

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 3 ottobre 2022, n. 33

Quali sono le sfide e prospettive del sindacato? Questa la domanda cui la 14° Conferenza annuale TURI, Rete degli Istituti di Ricerca Sindacali Europei ha cercato di rispondere, guardando in particolare ai grandi cambiamenti nelle relazioni industriali e nei mercati del lavoro indotti dalle nuove esigenze di sviluppo sostenibile ambientale, economico e sociale.

La Conferenza, tenutasi a Vilnius dal 21 al 23 settembre 2022, ha riunito la Rete TURI, promossa nel 2007 per iniziativa congiunta del dell'Istituto europeo dei sindacati ETUI, l'Ente di ricerca economica e sociale della Confederazione Europea dei Sindacati (CESE), e la Fondazione tedesca Hans Boeckler. La rete, che comprende attualmente 41 Istituti di ricerca economica e sociale, europei ed extraeuropei, particolarmente impegnati nella analisi e nella attiva partecipazione e collaborazione negli attuali processi di sviluppo, ha quindi permesso un dinamico confronto su **come poter rendere il sindacato un attore dinamico e centrale nei mercati produttivi e del lavoro**, così come **nell'ambiente economico-sociale**, e in modo tale da rispondere alle istanze di tutela e da collaborare al fine degli obiettivi di sviluppo sostenibile.¹

Centrale, in ogni intervento, è stata la dimensione della persona, intesa non più o quanto meno non solo come lavoratore, ma inserita nell'estensione sociale, oltre che (solo) dei mercati produttivi e del lavoro. Intendendo, quindi, la **rappresentanza, come attore con ruolo decisivo per far vivere il lavoro**, vero e proprio fatto pubblico, ben si comprende la sua altrettanta rilevanza nelle sfide degli attuali mercati in transizione e attraversati da trasformazioni ecologiche, digitali, geopolitiche e sociali.

Quali le sfide? La prima, particolarmente attuale, deriva dai divari particolarmente acuiti dal **biennio di pandemia**, non solo fra i lavoratori ma fra la cittadinanza tutta, e che ha sempre più richiamato il sindacato ad un ruolo di assistenza e tutela sociale. Le stesse **sfide economiche**, largamente influenzate dalla crisi geopolitica mondiale, hanno e stanno indubbiamente impegnando

gli attori della rappresentanza, non solamente ai fini di influire su fattori quali il salario e le misure di welfare e, conseguentemente, alzare la soglia di povertà, ma in modo tale da poter meglio co-gestire i fattori economico-produttivi, spesso legati a incertezze sul lungo periodo dell'arrivo e della disponibilità dei prodotti importati. La stessa **doppia transizione, ecologica e digitale**, rimane invero centrale nella definizione del campo d'azione del sindacato, a partire dal dictat già ricordato dall'ILO nel proprio report del 2015 "*There are no jobs on a dead planet*", invero integrato con il principio "*There are no jobs without markets*", dunque ancora una volta ai fini di tutelare, congiuntamente, occupazione/occupabilità e produttività.

Proprio a partire dal presupposto che il **compito del sindacato debba procedere nella piena azione e raggiungimento di tutti i pilastri dello sviluppo sostenibile**, dunque sociale, economico e ambientale, si sono susseguiti gli interventi della conferenza.

Grandi le **differenze, difatti, che ancora attraversano il sindacato a livello comunitario**: guardando alla regione del centro-est Europa, ad esempio, è indubbio come lo strumento più importante in uso alla rappresentanza, ovvero la contrattazione collettiva, non sia stato canale di coinvolgimento o quanto meno di introduzione nel dibattito di risposte alle nuove istanze del mondo del lavoro (intervento *CELSI*). La situazione che ne deriva è come **il sindacato non sia in grado di rispondere alle rimodernate necessità dei lavoratori**, dunque se non acuendo, non riuscendo ad incidere nelle situazioni di disparità e vulnerabilità. Allo stesso tempo, il **dominio degli accordi decentrati**, affiancato ad una grande debolezza della contrattazione nazionale, rende difficile la trasversalità e il "sentire comune" delle politiche adottate, cosicché le sfide vengono affidate e recepite da altri attori, spesso associazioni del terzo settore o enti pubblici, dunque erodendo il ruolo del sindacato stesso nel suo essere "rappresentanza collettiva".

Ugualmente si presenta **il sistema italiano** che, caratterizzato da una moltitudine di elementi che mettono in luce la sua singolarità rispetto agli altri sistemi comunitari, **si pone di fronte a sfide importanti nei prossimi anni, soprattutto con riferimento all'organizzazione e alla rappresentanza**, così da riuscire a dare fattualmente risposta alle nuove esigenze emerse. In particolare: il volontarismo e la limitata influenza dello stato nella gestione dei mercati del lavoro e dei settori produttivi, se non per la definizione delle regole generali, fanno sì che la disciplina sia infatti definita dalle stesse parti sociali attraverso il dialogo sociale. Se questo è un punto di forza in settori economico-produttivi coperti da rappresentanza e contrattazione collettiva, è indubbio come si trasformi in altrettanto punto di debolezza in tutti quelli in cui gli attori sindacali non intervengono nel dialogo (Intervento *Fondazione Di Vittorio*).

Dunque, in un **panorama europeo che consegna un quadro abbastanza statico di negoziazioni**, e dove **le stesse condizioni oggettive non hanno facilitato il dinamismo degli accordi**, tali da condurre a situazioni di autoregolazione delle parti sociali, sempre meno aperte al dialogo e alla co-partecipazione, due sono i “punti di intervento” necessari richiamati ai fine di incidere concretamente nelle nuove istanze dei mercati del lavoro, sempre più complessi e ampi in termini di oggetto e soggetti coinvolti (intervento **Istituto Ruben Rolo**): il **coinvolgimento nel pubblico dei sindacati**; il **rafforzamento dei processi di informazione e consultazione**. Invero, **per agire sull'esterno, si è concentrata l'attenzione su proposte di rimodernamento della rappresentanza e della contrattazione**, di riorganizzazione degli attori sindacali, di concreta e attuale informazione e coinvolgimento in tematiche “della e nella transizione”.

Quali, dunque, le sfide e prospettive principali per i sindacati europei? Se appare troppo complesso rispondere a tutte e ciascuna le istanze richiamate, è possibile riassumere l'aspirazione e la necessaria trasformazione del sindacato in termini di sempre maggiore inclusione, tolleranza, applicazione e sempre maggiore integrazione nella propria **organizzazione, procedimenti e modelli dei valori democratici, non solamente in senso politico, ma anche e soprattutto nell'ambiente di lavoro**.

Sara Prodocimi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@ProdocimiSara](https://twitter.com/ProdocimiSara)

¹ Per un maggiore approfondimento si rimanda al numero 61 della “[Newsletter di aggiornamento e informazione sulle attività di progettazione e ricerca europea](#)” della Cisl, nel quale è presente il report sulla 14° Conferenza annuale TURI Network, con la partecipazione del Centro Studi Cisl e della Fondazione Ezio Tarantelli, parte della Rete degli Istituti di ricerca europei collegati ai sindacati (TURI Network).