

*Anno XLII**Economia & Lavoro**pp. 219-240*

## PER UNA BIBLIOGRAFIA RAGIONATA SUI TEMI DEL SINDACATO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

di Salvo Leonardi

Un'ampia rassegna bibliografica sui temi sindacali e delle relazioni industriali approfonditi da molteplici punti di vista disciplinari. Lo scopo del saggio è anche quello di fornire una sintetica rassegna delle maggiori teorie nonché della formazione e del loro contesto storico-culturale.

A broad bibliographic review on the issue of unions and industrial relations deepened from the points of view of several and different scientific types of approach. The article also provides a concise review of the main theories as well as of their development and historical and cultural context.

**1.** L'analisi dell'organizzazione e dell'azione sindacale ricade, di norma, nell'ambito tematico degli studi di relazioni industriali. Materia del cui statuto teorico ed accademico i confini disciplinari appaiono particolarmente mobili, se non addirittura incerti, a cavallo come sono fra le scienze politiche, giuridiche, sociali, economiche e organizzative<sup>1</sup>. Un dato di forte complessità e articolazione che si riverbera nel difficile compito che ci è stato richiesto, quello cioè di redigere una bibliografia ragionata sui temi approfonditi e sviluppati in questo numero monografico di "Economia & Lavoro". Molteplici sono infatti le angolature e le traiettorie descrittive con cui si può tentare di tracciare una mappa dei contributi teorici più salienti presenti nella letteratura specializzata. All'autore spetta infatti l'onere di selezionare, articolandoli fra loro, il perimetro tematico della sua trattazione, la profondità storica che intende conferirgli, e poi ancora la comparazione geografica (sia diacronica che sincronica), nonché la tipologia di fonti utilizzate, oggi molto arricchita – oltre che dalla più agevole acquisizione della letteratura straniera – dallo straordinario apporto arrecato agli studiosi da internet.

In Italia rassegne teoriche e bibliografiche di questo tipo sono state prodotte, con una certa regolarità e frequenza, a partire dalla fine degli anni '70. E lo si è fatto adottando di volta in volta ambiti tematici, temporali e geografici di diversa ampiezza. Quelli di G. Balandi e S. Sciarra, *Gli studi di relazioni industriali in Italia*, "DLRI", 1, 1979, furono estesi relativamente ai contenuti (modelli di relazioni industriali, sindacato e sistema politico-istituzionale, teorie dell'azione sindacale, contrattazione collettiva ecc.), ma circoscritti con riguardo al paese: l'Italia. Ugualmente estesi per i temi trattati, ma anch'essi circoscritti alla sola sulla situazione italiana, e con riferimento ad un solo anno per volta, *Gli studi di relazioni industriali in Italia*, per anni curati da G. P. Cella, sempre per il "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali". Fra i precedenti più illustri ricordiamo infine il contributo di M. Carrieri, *Rassegna su sindacato e istituzioni nel dibattito degli ultimi anni*, in

Salvo Leonardi, ricercatore presso l'IRES-CGIL nazionale.

<sup>1</sup> In un articolo pubblicato nel 1974 dal "Journal of Industrial Relations" Laffer Kingsley si chiedeva sin dal titolo: *Is Industrial Relations an Academic Discipline?*.

AA.VV., *Il partito politico*, De Donato, 1981, ancora più circoscritto per l'ambito tematico e temporale prescelto (la fine degli anni '70), come annunciato sin dal titolo, ma più aperto dei precedenti alla situazione internazionale. Tematicamente e geograficamente ampie, ma temporalmente circoscritte, le rassegne bibliografiche contenute nei rapporti biennali del CESAS-CNEL sulle *Relazioni sindacali in Italia*.

La nostra ambizione sarà quella di svolgere in maniera relativamente ampia e inclusiva il tema del sindacato negli studi di relazioni industriali; lo faremo dal punto di vista degli argomenti (con particolare riguardo al rapporto fra sindacato e sistemi politici e alle teorie dell'azione sindacale), dell'arco temporale di riferimento (con cenni sulle origini ma uno svolgimento più approfondito riferito all'evoluzione del quadro negli ultimi quarant'anni), e infine della comparazione internazionale, divenuta sempre più centrale in questo genere di studi, con riferimenti spesso alla letteratura di lingua inglese.

Ci scusiamo sin d'ora con autori e lettori per l'inevitabile discrezionalità delle nostre scelte e per le tante omissioni, più o meno gravi, che sarà certamente possibile imputarle. Tutto ciò premesso, possiamo passare alla rassegna bibliografica vera e propria.

Per una introduzione generale allo studio delle relazioni industriali segnaliamo innanzitutto G. P. Cella e T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, il Mulino, 1998, un manuale particolarmente ampio ed esaustivo per l'approfondimento di tutti gli elementi che compongono i temi e gli attori di questa materia. Con un taglio maggiormente orientato alla comparazione, ma con importanti indicazioni anche di carattere metodologico, B. Veneziani, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, 1992. In lingua inglese, R. Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer, 2007. Analogamente al recentissimo I. Senatori (a cura di), *Teorie e prassi delle relazioni industriali. Letture di diritto delle relazioni industriali*, collana «ADAPT», Giuffrè, 2008. Si tratta di una ricca e aggiornata antologia di saggi e articoli pubblicati nel corso di questi anni dalla rivista di "Diritto delle relazioni industriali". Frutto del meritorio lavoro della Fondazione "Marco Biagi" (a cui si deve anche un importante sito tematico: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)), l'antologia contiene in allegato una preziosissima raccolta di documentazione, sia italiana che europea, inerente fra l'altro a tassi di sindacalizzazione, modelli contrattuali, scioperi, nonché leggi, accordi collettivi, direttive comunitarie, giurisprudenza. Infine, a livello più divulgativo, M. Marra, *Sociologia del lavoro e delle relazioni industriali*, Alinea, 2006. In lingua inglese, fra gli altri e a livello di manuale, P. Blyton e P. Turnbull, *The Dynamics of Employee Relations*, Palgrave, 1998.

Fra le letture "classiche", alle origini teoriche di questa materia, si possono considerare: S. Webb e B. Webb, *Democrazia industriale* (1897), Ediesse, 1984; S. Perlman, *Per una teoria dell'azione sindacale*, Edizioni Lavoro, 1980. L'autore, esponente di spicco della cosiddetta "Scuola del Wisconsin", eserciterà una grande influenza su un maestro del diritto sindacale italiano come Gino Giugni, che lo farà conoscere al pubblico del nostro paese, con una lunga e importante Introduzione al testo citato. E ancora: J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business Press, 1958; C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison, C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man*, Harvard Business Press, 1960. Per un'antologia di alcuni fra i più importanti saggi pubblicati sul sindacato in lingua inglese nell'arco del secondo dopoguerra, W. E. J. McCarty (ed.), *Trade Unions*, Penguin, 1987. Contiene fra gli altri: A. Flanders, *What Are the Trade Unions for?*; R. Hyman, *A Marxist Approach to Union Objectives*; H. A. Clegg, *A Theory of Union Structure*; D. Bok e J. T. Dunlop, *How Trade Union Policy is Made*. E ancora, H. A. Clegg, *A New Approach to Indu-*

*trial Democracy*, Blackwell, 1960. Alcuni saggi sono stati tradotti in italiano in H. A. Clegg, A. Flanders, A. Fox, *La contesa industriale: contrattazione, conflitto, potere nella Scuola di Oxford*, a cura di G. P. Cella, Edizioni Lavoro, 1980. Alla rivista "Economia & Lavoro" si deve l'indubbio merito di aver contribuito alla diffusione e alla conoscenza in Italia di quel dibattito di origine anglosassone, sin dalla fine degli anni '60; A. Flanders, *Per una teoria della contrattazione collettiva*, 4, 1968; A. Fox e A. Flanders, *La riforma della contrattazione collettiva: da Donovan a Durkheim*, 5, 1969; A. Blain e J. Gennard, *Una revisione della teoria delle relazioni industriali*, 2, 1971.

L'oggetto di studio di questa materia è innanzitutto l'insieme delle norme formali e informali che regolamentano l'impiego della forza lavoro, con un'attenzione particolare al principio di effettività e dunque al cosiddetto "diritto vivente", al di là del formalismo e del nominalismo dei singoli istituti giuridici.

I suoi temi più caratteristici sono dunque quelli che attengono alle relazioni sindacali, al salario e alla distribuzione del reddito, alla gestione degli orari e delle condizioni di lavoro. Gli strumenti di intervento e di regolazioni più tipici sono – secondo la classica definizione fornita dai coniugi Webb in *Democrazia industriale* (1897), Ediesse, 1984 – quelli dell'azione unilaterale (a cominciare dallo sciopero), della contrattazione collettiva, dell'impulso all'iniziativa legislativa, del controllo sul rispetto delle leggi e dei contratti nazionali. A questi dobbiamo aggiungere la partecipazione dei lavoratori nell'impresa (diritti di informazione, consultazione, co-determinazione), nonché gli arbitraggi su dispute individuali e collettive. Come scrive Veneziani nel testo citato: «Il diritto del lavoro e le relazioni industriali sono esposti più di ogni altro settore dei rapporti socio-economici ad una pluralità ed eterogeneità di fonti di produzioni e di regole».

Gli attori delle relazioni industriali sono le cosiddette "parti sociali" – e dunque gli imprenditori e i lavoratori, con le rispettive organizzazioni di rappresentanza – nonché lo Stato e i suoi apparati. G. Urbani (a cura di), *Gli attori. I sindacati, le associazioni imprenditoriali, lo Stato*, Giappichelli, 1992.

Il tema delle relazioni industriali incrocia quelli delle scienze politiche sul terreno della teoria dello stato democratico e della sua evoluzione storica. Nelle vesti di "corpi intermedi" che rappresentano ampi e influenti settori degli interessi economici e sociali, i sindacati – le parti sociali in generale – costituiscono uno degli snodi centrali dei moderni sistemi democratici. Per una storia comparata delle relazioni industriali in Europa, fra gli altri: C. Crouch, *Le origini storiche dei rapporti tra stati e interessi organizzati nell'Europa Occidentale*, "Stato e mercato", 18, 1986; Id., *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Ediesse, 1993; B. Western, *Between Class and Market: Postwar Unionisation in the Capitalist Democracies*, Princeton University Press, 1997; B. Ebbinghaus e J. Visser, *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, 2000; R. Hyman, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, 2001.

I sistemi di relazioni industriali costituiscono metodi regolativi basati su alcuni principi di libertà e diritti fondamentali, individuali e collettivi, come quello di associazione, di contrattazione collettiva, di sciopero. Un regime politico autoritario si riconoscerà anche – seppur non soltanto – per il diniego, o per le forti restrizioni, che tenderà a imporre all'esercizio di questi diritti della persona. Per una teoria dell'azione sindacale in rapporto alla società democratica segnaliamo l'antologia di scritti di alcuni fra i maggiori giuslavoristi weimariani, fra cui Hugo Sinzheimer, Franz Neumann, Otto Kahn-Freund, Ernst Fraenkel, in G. Arrigo e G. Vardaro (a cura di), *Laboratorio Weimar*, Edizioni Lavoro, 1984.

Alla luce dell'esperienza autoritaria e fascista degli anni '20 e '30 in Europa, si afferma progressivamente fra gli studiosi il rifiuto delle teorie comunitaristiche, "monistiche" dell'impresa, tipiche della dottrina corporativa e commercialistica del tempo, in cui obiettivi e valori risulterebbero condivisi e il conflitto industriale esecrato ed espunto come espressione di mera patologia sociale.

Il conflitto industriale sarebbe invece – secondo la lezione di Kahn-Freund – il vero padre di tutte le cose di cui qui discutiamo. A riguardo: H. A. Clegg, *Trade Unions as an Opposition which can Never become a Government* (1953), in W. E. J. McCarty, *Trade Unions*, Penguin, 1986; H. A. Clegg, A. Flanders, A. Fox, *La contesa industriale: contrattazione, conflitto, potere nella Scuola di Oxford*, Edizioni Lavoro, 1980. A partire da Weimar, scrive Kahn-Freund: «L'ordinamento giuridico non nega né soffoca la lotta di classe, ma non le concede nemmeno una libertà illimitata. Piuttosto tenta di delinearne, con norme giuridiche, le modalità di svolgimento nell'ambito del sistema capitalistico, e di utilizzare i risultati delle sue singole fasi evolutive ai fini di un complessivo sviluppo dell'ordinamento giuridico» (Id., *Il mutamento della funzione del diritto del lavoro* [1932], in G. Arrigo, G. Vardaro, a cura di, *Laboratorio Weimar*, Edizioni Lavoro, 1984, p. 232). Il sindacalismo moderno nasce dal conflitto e si sviluppa tramite esso. In un certo senso lo sciopero precede, viene cioè prima – storicamente e concettualmente – dello stesso diritto ad associarsi sindacalmente. Dunque nessun vero sindacato può esistere senza una genuina attività negoziale; nessuna genuina attività sindacale senza la possibilità di ricorrere in ultima istanza al conflitto. Da qui, evidentemente, i problemi del sindacalismo internazionale, incapace finora di costruire forme genuine ed efficaci di solidarietà e di lotta a livello sovranazionale.

A partire dalla fine degli anni '60, quello delle relazioni industriali viene di norma considerato un sottosistema del sistema politico, mediante il quale – riconoscendo ai rappresentanti organizzati degli interessi economici e sociali una relativa autonomia regolativa – lo Stato delega questi ultimi a trattare e risolvere dispute inerenti ai rapporti di lavoro. Poiché lo Stato, con gli apparati di cui è normalmente dotato, non riesce più a far fronte alle crescente richiesta di regolazione proveniente dall'ambiente economico e sociale, è costretto a valorizzare tutte le capacità auto-organizzative delle associazioni degli interessi. Lo Stato è divenuto troppo debole per poter imporre unilateralmente la sua politica economica, e dunque sceglie di coinvolgere le parti sociali – il sindacato in particolare – per non rischiare una crisi di consenso e dunque di legittimazione. È implicita, in ciò, un'ammissione di debolezza da parte dello Stato post-liberale; l'idea cioè di una qualche insufficienza della democrazia rappresentativa rispetto alle attese sempre più pressanti espresse da una società complessa.

A questo impianto teorico, di un diritto sia pure in parte extra-statuale, hanno concorso da presupposti diversi, la teoria del pluralismo degli ordinamenti giuridici di Santi Romano; la teoria dell'autonomia collettiva e dell'ordinamento intersindacale di Gino Giugni; il concetto neocorporativo dei "governi privati" di Philippe Schmitter; la teoria sistemica della "differenziazione funzionale" e della riduzione della complessità attraverso strategie di *de-giuridificazione*. Come ha scritto Gunther Teubner: «Invece di disciplinare direttamente il comportamento sociale, il diritto si limita a regolare l'organizzazione, il procedimento e la redistribuzione dei diritti di orientamento» (*Il trilemma regolativo. A proposito dei modelli giuridici post-strumentali*, "Politica del diritto", 18, 1987, p. 97).

2. La nascita e il consolidamento dell'associazionismo sindacale, a partire dalla seconda metà del XIX secolo, si lega alla formazione del movimento operaio organizzato e si iscrive in ciò che Polanyi ha descritto come il "doppio movimento" della società moderna; K. Polanyi, *La grande trasformazione* (1944), Einaudi, 1974. Laddove infatti il mercato, espandendosi, produce un miracoloso sviluppo degli strumenti della produzione e, al contempo, un catastrofico sconvolgimento dei legami sociali e della vita della gente comune, il "contro-movimento" che ciò innescà è la resistenza, la reazione, il tentativo della società di proteggersi da questo sconvolgimento. La società difende se stessa, prova a proteggersi, dalle dinamiche più disgreganti indotte, sul tessuto sociale, dal mercato e dalla mercificazione. Sulle origini e gli sviluppi del movimento operaio: E. Hobsbawm, *Studi di storia del movimento operaio*, Einaudi, 1972; R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, 1995.

Per i marxisti il nuovo statuto salariato che il capitalismo impone al lavoro si contraddistingue per il modo del tutto inedito con cui da un lato procede ad appropriarsi della differenza fra il prezzo delle merci e quello pagato in salari per l'acquisto della forza lavoro, dall'altro per le tecniche di controllo con cui la nuova organizzazione del lavoro tende a spogliare, degradandole, le qualità professionali dei vecchi mestieri artigiani. In questo modo si instaura un sistema di potere che nella fabbrica pervade e disciplina al massimo grado ogni ambito dell'attività umana e produttiva del lavoratore. Su questi aspetti, fra gli altri, K. Marx, *Il capitale* (1867-94), Editori Riuniti, 1973; A. Gramsci, *Americanismo e formalismo* (1934), Einaudi, 1975; M. Dobb, *Problemi di storia del capitalismo*, Editori Riuniti, 1980; H. Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico*, Einaudi, 1974.

"Sfruttamento" e "alienazione" della condizione operaia costituiranno la cifra interpretativa che il movimento sindacale impiegherà nel suo rapporto conflittuale col capitalismo. Su questi aspetti – sempre fra i "classici" – S. Weil, *La condizione operaia*, pubblicato in Italia nel 1952 e ristampato da Mondadori nel 1990.

L'azione sindacale, che attraverso la lotta inizialmente spontanea e contingente approderà nei decenni a cavallo fra il XIX e il XX secolo a forme strutturate e di massa di organizzazione, trova un collante e un alimento inizialmente decisivo nella "memoria di classe" che la tradizione artigiana, ora declassata, tramanda e infonde nei primi nuclei associativi del movimento operaio; E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, Penguin, 1968; Z. Bauman, *Memorie di classe*, Einaudi, 1987.

Il tratto comune e distintivo di ogni sindacato consiste, sin dalle origini, nella dare rappresentanza collettiva e protezione al mondo di chi vive del suo lavoro, evitando innanzitutto la concorrenza distruttiva fra le sue componenti e riducendo l'asimmetria di potere che definisce la distanza sociale fra capitale e lavoro. Come si è fatto notare, la sola potenza sociale che hanno gli operai è il loro numero, ma la forza del numero viene annullata dalla divisione fra gli operai stessi. Ma non basta. Se l'ascesa della borghesia ha posto le basi per lo sviluppo di una società moderna basata sul valore dei diritti civili e politici dei cittadini, si tratta ora di estendere anche alla sfera dell'economia e del lavoro quelle promesse emancipatorie di dignità della persona e di democrazia che attengono ai diritti sociali dei cittadini in quanto produttori. Ruolo e funzioni del sindacato si dislocano esattamente su questo piano, quello di propugnare – attraverso la rappresentanza collettiva degli interessi del lavoro salariato – l'acquisizione di quel complesso intreccio di diritti e di doveri che costituiscono la *cittadinanza sociale* dei produttori; T. H. Marshall, *Cittadinanza e classi sociali* (1950), UTET, 1976. Il lavoro perde così alcuni dei suoi connotati di merce, emancipandosi parzialmente dalla logica del *contratto* per entrare – secondo un piano di

analisi che con Theodor Marshall rovescia l'impianto descrittivo di Tonnies o di Maine – in quella di status. Sul tema, fra gli altri R. Titmuss (1958), tradotto in Italia dalle Edizioni Lavoro con *Saggi sul welfare state*, 1986, con un'ampia Introduzione di Massimo Paci; G. Esping Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, 1990. Il diritto del lavoro, a sua volta, si emancipa dal diritto civile. Infatti, come viene giustamente osservato: «L'elemento distintivo del diritto del lavoro sta nel concetto di *dipendenza*, idoneo ad evidenziare sia le differenze col diritto privato (che presuppone piuttosto concetti come quelli di *libertà* e di *uguaglianza*), sia l'ineliminabile legame con l'economia»; G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, "Politica del Diritto", 1, 1986, p. 86.

Da questo punto di vista, la *resistenza* e l'autodifesa connotano in senso oggettivamente “conservatore” l’azione storica del movimento sindacale, secondo la celebre tesi di Franz Tannenbaum, *Una filosofia del sindacato* (1951), Edizioni Lavoro, 1995. E tuttavia, come ancora di recente ha scritto Zygmunt Bauman, il *progresso* appartiene alle «nozioni fortemente controverse [...]. Essendo la repulsione, non l’attrazione, il principale motore della storia, il mutamento storico avviene perché gli uomini sono umiliati e irritati da tutto ciò che di penoso e sgradevole trovano nella loro condizione, perché non vogliono che tale condizione persista e perché cercano il modo di lenire o porre riparo alle loro sofferenze», Z. Bauman, *Voglia di comunità*, Laterza, 2001, p. 17.

D'altra parte, proprio perché “vincolo interno” al libero dispiegamento degli interessi del capitale, il lavoro sindacalmente e politicamente organizzato impone al capitale medesimo di innovare costantemente sia sul terreno tecnologico e organizzativo delle forze produttive sia su quello politico e istituzionale delle forme di Stato. Intersecando analisi marxista e approccio funzionalista si potrebbe concludere che: «Attraverso la lotta di classe istituzionalizzata, la classe operaia impone al capitale i suoi stessi interessi che il singolo imprenditore non è in grado di rappresentare» (C. Offe, G. Lenhardt, *Teoria dello Stato e politica sociale*, Feltrinelli, 1979).

In tal senso, la forza dell'associazionismo operaio e la dinamica di conflitto che essa è ora in grado di generare, si rivela come uno straordinario fattore di modernizzazione e razionalizzazione produttiva da parte del capitale. L'organizzazione scientifica del lavoro, codificata agli inizi del Novecento, attesta sul terreno delle forze produttive quella *razionalizzazione* che, sul terreno della lotta distributiva e dei rapporti di produzione, vedrà la nascita concomitante dello stato sociale, dell'intervento pubblico in economia, del diritto del lavoro. Quest'ultimo, divenuto il nuovo pilastro dell'ordinamento, funge contemporaneamente da «strumento di razionalizzazione giuridica dell'economia e di razionalizzazione economica del diritto» (G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, "Politica del Diritto", 1, 1986).

**3.** Quello sindacale rappresenta un modo peculiare di esercizio della rappresentanza collettiva degli interessi. Rispetto a quella politica dei partiti e delle assemblee elette, la rappresentanza sindacale non si distingue solo per la natura eminentemente economico-sociale delle materie e dei soggetti in campo: i *produttori* piuttosto che i *cittadini*. È sul terreno della democrazia procedurale che, in campo sindacale, la strumentazione si fa più ricca e articolata; non solo diritti elettorivi, infatti, ma anche utilizzo sistematico di canali di *democrazia diretta* e semi-diretta, come le assemblee e le consultazioni referendarie, o la revoca del mandato elettorale dei rappresentanti ad opera dei rappresentati, prima della scadenza. Su questi argomenti, G. P. Cella, *Il sindacato*, Laterza, 1999, e ancora M. Carrieri,

*L'incerta rappresentanza*, il Mulino, 2005; G. Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, il Mulino, 2008. Con riguardo ai profili giuslavoristici della rappresentanza sindacale, nel dibattito teorico italiano, B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992; P. Greco, *La rappresentatività sindacale*, Giappichelli, 1996. Più recentemente: G. Fontana, *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Giappichelli, 2004. Sulle diverse forme della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro in Italia: L. Albanese, F. Liuzzi, A. Perrella, *I Consigli di fabbrica*, Editori Riuniti, 1973; I. Regalia, *Eletti e abbandonati*, il Mulino, 1984.

I risultati di norma conseguiti e conseguibili dal sindacato appartengono ad un genere particolare di bene pubblico, dal momento che tendono – per loro stessa natura – ad estendere i loro effetti anche a quanti non hanno in alcun modo concorso, col proprio impegno personale, a seguirli. L'azione sindacale, in altre parole, risulta più di altre soggette a quel fenomeno – classicamente studiato e descritto da Mancur Olson (1968) – dei *freeriders* (M. Olson, *La logica dell'azione collettiva*, Feltrinelli, 1983). È per questo motivo che, diversamente che nelle istituzioni politiche, nella democrazia sindacale un ruolo molto importante è rappresentato dall'essere iscritti ad una associazione (*membership*). Da ciò può dipendere il diritto all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro (fare proselitismo, nominare delegati, disporre di diritti negoziali e partecipativi nell'impresa), il godimento degli effetti di un contratto collettivo, l'uso di determinati servizi sindacali individuali (assistenza legale o fiscale; iniziative per il tempo libero) e ancora, in alcuni casi nazionali, la tutela in caso di disoccupazione, la formazione professionale e fin'anche la possibilità stessa di essere assunti (il cosiddetto *closed shop* della tradizione passata dei paesi anglosassoni).

Incentivi fondamentali alla *membership* sono: *a*) quelli *identitari*, legati al valore politico e simbolico di sentirsi meno deboli nel gruppo, nel lottare con esso per un futuro migliore, per raggiungere obiettivi condivisi; *b*) di *scopo*, di natura più individuale, connessi alla fornitura di servizi e benefici specifici, collegati al raggiungimento di fini pratici, “utilitaristici”.

Tutto questo spiega, sia pure in parte, l'alto *tasso di sindacalizzazione* (numero di iscritti sul totale dei dipendenti) dei paesi industriali nel corso del secondo Novecento. Questa *rappresentatività* del sindacato, che complessivamente definiamo *sociale*, si estrinseca nel momento *negoziale* e in quello *politico* (Carrieri, *L'incerta rappresentanza*, cit.) assuma esso il carattere della concertazione tripartita o piuttosto quella del conflitto sociale generalizzato

Un sindacato può dirsi rappresentativo quando nell'esercizio della rappresentanza che gli è stata conferita, riesce ad attivare percorsi decisionali ricchi di partecipazione e a conseguire risultati – materiali e simbolici, negoziali e politici – in grado di rafforzare il vincolo di fiducia e consenso che lo legano alla propria base sociale di iscritti e simpatizzanti.

Gian Primo Cella (*Il sindacato*, cit.) illustra bene – insieme ai principali modelli storici di sindacato (di mestiere, industriale, di impresa, confederale) – i dilemmi organizzativi e strategici tipici per l'azione sindacale, e cioè: *a*) il rapporto fra la *logica dell'associazione*, centrata sugli interessi e le istanze dei soli iscritti, e la *logica di classe*, sensibile alla valenza generale degli effetti che l'azione sindacale determina su tutti i lavoratori; *b*) il rapporto fra la dimensione *orizzontale* della rappresentanza, basata sul criterio dell'appartenenza a un determinato territorio (ad esempio le Camere del Lavoro), e quella *verticale*, basata sull'appartenenza a un settore o comparto produttivo (i “sindacati di categoria”: chimici, metalmeccanici, tessili ecc.); *c*) il rapporto fra la *centralizzazione* dell'azione di rappresentanza, unificante attraverso il contratto collettivo nazionale, e il *decentralamento* reso in qualche

misura inevitabile dalla differenziazione territoriale e aziendale delle realtà produttive. Sul la base del diverso dosaggio con cui ciascun modello organizzativo declina e risolve questi dilemmi, si sventaglia un'ampia gamma di modelli e di esperienze nazionali. A proposito di modelli teorici di sindacato ricordiamo la voce "sindacato" redatta da Gino Giugni nell'*Enciclopedia di Scienze sociali*, edita dall'Istituto per la Enciclopedia Italiana (ex Treccani), con paragrafi intitolati: *I modelli di sindacalismo*, *I modelli organizzativi*, *I modelli di azione*. Guido Baglioni (*L'accerchiamento*, cit.), a sua volta, propone di distinguere fra due modelli di strategia sindacale: quello basato sulla centralità delle relazioni industriali, e dunque sulla prevalenza della tutela collettivo-negoziata, e quella basato invece sul primato della presenza politica, in cui tende a prevalere la ricerca della maggiore omogeneità dei trattamenti fra tutti i lavoratori, piuttosto che la loro articolazione. Si tratta in realtà di due idealtipi, che ben difficilmente nell'esperienza storica concreta si manifestano in misura univoca all'interno di un modello sindacale particolare. Neppure nel caso suggerito dall'autore, secondo il quale il primo modello sarebbe stato – in Italia – peculiare della CISL, e il secondo invece della CGIL.

**4.** Fra gli elementi che maggiormente e da più tempo qualificano gli studi delle relazioni industriali vi è senz'altro il valore attribuito e ben praticato della comparazione. L'analisi comparativa in questo ramo di studi vanta ormai una tradizione di ricerche e network internazionali veramente non comune.

Risulterà dunque particolarmente riduttivo, in questo caso, limitarsi a segnalare soltanto alcuni contributi, e non altri. Fra le opere di carattere generale e introduttivo segnaliamo almeno due testi, di stampo prevalentemente giuslavoristico: M. Biagi, R. Blanpain (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato*, Maggioli, 1991, aggiornato – ma per ora solo in inglese – in R. Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer, 2007; B. Veneziani, *Stato e autonomia collettiva*, Cacucci, 1993. Il primo ha il pregio – seppur datato ormai – di fornire una ricostruzione sistematica delle fonti internazionali del diritto sindacale e del lavoro. Il secondo effettua una comparazione fra i sistemi nazionali europei dal punto di vista dei modelli contrattuali, della rappresentanza collettiva nei luoghi di lavoro, del diritto di sciopero e di serrata. Di stampo storico-sociologico sono invece alcuni importanti studi, nei quali la comparazione attiene alle culture e alle prassi sindacali nella formazione degli assetti politico-economici dei rispettivi paesi. Fra questi: E. Bartocci (a cura di), *Mutamento e conflitto nella società industriale*, Franco Angeli, 1988, con saggi di Giddens, Gallino, Rusconi, Sellier, Touraine, Melucci; S. Berger e D. Broughton (eds.), *The Force of Labour*, Berg Oxford, 1995; B. Western, *Between Class and Market: Postwar Unionisation in the Capitalist Democracies*, Princeton University Press, 1997; R. Hyman, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, 2001. Particolarmente importante ci pare infine R. Hyman, *Quale metodo comparato per lo studio delle relazioni industriali*, "Diritto delle relazioni industriali", 3, 2008, pp. 727-47.

Innumerevoli e molto aggiornati gli studi comparati periodicamente sfornati dalla Commissione Europea, dai Gruppi di alto livello, o dalla Fondazione di Dublino, anche per il tramite del suo ricchissimo osservatorio on line su questi temi: l'EIRO ([www.eurofound.europa.eu/eiro/](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/)). Da ultimi, ad esempio, EU Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Bruxelles 2007; Fondazione di Dublino, *Quality of Industrial Relations: Comparative Industrial Relations Country Profiles in the EU Member States*, Dublino 2005. Per non parlare degli innumerevoli progetti europei, finanziati dalla commissione, al preciso

scopo di favorire la conoscenza reciproca fra quanti, nell'UE, operano più o meno direttamente nel campo delle relazioni industriali. Un filone estremamente vivace per ciò che in particolare attiene all'esperienza dei CAE, dei modelli contrattuali nazionali, dei sistemi di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, del dialogo sociale europeo a livello settoriale. E poi ancora le riviste specializzate nel monitoraggio e nella comparazione fra i paesi dell'UE; ci limitiamo a segnalare a riguardo la rivista teorica di lingua inglese "European Journal of Industrial Relations"; il bollettino, sempre molto aggiornato, "European Employment Review" (ex "European Industrial Relations Review") e, per i lettori italiani, una rivista come i "Quaderni di Rassegna sindacale", fra le più attente e interessanti sui temi più specifici delle relazioni industriali italiane e comparate.

Il valore della comparazione, negli studi giuridici, risiede nel rapporto che si instaura fra *modelli descrittivi* – volti a comprendere com'è e come funziona nella realtà un determinato modello nazionale – e *modelli normativi*, assunti come indirizzo per stimolare un processo di avvicinamento del fenomeno verso una particolare meta. Come aveva intuito un maestro del diritto italiano, Giovanni Tarello (*Teorie e ideologie del diritto sindacale*, Edizioni di Comunità, 1972), il modello descrittivo può spesso fungere da modello normativo. L'analisi descrittiva, attraverso il metodo comparativo, finisce necessariamente con l'interrogarsi sul grado di trasferibilità di un modello – o anche solo di una norma – da un sistema ad un altro. In ciò risiede il suo valore politico, il suo non esser fine a se stesso.

Risulta innegabile come le organizzazioni internazionali, e le istituzioni comunitarie in particolare, hanno esercitato ed esercitino tuttora un ruolo molto importante nella trasformazione dei sistemi occupazionali e sociali di ciascun paese europeo. In un contesto ovunque segnato dalla globalizzazione, ma anche dall'integrazione macro-regionale, ciò avviene in due modi: *diretto*, attraverso la trasposizione nazionale della normativa di emanazione comunitaria, e delle politiche europee per l'occupazione; *indiretto*, attraverso il ruolo – sempre più influente – esercitato dalle statistiche comparate e dall'emulazione virtuosa, basata sulla conoscenza e sull'apprendimento reciproco; su quello che in gergo comunitario si chiama ora "metodo aperto di coordinamento". Sul tema, fra gli altri, G. P. Cella, *Governance europea, rappresentanza democratica, relazioni pluralistiche*, "DLRI", 1, 2005; A. Lo Faro e A. Andronico, *Metodo aperto di coordinamento e diritti fondamentali*, "DLRI", 4, 2005; M. Barbera (a cura di), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, 2006.

L'influsso delle legislazioni e della giurisprudenza sovranazionali si manifesta oggi attraverso la de-nazionalizzazione, "comunitarizzazione" del diritto del lavoro e delle relazioni industriali; la creazione di un "modello sociale europeo", comune e sufficientemente omogeneo fra i 27 paesi che compongono l'UE: K. J. Vos, *Europeanisation and Convergence in Industrial Relations*, "European Journal of Industrial Relations", 12, 3, 2006; il riconoscimento – a livello globale – di un nucleo universale di diritti sociali fondamentali a livello globale. L'obiettivo del movimento sindacale internazionale consiste nel far sì che alla globalizzazione economica in corso faccia da contrappeso un'adeguata globalizzazione dei diritti. In tal senso, sia pure in misura tuttora inadeguata, le convenzioni ILO, *global compact, core labour standards, decent work*; le clausole sociali a livello di accordi commerciali fra paesi; gli accordi di gruppo a livello globale; le esperienze di responsabilità sociale dell'impresa.

Su globalizzazione e diritti sindacali: M. Biagi, R. Blanpain (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato*, Maggioli, 1991; A. Perulli, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, CEDAM, 1999; C. Di Turi, *Globalizzazione del-*

*l'economia e diritti fondamentali in materia di lavoro*, "Diritto delle relazioni industriali", 2000; S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, 2001; P. Alston, *Core Labour Standard and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, "European Journal of Industrial Relations", 2004; I. Daugareilh, *La contrattazione collettiva internazionale*, "Lavoro e Diritto", 4, 2005; R. Gumbrell-McCormick, *Le relazioni industriali internazionali: attori e regole*, "Diritto delle relazioni industriali", 4, 2007.

5. Negli studi internazionali di relazioni industriali si confrontano da decenni due scuole, due tesi: quella della "convergenza" e quella della "divergenza". Le origini della tesi della convergenza risalgono alla nascita stessa di questa disciplina e alla sua diffusione, a partire dagli anni '50-60. I processi di accumulazione e lo sviluppo tecnologico tendono a determinare una convergenza verso il modello storicamente più avanzato. Anche per ciò che attiene, di riflesso, alla sfera della regolazione sociale. Un sostanziale determinismo, secondo cui lo sviluppo delle forze produttive, la struttura economica, finisce col riverberarsi nell'evoluzione della sovrastruttura politico-istituzionale. Di contro, secondo la tesi della divergenza, ogni sistema di relazioni industriali costituisce sempre un riflesso, un sub-sistema dei sistemi politici vigenti in un determinato paese (*path dependency*). Dei diversi "modelli di capitalismo" vigenti (renano, anglosassone, nipponico ecc.), o comunque di riferimento. E dunque relativamente autonomo e irriducibile alle sole spinte, pur ammesse, dell'internazionalizzazione economica. A questo riguardo, fra gli altri, M. Albert, *Capitalismo contro capitalismo*, il Mulino, 1991; M. Regini, *Modelli di capitalismo*, Laterza, 2000; Ebbinghaus, Visser, *The Societies of Europe*, cit.; P. Hall, D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, 2001. Già Kahn-Freund aveva intuito, a suo tempo, l'importanza del contesto storico-nazionale, la difficoltà, nel diritto sindacale e delle relazioni industriali, di trasferire modelli collettivi di tutela da un sistema ad un altro; il fondamentale ruolo delle istituzioni politiche nel governo della trasformazione. Su questo grande maestro del diritto sindacale e delle relazioni industriali: O. Kahn-Freund, *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, 1974; G. Balandi, S. Sciarra (a cura di), *Il pluralismo e il diritto sindacale. Studi su Otto Kahn-Freund*, Edizioni Lavoro, 1987.

A voler usare un lessico di derivazione marxista potremmo dire che mentre la tesi della convergenza è del genere secondo cui è la struttura e il livello dei mezzi produttivi a condizionare la sovrastruttura istituzionale e giuridica dei rapporti di produzione, la tesi della divergenza rovescia l'ordine del discorso, ed è la sovrastruttura – istituzionale, politica e culturale – a condizionare il livello dei rapporti tra le forze produttive.

Alcune fra le maggiori scuole di pensiero nel campo degli studi delle relazioni industriali possono a vario grado iscriversi alle teorie della convergenza, avendo con più o meno forza postulato il carattere espansivo del modello ritenuto storicamente più avanzato sotto il profilo dello sviluppo dei sistemi socio-produttivi. Dalla tesi del cosiddetto "normalismo americano", a quelle sull'esemplarità del modello renano o – più di recente – sui sistemi virtuosi di regolazione sociale, ispirati alla cosiddetta *flexicurity*, di paesi come la Danimarca o l'Olanda.

La teoria egemone nella nascita e nello sviluppo della prima generazione post-bellica di studiosi delle relazioni industriali è quella, di marca anglosassone, del pluralismo; Kerr et al., *Industrialism and Industrial Man*, cit. In base a questa teoria, in una società autenticamente pluralista: 1) non esiste un unico centro di potere, bensì numerosi attori/gruppi di piccola e media dimensione, in competizione fra loro; 2) i rapporti fra società civile e Stato si dispiegano in forma di *lobbying*, coi gruppi di interesse che esercitano una pressione

sui pubblici poteri; 3) prevale una fiducia sull'equilibrio spontaneo come esito di queste dinamiche; 4) l'autoregolamentazione del mercato, incluso quello del lavoro, favorisce la migliore allocazione delle risorse e del potere.

A partire dagli anni '60 la teoria pluralista sarà oggetto, in Europa, di critiche molto severe e incisive da parte di un composito schieramento di studiosi. Del pluralismo si dice ignori il carattere asimmetrico dei rapporti di classe e di mercato; coltivi l'illusione della parità delle forze; attesti le rivendicazioni su aspetti marginali; rimuova il ruolo dello Stato e della politica.

Il rapporto fra Stato e società ha assunto in Europa, e in alcuni paesi in particolare, tratti del tutto incompatibili con le interpretazioni suggerite dai teorici del pluralismo. Tratti che vengono ora descritti e definiti in termini di neo-corporativismo. Ad aprire la strada a questo nuovo filone di riflessione teorica sono alcuni fondamentali saggi della metà degli anni '70, fra i quali *Still the Century of Corporatism?* di Philippe Schmitter, *Consociational Democracy. Class conflict and the New Corporatism* di Gerard Lembruch, tradotti e pubblicati in italiano nell'importante antologia curata da M. Maraffi (a cura di), *La società neocorporativa*, il Mulino, 1981. Sugli stessi argomenti, G. Lembruch e P. Schmitter (a cura di), *La politica degli interessi nei paesi industrializzati*, il Mulino, 1982; S. Berger (a cura di), *L'organizzazione degli interessi nell'Europa occidentale*, il Mulino, 1983; J. Goldthorpe (a cura di), *Ordine e conflitto nel capitalismo moderno*, il Mulino, 1989. Sulle differenze fra il vetero-corporativismo, autoritario e illiberale, e il neo-corporativismo, democratico e sociale, si veda fra gli altri l'antologia di saggi curata da G. Vardaro, *Diritto del lavoro e corporativismi in Europa ieri e oggi*, Franco Angeli, 1988. Dai tanti contributi contenuti in quel volume si coglie bene come il concetto di *corporativismo* non abbia goduto di grandi simpatie nelle scienze sociali del periodo post-bellico. In particolare in Italia esso è stato, per ovvie ragioni, più squalificato che altrove. Ad eccezione di sparuti gruppi cattolici, si è preferito parlare piuttosto di "scambio politico": A. Pizzorno, *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in C. Crouch e A. Pizzorno (a cura di), *Conflitti in Europa*, ETAS, 1977; dello stesso autore, *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, il Mulino, 1980; G. E. Rusconi, *Scambio, minaccia, decisione*, il Mulino, 1984.

Il neo-corporativismo offre le prospettive istituzionali più favorevoli ai lavoratori che siano emerse nelle democrazie liberali. Secondo alcuni studiosi scandinavi, di orientamento socialdemocratico, il neo-corporativismo rappresenta il punto più alto del potere dei lavoratori e lo Stato diviene il teatro entro il quale sviluppare con mezzi e modalità democratiche le risorse di potere a disposizione della classe operaia: W. Korpi, *Il compromesso svedese*, De Donato, 1982.

In un sistema neo-corporativo lo Stato, per affermare la sua autorità, rendere effettivo il proprio comando, si appoggia direttamente alle organizzazioni degli interessi funzionali più importanti. Nella teoria neo-corporativa un nodo centrale è costituito dalla rappresentatività degli attori: per Schmitter, che più di altri insisterà su questo aspetto, le organizzazioni della rappresentanza degli interessi dovranno essere uniche, obbligatorie, non in competizione tra loro, ordinate gerarchicamente, e differenziate funzionalmente. Lo Stato esercita un certo controllo sui gruppi e concorre al riconoscimento selettivo di questa legittimazione attraverso un sapiente dosaggio di promozione, regolazione e selezione della rappresentanza sociale ed economica degli interessi organizzati. Alla stregua del pluralismo, anche il neo-corporativismo marca l'importanza delle procedure di composizione del conflitto, ma lo fa enfatizzando maggiormente i requisiti associativi della rappresentanza, nonché il ruolo dello Stato, ritenuto tutt'altro che residuale<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> I requisiti, enfatizzati in particolare da Schmitter, sono: un piccolo numero di grandi e forti associazioni di rap-

Dal canto suo il neo-marxismo enfatizza invece il dato del conflitto per denunciare il carattere fuorviante delle procedure che ne perseguono la sua ricomposizione. Esse mirerebbero a stabilizzare il sistema capitalistico, imbrigliando e distogliendo la classe lavoratrice dal perseguitamento dei suoi reali interessi, che sono in definitiva quelli della riappropriazione del controllo sulla proprietà e sul processo lavorativo (L. Panitch, *Lo sviluppo del corporativismo nelle società liberali*, in Maraffi, *La società neocorporativa*, cit.). Proprietà e processo lavorativo che in un sistema capitalistico – anche il più civilizzato – riproducono alienazione e disuguaglianza. Secondo la critica marxista delle relazioni industriali – citiamo R. Hyman, *A Marxist Approach to Union Objectives*, in W. E. J. McCarty (ed.), *Trade Unions*, Penguin, 1987 – queste assumono in modo relativamente “a-problematico” i fattori che perpetuano il conflitto sociale, rinunciando a priori ad una loro rimozione. Le richieste accolte sono di carattere marginale e non intaccano la struttura esistente di potere. Per i neo-marxisti l’attenzione si sposta dall’analisi dell’economia politica al ruolo dello Stato e dei suoi “apparati ideologici”. Lo Stato si rende relativamente autonomo dalla classe capitalistica dominante per poterne meglio proteggerne l’interesse di lunga durata. Esso non registra semplicemente la realtà socio-economica ma prende parte attivamente alla sua costruzione.

Negli anni ’80 il modello neo-corporativista entra in crisi nei paesi che con maggiore forza se ne erano fatti interpreti. Le imprese si sono fatte troppo forti e il sindacato è reduce da alcune sconfitte epocali e la ristrutturazione ne mina il potere sociale. Lo Stato non sembra in grado di offrire grandi contropartite. Su quella fase, fra gli altri, S. Lash e J. Urry, *The End of Organised Capitalism*, Polity Press, 1987; L. Calmfors e J. Driffil, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, “Economic Policy”, 6, 1988.

Eppure, a partire dagli anni ’90, si nota come accordi di concertazione e patti sociali tripartiti abbiano conseguito un certo grado di diffusione ed effettività nella maggior parte dei paesi europei. Un “revival neo-corporativo” al di là degli schematismi sui requisiti soggettivi definiti dalla teoria “classica” del neo-corporativismo, rivelando un suo carattere “ciclico”. La concertazione neo-corporativa sembrerebbe rivelare una discreta vitalità come metodo di governance, malgrado risorse da redistribuire siano più incerte che nella tradizione redistributiva del passato. Le imprese rimangono ancora molto forti laddove i governi sono deboli di consenso e hanno nuovamente bisogno dei sindacati per gestire nuove criticità. I sindacati, dal canto loro – molto indeboliti sul piano della *membership* e del potere sociale – hanno bisogno di compensare questa debolezza con una nuova fase di concertazione. «Il sindacato ha più bisogno dello Stato di quanto non lo Stato ne abbia del sindacato» (M. Carrieri, *Slittamento ed evoluzioni nella regolazione sociale*, “Quaderni di Rassegna sindacale”, 1, 2006, p. 88; analogamente W. Streeck, *Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo*, ivi).

Alla concertazione centralizzata si affiancano le concertazioni multi-livello (europea, nazionale, territoriale). Paesi privi dei requisiti strutturali postulati dalla teoria neo-corporativa classica intraprendono in modo adattivo il percorso della concertazione sociale e giungono a importanti accordi interconfederali e/o tripartiti (Italia, Irlanda, Portogallo,

presentanza, di tipo confederale e relativamente centralizzate; un’adesione volontaria (ma in pratica mancano alternative: monopolio della rappresentanza); presenza nei governi di partiti di sinistra (socialdemocrazia); la cosiddetta *Konzertierte Aktion*; un’influenza di una élite nei sindacati che assicuri il consenso della base alle politiche concordate; enfasi sul momento discendente della rappresentanza e del suo esercizio (*top-down*), a discapito di quello ascendente, della verifica del mandato (*bottom-up*); indebolimento, di fatto, della democrazia sindacale.

Finlandia, Spagna). I modelli nazionali non sarebbero dunque soltanto *path dependency*, ponendosi infatti il caso di qualche paese che "cambia casella"; M. Carrieri, *L'altalena della concertazione*, Donzelli, 2008.

Sul tema delle nuove relazioni industriali in Europa: J. Grote, P. Schmitter, *Sisifo corporatista: passato, presente e futuro*, "Stato e mercato", 50, 1997; A. Ferner, R. Hyman (eds.), *Changing Industrial Relation in Europe*, Blackwell, 1998; M. Regini, *L'Europa fra deregolazione e patti sociali*, "Stato e mercato", 1, 1999; C. Crouch, *Non amato ma inevitabile il ritorno al neocorporativismo*, "DLRI", 77, 1998; F. Traxler, S. Blascke, B. Kittel, *National Labour Relations in Internationalised Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press, 2001; M. Regini, *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, "Stato e mercato", 1, 2003; G. Van Gyes, T. Vandenbrande, S. Lehndorf, H. Kohl, *Industrial Relations in the European Union. A Comparative Morphology of the 25 Member States*, Louven, 2005; G. Baglioni, D. Paparella (a cura di), *Il futuro del sindacato. Complessità e innovazione*, Edizioni Lavoro, 2007; Baglioni, *L'acerchiamento*, cit.

Sui patti sociali tripartiti, in Europa, P. Pochet, G. Faiertag, *Social Pacts in Europe*, ETUI, 1997; L. Baccaro, M. Simoni, *I Governi e la concertazione. Perché alcuni la vogliono ed altri no*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 1, 2006; O. Molina, *Social Pacta, Collective Bargaining and Trade Unions Articulation*, "Transfer", 3, 2008, pp. 399-418.

Sul dialogo sociale a livello europeo e i suoi riflessi sulla concertazione in Italia delle politiche sociali, L. Bordogna, *Unione monetaria e relazioni industriali in Europa*, "Stato e mercato", 48, 1996; F. Alcevich, *Promuovere il dialogo sociale*, Firenze University Press, 2004.

Sugli sviluppi della concertazione in Italia i contributi sono stati in questi anni molto numerosi. Ci sia dunque perdonato se, fra questi, ci limitiamo a suggerire i seguenti: G. Capo, *Quarant'anni nel dialogo sociale. Dal conflitto alla concertazione*, Franco Angeli, 1998; M. Salvati, *Breve storia della concertazione all'italiana*, "Stato e mercato", 60, 2000; C. Damiano, A. Faccinetto, *La difficile sfida*, Ediesse, 2002; A. Paci, G. Lauzi, *Il tempo della ragione. Governi, imprese, sindacati: patti e contratti*, Franco Angeli, 2002; G. Giugni, *La lunga marcia della concertazione*, il Mulino, 2003; T. Treu, *La concertazione sociale*, "Diritto, Mercato, Lavoro", 1, 2005; C. Dell'Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Franco Angeli, 2005; i numeri 2, 2004 e 2, 2007 di "Lavoro e Diritto", dedicati interamente alle relazioni sindacali italiane, con saggi su concertazione, unità sindacale e sistema contrattuale di B. Veneziani, U. Romagnoli, F. Guarriello, G. Arrigo, G. Loy, G. P. Cella, L. Bellardi, G. Della Rocca ed altri ancora; infine – pubblicati quest'anno – Carrieri, *L'altalena della concertazione*, cit.; Baglioni, *L'acerchiamento*, cit.

Sulla concertazione a livello territoriale, A. Visconti, *Prassi di concertazione territoriale, "Lavoro e Diritto"*, 2, 2004; I. Regalia, *Concertazione locale. Note a partire da una ricerca empirica*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 1, 2006.

**6.** Il forte coinvolgimento sindacale nelle politiche pubbliche e di riforma – attraverso gli strumenti del dialogo sociale e della concertazione neo-corporativa – non ha impedito, e secondo alcuni ha persino aggravato, la crisi di consenso e di rappresentatività patito dalla maggior parte dei movimenti sindacali nazionali.

Negli ultimi venticinque anni il sindacato ha infatti subito in tutto il mondo più industrializzato una consistente riduzione della sua rappresentatività sociale. Ne sono una pro-

va, fra le altre, i saldi negativi sui tassi nazionali di sindacalizzazione, rilevati dalle statistiche internazionali e dagli studi comparati. Una tendenza al declino che non sembra aver risparmiato alcun modello, investendo sindacati molto diversi fra loro per storia, orientamento ideologico, modello organizzativo e contesto istituzionale. Su questi profili comparati, legati ai diversi modelli di sindacalismo, una lettura fondamentale che raccomandiamo, per chiarezza e concisione, è Cella, *Il sindacato*, cit.

Dopo avere in alcuni paesi sfiorato il 45-50%, sul finire degli anni '70, la *membership* sindacale è oggi caduta sotto la soglia del 30% in Gran Bretagna e Canada; si avvicina al 20% in Germania, Olanda, Australia; è del 15% circa in Spagna; del 12% negli USA e in Corea del Sud; addirittura dell'8% in Francia.

Sulla *membership* sindacale e i suoi trend a livello comparato segnaliamo: OIL, *Le travail dans le Monde*, Geneve, 1998; Ebbinghaus, Visser, *The Societies of Europe*, cit.; P. Lange, L. Scruggs, *Where have all the Members Gone? La sindacalizzazione nell'era della globalizzazione*, "Stato e mercato", 55, 1999; S. Blaschke, *Union Density and European Integration: Diverging Convergence*, "EJIR", 2, 2000; S. Leonard, *Sindacato, lavoro e classi sociali*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, 2001; T. Boeri, A. Brugianini, L. Calmfors (a cura di), *Il ruolo del sindacato in Europa*, UBE, 2002; M. Carrieri, *Il sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Donzelli, 2003; EIRO, *Trade Union Membership, 1993-2003*, Bruxelles, 2004; J. Visser, *Union Membership Statistics in 24 Countries*, "Monthly Labor Review", 1, 2006; G. Vernon, *Does Density Matter? The Significance of Comparative Historical Variation in Unionization*, "European Journal of Industrial Relations", SAGE, vol. 12, 2006; C. Phelan (ed.), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Peter Lang, 2007; EU Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Bruxelles, 2007; J. Magniadas, R. Mouriaux, *Le syndicalisme au défi du 21<sup>e</sup> siècle*, Edition Syllapse, 2008.

Nei nuovi Stati membri dell'Europa centro-orientale la situazione è ancora più grave, con la sola eccezione di un paio di paesi, come la Slovenia e la Slovacchia. Su sindacato e relazioni industriali nei paesi dell'Europa centro-orientale: R. Pedersini, *Le nuove relazioni industriali in Europa centro-orientale* e S. Avdagic, *L'incerto sviluppo della concertazione in europea centro-orientale*, entrambi in "Stato e mercato", 2, 2004; D. Dimitrova, J. Vilrockx (eds.), *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe. Toward Decent Work*, ILO, 2005; G. Casale, *Diritto del lavoro e relazioni industriali nell'Europa che cresce*, Eidos-Ediesse, 2007.

A corroborare sintomaticamente la tesi della tendenza al declino concorrono, insieme al calo generalizzato della sindacalizzazione, la drastica riduzione delle ore di sciopero nonché la tendenza sempre più marcata al declino del cosiddetto "voto di classe", vale a dire del nesso fra condizione sociale e comportamento politico ed elettorale. Sul primo aspetto: M. Carley, *Developments in industrial action 2000-2004*, EIRO, 2005; L. Bordogna, *Il conflitto*, in C. Dell'Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Franco Angeli, 2005; *Travail et conflictualités*, dossier de "Les Mondes du Travail", 3-4, mai 2007; S. Van der Velden, H. Dribbusch (eds.), *Strikes around the World: 1968-2005*, Aksant, 2007; sul secondo P. Nieuwbeerta, V. Ultee, *Class Voting in Western Industrialised Countries, 1945-1990*, "European Journal of Political Research", 35, 1999. Per una rassegna della letteratura internazionale sul tema, S. Leonard, *Il voto operaio in Italia: declino o continuità?*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 4, 2006.

L'unica vera eccezione, nel campo occidentale, è costituita da un ristretto gruppo di paesi europei (Svezia, Danimarca, Finlandia e Belgio), dove i sindacati godono della prerogativa di amministrare i fondi assicurativi contro la disoccupazione. Qui si oscilla fra il

55% del Belgio ed il 76% della Svezia. L'amministrazione sindacale della disoccupazione – nota come *sistema Ghent*, dal nome della città fiamminga in cui fu istituita, per la prima volta, agli inizi del Novecento – rappresenta un formidabile incentivo selettivo alla *membership*. I sindacati si pongono infatti nella condizione di rivoltare a proprio vantaggio una delle più devastanti minacce che possono incomberre su un lavoratore dipendente e – conseguentemente – sul sindacato che lo affilia: la disoccupazione. Quanto più alto è il rischio per la stabilità del proprio impiego, tanto maggiore diviene la propensione a rivolgersi al sindacato e ai suoi fondi assicurativi. E così, mentre dagli anni '80 in poi disoccupazione e flessibilità falcidiavano ovunque occupati e iscritti, i sindacati nordici conoscevano una nuova, sorprendente fase di spinta alla *membership*.

Sull'influenza del cosiddetto sistema Ghent sui livelli molto elevati di *membership* nei paesi nordici: B. Western, *Between Class and Market: Postwar Unionisation in the Capitalist Democracies*, Princeton University Press, 1997; A. Kjellberg, *The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions*, in J. Waddington, R. Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, ETUI, 2000; L. Scruggs, *The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996*, "Political Research Quarterly", 55, 2002; T. Boeri, A. Brugiavini, L. Calmfors (a cura di), *Il ruolo del sindacato in Europa*, UBE, 2002; S. Bouquin, *Un gigante dai piedi di argilla: il sindacato belga*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 3, 2002; S. Leonardi, *Sindacato e welfare: il sistema Ghent*, "Italianieuropei", 2005; P. Borioni (a cura di), *Welfare scandinavo, welfare italiano. Il modello sociale europeo*, Carocci, 2005; A. Kjellberg, P. Jokivuori, K. Vandaele, *Special Focus on the Ghent System, "Transfer"* (periodico dell'ETUI, l'istituto sindacale europeo della CES), 1, 2006.

L'Italia, dal canto suo, si attesta su un tasso comparativamente medio-alto, pari a circa il 33% dei lavoratori dipendenti attivi. Con quasi 12 milioni di iscritti ai sindacati confederali, siamo di gran lunga il primo paese in Europa in cifra assoluta. La CGIL, da sola, vanta oggi poco meno di 5.700.000 iscritti, il suo massimo storico, che lo pone al terzo posto in Europa, poco dietro i tedeschi della DGB e i britannici del TUC. D'altra parte, va anche detto: a) che i sindacati confederali aumentano gli iscritti in cifra assoluta ma, fra i lavoratori attivi, perdono – fra il 1980 e oggi – il 30% di aderenti; b) che il 33% è la percentuale più bassa degli ultimi trentacinque anni, sebbene il calo sia stato più lento e graduale che altrove; c) che la quota di pensionati costituisce ormai il 50% degli iscritti. Registriamo con sollievo la leggera ma incoraggiante controtendenza degli ultimi anni, in cui crescono gli iscritti anche fra gli attivi e non soltanto fra i pensionati.

Sulle dinamiche inerenti alla *membership* sindacale, si vedano gli studi di Paolo Feltrin. Da ultimo, *La sindacalizzazione in Italia (1986-2004)*, Edizioni Lavoro, 2005. Sulle peculiarità – in termini di modello e di forza associativa – del nostro sindacalismo dei pensionati, A. Pepe e P. Iuso (a cura di), *Il lavoro senza fine. Il sindacato pensionati nell'Italia Repubblicana: 1949-2000*, Ediesse, 2001; E. Giacinto, M. Giacinto, *Pensionati: diciassette anni di sindacalizzazione (1988-2004)*, Policopiatto CISL 2005; M. Carrieri, S. Leonardi, *Il sindacato dei pensionati: il valore di una "anomalia"*, SPI-Ediesse, 2007.

Dati che però non appaiono sufficienti a sgomberare il campo dalla sensazione, particolarmente diffusa in questi ultimi mesi, di un sindacato fortemente in affanno e alla ricerca di una via di uscita dalla sua crisi di ruolo e di rappresentatività. Un sindacato "accierrchiato", secondo la descrizione che ne offre Baglioni nel suo ultimo libro, *L'accierrchiamento*, cit. Crisi per altro amplificata da alcune campagne di stampa e da pubblicazioni molto severe contro il sindacalismo confederale, come quella del giuslavorista Pietro Ichino, *A che cosa servono i sindacati?*, Mondadori, 2005 o del giornalista dell'«Espresso» Ste-

fano Livadiotti, *L'altra casta*, Bompiani, 2008. Livadiotti, in particolare, contesta al sindacato confederale italiano l'incapacità strategica – se non anche una certa insipienza tattica – nel tradurre in benefici reali per i lavoratori una delle più imponenti e radicate strutture associative che si conoscono non soltanto in Italia, ma in Europa e nel mondo. Forte di poco meno di 12 milioni di iscritti su una popolazione di quasi 60 milioni di abitanti (in Germania ve ne sono all'incirca 8 milioni su quasi 90 milioni di abitanti), un tasso di sindacalizzazione del 34%, decine di migliaia di funzionari e 700.000 delegati nei luoghi di lavoro, un patrimonio finanziario di tutto rispetto, un riconoscimento istituzionale e mediatico invidiabile, una capacità di mobilitazione non comune, cogestore di importanti segmenti dello Stato e del para-Stato, il sindacato italiano non avrebbe saputo in alcun modo impedire un grave declassamento delle condizioni in cui versano da alcuni anni ormai i lavoratori italiani rispetto ai loro colleghi europei. Livadiotti elenca un lungo *cabier des doléances*: una dinamica salariale fra le peggiori del mondo industrializzato, un welfare iniquo e tutto sbilanciato a favore dei più anziani, un mercato del lavoro sclerotizzato a danno di giovani e atipici, un numero intollerabile di morti e incidenti sul lavoro, un bassissimo impegno nella negoziazione dei temi formativi e dei diritti dei migranti. A fronte di ciò, prosegue l'autore, il sindacato persiste nel proteggere con tanta, troppa efficienza i suoi presidi maggiori – in special modo nel pubblico impiego e nei trasporti – garantendo a suo dire privilegi e abusi sempre più invisi all'opinione pubblica del paese. Libro provocatorio e non certo privo di forzature e inesattezze, e finanche di intendimenti strumentali, esso deve tuttavia indurre a una riflessione critica, e a un bilancio, sulle ragioni per le quali lo scarto descritto – e per molti versi fondato – fra potere conseguito e qualità dei risultati, e dunque sull'efficacia dei mezzi e delle politiche impiegate, si sia potuto effettivamente determinare. Che le componenti più radicali della sinistra abbiano tradizionalmente paventato i rischi involutivi connessi a una deriva burocratica e istituzionale del sindacato, si iscrive nella dialettica antica e plurale del sindacalismo internazionale. Appare invece singolare se, di una preoccupazione analoga, si facciano ora interpreti proprio quei settori del mondo giornalistico e intellettuale che non hanno mai cessato di auspicare, per il sindacato italiano, un futuro sempre meno movimentista e sempre più paludato e istituzionale. Gli stessi che mentre denunciano i privilegi della "casta" sindacale, plaudono senza riserve a quella legge 30 del 2003 di cui forse non conoscono l'articolo in cui ad esempio, grazie agli enti bilaterali, si aprono al sindacato le porte del collocamento. Il sindacato dovrà sempre tenere alta la guardia rispetto al rischio di una sua involuzione organizzativa. Ma dovrà farlo con riguardo alla sua vita democratica interna e in rapporto coi lavoratori. Non certo sul terreno, meritorio, di CAAF o dei patronati. E poi pensiamo che il sindacato, il sistema delle relazioni industriali possano certamente fare tanto ma non tutto. Molto dipende infatti dalla qualità innovativa del sistema industriale, dalla collocazione del paese nella catena internazionale del valore, dal ciclo economico, dallo stato della finanza pubblica, dall'indirizzo politico dei governi. Il sindacato – che pure ha concorso al risanamento finanziario del paese (Livadiotti non lo ricorda mai) – porta dunque delle responsabilità, ma non più di quelle del sistema imprenditoriale e degli attori pubblici, incapaci di attuare quelle politiche industriali e sociali in grado di impedire o arrestare il declino, obiettivo, del nostro paese.

Per una storia del movimento sindacale italiano, fra i tanti, S. Turone, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 alla caduta del comunismo*, Laterza, 1992; A. Pepe, *Il sindacato nell'Italia del '900*, Rubbettino, 1996; P. Boni, *FIOM: 100 anni di un sindacato industriale*, Meta-Ediesse, 1993; P. Iuso, A. Pepe, S. Misiani, *La CGIL e la costruzione della democrazia*,

Ediesse, 2001; P. Craveri, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, il Mulino, 1977; A. Forbice, *Il sindacato nel dopoguerra: scissioni della CGIL e nascita della UIL e della CISL (1945-53)*, Franco Angeli, 1990; A. Accornero (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia, 1943-73*, "Annali della Fondazione Feltrinelli", 1975; V. Foa, *Sindacati e lotte operaie*, Loescher, 1975; G. Baglioni, *Il sindacato dell'autonomia: l'evoluzione della CISL nella pratica e nella cultura*, De Donato, 1975; B. Manghi, *Declinare crescendo*, il Mulino, 1977; A. Pizzorno, E. Reyneri, M. Regini, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo del 1968-72 in Italia*, il Mulino, 1978; M. Carrieri, C. Donolo, *Il mestiere politico del sindacato*, Editori Riuniti, 1986; A. Accornero, *La parabola del sindacato*, il Mulino, 1992; Carrieri, *L'incerta rappresentanza*, cit.; il numero monografico di "Economia & Lavoro", *Il sindacato nell'Europa della moneta unica*, 2, 2000, con articoli di Gabaglio, Grandi, Bellardi, Ciccarone, Carrieri; L. Baccharo, M. Carrieri, C. Damiano, *The Resurgence of Italian Confederal Unions: Will It Last?*, "European Journal of Industrial Relations", 9, 1, 2003; S. Leonardi, *Autonomia e unità nel sindacalismo italiano del dopoguerra: un excursus storico*, "Lavoro e Diritto", 3, 2004.

7. Negli studi di relazioni industriali ci si è sempre interrogati sull'incidenza relativa che le variabili oggettive (o esterne) e quelle soggettive (o interne) esercitano, rispettivamente, nei momenti di crescita e in quelli di declino del potere sindacale. La domanda che potremmo in questo senso porci è la seguente: posto che il tasso di sindacalizzazione è da un certo numero di anni in costante e diffuso calo, quanto su questo dato ha inciso e incide la strategia politica e organizzativa delle leadership sindacali, e quanto invece il venir meno delle condizioni materiali tipiche della produzione e della socializzazione su cui il movimento sindacale aveva potuto realizzare forme molto strutturate e pervasive di insediamento?

Sulle cause dell'attuale tendenza al declino le tesi che si confrontano marcano, fra gli studiosi, spunti e angolatura interpretative di diverso tipo. È pressoché unanime il riconoscimento dei fattori esogeni, strutturali e non contingenti che oggi minacciano il ruolo e le prerogative a lungo godute dal sindacato dei paesi occidentali, e di quelli europei in particolare. Il tramonto dei grandi settori ad insediamento sindacale, delle grandi imprese ma anche del pubblico impiego, i mutamenti del paradigma socio-tecnico, la precarizzazione del lavoro, la diffusione di stili di vita individualistici, erodono e scompaginano nelle fondamenta le condizioni materiali e politiche dell'organizzazione e dell'azione sindacale così come abbiamo imparato a conoscerle fino ad oggi. Fattori che nel complesso riducono considerevolmente la centralità – quantitativa e qualitativa – che in epoca di fordismo maturo aveva goduto il prototipo socio-giuridico del lavoratore iscritto e militante sindacale: il salario maschio e adulto, assunto a tempo piano e indeterminato, addetto alla grande manifattura industriale. Qui la cifra interpretativa è quella che accompagna il passaggio dal fordismo al post-fordismo. Sul tema la letteratura scientifica è vastissima, ci limitiamo a suggerire: A. Gorz, *La metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, 1994; A. Accornero, *Era il secolo del Lavoro*, il Mulino, 1997; S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Laterza, 2005; A. Accornero, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, il Mulino, 2006; G. Della Rocca, V. Fortunato (a cura di), *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Laterza, 2006; M. Regini (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, 2007.

Fordismo e post-fordismo rappresentano ideal-tipi che implicano una correlazione inversa fra lo sviluppo individuale e il potere sociale delle forze produttive. Il fordismo "disintegra" il lavoratore nei suoi saperi e nel suo potere di controllo sulla prestazione ma, integrandolo in vasti aggregati proletari, ne favorisce l'acquisizione di una coscienza di classe. Il post-fordismo fa esattamente l'opposto: integra e mobilita individualmente il lavoro,

favorendo processi di parziale ricomposizione della prestazione, ma – “dis-integrandolo” nello spazio e nelle forme giuridiche – ne inficia legame solidale e potere sociale collettivo (M. Revelli, *Economia e modelli sociali nel passaggio dal fordismo al post-fordismo*, in P. Ingrao, R. Rossanda [a cura di], *Appuntamenti di fine secolo*, manifestolibri, 1995; Leonardi, *Sindacato, lavoro e classi sociali*, cit.).

I mutamenti in atto, nell’organizzazione del lavoro e della produzione, rischiano di ingenerare due tipi di effetti, entrambi molto pericolosi. Pensiamo ai temi dell’organizzazione del lavoro, e allo slittamento politico/semantico di questi anni dalle vecchie tesi della sinistra sindacale sul *controllo operaio*, alla *co-determinazione*, alla *partecipazione*, giù fino al *coinvolgimento* individuale o per team work, in chiave “a-sindacale” o addirittura anti-sindacale; J. Hyman, B. Mason, *Managing Employee Involvement and Participation*, Sage, 1995; R. Dore, *Il lavoro nel mondo che cambia*, il Mulino, 2005. Una retorica, quella partecipativa e delle risorse umane, volta a celare – dietro al pretesto dei nuovi paradigmi della produzione – l’antica utopia manageriale di annullare ciò che gli studi delle relazioni industriali, di varia ascendenza, hanno invece disvelato: il carattere intrinsecamente conflituale dei rapporti di lavoro. Ammesso e non concesso che l’organizzazione post-taylorista del lavoro si stia sufficientemente diffondendo, essa può forse aumentare gli spazi della partecipazione individuale (o dei cosiddetti team work) a livello micro-decisionale, non certo quella sindacale e a livello macro. Globalizzazione e nuovi modi produzione determinano infatti una duplice fuga del capitale dall’interlocuzione col sindacato: verso il basso, con la ricerca del coinvolgimento individuale; verso l’alto, attraverso la transnazionalizzazione dei grandi gruppi oligopolistici e le scatole cinesi della proprietà. Un fenomeno che, seppure non inedito, ha oggi assunto proporzioni reali e potenziali mai conosciute in passato, con effetti straordinariamente insidiosi sul versante dei diritti dei lavoratori, inclusi quelli collettivi e dunque sindacali. Basti solo pensare all’ormai ben noto fenomeno del *dumping sociale*. Un *vulnus* che si riverbera a livello internazionale, sparigliando la solidarietà fra organizzazioni sindacali nazionali e, con essa, ogni possibilità di consolidare un fronte sociale sufficientemente compatto e incisivo, a livello internazionale, da contrapporre allo strapotere delle multinazionali.

La contrattazione collettiva è sempre più sottoposta all’assedio dell’aziendalizzazione e dell’individualizzazione dei rapporti di lavoro. Con un incremento esponenziale della precarietà dei rapporti di lavoro e una derogabilità *in pejus* per i neo-assunti, attraverso canali a vario titolo ispirati dall’obiettivo di una crescita dell’occupazione. Sull’argomento, fra gli altri, A. Supiot (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, 2003. La diffusione di rapporti di lavoro troppo flessibili crea condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico nei lavoratori, del tutto sfavorevoli alla scelta individuale di affiliarsi sindacalmente. Tutti gli studi e le indagini concordano stabilmente nel rivelare come il tasso di sindacalizzazione risulti significativamente più basso fra i lavoratori a termine, in somministrazione o a part-time, per non parlare ovviamente dei lavoratori parasubordinati, fuori dal perimetro del diritto del lavoro. Una criticità che tende a ripercuotersi negativamente sulla rappresentanza organizzata nei luoghi di lavoro, dunque sulla contrattazione collettiva e sui diritti partecipativi, con effetti a cascata che alla fine – sui salari, sull’orario, sulla sicurezza e l’ambiente di lavoro – non possono che travolgere tutti, *insider* e *outsider*.

Se questo è grosso modo lo scenario determinato dalla globalizzazione e dal post-fordismo, diverso appare il livello di gravità, che con esso tende a manifestarsi all’interno di ciascun sistema nazionale delle relazioni industriali. Grande rilevanza, a riguardo, assume il fattore istituzionale; l’entità dell’erosione non sarebbe infatti uguale ovunque, innestan-

dosi su livelli già in precedenza molto differenziati, e rispetto ai quali un ruolo decisivo avrebbero esercitato lo Stato e i diversi "modelli di capitalismo" (Ebbinghaus e Visser, *The Societies of Europe*, cit.; Regini, *Modelli di capitalismo*, cit.). Oggi, all'interno di un'area geo-politica relativamente omogenea, come quella dell'UE, il tasso di sindacalizzazione può variare enormemente, fra l'8,3% della Francia, e il 75-78% della Svezia. Da questo punto di vista, più che di declino, è oggi forse più corretto parlare di "riplegamento" (Baglioni, *L'accerchiamento*, cit.). In fondo, a rivelarsi straordinario nel lungo periodo, è stato il picco raggiunto fra gli anni '50 e la metà degli anni '70, nel corso cioè della "seconda fase" dell'esperienza sindacale occidentale e in particolare europea. Dopo quella in cui l'attore sindacale lotta per ottenere il riconoscimento dalle controparti datoriali e istituzionali. L'attuale fase, la "terza" – secondo questa periodizzazione – segna il tramonto definitivo di buona parte di quelle condizioni geo-storiche che nel secondo Novecento avevano favorito la massima espansione del potere sindacale, quanto meno in Europa. Si tratta di difficoltà giudicate "non contingenti", ma al contempo non del tutto irreparabili. Non solo perché in vaste aree emergenti del globo il sindacato sembra poter ripercorrere alcune delle fasi espansive già conosciute in Occidente, ma anche perché – proprio fra le economie più avanzate – il riconoscimento e l'appoggio agli obiettivi sindacali, da parte dei principali interlocutori, non è venuto meno. I fattori "esogeni" di crisi sono reali e la tutela del lavoro ha perduto buona parte della sua tradizionale capacità acquisitiva. La questione del lavoro dipendente «non è più la questione centrale del mondo politico e sociale e occidentale» (Baglioni, ivi, p. 14). Tuttavia, con alcuni accorgimenti tattici e organizzativi il sindacato può resistere e adattarsi al cambiamento e continuare a svolgere le sue "funzioni utili" anche per il nuovo mondo del lavoro. Quanto meno sul medio periodo, quello del prossimo decennio, su cui è possibile azzardare ragionevolmente qualche pronostico.

8. Fin qui le cause strutturali e sistemiche che stanno cambiando il lavoro e i lavoratori, pregiudicando di fatto l'insediamento sindacale all'interno dei vecchi e dei nuovi assetti produttivi. Una lettura intellettualmente pessimistica che però, come altre volte in passato, non deve impedire l'"ottimismo della volontà". Come fa dire Rober Musil a Ulrich, il suo *Uomo senza qualità*: «A fare il broncio ai propri tempi si rischia alla fine di non ricavarne nulla di buono». Il sindacato europeo intende anche oggi, in queste difficili condizioni, farsi interprete di questo "ottimismo" e lo fa adottando una serie di misure che sono al contempo strategiche e organizzative.

Tutte le organizzazioni sindacali, in ogni paese e a ogni livello, si interrogano sulle opzioni più adeguate e opportune per recuperare e ampliare la base sociale del proprio insediamento sociale. La presenza sempre più importante delle donne, degli immigrati e dei giovani con livelli alti di scolarizzazione muta le aspettative e i bisogni ai quali il sindacato deve potere offrire risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate, pena la "segregazione generazionale" del proprio bacino di rappresentanza.

È necessario guardare sia agli indirizzi strategici generali che a quelli più strettamente organizzativi, intrecciando ogni volta che sia possibile la dimensione nazionale dell'azione politico-sindacale con quella globale e cosmopolita.

Sui modelli organizzativi e le strategie di reinsediamento: Waddington, Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe*, cit.; Carrieri, *Il sindacato in bilico*, cit.; G. Meardi, *Modelli e stili di sindacalismo in Europa*, "Stato e mercato", 2, 2004; D. Kloosterboer, *Innovative Trade Unions Strategies*, FNV, 2007; C. Phelan (ed.), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Peter Lang, 2007; R. Hyman, *Può il sindacato agire strategica-*

mente?”, “Quaderni di Rassegna sindacale”, 3, 2007; il numero monografico, dedicato a questi temi, di “Quaderni di Rassegna sindacale”, 1, 2008.

Per ciò che concerne gli indirizzi strategici, gli ambiti di intervento devono essere sia nazionali che internazionali. E dunque rafforzare innanzitutto la dimensione globale ed europea dell’azione sindacale. Potenziare ruolo, strutture e prerogative delle centrali sindacali internazionali e in particolar modo della confederazione europea dei sindacati (CES), alla quale risulta oggi affiliata la quasi totalità del movimento sindacale del nostro continente. Un ruolo importante potrà essere svolto dalle federazioni europee di categoria, nella prospettiva di un coordinamento delle politiche di rivendicazione contrattuale a livello sopranazionale. Ma occorrerà poter agire al di là dei confini europei; a livello mondiale, dove le imprese muovono a loro convenienza il capitale, gli investimenti. Dobbiamo però ammettere come la solidarietà internazionale dei lavoratori resti un antico e nobile sogno del movimento operaio organizzato, ma assai lontano dall’esser stato conseguito. Per certi versi è comprensibile, e tuttavia occorre aver chiaro che se non si riuscirà a trasferire a livello internazionale quella capacità di fare sciopero e contrattazione collettiva che abbiamo inventato e appreso a livello di Stati nazionali, il sindacato non sarà in grado di fare alcun vero progresso nella lotta al neo-liberismo capitalistico. Su questi temi, fra gli altri, J. Hoffmann, *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, ETUI, 2002.

Vi è poi, ovviamente, il livello nazionale. Vi è di certo l’antico e annoso problema dei rapporti fra sindacato e quadro politico, che chiama in causa quello dei patti sociali e della concertazione neo-corporativa. I limiti di quel modello di scambio politico sono noti e – comeabbiamo accennato – ampiamente dibattuti dalla scienza politica internazionale, oltre che in seno al mondo del lavoro e nei sindacati. Ma quali sono le alternative che si possono oggi perseguire con la ragionevole speranza di conseguire risultati migliori e più efficaci? In generale vi è un certo consenso, fra gli analisti, nel ritenere che essere chiamati a discutere e a decidere delle politiche pubbliche in materia di lavoro e di welfare sia meglio che non esserlo affatto. Se poi le politiche che vengono proposte non dovessero piacere, allora si apre il conflitto. Ciò non dovrebbe però costituire un *a priori* ideologico. Ma quali sono le politiche pubbliche che devono oggi interessare i sindacati? Sono innanzitutto quelle che mirano a ridurre la precarietà del lavoro e ad estendere la cittadinanza sociale. Dunque: maggiore attenzione alle politiche attive del lavoro; un forte impegno a sostegno della formazione professionale e continua, lungo tutto l’arco della vita; l’istituzione di una qualche forma di *basic income* per i periodi di non lavoro. Proposte contenute, nelle sue parti migliori, all’interno della strategia europea per l’occupazione (SEO), con riguardo ai temi della cosiddetta *flexicurity*.

*Last but not least*, le opzioni organizzative, volte a recuperare e/o ampliare la base sociale di insediamento del sindacato. Tra le “funzioni utili” che il sindacato può ancora svolgere alcune rimangono nella sostanza quelle di sempre; ad esempio, il conseguimento di una *tutela di base* in grado in ridurre – con leggi e contratti collettivi nazionali – l’asimmetria di potere fra lavoro e capitale. Altre, già note ma meno sviluppate, andranno potenziate e offerte selettivamente – secondo Baglioni (*L’acerchiamento*, cit.) – per invogliare i lavoratori alla *membership* (*tutela successiva*). Alle tradizionali risorse emozionali dell’identità e del senso di appartenenza occorrerà affiancare – come già avviene – servizi sia individuali che collettivi, a favore di lavoratori con profili biografici e professionali diversi da quelli che abbiamo conosciuto in passato.

Occorre pensare a una strategia di reinsediamento sindacale che sappia parlare a una

realità crescente e sempre più cruciale, come quella dei migranti, un bacino potenziale fra i più promettenti, in grado di rappresentare già adesso, in Italia, il 10% circa degli iscritti al sindacato, con punte più elevate nei paesi nordici di più antica immigrazione. Un'altra partita decisiva si gioca coi lavoratori atipici, rispetto ai quali il sindacalismo italiano sta esplorando inedite modalità associative. Giovani lavoratori con livelli di scolarizzazione e qualifiche più elevate, duramente colpiti sul terreno della precarietà e dell'insicurezza del proprio destino lavorativo e previdenziale. Un forte sforzo andrà orientato alla rappresentanza dei lavoratori delle piccole imprese, sempre più diffuse in Europa.

Su sindacato e lavoro atipico: G. Altieri, M. Carrieri (a cura di), *Il popolo del 10%*, Donzelli, 2000; i saggi di A. Accornero e di L. Bellardi su nuovi lavori e rappresentanza, in "Diritto delle relazioni industriali", 1, 2005. Su sindacato e immigrazione: AA.VV., *Immigrazione e contrattazione*, Ediesse, 2007; la monografia dei "Quaderni di Rassegna sindacale" su *Migranti e cittadinanza*, 2, 2008. Su sindacato e piccole e medie imprese: L. Bordogna, R. Pedersini, *Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle piccole imprese*, "DLRI", 90, 2001; M. Carrieri, A. Megale, *Competitività nei distretti*, Ediesse, 2003; S. Bouquin, S. Leonardi, S. Moore, *Can Europe's Trade Unions represent and organise workers in SMSS?*, "Transfer", 1, 2007.

Il già citato Rapporto curato da Waddington e Hoffmann identifica da un lato un approccio uno più centrato sulle questioni dell'organizzazione e dall'altro centrato sul modello dei servizi. Per quello che riguarda l'approccio organizzativo, il modello prevalente è quello che riguarda i processi di fusione (*mergers*). Su questo tema: W. Streeck, J. Visser, *La dinamica evolutiva delle organizzazioni sindacali*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 3, 2002. Tutta la storia del sindacalismo è intrisa da fenomeni di fusione/separazione. Oggi la Germania e la Gran Bretagna sono i paesi che, da punti di partenza molto diversi, si sono spinti più avanti su questo terreno. Ma processi analoghi sono in corso in altri paesi, come l'Olanda o il nostro. In Austria il sindacato ha di fatto ridotto a tre rami la sua articolazione per federazioni di settore.

Per ciò che invece attiene al modello dei servizi, il caso più significativo rimane quello del sistema Ghent, praticato in Svezia, Danimarca, Finlandia e Belgio, di cui si è già detto in precedenza. Un secondo esempio, molto più diffuso e comune, è quello dell'assistenza legale per i problemi insorti sul lavoro. Questa assistenza può arrivare a comprendere, come in Italia, una efficace e capillare attività sul terreno fiscale e previdenziale. Un sistema noto e ben rodato, all'interno del sindacalismo confederale, fatto di assistenza legale, previdenziale e fiscale; organismi mutualisitici ed enti bilaterali come quelli artigiani o le casse edili; gli sportelli informativi per i migranti. Occorrerà potenziare la rete dei servizi e delle tutele nel mercato del lavoro, oltre che nel rapporto di lavoro, e nel territorio, oltre che nel posto di lavoro. Come già in passato, un ruolo sempre più importante andrà ricoperto dalle strutture orizzontali della rappresentanza territoriale, sul genere delle vecchie e gloriose Camere del Lavoro. La CISL, in Italia, si è spinta sino a ospitare presso proprie sedi, uffici di informazione per il collocamento di coloro che sono alla ricerca di un lavoro.

D'altra parte, uno sbilanciamento eccessivo sul versante dei rapporti privilegiati col sistema burocratico e dei servizi può anche esporre il sindacato a gravi contraccolpi, specie qualora al governo dovessero andare partiti e coalizioni di orientamento non particolarmente *union friendly*. Senza arrivare al caso estremo e in definitiva solitario dei governi Thatcher in Gran Bretagna, possiamo citare il recente caso svedese, in cui il solo innalzamento degli oneri associativi imposto dal nuovo governo conservatore ai lavoratori che vo-

lontariamente aderiscono ai fondi assicurativi sindacali contro la disoccupazione ha provocato un grave e repentino abbassamento della *membership*, come descrive Kjellberg nel saggio contenuto su questa rivista. Clamoroso il caso del sindacato israeliano, l'Histadrut, a cui – a metà degli anni '90 – il governo ritirò il potere di amministrare il sistema sanitario nazionale, come avveniva sin dai tempi dell'emigrazione ebraica in Palestina. In meno di quattro anni quel sindacato perse oltre il 70% di iscritti; S. Leonardi, *Quando il sindacato si fece Stato: la strana storia dell'Histadrut*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 2, 2004. Per una ricognizione comparativa sul ruolo del sindacato nella gestione di alcuni segmenti del welfare State, S. Leonardi, *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, 2005.

Si può poi pensare ad un'ampia gamma di misure, creative e originali, in cui la comunicazione e l'informazione sono da considerare obiettivi prioritari. In Europa si va dai call-centre e numeri verdi, particolarmente in uso in Gran Bretagna, alle iniziative di sponsorizzazione di iniziative locali di carattere sportivo e musicale. In Gran Bretagna il TUC ha costituito un'accademia per la formazione di attivisti sindacali esclusivamente rivolti al proselitismo associativo (la campagna "Recruit a friend"). In Germania vengono premiati con CD musicali e altri *benefits* quei militanti che fanno più di dieci tessere fra i colleghi, e via di questo passo.

In generale, si rileva da più parti come l'incidenza dei servizi sulle motivazioni che inducono alla *membership* sindacale resti comunque contenuta. Una buona capacità di negoziare le condizioni di lavoro nell'impresa e una certa propensione a marcire profili di natura identitaria continuano a costituire fattori cruciali ed imprescindibili; Waddington, Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe*, cit.; Supiot, *Il futuro del lavoro*, cit.

Di sicuro non ci sono ricette facili. Bisogna sapere duttilmente utilizzare tutti gli strumenti che la storia sindacale, italiana e internazionale, ci offre. L'esperienza storica del nostro movimento sindacale ha in più occasioni saputo dimostrare questa duttilità. L'auspicio è che questa apertura, versatile e plurale, possa anche in futuro consentire una sintesi adeguata per tener testa alle sfide che il capitalismo globalizzato sta muovendo al sindacato, e dunque – in fin dei conti – a uno dei pilastri della nostra democrazia.