

Il sindacato e la sfida dell'innovazione morale

C'è un paradosso che il sindacato deve affrontare. Non può funzionare senza stabilità, non può sopravvivere senza l'obiettivo di una società migliore. Al bivio tra la legge ferrea dell'oligarchia, destino comune a molte istituzioni nate tra fine Ottocento e primi del Novecento, e i compromessi della modernità, il sindacato è stato oggetto dell'attenta analisi dell'ETUI, l'istituto di ricerca del sindacato europeo. Sull'equilibrio tra solidità e innovazione e sui tentativi per gestirlo si concentra, infatti, il recente rapporto "European trade unionism: from crisis to renewal?", che narra di sindacati in Europa, di sfide e di trasformazioni.

Varietà di sindacati

È il 2001 quando Hall e Soskice pubblicano lo studio sulle varietà di capitalismo, pietra miliare per la ricerca comparata, da cui discendono le varietà di sindacato per qualificare gli stati membri e le relazioni industriali. C'è il modello nordico con gli alti tassi di sindacalizzazione; il modello liberale e il suo decentramento contrattuale; il modello continentale e infine quello dell'Europa meridionale. Con l'allargamento ad est l'Europa scopre che le differenze non sono prerogativa occidentale, e che le strutture del neocorporativismo sloveno non hanno eguali in Europa centro-orientale. Più recentemente, le varietà di sindacalismo si scoprono afflitte da comuni criticità, a fronte dell'ascesa di forze politiche neoliberali, del processo di globalizzazione, dell'incremento della disoccupazione e della crescita di forme di lavoro atipiche.

Oggi, una varietà di reazioni viene quotidianamente messa in atto per scongiurare il declino del sindacato e aumentare i tassi di partecipazione.

Le strategie per la rappresentanza

Crescono in Europa i comitati femminili, costole delle organizzazioni sindacali, per la rappresentanza degli interessi delle donne sul posto di lavoro. Ma non tutti i Paesi condividono le medesime strategie. E se per molti le disuguaglianze si contrastano con misure speciali a favore delle donne, in Francia e in Nord Europa va diffondendosi il timore che un tale trattamento possa costituire esso stesso un ostacolo all'equità e alla non-discriminazione. Analoghe fratture dividono le associazioni alle prese con le nuove forme di lavoro atipico. Accanto a sindacati inclini alla rappresentanza dei lavoratori precari vi sono, infatti, organizzazioni che traducono l'opposizione verso l'occupazione non-standard nell'esclusione dei lavoratori atipici dalle fila degli iscritti. Con conseguenze disastrose in termini di densità sindacale. Oggi, un importante strumento in mano al sindacato in crisi di partecipazione è costituito dalle nuove tecnologie, idonee a comunicare ad un

Il sindacato e la sfida dell'innovazione morale

pubblico ampio e variegato. Così, dalla Gran Bretagna arriva il *workSMART*, una piattaforma online lanciata dal sindacato TUC (*Trades Union Congress*), per fornire assistenza ai lavoratori della “new economy”. Ma anche a sud della Manica le associazioni cavalcano l'onda del progresso tecnologico. E sono moltissime, in tutta Europa, le confederazioni attive sui social network o che impiegano la Web-TV per diffondere campagne pubblicitarie.

Le fusioni organizzative

Spesso, il declino degli iscritti convince i sindacati all'aggregazione. Si riducono così le organizzazioni e aumentano i casi di fusione. Altre volte, sono le privatizzazioni e lo sviluppo tecnologico a cucire le fratture tra settore pubblico e privato e tra occupazioni manuali e impiegate, offrendo spazi di condivisione a sindacati differenti. Il fenomeno è in crescita e apre un dibattito sul futuro delle confederazioni. Perché non sempre la fusione si limita a formalizzare la convergenza di interessi già affini. Ma sono spesso associazioni eterogenee a scegliere la via dell'aggregazione. Con il risultato che il conservatorismo organizzativo prevale sulle opportunità di innovazione e, nonostante la fusione, i sindacati si concentrano sulla platea originaria di lavoratori.

Tempi duri per la contrattazione collettiva

Sono tempi duri per la contrattazione collettiva. Diminuiscono le risorse in mano ai sindacati e s'indeboliscono le istanze dei lavoratori al tavolo negoziale. C'è un dilemma che il sindacato del ventunesimo secolo conosce bene: rifiutare le concessioni e rinunciare al ruolo di negoziatore, o “fare contrattazione” e accettare una moderazione dei diritti e delle retribuzioni. A complicare il quadro interviene l'ascesa della concorrenza internazionale e l'“exit option” in mano alle multinazionali, che paventano le delocalizzazioni ad una manodopera contraria alle richieste manageriali. Intanto cresce il decentramento contrattuale. Con effetti evidenti sui sistemi di “multi-employer bargaining”. Era il 1995 quando Traxler tranquillizzava gli allarmisti, argomentando la possibile coesistenza tra contrattazione settoriale e di prossimità. Ma da allora la strada del decentramento è stata ampiamente battuta e ha condotto ad un'individualizzazione delle condizioni di lavoro.

Le sperimentazioni

Non solo decentramento contrattuale, però, nell'Europa che cambia, ma anche e soprattutto pratiche innovative. Come le iniziative per il contenimento dello stress lavoro-correlato, la promozione del “work-life balance” e il “capacity-bulding” sul posto di lavoro. Una fra tutte è la

Il sindacato e la sfida dell'innovazione morale

campagna *Besser statt billiger* (Better rather than cheaper), promossa da *IG Metall*, per contrastare le richieste di contenimento del costo di lavoro. L'iniziativa ha visto il sindacato tedesco impegnato in un'azione pro-attiva per la definizione di proposte alternative a sostegno dell'innovazione e dei nuovi metodi di produzione. Queste ultime sono state illustrate ai rappresentanti sindacali in azienda e ai lavoratori, allo scopo di fornire nuove e più convincenti argomentazioni a sostegno delle garanzie occupazionali in sede negoziale.

Alla ricerca di nuove alleanze

Si riducono, infine, le esperienze di tripartismo e per il sindacato ai tempi della crisi è sempre più difficile trovare compromessi con governi inclini all'austerità. Servono allora nuove alleanze e strategie. Come il sindacalismo transnazionale, per una resistenza che travalichi le frontiere, contro il dumping sociale e le pressioni competitive. Eppure, dati alla mano, i sindacati in Europa non sono pronti ad affrontare le questioni comunitarie, troppo occupati dalle vertenze nazionali. E a compromettere la solidarietà nel continente e la tutela dei lavoratori si aggiunge un trilemma delle politiche comunitarie, e la scelta, in capo alle istituzioni europee, di favorire il libero mercato a scapito dell'equità di trattamento e dei diritti collettivi dei lavoratori. Un orientamento quest'ultimo, reso inequivocabile dalle sentenze Viking e Laval della Corte di Giustizia europea.

Per una nuova legittimità morale

Ma non è vero che il sindacato non può reagire. Al contrario, la rinascita del sindacato è possibile e passa per lo sviluppo di nuove risorse di potere, che facciano appello a una nuova visione e a una nuova legittimità. Ecco che allora è necessario comunicare. All'interno, per consolidare la cultura collettiva. All'esterno, per presentarsi agli altri e stimolarne il coinvolgimento. Già, ma cosa comunicare? Esempi importanti arrivano dal Nord Europa. Dalla Danimarca e persino dal Belgio, dove la *Confédération de Syndicats Chrétiens de Belgique* ha lanciato lo slogan "Let's build tomorrow together". Per costruire un futuro migliore e affrontare tre grandi sfide dell'epoca attuale: l'invecchiamento della popolazione, la disoccupazione giovanile e la crescente diversità della forza lavoro. Un tentativo inedito di comunicazione e diffusione di un'immagine positiva dell'azione sindacale. Perché mai come adesso il sindacato ha bisogno di nuove risorse morali e di una controffensiva idealista, e anche un po' utopista, per rispondere agli attacchi neoliberali delle istituzioni domestiche e internazionali. Serve allora una risposta coordinata e transfrontaliera. Serve puntare sullo scambio di buone pratiche, sull'apprendimento reciproco e sul sindacalismo internazionale per ripensare la rappresentanza e rinnovare le organizzazioni. Per credere e dimostrare che un'Europa migliore è finalmente possibile.

Il sindacato e la sfida dell'innovazione morale

Ilaria Armaroli

Dottoressa in Scienze internazionali e diplomatiche

Università di Scienze Politiche "R. Ruffilli", Forlì

@ilaria_armaroli

* Pubblicato anche in *Nòva*, *Il Sole 24 Ore*, 29 giugno 2015.

Scarica il pdf 