

Lecco, Ass. “P. Galli” – FIOM
“Il sindacato dei Consigli”,
30 gennaio 2015

Il sindacato in Europa

Salvo Leonardi – Ass. Bruno Trentin¹

1. Le vicende che negli ultimi tempi hanno investito, e in molti casi terremotato, numerosi sistemi nazionali delle relazioni industriali, la centralità che essi hanno assunto – strumentalmente – nei disegni della governance europea, pongono insieme a varie altre, l’esigenza e l’urgenza di approfondire la conoscenza di queste riforme e prima ancora di questi sistemi. A partire dai modelli sindacali, sul terreno dell’organizzazione, delle culture e delle politiche della rappresentanza e della contrattazione.

2. Sono 30 anni almeno che il tema del sindacato e della sua crisi anima il dibattito accademico e sindacale. Esiste una letteratura sterminata, italiana e internazionale, fatta di monografie e saggi recenti titoli come *La parabola del sindacato*, *I dilemmi del sindacato*, *L’incerta rappresentanza*, *Il sindacato al bivio*, *L’accerchiamento*, *Il sindacato: c’è ancora?* Questa crisi si manifesta come declino della membership, erosione della contrattazione collettiva, ridimensionamento suo ruolo come protagonista dello scambio politico.

Una crisi analoga investe – nello stesso arco temporale – gli altri pilastri della rappresentanza democratica: i partiti e le istituzioni parlamentari nella sfera politica; i movimenti sociali in quella civile.

Questo deve indurci ad assumere il tema del sindacato e della sua crisi nell’alveo di un ragionamento più complessivo sulla crisi – epocale e strutturale – che investe oggi l’intero spettro delle istituzioni e degli attori che hanno segnato la storia del politico moderno.

3. Nelle società avanzate il sindacato ha rappresentato un protagonista di prima grandezza.

¹ s.leonardi@ires.it

I modelli di sindacato: un riflesso della varietà dei capitalismi

- Le vicende storico-politiche nazionali
- Le caratteristiche produttive e del mercato del lavoro
- Gli assetti istituzionali
- Le ideologie, le culture, i diversi modelli organizzativi

Sotto il profilo delle strutture, se non delle funzioni, i sistemi nazionali differiscono in ragione di variabili nazionali che attengono a:

- il grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali
- i modelli di sindacato (istituzione/movimento)
- il tasso di sindacalizzazione
- la disciplina del diritto di sciopero
- la natura delle rappresentanze nei luoghi di lavoro
- il tasso di centralizzazione e di decentramento del sistema contrattuale

Su ciascuno di questi piani, i modelli europei di relazioni industriali variano sensibilmente. E in essi noi ci distinguiamo per varie ragioni che avrò modo di ricordare. Tali caratteristiche sono molto coriacee, relativamente impermeabili alla contaminazione da modelli esterni. E di conseguenza inficiano la possibilità di far parlare il sindacato europeo con una sola voce.

Sotto il profilo strettamente organizzativo, i sindacati europei si distinguono per il modo con cui hanno sciolto i tre maggiori **dilemmi** per l'azione sindacale

- a) logica dell'associazione vs. logica generale di classe
- b) dimensione orizzontale vs. quella verticale
- c) centralizzazione vs. decentramento

Le specifiche configurazioni che possono scaturire dall'intersezione fra tutte queste variabili, tendono a precisare un sistema nazionale rispetto ad un altro. Ampia varietà di modelli

Sindacato "di mestiere" (*craft unionism*)

Tradizione anglo-sassone.

La variante *white collars unionism*, gli impiegati, i quadri; i laureati (*scandinavia*):

Sindacato aziendale (*business unionism*)

Tipico dei paesi con modelli completamente decentralizzati: Giappone, USA - **Il modello Marchionne.**

Sindacato industriale

Intorno ad un nucleo principale di “blue collars”

Sindacato generale (*encompassing*)

Tipico dell'esperienza europea continentale; nessuna distinzione, articolato verticalmente ed orizzontalmente; politiche di riforma; rapporti più o meno formalizzati coi partiti della sinistra.

La variante italiana del sindacato “confederale”,

Primato della confederazione sulle categorie (paesi mediterranei)

Il “sindacato soggetto politico”/

E' molto più semplice trasferire modelli su altri terreni giuridici, ad esempio, il diritto del lavoro, che non su quello del diritto sindacale e delle relazioni industriali, dove più forte persiste la c.d. *parth dependency*.

4. Diversamente che nelle istituzioni politiche, nella democrazia sindacale un ruolo molto importante è rappresentato dalla **membership**. Il problema dei ‘beni pubblici’ sindacali e dei **free riders** (M. Olson): l'esempio del godimento degli effetti di un contratto collettivo. E c'è sempre una questione di auto-finanziamento che non può essere sottovalutata, mentre ragioni oggettive e soggettive rendono i sindacati meno attraenti di un tempo.

Perché iscriversi?

Incentivi fondamentali alla membership sono quelli identitari e ideologici, legati al valore politico di sentirsi meno deboli nel gruppo, di lottare per una società più giusta

Gli ideali, fondamentali, da soli non bastano

Gli incentivi selettivi:

- la possibilità stessa di essere assunti (il c.d. *post-entry closed shop*).
- il diritto esclusivo all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
- il “servicing” (assistenza giudiziaria e fiscale; Ghent),
- il godimento di prestazioni mutualistiche/assistenziali (bilateralità e paritarsime)

La rappresentanza sindacale e il suo potere si misurano e si esercitano attraverso:

1. la sua capacità di insediamento (rappresentatività) sociale (iscritti/voti)
2. il suo ruolo negoziale a tutti i livelli (nazionale, decentrato, sovranazionale),

3. l'impiego efficace delle sue risorse di potere e di conseguire buoni risultati

La crisi del sindacato in Europa si manifesta oggi su tutti e tre questi ambiti.

Negli ultimi 30 anni il sindacato ha subito in tutto il mondo più industrializzato una consistente riduzione della sua rappresentatività sociale che non sembra aver risparmiato alcun modello. Ciò è attestato dai dati sulla sindacalizzazione, sulla copertura contrattuale, sui conflitti di lavoro.

Dopo avere in alcuni paesi sfiorato il 45-50%, sul finire degli anni '70, la membership sindacale è oggi caduta: intorno al 25% in Gran Bretagna e Canada; > 20% in Germania, Olanda; 14% circa in Spagna; 11% negli USA e in Corea del Sud, 8% in Francia. La media dell'UE-27 è del 23%. La situazione è particolarmente grave nei paesi dell'Europa centro-orientale, dove con un paio di eccezioni stiamo poco sopra il 10%.

L'eccezione dei paesi sistema *Ghent*: gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione. Fra il 55% del Belgio e il 75% in Svezia. Un sistema importante, ma a condizione di capirne bene le peculiarità nazionali, opportunità e rischi (Histadrut).. Il calo del 5% in un anno in Svezia.

E l'Italia?

- L'Italia: un tasso medio-alto e soprattutto stabile = circa 33-35%.
- 12,5 milioni di iscritti (autonomi esclusi) = primi in UE e fra i primi nel mondo
- Cgil 2012: 5.750.000 di iscritti = massimo storico e terza in Europa.
- Il 22% dei suoi iscritti, quasi 600.000, ha meno di 35 anni (27% dell'occupazione)

Ma:

- Il dato potrebbe essere un po' sovrastimato / carente certificazione
- Pensionati: 50% / Under-35: 9%

La rappresentanza elettiva

Meno grave o diretto l'urto della crisi sui sistemi della rappresentanza elettiva, anche grazie a leggi che in quasi tutti i paesi regolano la materia. Anche dove la sindacalizzazione è bassa la partecipazione alle elezioni sindacali è alta.

La rappresentanza nei luoghi di lavoro. Distinguiamo fra sistemi:

- a *canale doppio* (Germania, Austria, Belgio, Francia, Spagna).

- a *canale unico*, elettivo dei soli iscritti (G.B. Svezia). di tutti i lavoratori dell'azienda (Italia).

La peculiarità italiana delle RSU, figlie del CdF (canale “unitissimo”).

Il rifiuto trentiniano di duplicare fonte di legittimazione e poteri funzionali

Il cuore del problema: democrazia e rappresentanza

La partecipazione negli organismi societari

Se ne torna a parlare anche da noi. Siamo fra i pochi paesi che di fatto non ce l'hanno.

Il modello tedesco e svedese.

- a) Gli irripetibili contesti storico-politici in cui si determinano quelle conquiste
- b) Lo scambio codeterminazione/limitazione del diritto di sciopero

5. Contrattazione collettiva.

E' il luogo elettivo per ogni ragionamento intorno alla natura e al ruolo della rappresentatività sindacale.

Le tendenze: le *divergenze convergenti* verso il neoliberalismo

- 1) concessive bargaining (diritti nel lavoro vs. diritti al lavoro)
- 2) decentramento spinto (fine del CCNL; blocco dell'erga omnes; clausole di uscita)

Le riforme delle relazioni industriali, imposte dalla Troika/BCE, stanno provocando una de-costruzione della contrattazione collettiva in molti paesi dell'UE (Spagna, Grecia, Portogallo, Irlanda, Romania e Ungheria). I ricorsi spagnoli e portoghesi all'ILO.

- 3) individualizzazione

La diffusione della piccola impresa terziaria e del lavoro para-autonomo ha fortemente eroso la copertura. Il TCO svedese rimanda ormai a questo livello la contrattazione del salario

6. Il rapporto con la politica e il ruolo della concertazione.

Dovunque i rapporti fra sindacati e governi, anche presunti amici, si sono fatti molto aspri. I governi mostrano di non tenere più in gran conto la pratica della concertazione, dopo che grazie ad essa avevano conseguito importanti risultati nella prospettiva europea, anche dove non se ne aveva requisiti e memoria (E, P, Irl, Gr., SF, I).

Storiche fratellanze si sono spezzate, con precisi riflessi organizzativi, anche in quei paesi in cui il rapporto fra socialdemocrazia e sindacato era più saldo (Regno Unito e Scandinavia) Entro il vincolo rigidissimo delle politiche di austerità, i margini dello scambio politico si sono drammaticamente ristretti in tutti i PIIGS.

La concertazione tripartita cade oggi “da destra”, perché prima le imprese e poi gli Stati non hanno più interesse allo scambio politico col sindacato. Per i sindacati che su di essa avevano rifondato identità e progetto sono del tutto spiazzati.

L’Italia

Le difficoltà del sindacato italiano sono reali e si possono cogliere meglio sul piano qualitativo anziché su quello – tipico della comparazione – dei dati quantitativi.

1. **lo scarto** fra potere sociale e risultati – generalmente modesti – dal punto di vista della condizione lavorativa (salari, precarietà, spesa sociale, formazione);
2. una **marginalizzazione** piuttosto inedita a cui le costringe il nuovo quadro della governance euro-nazionale;
3. una **crisi senza precedenti del sistema delle relazioni industriali**, frutto dell’azione a tenaglia delle istituzioni europee (Fiscal compact; lettera BCE), dei governi nazionali (art. 8), delle strategie centrifughe di gruppi come la Fiat, ma poi Federcommercio, Confimi, Impregilo e vari altri

5. Le diagnosi

Le cause di questa trasformazione sono ovunque endogene ed esogene, strutturali e contingenti, giuridici ed economici.

Le istituzioni nazionali contano (v. Gent o Mitbestimmung), ma sono involucri sempre più svuotati e funzionalizzati dalle spinte economiche e istituzionali esterne.

Le “divergenze convergenti” neoliberiste (Baccaro).

C’è poi il ruolo delle variabili soggettive (organizzative) in rapporto a quelle oggettive

Accornero:

spiegazioni di destra

- ascesa con fattori socio-economici esterni (piena occupazione),
- declino con fattori interni (politica inflazionistica, oppure conservatrice, dei sindacati)

spiegazioni di sinistra

- ascesa a fattori interni: la strategia sindacale (democrazia dei consigli; conflitto)
 - declino a fattori esterni: la ristrutturazione capitalistica (neoliberismo; finanzia-capitalismo)
- spiegazione di *estrema sinistra*.
- ascesa e declino: sempre riflesso della capacità soggettiva
 - non spiega perché la crisi colpisce indiscriminatamente e di certo non risparmia i più conflittuali

Il combinato disposto di globalizzazione e post-fordismo mina verso l'alto e verso il basso il ruolo e il potere dei sindacati nazionali e nei luoghi di lavoro.

La diffusione di rapporti troppo flessibili crea condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico nei lavoratori, del tutto sfavorevoli alla scelta individuale di affiliarsi sindacalmente.

Non muta solo il lavoro; mutano pure i lavoratori.

Neo-individualismo, de-tradizionalizzazione dei legami sociali. L'esperienza del rischio viene per lo più singolarizzata e spoliticizzata.

La presenza delle donne, degli immigrati, dei giovani con livelli alti di scolarizzazione, muta le aspettative e i bisogni, ai quali il sindacato deve offrire risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate (pena: la "segregazione generazionale", i pensionati, e settoriale dei sindacalizzati).

Questo micidiale combinato disposto erode e scompagina nelle fondamenta le condizioni oggettive e soggettive sulle quali il sindacato, nel corso di un secolo aveva fondato e allargato il suo insediamento sociale, i suoi presidi organizzativi.

Se un sindacato come quello tedesco abdica parzialmente alla sua storica pretesa di detenere la sovranità salariale esclusiva, è perché capisce che nell'era dei mini-jobs e della terziarizzazione più spinta, rappresentanza e contrattazione tradizionale non coprono più abbastanza.

5. Le prognosi

Non è vero che i sindacati sono stati fermi. Tutti i sindacati sono molto impegnati sul modello sindacale e della "rivitalizzazione". Sindacati come le LO scandinave o i tedeschi della DGB e dell'*IgMetall*, gli irlandesi dell'ICTU, la CGIL (con le sue conferenze di organizzazione), hanno redatto in questi anni veri e propri piani pluriennali di re-insediamento. La britannica

TUC parla di *New Unionsim* laddove i francesi della CFDT, analizzando le debolezze del sindacato transalpino, assumono l'impegno di *Oser le changement* (2009).

Tale mix di interventi si è articolato in una pluralità di indirizzi che, per comodità, riconduciamo a cinque assi principali: i servizi, l'*organizing*, l'adattamento strutturale, l'identità e la democrazia.

Servicing: Vi sono paesi in cui il sindacato partecipa alla gestione di alloggi sociali (Spagna; Austria; Germania) o alberghi per offerte turistiche per i propri iscritti (Danimarca; Gran Bretagna; Ungheria). Sportelli sindacali di orientamento al lavoro – che esistono in Svezia, Belgio, Gran Bretagna, Polonia – trovano un qualche interesse teorico ma con scarso successo pratico un sindacato come la Cisl.

Organising: rappresentare i non rappresentati.

L'evoluzione dei sistemi organizzativi: *path dependent*. Abbiamo i nostri frame, ereditati da altre stagioni.

Servirebbe operare come *learning organisation*. Occorre cambiare la cultura organizzativa e mettere al centro l'organizzazione dei non organizzati: precari, knowledge workers, migranti. Entrare nei luoghi di lavoro dove non ci siamo. Bisogna investire risorse finanziarie e umane inedite per fare questo.

Individuare ciò che unisce, contro ciò che divide.

I sindacati anglosassoni sono molto impegnati su questo fronte. L'*Organizing Academy* nel Regno Unito, Olanda Germania)

Creare coalizioni su vertenze specifiche; il “**community unionism**” (SEIU);

Il problema del lavoro atipico, parasubordinato e professionale

CGIL: dal Nidil alla Consulta delle professioni, dalle campagne contro la precarietà (“Giovani non+ diposti a tutto”) a una contrattazione collettiva inclusiva, pochi sindacati in Europa si sono mossi tanto a riguardo. La centralità del territorio; le Camere del lavoro/sportelli.

Il lavoro super-precario: i flashmob e i boicottaggi davanti alcuni centri della GDO in Francia e Germania.

Il Camper dei diritti dei nostri agricoltori, per gli immigrati

La democrazia interna e la partecipazione

La diffusione dell'antipolitica riflette un problema che parla anche al sindacato. Bisogna in tutti i modi disinnescare la percezione – già molto diffusa – di un sindacato burocratico e autoreferenziale. Altro che “sindacato degli iscritti” (Cisl)!

All'apertura e alla trasparenza, non c'è alternativa. Un sindacato può dirsi rappresentativo quando nell'esercizio della rappresentanza che gli è stata conferita, riesce ad attivare **percorsi decisionali ricchi di partecipazione** allargare la platea, dialogare in coalizioni coi movimenti sociali che più esprimono istanze comuni alle nostre, democratizzare i processi decisionali, la scelta delle priorità.

Serve **una narrazione diversa, autonoma e alternativa**, a quella che propone il neoliberismo.

E' necessario instaurare rapporti fra il sindacato e nuovi movimenti sociali, attraverso campagne comuni di mobilitazione, come quelle registrate intorno ai temi della lotta al razzismo e alle discriminazioni, sulle tematiche ambientali e del clima, per una globalizzazione più equa, per un consumo consapevole (Della Porta, 2009) o, più recentemente, nelle campagne contro le politiche di austerità imposte dalle istituzioni europee ed internazionali a paesi come la Grecia, il Portogallo, la Spagna e anche l'Italia. Come già in passato, queste possono essere oltretutto occasioni nelle quali identificare e acquisire nuove militanti, più motivati e preparati.

Il conflitto che emerge oggi è solo la punta dell'iceberg di un disagio che monta in settori sempre più ampi della popolazione. Gli indizi sono vari.

Il sindacato deve sapere interpretare e rappresentare questo disagio e questo conflitto.

Ma l'opzione per il conflitto “a prescindere” ha anch'esso forti limiti.

Prese da sole, come programma e come ideologia, partecipazione e conflitto portano o all'integrazione acritica e corporativa in azienda, o alla marginalizzazione.

Serve usare queste due mezze debolezze, conflitto e concertazione, per massimizzarne duttilmente e tatticamente, l'uso a seconda delle fasi.

B) Rafforzare la dimensione globale ed europea dell'azione sindacale.

Globalizzazione e post-fordismo ridislocano le mappe dei poteri e, anche se qualche ritardo, dei contropoteri. Indeboliscono alcuni – in certi settori e in certe regioni del mondo – ma rafforzano altri, in altre regioni (Cina, Vietnam). Non ancora abbastanza.

Le difficoltà:

- solidarietà fra lavoratori che possono avere interessi diversi/opposti (dumping sociale)
- trasferire a livello internazionale la capacità di fare sciopero e contrattazione collettiva

Gli obiettivi:

- il potenziamento dei coordinamenti sindacali europei (mondiali) di settore;
- una contrattazione collettiva di livello sopranazionale (i TCA);
- una politica salariale condivisa in Europa;
- una politica economica alternativa al fiscal compact.

Le difficoltà che oggi il sindacato si trova a fronteggiare 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 (Silver, 2006), 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.

Tuttavia, con alcuni accorgimenti tattici ed organizzativi il sindacato può resistere ed adattarsi al cambiamento e continuare a svolgere le sue “funzioni utili” anche per il nuovo mondo del lavoro.

Per una trattazione più ampia e approfondita, mi permetto di rinviare ai miei:

“Globalizzazione, sindacato e contrattazione transnazionale”, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 3/2013

“Rappresentanza, organizzazione e democrazia. Modelli e politiche sindacali a confronto”, in “Democrazia e diritto”, n. 3-4/2013

“Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione”, in “Lavoro e Diritto”, n. 1/2014