta di approdare alla definizione di uno spazio anche sociale più omogeneo. Si può infine configurare un quadro per la genesi e lo sviluppo potenziali di nuovi attori, che pur tenendo conto di quelli già esistenti, si configurino in modo qualitativamente differente.

In questo senso la Confederazione Europea dei Sindacati è chiamata a farsi portatrice di una cultura nuova, improntata all'*unità come opportunità* offerta dall'Europa. L'*europeizzazione delle relazioni industriali* investe ambiti che vanno dalla legislazione europea in materia di diritti dei lavoratori al dialogo europeo su questioni politiche e macroeconomiche, al coordinamento settoriale (grazie all'affiliazione delle federazioni europee di settore), allo sviluppo del dialogo sociale, istituzionale ma non solo, al dibattito sulla contrattazione collettiva, fino alla rappresentanza dei lavoratori nelle imprese multinazionali. Per svolgere un ruolo attivo su questi terreni, è necessario che la CES si muova, e sia considerata non come un aggregato delle diverse "anime" del sindacalismo presenti in Europa, ma come un attore nuovo, qualitativamente "altro", come "altro" è lo scenario europeo rispetto a quelli nazionali, in continua dialettica con le sue componenti, ma coeso e unitario. È quindi fondamentale che i sindacati nazionali ragionino sempre più in termini "europeisti", e facciano concessioni al livello di rappresentanza europeo, trasferendo ad esso parte delle proprie competenze, che verranno da questo rielaborate in termini originali.

La CES è innanzitutto un interlocutore privilegiato nel *confronto con le istituzioni europee* (Commissione e Consiglio). Essa opera sulla base dell'*acquis communautaire* e contribuisce a rafforzarlo. Il suo esplicito riconoscimento nel Trattato come *partner* sociale implica che essa sia presente a livello di scambio di informazioni su orientamenti strategici delle istituzioni, di concertazione tripartita in materie più vaste quali le politiche occupazionali e macroeconomiche, di definizione della legislazione. Non manca chi rileva che nella stessa definizione di *partner* sembra implicita un'opzione semantica che possa suggerire l'individuazione del sindacato come *partner* del potere economico e politico, che ne negherebbe in principio la legittimazione come "contropotere" (Nunin, 2001). La stessa configurazione della CES quale attore sociale *octroyé* dalla commissione si teme possa rendere più debole la legittimazione sindacale nel quadro politico europeo, trasformando il sindacato in un'istanza portatrice di consenso piuttosto che di conflitto e di rivendicazioni socio-politiche, come tradizionalmente si è invece connotato a livello nazionale. È forse vero che nella ricerca di una strategia sindacale transnazionale, che in qualche modo completi e coordini l'azione politico-rivendicativa perseguita a livello nazionale dalle organizzazioni associate, la CES si trovi a doversi confrontare con una certa lontananza dal lavoratore europeo, e quindi con una certa difficoltà di mobilitazione. In questo senso però è compito delle organizzazioni sindacali nazionali cercare di diffondere una cultura dell'Europa che vada oltre la ricezione delle decisioni prese dall'alto e la presa d'atto dell'esistenza di un'istanza sindacale europea.

Nell'ambito del *dialogo sociale*, quale storicamente sperimentato nel senso riferibile al coinvolgimento a vario titolo delle parti sociali nella elaborazione delle politiche sociali e nella produzione normativa comunitaria in materia sociale, ma soprattutto alle differenti tipologie di relazioni tra le parti sociali di livello europeo e tra queste e le istituzioni comunitarie, il sindacato europeo svolge un ulteriore ruolo di fondamentale importanza. Il dato più importante è costituito dall'instaurarsi del dialogo sociale che si è nel tempo consolidato come *metodo*, come modalità di regolazione delle questioni sociali e occupazionali improntata al confronto diretto e all'autonomia. Da questo punto di vista, l'estensione della cultura del dialogo sociale, intersettoriale come anche settoriale, fino al livello

aziendale, come si vedrà meglio in seguito, rappresenta un merito dell'europeizzazione sindacale, che di tale cultura si è fatta portatrice con esiti positivi e in continuo sviluppo. Si pensi al dialogo che si sviluppa ad oggi nelle imprese multinazionali, foriero spesso di innovazione e progresso di cui beneficiano imprenditori e lavoratori, e che ha una ricaduta culturale, come meglio si spiegherà poi, anche a livello nazionale: se il rilievo di un livello decentrato di relazioni industriali (quale espresso dagli accordi aziendali, a livello nazionale o di impresa multinazionale) appare destinato a crescere, laddove prosegue il processo di erosione della rappresentatività sindacale e del ruolo delle strutture centrali tradizionalmente protagoniste delle relazioni industriali, il metodo del dialogo sociale di matrice europea potrebbe suggerire nuovi spunti di unità e continuità alle istanze sindacali nazionali per riguadagnare terreno. Inoltre, se sotto certi aspetti e per certi autori i risultati non sono poi così notevoli, questo è spesso da ascrivere anche all'atteggiamento delle parti sociali datoriali, improntato al "minimalismo contrattuale", sottoposte come sono anch'esse a numerose pressioni e ritrosie di matrice nazionalistica nel devolvere crescenti quote di rappresentanza e significativi poteri negoziali ad un'istanza superiore che può apparire non controllabile. Il dialogo sociale come metodo consolidatosi nel corso degli anni dev'essere quindi valutato come il risultato positivo di un processo evolutivo che ha generato un sistema di relazioni industriali, indubbiamente non ancora maturo, ma che già presenta diversi caratteri di autonomia rispetto ai diversi sistemi nazionali: come è stato rilevato, l'ordinamento istituzionale di riferimento (che è quello comunitario) finisce per riflettere la propria originalità sul modello afferente le relazioni industriali, comunicandogli le qualità di complementarità e, talvolta, di rafforzamento dei sistemi nazionali (Cilento, 2000). La sfida passa ancora una volta alle organizzazioni nazionali, chiamate a recepire tale cultura, a ripensare il proprio ruolo nell'Unione Europea e a trasferire maggiori risorse al livello comunitario.

Il dialogo sociale appare una sorta di punto di partenza per lo sviluppo di una *contrattazione collettiva* a livello europeo, e in questo senso ne vengono spesso indicati come deludenti i risultati quantomeno rispetto ai tradizionali temi cruciali di confronto tra le parti sociali, e tra queste e gli attori istituzionali, quali quelli riferibili alle politiche salariali ed a larga parte delle materie di welfare. Tuttavia il dialogo sociale ha assunto una valenza sistemica diversa rispetto alla contrattazione collettiva, la cui vicenda risulta peraltro non solo ancora agli inizi, ma è anche suscettibile di possibili alterazioni dei tradizionali "tratti somatici" ad essa attribuiti, come consolidatisi nei diversi ordinamenti nazionali. La difficile transizione dal livello sindacale nazionale a quello europeo ha improntato l'opera di continua ricerca della sintesi migliore di nuovi modelli che, nei comitati per il dialogo sociale, ha impegnato le parti sociali, con l'obiettivo di creare un ambiente in cui potersi esprimere compiutamente attraverso la contrattazione collettiva, sviluppare un linguaggio comune, creare un quadro di diritti nel cui ambito operare in autonomia, per poter trasferire parte delle proprie competenze ad un livello, quello europeo, più coerente con la rilevanza delle sfide e con la struttura del mercato, delle istituzioni e dei loro rispettivi e comuni interessi. Vista la rigidità dei sistemi nazionali verso una transizione più marcata e un conferimento di competenze contrattuali all'istanza sindacale europea⁹, per il momento sembra potersi più facilmente ipotizzare una contrattazione nazionale maggiormente aperta ad un confronto tra le parti sociali a livello sovranazionale, e l'affermarsi di un modello di coordinamento transnazionale delle strategie contrattuali indirizzato a prevenire e sven-

⁹ Non è questa la sede per approfondire i problemi, che pure sorgerebbero, in termini di rappresentatività.

tare i rischi di una possibile competizione al ribasso su tutele e salari: come a dire, la valorizzazione dei processi negoziali quali utili strumenti per potenziare una vigilanza “convenzionale” diretta, in modo particolare, a sorvegliare l’andamento delle politiche salariali. Tale ultima prospettiva appare di indubbio interesse, laddove si prendano in considerazione alcune significative esperienze, già tentate a livello sovranazionale, per promuovere tale strategia di coordinamento contrattuale in sede di dialogo sociale settoriale (ove appare anche intuitivamente più agevole operare quella comparazione tra costi e salari che dovrebbe essere innescata dalla trasparenza riconducibile alla moneta unica)¹⁰. Se nell’attuale quadro giuridico istituzionale si possa parlare o meno di contrattazione collettiva è poi oggetto di acceso dibattito¹¹. D’altra parte, la dimensione europea dei processi negoziali non dovrebbe necessariamente esaurirsi nella negoziazione collettiva tipizzata dalla procedura del Trattato, laddove si considerino – in un’ottica più comprensiva del fenomeno – le diverse esperienze o proposte di relazioni contrattuali che possono ascrivere a una sfera sopranazionale. Il problema, forse, deve allora individuarsi proprio nel conferimento di poteri di rappresentanza e di negoziazione, e di quel supporto che dal livello nazionale deve raggiungere quello europeo perché questo abbia la forza negoziale. Un interessante livello di sperimentazione in questo senso è rappresentato da quello che contempla i processi negoziali “interni” alle imprese (o gruppi di imprese) comunitarie realizzati sulla base della direttiva sui comitati aziendali europei.

6. LA SFIDA DELLA TRANSNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE: RIPENSARE LA RAPPRESENTANZA E LA CONTRATTAZIONE IN MODO TRASVERSALE NELLA CULTURA EUROPEA

Una interessante occasione per sperimentare la capacità delle parti sociali di sviluppare delle relazioni sindacali a livello europeo e per verificare la solidità di una contrattazione collettiva transnazionale è data dall’attuazione della direttiva del 22 settembre 1994, n. 94/45/CE, che regola le modalità per costituire i Comitati Aziendali Europei (CAE) e prevede procedure per l’informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Il numero degli accordi ad oggi raggiunti (circa 820) è un indubbio segnale di un certo successo ascrivibile al modello promozionale di intese a livello “micro”; d’altra parte, l’intervento in sede di negoziazione dei CAE ha costituito un’esperienza rilevante per le organizzazioni sindacali europee di livello settoriale,

¹⁰ La Federazione Europea dei Metalmeccanici, a livello settoriale, ha sviluppato un sistema di coordinamento interno con i propri affiliati con l’obiettivo di contrastare la contrattazione al ribasso nelle diverse tornate contrattuali a livello nazionale. Ancora una volta il sindacato europeo, dotato dei dovuti strumenti e in forza di un conferimento di competenze dai sindacati nazionali, si pone come alternativa valida alla gestione particolaristica nazionale di problemi globali. Inoltre è possibile osservare che quasi tutte le strutture sindacali di livello europeo hanno attivato al loro interno degli Osservatori sulla contrattazione collettiva nei settori industriali dei loro paesi. Gli osservatori obbligano le organizzazioni nazionali a scambiarsi dati e informazioni sull’evoluzione dei singoli istituti e a spiegare i meccanismi di funzionamento della contrattazione collettiva e il rapporto tra questa e la legge. Talora si giunge alla determinazione di obiettivi comuni da conseguire nei rispettivi paesi attraverso la contrattazione collettiva. Una volta definiti i campi d’azione e gli obiettivi (dichiarati come comuni) questi possono essere portati al “tavolo” del dialogo sociale europeo ed eventualmente essere formalizzati in documenti condivisi.

¹¹ A livello giuridico europeo esso verte sulla ascrivibilità alla categoria di contratti collettivi, di livello intersettoriale o settoriale, degli accordi conclusi nell’ambito degli articoli 138 e 139 del Trattato, sulle materie di rilevanza comunitaria di cui all’articolo 137 – peraltro per alcuni limitate, specie laddove si consideri che fino ad ora la commissione sembra aver dettato direttamente o indirettamente i contenuti e i limiti del dialogo sociale –, e sulle loro modalità di attuazione, sia attraverso decisione del Consiglio oppure riconducendoli ai sistemi contrattuali nazionali. Non è questa la sede per riportare i termini di tale dibattito.

che hanno acquisito un ruolo significativo in tali procedure, esercitando funzioni di coordinamento e supporto alle delegazioni speciali di negoziazione ma anche (in forza del mandato attribuito dalle organizzazioni nazionali associate), operando come una vera e propria controparte dei datori in sede negoziale, agendo come una sorta di “presenza coagulante” all’interno dell’organismo transnazionale di negoziazione e finendo per assumere la leadership negoziale, quale espressione della “sintesi” degli interessi dei lavoratori europei quali propri rappresentanti.

Sebbene la contrattazione postulata dalla direttiva sia di tipo squisitamente procedurale, in quanto è confinata nei ristretti ambiti istitutivi di una sede di informazione e consultazione, risulta possibile configurare i CAE come positivo veicolo di internazionalizzazione delle relazioni industriali; innanzitutto laddove si considerino quali attori para-negoziali che formulano linee guida e accordi quadro, opinioni comuni, raccomandazioni per una contrattazione che avrà luogo nelle varie filiali, che agiscono a quel livello contrattuale nazionale cui sono demandate quantità di tematiche – potenzialmente quante possono essere oggetto di informazione e consultazione –, ma anche qualora si rilevi come gli stessi, fornendo l’opportunità di incontrarsi a cadenze regolari e di scambiarsi informazioni, finiscano per stimolare la comparazione e la collaborazione tra sindacati e rappresentanze dei lavoratori dei diversi paesi, contribuendo al superamento delle diverse barriere (culturali, politiche, geografiche e, non da ultimo, linguistiche) che ancora ostacolano lo sviluppo di una vera contrattazione transnazionale e l’operato degli attori collettivi a livello sovranazionale.

Peraltro, secondo alcuni autori, nell’ottica dell’attore sindacale sovranazionale, un dialogo sociale che nei gruppi transnazionali viene necessariamente ad essere confinato in una dimensione “micro” potrebbe comportare il rischio di una disgregazione dei più tradizionali assetti nazionali e/o settoriali di identificazione dell’interesse collettivo, determinando un sostanziale indebolimento della solidarietà di categoria a causa di una minore partecipazione dei dipendenti delle imprese più grandi, proiettate nella dimensione sovranazionale. Inoltre la possibilità che il meccanismo del CAE possa fungere da vettore di un ampliamento dell’area del negoziato suscita qualche perplessità. Tuttavia ben più condivisibili appaiono le osservazioni di chi sottolinea come i CAE costituiscano una sorta di laboratorio dove sperimentare una europeizzazione degli attori e la formazione di un possibile interesse collettivo europeo condiviso da *lavoratori comunitari rappresentati in quanto tali*.

Come in altri ambiti, quindi, anche in quello della rappresentanza sui luoghi di lavoro i sistemi nazionali possono beneficiare della capacità dell’Europa di influenzare, magari indirettamente, le dinamiche delle relazioni industriali. Certo il discorso sulla rappresentanza sconta una complessità maggiore, evidenziata la sua evoluzione storica e organizzativa, che riflette realtà normative diverse e le sintesi tra preferenze dei lavoratori, degli iscritti e la *mission* dell’organizzazione. Sulla base di queste argomentazioni l’analisi nazionale e particolare rispetto al pluralismo mantiene tutta la sua validità ed efficacia (Cella, 2003). Tuttavia, l’invasione dell’Europa potrebbe generare alcuni cambiamenti dal lato dei rappresentanti e dei rappresentati a livello nazionale: l’affermarsi del dialogo sociale come metodo (Cilento, 2005), la partecipazione dei delegati sindacali ai veri tavoli del dialogo sociale, il meccanismo di adempimento degli obblighi europei sono i riferimenti cui guardare per individuare un qualche grado di cambiamento nelle organizzazioni collettive e nei loro iscritti. Soprattutto l’azione dei comitati aziendali europei, a distanza di oltre un decennio dalla loro previsione e dalla loro messa in funzione, si concretizza su più terreni, innanzitutto sul terreno dell’apprendimento culturale: l’impatto risulta variare in relazione

al retroterra dei rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda – più esposta è l'economia, in particolare a livello di imprese multinazionali, più alta è la capacità degli attori di uscire dal localismo; poi la diffusione di buone pratiche, che manifesta una capacità di diffondere occasioni di dialogo costruttivo per entrambi i fronti, datoriale e della forza lavoro. Gli indicatori più evidenti di queste azioni innanzitutto sono le esperienze di coordinamento intersindacale: dal coordinamento salariale dell'area di influenza tedesca alle riunioni di coordinamento contrattuale di alcune federazioni industriali nazionali, alla capacità realizzativa dei comitati settoriali, capacità che si esprime maggiormente su gruppi di lavoro e indagini conoscitive. Tutti questi spazi si sovrappongono senza cambiare il discorso sulla rappresentanza che ha radici nell'azione sociale e politica, e quindi mantiene un'incredibile forza inerziale che non si modifica nel breve periodo (Baglioni, 2004). L'auspicio europeo di decentralizzare l'esercizio della rappresentanza attraverso la *partnership*, pur mantenendo un alto livello di coordinamento che garantisce unità sindacale, determina esiti incerti a seconda dei contesti di relazioni industriali. A questo fine i sistemi di rappresentanza duale (in generale, dei lavoratori nei consigli di impresa, senza potere contrattuale e negoziale che rimane nelle mani delle organizzazioni sindacali) sembrano favorire la sperimentazione orientata al dialogo su vari temi dell'organizzazione del lavoro e di sviluppo della carriera, mentre il canale unico sembra presentare più frequentemente il rischio di sovrapposizioni di ruolo. Nonostante le diversità, però, emerge una maggiore predisposizione alla *collaborazione* nell'organizzazione del lavoro, frutto sempre più di una cultura di matrice europea nella gestione delle relazioni industriali e di un bagaglio di conoscenze crescente dei rappresentanti dei lavoratori che può facilitare un adattamento alle innovazioni organizzative in termini più o meno formali. La collaborazione nell'organizzazione del lavoro si deve quindi sviluppare all'interno di un contesto di regole rafforzato che può trovare una definizione di massima tra i soggetti del dialogo sociale europeo. Le diversità giuridiche, culturali e sociali che hanno fatto la ricchezza dell'Europa contrastano con l'andamento delle economie globalizzate che, lungi dal definire un modello unico, aprono numerosi fronti di regolazione di natura trasversale che i sindacati debbono imparare a conoscere per poter collaborare a livello europeo e per poter diversificare le proprie strategie e la propria percezione degli spazi dell'azione collettiva. Un indebolimento dei confini nazionali e un allargamento dei confini culturali sono, anche nell'ambito della rappresentanza, la risposta fornita dal dialogo sociale e dalla *social partnership* alla transizione socioeconomica europea.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALES E. (2008), *Directive 2002/14/EC Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community*, Synthesis Report, http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report_en.pdf
- ARRIGO G., RUSSO C. (a cura di) (2005), *Analisi comparata della contrattazione collettiva nei paesi dell'Unione Europea. Possibili sviluppi della dimensione sovranazionale*, Conferenza Europea, CNEL, Roma, 18-19 ottobre.
- BAGLIONI C. (2004), *Rinnovare le relazioni industriali. I sindacati europei tra dialogo e partnership sociale*, Franco Angeli, Milano.
- BOERI T., CHECCHI D. (2001), *Recenti tendenze del sindacato in Europa: la forbice fra presenza e influenza*, in A. Ninni, F. Siva, S. Vaccà (a cura di), *Evoluzione del lavoro, crisi del sindacato e sviluppo del Paese*, Franco Angeli, Milano, pp. 89 ss.

- CELLA G. P. (2003), *Rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare*, "S&M", 2, pp. 217-40.
- CILENTO M. (2000), *Modelli di azione collettiva nel dialogo sociale, interprofessionale e settoriale nell'Unione Europea*, "Economia & Lavoro", 2, pp. 131 ss.
- ID. (2005), *Dialogo sociale e contratto collettivo nell'Europa comunitaria*, Tesi di Dottorato, Università degli Studi di Pavia.
- D'ANTONA M. (2000), *Opere*, vol. I, Giuffrè, Milano, pp. 279-362.
- DUFUR C., HEGE A. (2002), *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, Peter Lang, Bruxelles.
- EBBINGHAUS B. (1993), *Labour Unity in Union Diversity, Trade Unions and Social Cleavages in Western Europe*, Tesi di Dottorato, European University Institute, Firenze.
- EBBINGHAUS B., VISSER J. (eds.) (2005), *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, London.
- EMPLOYEE REPRESENTATIVES IN AN ENLARGED EUROPE (2008), voll. 1 e 2, pubblicazione della DG Lavoro, affari sociali e pari opportunità, Unità F. 2, Commissione Europea, Lussemburgo.
- FLANAGAN R. J. (2008), *The Changing Structure of Collective Bargaining*, in *Handbook of Industrial Relations*, Sage, London, pp. 406-19.
- FREYSSINET J. (éd.) (1993), *Le mouvement social. Syndicats d'Europe*, Éditions Ouvrières, 162, Paris.
- GRANDI M. (2001), *La contrattazione collettiva europea: aspetti giuridici*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva europea. Profili giuridici ed economici*, Franco Angeli, Milano, pp. 11 ss.
- ID. (2004), *In difesa della rappresentanza sindacale*, "Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali", 104.
- HOFFMANN R. (2000), *European Trade Union Yearbook 1999*, ETUI, Brussels, pp. 87 ss.
- HYMAN R. (2005), *Trade Unions and the Politics of the European Social Model*, in *Economic and Industrial Democracy*, Sage, London, vol. 26, 1, pp. 9-40.
- ID. (2001), *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Sage, London.
- ICHINO P. (2005), *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano.
- INDUSTRIAL RELATIONS IN EUROPE (2004), pubblicazione annuale della DG Lavoro, affari sociali e pari opportunità, Unità D. 1, Commissione Europea, Lussemburgo.
- INDUSTRIAL RELATIONS IN EUROPE (2006), pubblicazione annuale della DG Lavoro, affari sociali e pari opportunità, Unità D. 1, Commissione Europea, Lussemburgo.
- LABOUR RESEARCH DEPARTMENT (2004), *Worker Representation in Europe*, Labour research department Booklets, London.
- LAUNAY M. (1990), *Le syndicalisme en Europe*, Editions Imprimerie Nationale, Paris.
- NUNIN R. (2001), *Sindacato in Europa*, Giuffrè, Milano.
- PASTURE P., DE WITTE H. (eds.) (1996), *The Lost Perspective? Trade Unions between Ideology and Social Action in the New Europe*, voll. 1 e 2, Avebury, London.
- SVERKE M. (1997), *The Future of Trade Unionism. International Perspectives on Emerging Union Structures*, Ashgate, Suffolk.
- TELLJOHANN V., MUELLER T., ZIMMER R. (2008), *International Framework Agreements: A Stepping Stone towards the Internationalisation of Industrial Relations?*, Rapporto finale della conferenza di Roma, 28-29 aprile.

