



Dedalus and Arianna



Developing Dynamic Analyses for good Levels of Union Standards and Articulation of International And National Networking Actions –

Information
Consultation
Participation

Testo a cura di **UMBERTO BETTARINI**

PER UN RILANCIO DEL SINDACATO IN EUROPA

Visione Strategica, Contrattazione Collettiva, Comitati Aziendali Europei

Una riflessione a partire dalla conferenza finale del progetto **Dedalus e Arianna**



With financial support from the European Union



UNIO GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA



The TUC in London, the South East and Eastern Region

PER UN RILANCIO DEL SINDACATO IN EUROPA

Visione Strategica, Contrattazione Collettiva, Comitati Aziendali Europei

Una riflessione a partire dalla conferenza finale del Progetto Dedalus e Arianna

A cura di Umberto Bettarini

Indice

INTRODUZIONE: Un contesto di grande trasformazione

- 1. Il Neoliberismo in Europa e i suoi effetti sul mondo del lavoro**
- 2. Imprese multinazionali e azione sindacale sovranazionale: una sfida improrogabile**
- 3. Tra job enrichment e una polarizzazione occupazionale: le nuove sfide della manifattura 4.0**
- 4. Come rilanciare il ruolo del sindacato: Negotiation, Negotiation, Negotiation!**

CONCLUSIONI

Introduzione

NEGOTIATION, NEGOTIATION, NEGOTIATION. Con queste parole la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha voluto chiudere il suo XIII congresso, tenutosi dal 29 settembre al 2 ottobre del 2015. Si tratta di un motto che ambisce a rilanciare l'azione sindacale europea, ripartendo dalla *mission* fondamentale del sindacato: la contrattazione collettiva.

In un contesto in cui appare evidente un attacco generalizzato al mondo del lavoro e della rappresentanza e una profonda crisi di fiducia nelle istituzioni europee, riaffermare la centralità del sindacato come strumento di negoziazione non significa solamente rimettere al centro del dibattito il ruolo dei lavoratori, ma anche proporre una visione alternativa all'attuale modello di sviluppo economico e sociale in Europa. Se, infatti, il voto popolare sulla permanenza della Gran Bretagna nell'Unione Europea sancisce in maniera inequivocabile la profonda separazione tra una fetta sempre più consistente della popolazione e le istituzioni europee, la CES, che oggi con i suoi 45 milioni di iscritti è senza dubbio l'organizzazione di rappresentanza più strutturata, non può esimersi dal suo ruolo di soggetto sociale, proponendo una visione rinnovata e più inclusiva del modello europeo.

All'interno di questo scenario di arretramento della forza contrattuale delle organizzazioni di rappresentanza del lavoro e di profonda crisi istituzionale, si è inserita la conferenza finale del progetto Dedalus e Arianna, che riprendendo lo slogan *Negotiation, Negotiation, Negotiation*, ha voluto stimolare le organizzazioni partecipanti a riflettere sul possibile ruolo del sindacato in questa difficile fase. Oggi, infatti, le sfide che vedono coinvolte le organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro non possono più trovare delle semplici risposte difensive rispetto alle conquiste del passato, ma hanno il compito di produrre una nuova forza propulsiva finalizzata a realizzare una vera Europa sociale, inclusiva nei diritti e in cui il lavoro e le persone ritornino a essere centrali.

Alla presenza di Luca Visentini, Segretario generale della CES; di Luc Triangle (attuale segretario generale di IndustriALL); di Nikola Kostantinou (Segretario di UNI Europa, responsabile del settore grafico e coordinatore del gruppo di lavoro Multinazionali e CAE); del dottor Fabrizio Spada (Direttore della Rappresentanza della Commissione Europea in Italia – Ufficio regionale di Milano) dei Responsabili delle politiche europee e internazionali di CGIL CISL UIL Nazionali- Fausto Durante, Cinzia Del Rio e Giuseppe Iuliano; dei Segretari Generali lombardi di CGIL CISL UIL- Elena Lattuada, Osvaldo Domaneschi, Danilo Margaritella – l'ampio dibattito ha delineato i possibili ambiti di intervento del sindacato per ridare forza al movimento dei lavoratori e per rilanciare un processo di integrazione europea realmente inclusivo. Si è trattato di una discussione a trecentosessanta gradi, che ha sviluppato temi importanti come la contrattazione collettiva transnazionale, la rappresentanza dei lavoratori nelle multinazionali, gli strumenti di uscita dall'attuale crisi economica e istituzionale europea, i valori europei, le nuove frontiere del mondo del lavoro, il rilancio di un sindacato inclusivo e capace di dialogare con la propria base.

Il presente rapporto vuole provare a restituire il senso di questo dibattito e la sua profondità di visione. Si tratta di un lavoro che non ha la pretesa di riportare fedelmente e cronologicamente i tanti interventi che si sono susseguiti, ma che ambisce a ricostruirne la sua essenza, per stimolare le parti sociali a continuare a sviluppare le riflessioni intraprese all'interno del congresso della CES e riprese durante il dibattito. Per questa ragione, dopo un prima parte sulle dinamiche di cambiamento in atto sia nel mercato del lavoro che nelle relazioni industriali europee, si darà voce ai principali protagonisti della conferenza, per restituire una visione più generale sul ruolo del sindacato oggi e analizzare gli strumenti operativi per realizzarla.

Un contesto in grande trasformazione

Gli ultimi tre decenni rappresentano un periodo di profonde trasformazioni sociali, economiche e politiche che stanno impattando anche nelle relazioni industriali europee. Si tratta di cambiamenti radicali, originatisi a partire dagli anni ottanta e che negli ultimi anni stanno subendo un'accelerazione dovuta alla crisi economica e ai cambiamenti nei mercati internazionali. In particolare, sotto pressione sono apparse le manifatture europee, motore dello sviluppo del dopoguerra, che oggi si ritrovano a fare i conti con una competizione globale crescente e con conseguenti processi di terzizzazione e flessibilizzazione della produzione. Assistiamo, in pratica, a una fluidificazione del modello produttivo, una ridefinizione dei suoi confini e un cambiamento nei principali attori economici.

Questi elementi hanno contribuito a modificare i rapporti di forza sia tra le imprese stesse, con una progressiva concentrazione del potere economico dovuta ai processi di acquisizione internazionale, sia all'interno dello strutturale conflitto capitale-lavoro. Da un lato, infatti, idee di derivazione anglosassone hanno profondamente permeato i governi europei, producendo un generale ripensamento dei sistemi di protezione del lavoro e dei diritti di rappresentanza. Dall'altro, la fluidificazione del mercato del lavoro ha contribuito a diversificare le esigenze dei lavoratori, creando una polarizzazione delle condizioni, una riduzione dei legami sociali sul posto di lavoro, un profondo cambiamento nella struttura degli orari e nei luoghi di lavoro stessi. In altre parole, i processi in atto hanno prodotto una sostanziale individualizzazione dei lavoratori che ha inciso su una delle principali leve dell'appartenenza sindacale: il concetto di identità collettiva.

Inoltre, in un contesto dove la grande fabbrica fordista lascia il posto a un'industria reticolare più orizzontale, in cui l'automazione e i processi di delocalizzazione hanno ridotto drammaticamente il numero di addetti nella manifattura in Europa, è chiaro come per il sindacato sia sempre più difficile intercettare nei luoghi di lavoro le grandi masse lavoratrici. In questo quadro, quindi, il processo di reclutamento sindacale appare sempre più difficile e costoso in termini di tempo da investire.

A queste dinamiche ormai trentennali, si devono aggiungere i recenti sviluppi economici e tecnologici che sono sottesi dal concetto di manifattura 4.0. Nata come una vera e propria misura di politica economica, lanciata inizialmente dal governo tedesco di concerto con le principali imprese e le università del paese, *industry 4.0* rappresenta il tentativo di rilanciare la manifattura dei paesi a più antica industrializzazione e restituire competitività internazionale. Si tratta della previsione di una vera e propria rivoluzione industriale che potrebbe coinvolgere non solo le grandi imprese automobilistiche, ma tutte le tipologie aziendali. Attraverso un utilizzo sapiente delle nuove tecnologie digitali e un approccio di impresa innovativo, orientato all'innovazione di prodotto, di processo e al rafforzamento del proprio network, infatti, anche le piccole e piccolissime imprese di natura artigiana o semi-artigianale, possono provare a rafforzare la propria competitività. La manifattura 4.0, perciò, apre a una nuova stagione economica e potrebbe introdurre dei profondi cambiamenti nel mercato del lavoro. Ci riferiamo, ad esempio, agli effetti di un massiccio impiego della robotica sull'occupazione o agli inevitabili processi di cambiamento nei fabbisogni di competenza dei lavoratori. Si tratta, perciò, di un ambito che in un'ottica di scenario di medio periodo, proporrà nuove sfide per il movimento sindacale europeo e che sarà sicuramente al centro del dibattito.

Poste queste dovute premesse, prendendo spunto dagli interventi susseguiti durante la conferenza finale del progetto Dedalus e Arianna, prima di passare in rassegna le strategie sindacali che la CES vuole mettere in campo, nelle prossime pagine andremo ad approfondire tre elementi di rottura rispetto al passato che stanno influenzando il mercato del lavoro e la capacità di azione del sindacato. In primo luogo, andremo a ricostruire quelle dimensioni entro cui una serie di spinte politiche, economiche, sociali e culturali stanno agendo per mitigare la capacità di rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori: quel fenomeno che in ambito accademico viene definito come di convergenza entro un sistema neoliberale (Baccaro e Howell 2012; Streeck 2009; Howell 2006; Bryson et al. 2011; Marginson et al. 2014). In secondo luogo, ci concentreremo sulla crescita di rilevanza delle imprese multinazionali e sulle sfide che queste pongono al mondo del lavoro. Infine, proveremo brevemente a tratteggiare quali saranno le principali implicazioni sindacali rispetto al tema della manifattura 4.0.

1. Il neoliberismo in Europa e i suoi effetti sul mondo del lavoro

I sistemi di relazioni industriali europei hanno origini antiche e radicate nelle storie dei diversi contesti nazionali. Questi modelli, infatti, si sono strutturati nel tempo e rappresentano la sintesi della complicata interazione tra gli interessi specifici dei vari soggetti politici, delle parti sociali e delle società di ciascun paese. Oggi, tuttavia, questo straordinario patrimonio di istituzioni diverse, che hanno contribuito a originare l'architettura del Modello Sociale europeo, è posto sotto attacco dall'avanzata di una nuova sensibilità politica di stampo neoliberale che sta rimettendo in discussione i diversi sistemi di regolamentazione del lavoro. Riduzione delle tutele collettive, decentralizzazione dei livelli contrattuali, abbandono del dialogo sociale, appaiono come le principali direttrici su cui i diversi governi europei stanno agendo per destrutturare le conquiste sindacali degli anni passati. Si tratta di quel processo di trasformazione delle società che in ambito accademico viene definito come di convergenza verso un modello neoliberale.

In questo quadro, nel campo delle relazioni industriali, gli studiosi che si occupano di stabilire quali siano le principali traiettorie comuni entro cui i diversi stati si stanno muovendo (Baccaro e Howell 2011; Howell 2006; Streck 2009; Bryson et al. 2011; Marginson et al. 2014) hanno individuato quattro indicatori che ci mostrano una progressiva ridefinizione dei rapporti di forza tra capitale e lavoro a scapito del mondo del lavoro e della sua rappresentanza organizzata: compressione del tasso di sindacalizzazione; progressiva riduzione del tasso di copertura dei contratti collettivi; decentralizzazione e de-coordinamento dei sistemi di contrattazione collettiva; riduzione dell'attività sciopero.

Il primo indicatore è il più rilevante perché è legato alle risorse sindacali, non solo in termini economici, ma anche di rapporti di forza. Gli iscritti, infatti, forniscono le risorse finanziarie, l'azione collettiva nel caso di scioperi, la base elettorale durante le votazioni per il rinnovo delle rappresentanze aziendali (Ebbinghaus et al. 2011; Bryson et al. 2011). Inoltre, la sindacalizzazione è una dimensione chiave: una proxy del livello di legittimità sindacale e della sua capacità di esercitare pressioni (Regalia 1980). In pratica, maggiore è il numero degli iscritti, maggiore è la capacità di ottenere condizioni più vantaggiose per i lavoratori. Si tratta di un elemento che, come vedremo più avanti, assume una sua valenza solamente dal punto di vista teorico, in quanto nella maggior parte dei paesi occidentali la correlazione tra il tasso di iscrizione e la copertura dei contratti collettivi non è così rilevante. Tale relazione, infatti, è spesso condizionata dalla sussistenza di meccanismi istituzionali in grado di estendere la contrattazione collettiva a tutte le forze lavoro. In questa prospettiva, più che una proxy della capacità di agire, la sindacalizzazione si connota come un elemento che ci può restituire informazioni sul grado di consenso che un'organizzazione è riuscita a raccogliere nel tempo e sul tipo di risorse che è in grado di mettere in campo.

Il secondo indicatore, il tasso di copertura dei contratti collettivi, si inserisce nel cuore e nella *mission* primaria del sindacato: la contrattazione. In tale prospettiva, un calo nel tasso di copertura dei contratti collettivi è la vera misura con cui analizzare lo stato di salute delle relazioni industriali in Europa e la capacità sindacale di influenzare le condizioni di lavoro.

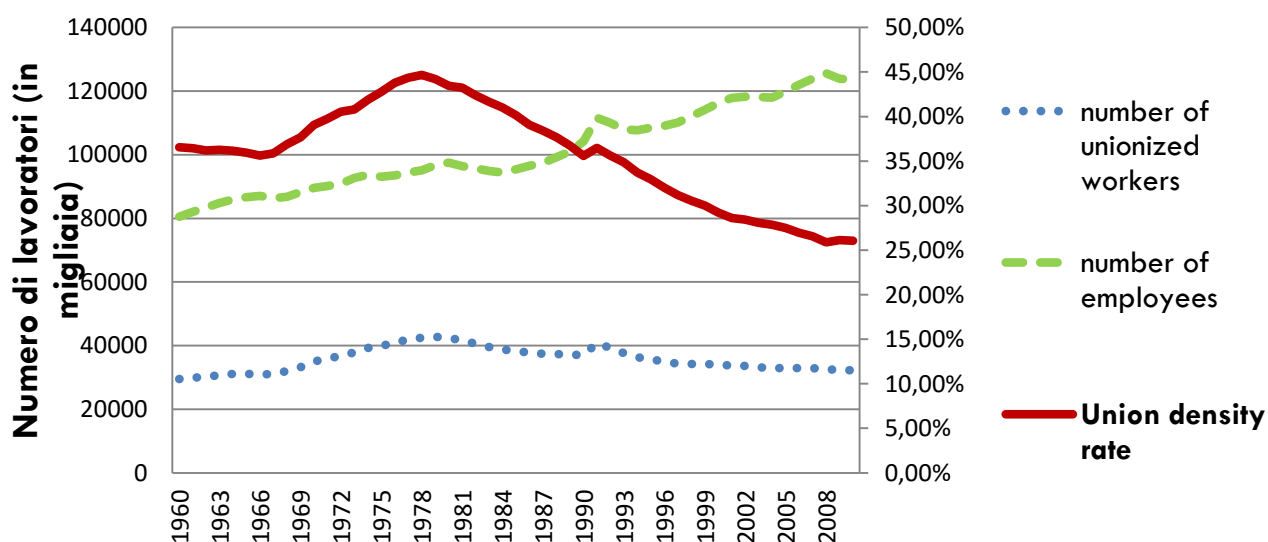
A corollario del tasso di copertura della contrattazione si inserisce il nostro terzo indicatore: il livello di centralizzazione e coordinamento dei sistemi di contrattazione. Una contrattazione centralizzata e coordinata tra i vari livelli, in cui i livelli territoriali assumono carattere integrativo rispetto ai livelli nazionali, è alla base di un sistema inclusivo e universale. Oggi, tuttavia, in tutti i paesi occidentali si registra una tendenza al decentramento dei livelli contrattuali. Si tratta di un processo che, come evidenziato da Traxler (1995), sottende a due fenomeni di diversa natura: il decentramento 'coordinato', che è rappresentato dal passaggio da una contrattazione nazionale a una che si articola su più livelli e il decentramento 'scordinato', in cui a un sistema omogeneo di contrattazione collettiva si passa a un modello aziendalistico in cui gli accordi sono

negoziati azienda per azienda. In questo quadro, se in passato la contrattazione aziendale era vista come una conquista in quelle imprese in cui i rapporti di forza erano estremamente favorevoli al sindacato e in cui questi venivano successivamente replicati negli accordi nazionali e territoriali, oggi il decentramento e il de-coordinamento dei modelli contrattuali rappresenta un punto cardine di quel processo di deregolamentazione del lavoro.

Infine, l'ultimo indicatore – la minore incidenza degli scioperi, è quella meno rilevante ai fini della nostra discussione. Se, infatti, i dati ILO ci mostrano una generalizzata diminuzione delle attività di sciopero sia per quanto riguarda le ore di attività perse, che per il numero di dipendenti coinvolti, la relazione causale tra l'esercizio di questo diritto e il potere sindacale non è chiara. Come sottolineato da Baccaro e Howell (2011) per il sindacato "una bassa propensione a scioperare può essere un punto sia di debolezza che di grande forza". Se, infatti, è sufficiente la semplice minaccia di uno sciopero per ottenere i propri obiettivi negoziali, la riduzione del numero degli scioperi potrebbe essere una proxy di un sistema di relazioni industriali che vede un'avanzata del sindacato a scapito della sua controparte. In questa prospettiva, una semplice lettura dei trend in atto non ci dice molto sul reale stato dei rapporti di forza tra capitale e lavoro, in quanto differenze legislative, rapporti di potere consolidati, consuetudini e prassi negoziali, contingenze economiche concorrono in maniera determinante a spiegare le tendenze nell'evoluzione del numero degli scioperi. Per questo motivo, nella nostra analisi non terremo in considerazione questa dimensione.

Partendo da questi chiarimenti preliminari, siamo in grado di esplorare i dati e analizzare le tendenze in queste tre dimensioni (densità sindacale; tasso di copertura dei contratti collettivi; grado di centralizzazione e il coordinamento dei sistemi di fissazione dei salari), al fine di comprendere quanto oggi i sistemi di relazioni industriali stiano muovendosi verso una prospettiva comune e quanto questa stia minacciando le prerogative del sindacato. Per approfondire il tema utilizzeremo i dati contenuti nel database ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts) dell'università di Amsterdam. Si tratta di un'ampia fonte amministrativa, che dal 1960 raccoglie i dati relativi ai tassi di sindacalizzazione e ad alcune variabili chiave del mercato del lavoro e dei rapporti tra le parti sociali di ogni paese OCSE e dell'Unione Europea, con l'esclusione della Croazia.

Fig.1 Evoluzione del tasso di sindacalizzazione tra i paesi europei (1960-2010)

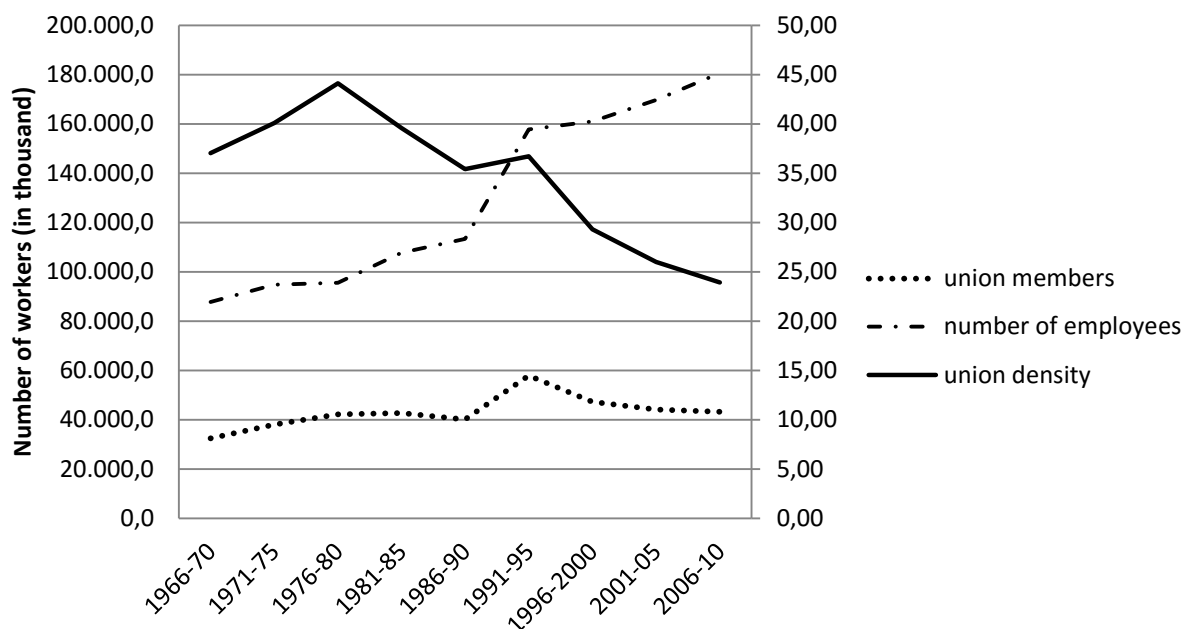


Fonte: elaborazione a partire dai dati del ICTWSS 2013. I dati fanno riferimento a 11 Paesi europei: Austria, Belgio, Germania (prima del 1990 Germania est), Danimarca, Finlandia; Francia, Irlanda, Italia, Olanda, Svezia, Regno Unito. Gli altri paesi europei sono stati esclusi dal conteggio in quanto i loro dati non sono presenti nel database per tutto il periodo di riferimento.

La serie storica elaborata ci mostra l'andamento della sindacalizzazione in Europa¹. Come si può facilmente notare, dopo un primo vigoroso incremento della *membership* sindacale, a partire dagli anni ottanta si è passati a una fase di lento declino delle adesioni, non tanto in termini assoluti, quanto in termini percentuali. Se, infatti, la forza lavoro europea è rapidamente cresciuta nel periodo di riferimento, tale incremento non ha prodotto alcun aumento nel numero dei lavoratori sindacalizzati.

Sfortunatamente, la nostra analisi si basa solamente su 11 paesi Europei, in quanto per molti degli stati entrati nell'Unione Europea più recentemente non sono disponibili dati precedenti al 1991. Tuttavia, anche aggiungendo questi dati alla nostra serie storica (fig.2) non si registrano significative variazioni nelle tendenze più generali. Se, si eccettua il fatto che in corrispondenza del 1991 si registra un ovvio incremento dei dati assoluti, le direzioni delle curve restano uguali. L'unico vero elemento di cambiamento è dato dalla pendenza che nel periodo 1991-1995 vede un livello di decrescita del tasso di sindacalizzazione più marcato, in quanto molti degli stati aggiunti successivamente appartenevano al blocco socialista e quindi erano dotati di un sistema istituzionale che incentivava (o in alcuni casi rendeva obbligatoria) l'iscrizione sindacale.

Fig.2 Evoluzione del tasso di sindacalizzazione tra tutti i paesi europei (1960-2010)



Fonte: elaborazione a partire dai dati del ICTWSS 2014. Ai dati riportati nella Fig. 1 sono stati aggiunti a partire dal 1981 i dati di Grecia, Portogallo, Spagna e Malta e dal 1991 i dati di Cipro, Estonia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Bulgaria e Romania.

Scendendo più nel dettaglio e focalizzandoci nell'ultimo periodo, secondo i dati ICTWSS in Europa i sindacati dal 1998 al 2008² hanno perso 2,3 milioni di lavoratori iscritti. In termini relativi questo significa un calo del tasso di iscrizione che è passato dal 29,62% del 1998 al 23,58% nel 2008. In altre parole, i sindacati hanno perso il 20,39% della loro *membership* in soli dieci anni. Questo calo ha interessato tutti i paesi europei con diversi gradi di intensità, con il Belgio (-4,9%) e l'Italia (-6,32%) che rappresentano i paesi meno colpiti da questo fenomeno che si contrappongono ai paesi post-socialisti come ad esempio la Slovacchia (-52,38%), la Bulgaria (-43,71%) e la Repubblica Ceca (-45,76%). Inoltre, questo declino ha avuto un notevole impatto anche all'interno di paesi come la Svezia (-16,48%) e Germania (-26,27%), caratterizzati da organizzazioni sindacali tradizionalmente forti e da un sistema stabile di relazioni industriali.

¹ I dati relativi alle iscrizioni in Europa si riferiscono esclusivamente alla forza lavoro iscritta. Sono, perciò esclusi i disoccupati, i pensionati e gli studenti.

² Utilizziamo come anno di riferimento il 1998 e il 2008 in quanto sono gli anni in cui sono presenti i dati di tutti i paesi dell'UE.

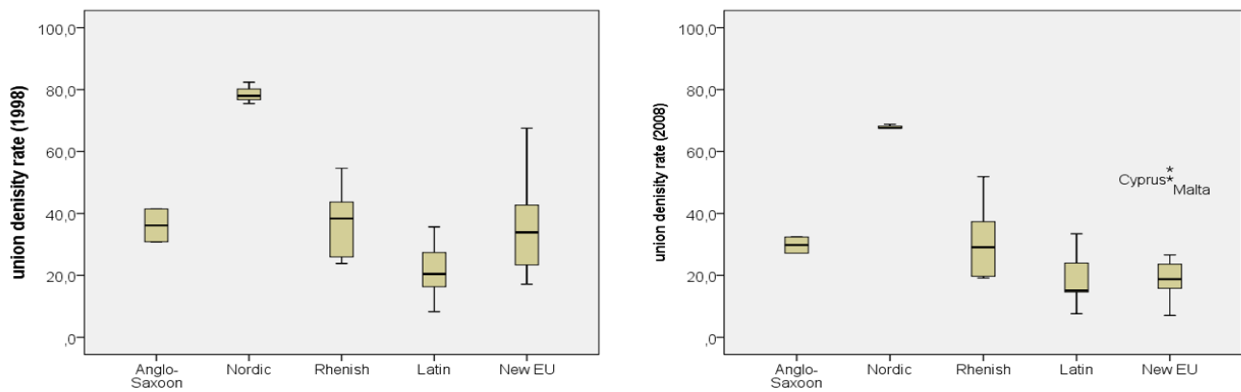
Guardando al nostro secondo indicatore - il tasso di copertura dei contratti collettivi - il quadro che emerge è molto diverso. Le stime sulla base di dati ICTWSS mostrano, infatti, che se nel 1998, il 70,36% dei lavoratori europei erano tutelati da un contratto collettivo, nel 2008 questo dato si è attestato al 67,08%. Tuttavia, in termini assoluti, il numero di lavoratori coperti da contrattazione collettiva è aumentato da 151.112.000 nel 1998 a 173.558.000 nel 2008 a causa dell'incremento del numero totale dei dipendenti europei. In questo caso, perciò, la tendenziale perdita di forza degli strumenti di tutela collettiva dei lavoratori non appare così marcata come nel caso del tasso di adesione sindacale. Inoltre, se nel caso delle adesioni si registra una generalizzata diminuzione in tutti i paesi, per quanto riguarda la copertura della contrattazione collettiva emergono situazioni decisamente divergenti: in quattro paesi - Danimarca (+ 1,2%), Finlandia (+ 3,5%), Paesi Bassi (+ 1,2%) e Lituania (+ 100%) - questa percentuale è aumentata dal 1998 al 2008; in altri paesi tra cui Austria, Belgio, Grecia e Italia, la copertura dei contratti collettivi è rimasta stabile durante questo periodo; mentre in cinque paesi - Germania (-13,5%), Ungheria (-23,4%), Malta (-12,7%), Portogallo (-21,4%), Slovacchia (-21,6%) - è drasticamente diminuita.

Infine, guardando la terza dimensione - il livello di centralizzazione della contrattazione collettiva - analizzato attraverso l'indice sintetico di centralizzazione³, possiamo vedere come questo indicatore non ha avuto variazioni significative tra il 1998 e il 2008. In Europa, il valore medio dell'indice, infatti è passato da 0.387 a 0.383. Tuttavia, se nel 1998 il dato tra i diversi paesi si distribuiva in maniera estremamente divergente, nel 2008 i dati ci mostrano una sua progressiva convergenza tra tutti i stati europei. In altri termini, se non è possibile affermare che nel periodo di riferimento si sia assistito a una generalizzata decentralizzazione dei sistemi di contrattazione collettiva, è comunque evidente una forte riduzione della differenze tra i paesi. Occorre, inoltre, tenere in considerazione che i dati analizzati si riferiscono al periodo che ha preceduto la grande crisi economica. Se si considera, perciò, che negli ultimi anni le istituzioni europee e il Fondo monetario internazionale hanno proposto il decentramento come uno degli strumenti necessari per favorire la ripresa economica, tale scelta potrebbe aver influenzato il processo di destrutturazione dei sistemi contrattuali il quale, se avessimo a disposizione i dati più aggiornati, potrebbe essere rilevato in una misura ben più marcata. In particolare, come sostenuto da Marginson (2014), l'attuale situazione dovrebbe vedere una decentralizzazione più elevata nei paesi dell'Europa meridionale, maggiormente colpiti dai richiami delle istituzioni europee, ma comunque rilevante anche nei paesi del nord Europa.

Il quadro che emerge con questa analisi preliminare ci mostra uno scenario complesso. E' evidente che negli ultimi anni, diverse pressioni - o usando le parole di Streeck, alcune linee comuni tra i diversi capitalismi (Streeck 2009) - stanno cercando di affossare il modello sociale europeo. In questo contesto, i dati aggregati ci mostrano un declino della forza sindacale nelle tre dimensioni analizzate. Tuttavia, occorre rilevare che il vento neoliberale, pur non essendo ancora riuscito ad abbattere l'eterogeneità tra i diversi paesi, sta contribuendo a scardinare le differenze tra i modelli di relazioni industriali in Europa. Come si può vedere nella figura seguente, costruita utilizzando la tradizionale classificazione dei paesi basata sulla tipologia di Ebbinghaus (1999), i dati ci mostrano come le differenze tra i modelli continuano ad avere un impatto, ma sono sempre meno evidenti. In particolare, fatta eccezione per i paesi nordici che continuano ad avere tassi di sindacalizzazione incomparabilmente più elevati degli altri contesti, le differenze tra gli altri gruppi hanno perso parte del loro significatività. Questo elemento ritorna lungo tutte e tre le dimensioni analizzate.

³ L'indice è stato creato dall'università di Amsterdam, tenendo in considerazione diverse variabili sia di natura sindacale che del sistema di regole su cui si basa la contrattazione collettiva. L'indice varia da 0 a 1, dove 1 rappresenta la massima centralizzazione.

Fig.3 Distribuzione tasso di sindacalizzazione clusterizzato (1998-2008)



Infine, l'ultimo elemento che vale la pena richiamare si trova all'interno della relazione tra il declino delle iscrizioni al sindacato e la sostanziale tenuta dei tassi di copertura della contrattazione collettiva. Tra queste due variabili, infatti, non vi è alcuna correlazione statisticamente significativa in nessuno degli anni di riferimento. Ciò significa che, se la negoziazione rappresenta il fine ultimo dell'attività sindacale, questa non sembra essere stata particolarmente influenzata dal declino della membership.

Si tratta di un elemento positivo, che non può rassicurare per il futuro. E' chiaro, infatti, che in un contesto di attacco generalizzato al mondo della rappresentanza, elaborare strategie che consentano di aumentare la propria legittimità allargando il numero delle persone che scelgono di aderire al sindacato, rappresenta una delle priorità strategiche, richiamata anche durante la conferenza finale del progetto Dedalus dal Segretario generale della CES Luca Visentini.

2. Imprese multinazionali e azione sindacale sovranazionale: una sfida improrogabile

La ridefinizione dei rapporti di potere tra le organizzazioni sindacali e le imprese in chiave neoliberale, viene accentuata se contestualizzata all'interno del mutato scenario internazionale. L'intensificarsi dei processi di interdipendenza economica a livello globale e l'allargamento dell'Unione Europea, infatti, pongono nuove e decisive sfide per il movimento sindacale e contribuiscono a ridefinire i rapporti di forza tra i diversi attori. Questi processi coinvolgono ogni dimensione della sfera sociale e hanno contribuito ad articolare su più livelli il piano del *decision making* trasferendo diverse prerogative nazionali in un ambito sovranazionale, caratterizzato dalla forte influenza delle grandi imprese multinazionali (MNC) e altri soggetti di natura non statale.

Come ben analizzato da Suzanne Strange (1998), i processi globali hanno condotto a una radicale ridefinizione dei ruoli tra i diversi *stakeholder* internazionali, attraverso la cessione di quote di sovranità dagli stati ad altre entità politico-economiche come le Nazioni Unite, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, il *World Trade Organization*, le corti di giustizia internazionali, i mercati globali e le grandi MNC.

In particolare, il clima di *deregulation* di questi ultimi decenni ha consentito alle MNC di svilupparsi e accrescere il proprio peso politico ed economico. In un contesto di superamento delle barriere doganali, infatti, i grandi player globali hanno accresciuto il loro peso economico grazie alla loro fluidità e capacità di movimento tra i confini, tanto da diventare un soggetto determinante per la gestione della *governance* globale, con un potere di influenza che deriva principalmente dalla forza dei propri numeri. Basti pensare, che oggi sono attive in tutto il mondo circa 80.000 MNC le quali occupano oltre 77 milioni di lavoratori, ai quali vanno aggiunti i 69 milioni che nel 2014 sono stati impiegati dalle loro consociate (Unctad 2015). Se già da questi elementi si può intravedere la rilevanza socio-economica delle MNC, guardando ai dati sulle prime 100 società per fatturato la questione della concentrazione del potere emerge pienamente. Queste, infatti, dispongono di una forza lavoro che supera i 15,3 milioni di lavoratori e sono responsabili per oltre il 50% degli investimenti esteri nel mondo (Unctad 2015). L'elemento più impressionante, però, ci viene fornito dalla classifica stilata dalla rivista Fortune sulle prime 100 economie del mondo. Basata sui dati forniti dalla Banca Mondiale, questa classifica mette insieme in un'unica graduatoria il PIL dei diversi stati e i fatturati delle principali MNC. Nel 2012 questa classifica ha visto comparire tra le prime 100 economie mondiali ben 44 MNC: un dato che mette in luce come le più grandi MNC posseggano risorse economiche maggiori di quelle di buona parte degli stati sovrani. La forza dei numeri non è poi l'unico elemento che caratterizza le MNC. Queste, infatti, hanno al proprio interno il *know how* e le risorse necessarie per sviluppare strategie d'investimento flessibili e diversificate, che consentono di muoversi agilmente tra i diversi confini nazionali alla ricerca dei contesti socio-economici e giuridici più favorevoli. Si tratta di una pressoché illimitata libertà di movimento che conferisce alle MNC un vero e proprio "potere a responsabilità limitata" (Martinelli 2004, p.45), in quanto riduce fortemente ogni tipo di vincolo normativo e sindacale alla propria azione.

Questa concentrazione del potere nelle mani di pochi soggetti e le diverse determinanti socio economiche descritte in precedenza stanno mettendo in crisi il tradizionale rapporto triangolare che ha retto le relazioni industriali sino a oggi. Tra stato, impresa e sindacato, infatti, c'è stata una forte redistribuzione dei rapporti di forza a netto vantaggio delle imprese, in particolare delle MNC. Ciò su cui occorre interrogarsi, perciò, è come le organizzazioni sindacali possono reagire a questa redistribuzione dei poteri e al progressivo slittamento della sede dei processi decisionali nella sfera sovranazionale.

In questo quadro, quindi, diventa prioritario per le organizzazioni sindacali europee rilanciare la propria attività a livello sovranazionale. Se, infatti, la sede dove vengono prese le principali decisioni non è più quella a livello territoriale, ma assume un carattere sempre più globale, anche l'azione sindacale deve muoversi di conseguenza. In quest'ottica, alcuni strumenti di azione appaiono già ben avviati. Ci riferiamo in particolare allo sviluppo, a partire dal 2000, degli accordi quadro internazionali (si veda Telljhan et al. 2009) che, se pur ancora incompleto, rappresenta la forma più alta di confronto sovranazionale in quanto si riferisce alla prerogativa primaria del sindacato: la negoziazione collettiva. Tuttavia questi tentativi risultano ancora limitati e non sempre riescono a uscire da una natura prettamente simbolica, per configurarsi come delle vere e proprie forme di contrattazione sovranazionale.

All'interno di questo tentativo di strutturare un'azione sindacale coordinata e centrata sul livello internazionale, le istituzioni europee possono giocare un ruolo decisivo. L'Europa, infatti, si differenzia rispetto allo scenario globale per almeno tre fattori cruciali. In primo luogo, la forte integrazione economica e politica che intercorre tra i paesi dell'Unione Europea amplifica la necessità di cooperazione tra i sindacati, generando maggiore interdipendenza tra i diversi contesti nazionali. In secondo luogo, pur permanendo profonde differenze tra le diverse sigle sindacali e tra i modelli di relazioni industriali dei vari paesi, accentuatesi con il processo di allargamento dell'Unione, esiste un'omogeneità relativa (e sempre più marcata) se comparata alle differenze con gli attori presenti nel resto del mondo. In terzo luogo, all'interno dell'Unione Europea le relazioni industriali sovranazionali sono stimolate dalla presenza dell'attore istituzionale che può intervenire attraverso la legislazione e attraverso forme di finanziamento rivolte ai progetti di cooperazione internazionale tra le parti sociali.

La presenza di un attore pubblico in grado, se pur con tanti limiti, di stimolare il confronto tra le parti sociali a livello continentale è l'elemento caratterizzante delle relazioni industriali europee. Infatti, se nel mondo esistono altre aree che si contraddistinguono per una forte integrazione economica, come ad esempio quelle delimitate dagli accordi commerciali istitutivi della NAFTA o della MERCOSUR, in queste la regolazione del mercato del lavoro rimane un fattore esclusivamente relegato all'ambito nazionale. L'Unione Europea, invece, ha introdotto negli anni un sistema di norme atto a creare un panorama di diritti sociali comuni a tutti gli stati membri. Il contesto europeo, perciò, è l'unico al mondo che vede attivi su scala transnazionale tutti e tre gli attori che di norma compongono i sistemi di relazioni industriali: i sindacati, le imprese e l'attore pubblico.

In particolare, occorre volgere l'attenzione sullo strumento dei Comitati Aziendali Europei (CAE), introdotti dal legislatore comunitario nel 1994 al fine di istituire procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle MNC di rilevanza europea. Si tratta di organismi che si configurano come l'unico strumento di rappresentanza dei lavoratori su scala sovranazionale introdotto per via legislativa. Tuttavia, nonostante la presenza di una direttiva comunitaria, successivamente rivista nella direttiva 2009/38 per dare un ulteriore slancio a tali organismi, in molte aziende questi CAE faticano a trovare una loro attuazione. Si pensi, infatti, che delle oltre 2200 aziende che rientrano nella sfera di competenza della legislazione sui Comitati Aziendali Europei, solo 1028 imprese hanno attualmente attivato tali strumenti (ETUI 2016). Inoltre, come evidenziato da diverse ricerche empiriche e come sottolineato dai tanti rappresentanti dei lavoratori a livello sovranazionale, sono molteplici i punti critici rispetto al loro funzionamento. È stato, infatti, rilevato che le procedure di informazione e consultazione, non solo non riescono ad andare oltre gli standard minimi previsti dalle direttive, ma molto spesso si collocano ben al di sotto di tali parametri. In particolare, la pratica della consultazione rimane un fenomeno piuttosto limitato e sottoutilizzato (Waddington 2011).

Si tratta di elementi di criticità che hanno portato alcuni autori a classificare come meramente simbolici oltre il 50% dei CAE attivi. Ci riferiamo, infatti, a organismi costituiti solo formalmente, senza che al loro interno venga praticato un reale scambio di informazioni (Platzer 2009). Tuttavia, la ricerca empirica ha messo in luce come esistano CAE in cui le procedure di informazione e consultazione funzionino in maniera

estremamente positiva e in cui è stato possibile prevedere l'introduzione di nuovi diritti che hanno condotto all'istituzionalizzazione di vere e proprie pratiche co-decisione.

Da questa breve ricostruzione, perciò, si evince come a fronte di una forte necessità di azione sovranazionale, per il sindacato sia fondamentale ripartire dagli strumenti già attualmente a disposizione – contrattazione transnazionale e CAE - per controbilanciare lo strapotere economico e politico che stanno acquisendo i grandi gruppi multinazionali. In questa prospettiva, l'Unione Europea rappresenta lo strumento chiave per consolidare una prassi di relazioni industriali sovranazionale. Come si argomentava in precedenza, infatti, le relazioni sindacali si basano non solo sui rapporti di forza tra capitale e lavoro, ma vedono la presenza fissa di un attore pubblico che ha un ruolo di mediatore. In tale prospettiva, nel contesto globale solo l'Unione Europea presenta le caratteristiche necessarie per svolgere questo ruolo. Tuttavia, come il recente Brexit ci dimostra, oggi le istituzioni europee sono di fronte a una crisi di legittimità senza precedenti che rischia di far naufragare definitivamente il progetto di integrazione europea. In questa prospettiva, un'efficace azione sindacale per contrastare il crescente potere delle MNC, si identifica anche con la capacità di rafforzare l'Unione Europea, attraverso proposte radicali che devono ambire al suo rilancio in una chiave più democratica e più vicina agli interessi dei cittadini e dei lavoratori.

3 Tra job enrichment e una polarizzazione occupazionale: le nuove sfide della manifattura 4.0

Sempre più spesso sui giornali leggiamo espressioni come fabbrica intelligente, manifattura 4.0, *smart factory*, rivoluzione digitale. Si tratta di concetti che stanno progressivamente entrando nel dibattito pubblico e che sottendono a un'idea di cambiamento nei sistemi di produzione delle economie più sviluppate. Attraverso la tecnologia digitale, infatti, le imprese stanno progressivamente cambiando il loro modo di stare sul mercato rivoluzionando i propri processi produttivi alla ricerca di una rinnovata competitività nei confronti dei paesi a più recente industrializzazione. Quello della manifattura 4.0, perciò, rappresenta un campo nuovo dell'evoluzione aziendale: una vera e propria rivoluzione economica predetta ex ante, che potrebbe produrre dei cambiamenti significativi non solo nel modello produttivo ma anche nel mercato del lavoro e nei sistemi di relazioni industriali.

Per questa ragione, il sindacato europeo e le organizzazioni sindacali nazionali stanno incominciando a ragionare su questi temi per cogliere le opportunità di questa probabile nuova fase dell'evoluzione aziendale e per riconfigurare le proprie rivendicazioni alla luce dei cambiamenti in corso e di alcune problematiche che potrebbero sorgere in futuro. Ci riferiamo ai processi di automazione, al lavoro a distanza, al possibile aumento della produttività, alla ridefinizione delle mansioni in un'ottica di maggior flessibilità e di arricchimento delle competenze. Si tratta di temi estremamente importanti che impongono una riflessione di ampio respiro sul senso stesso del lavoro e su quali possono essere le nuove tutele da mettere in campo all'interno di un quadro economico e sociale che assume una maggiore complessità e che necessita di una progressiva flessibilità.

Provando ad analizzare in profondità il concetto di manifattura 4.0, occorre precisare che il suo obiettivo ultimo è quello di ridare competitività al sistema manifatturiero delle economie più consolidate, invertendo i processi di post-industrializzazione e di terziarizzazione descritti nei paragrafi precedenti. In particolare, il presupposto della manifattura 4.0 è che nei paesi occidentali la produzione di massa a basso contenuto di valore aggiunto ha da tempo cessato di costituire il paradigma dell'industrializzazione perché è stata progressivamente privata dei suoi mercati di riferimento. In questa prospettiva, diventa fondamentale "distinguere tra la manifattura replicativa, standard, destinata a essere attratta dai paesi low cost, e manifattura innovativa, che invece ha buone possibilità non solo di restare, ma anche di catturare quote importanti di surplus dalle filiere mondiali a cui partecipa" (Rullani 2015).

Prendendo in prestito le parole di Radziwon e colleghi (2014), potremmo definire la manifattura 4.0 come "una soluzione produttiva che favorisce processi flessibili e adattivi per risolvere i problemi derivanti dalla complessità crescente attraverso un impianto di produzione dinamico e in rapida evoluzione. Da un lato, questa soluzione è correlata all'automazione, intesa come combinazione di software, hardware e/o meccanica, che dovrebbe portare all'ottimizzazione della produzione con la conseguente riduzione delle risorse impiegate. Dall'altro, rappresenta una prospettiva di collaborazione tra i diversi partner industriali e non, dove l'intelligenza deriva da un'organizzazione dinamica e partecipativa".

La fabbrica del futuro, perciò, integra le nuove risorse tecnologiche abilitanti, quali la stampa 3D, Internet delle Cose, la cosiddetta M2M (Machine-to-Machine communication technology), le micro tecnologie pervasive (Ubiquitous network technology) nei diversi livelli del processo decisionale, sfruttando gli innumerevoli benefici della rete. In particolare, la manifattura 4.0 poggia su sei categorie tecnologiche: Internet delle Cose (IoT), i Big Data, le tecnologie su misura (Wearable Technologies), l'utilizzo di una rete di server remoti ospitati su internet per archiviare, la tecnologia per la gestione dei dati (Cloud Computing), la manifattura additiva e la

robotica. Attraverso questi nuovi strumenti, la fabbrica intelligente mira a incrementare la sua efficienza, la sua competitività e la sua capacità di incontrare le esigenze di una domanda sempre più diversificata, puntando sull'interconnessione e la cooperazione dei fattori produttivi (macchinari e persone), impiegate non solo all'interno dell'azienda ma anche in tutta la filiera produttiva.

In quest'ottica, la fabbrica intelligente agisce migliorando la qualità sia dei prodotti che dei processi, all'interno di quelle nicchie di mercato che necessitano di alta specializzazione e differenziazione. In pratica, sfruttando a pieno i vantaggi di una dotazione tecnologica che consente flessibilità, l'industria del futuro fa dell'orientamento al consumatore finale e della produzione su misura due capisaldi per mantenersi competitiva.

Accanto a questa ottimizzazione del processo produttivo e alla realizzazione di prodotti sempre più innovativi, personalizzati e ad alto valore aggiunto, la fabbrica intelligente si caratterizza per una certa attenzione al governo completo del ciclo di produzione che va dalla progettazione alla fidelizzazione della clientela. Servizi integrati, logistica e distribuzione, perciò, diventano variabili strategiche per razionalizzare il processo produttivo e incontrare meglio le esigenze del cliente finale. In quest'ottica, quindi, la fabbrica intelligente, è una struttura produttiva che travalica i suoi confini integrando il terziario con il manifatturiero.

All'interno della fabbrica intelligente, infatti, non vi sono solo le attività di produzione, "ma un circuito di attività immateriali come l'ideazione, la ricerca e sviluppo, il design, l'innovazione, la modellizzazione e programmazione della produzione, la logistica, la comunicazione, la gestione degli ordini nelle filiere globali, i marchi e i significati connessi, la commercializzazione, il rapporto sempre più interattivo col mondo della distribuzione e del consumo" (Rullani 2015). Si tratta, perciò, di un sistema produttivo complesso, che aspira a imporsi non come semplice processo di riconversione tecnologica, ma come sistema integrato in cui la digitalizzazione e l'automazione si integrano con l'apporto di un capitale umano sempre più qualificato e in grado di governare i processi in maniera flessibile, creativa e orientato al consumatore finale.

La manifattura 4.0 appare, perciò, come una delle possibili direttrici dello sviluppo aziendale, che in alcuni casi sta producendo apprezzabili risultati: una visione futuristica, ad oggi ancora sperimentale, che potrebbe condurre a un cambiamento sostanziale del modello produttivo. Si tratta, tuttavia, di una trasformazione che non appare automatica anche per il problema dei costi per l'adeguamento tecnologico e per l'incertezza dell'esito delle diverse misure adottate dalle istituzioni pubbliche.

Tuttavia, se gli esiti di questa possibile rivoluzione non appaiono scontati, in un'ottica di rilancio dell'azione sindacale in una prospettiva di medio periodo, è fondamentale tenere in stretta considerazione gli assunti della manifattura 4.0. Se queste dinamiche di cambiamento si dovessero concretizzare l'impatto sul mondo del lavoro potrebbe essere estremamente radicale.

Dal punto di vista professionale e imprenditoriale, infatti, la manifattura 4.0 sottende un processo di *job enrichment*, in quanto, come spiega Gianpaolo Vitali del CNR, "in un contesto caratterizzato da fabbriche nelle quali prodotti, processi e tecnologie evolvono con dinamiche articolate, la conoscenza umana, nonché la sua capacità di interpretare fenomeni produttivi complessi e identificare soluzioni basate sull'esperienza, rappresenta un elemento fondamentale".

L'affermarsi di nuove tecnologie di produzione, trasforma il lavoro manuale in un processo sempre più specializzato, che ha delle ripercussioni sulle mansioni, gli orari, i luoghi di lavoro e le competenze del lavoratore. La possibilità di controllo a distanza dei macchinari, infatti, consente di immaginare modelli di lavoro più flessibili e meno legati al sito produttivo, mentre, l'attenzione a un processo efficiente e legato alle esigenze del consumatore finale ha delle ripercussioni sui cicli di produzione e quindi sui tempi e le modalità con cui si produce. Infine, la diffusione della robotica e dell'IoT, determina per gli operatori un profondo mutamento delle loro attività, non più legate all'esecuzione di operazioni routinarie, ma orientate alla programmazione dei macchinari, al loro monitoraggio e al *problem solving*.

Questi elementi hanno delle immediate implicazioni sul mondo del lavoro. In primo luogo, la digitalizzazione dei processi produttivi incide profondamente sulle relazioni di lavoro e sulla rete sociale all'interno dell'impresa. La non più necessaria prossimità tra il lavoratore e la macchina e l'utilizzo della robotica, contribuiscono ad allargare quel processo di individualizzazione del lavoro. Si tratta di elementi che hanno degli effetti sulla capacità dei lavoratori di stringere legami con i propri colleghi e sulla pianificazione dei propri tempi di vita. Se, infatti, ogni fase produttiva deve avvenire nel momento giusto, anche il lavoro assume un carattere "just in time", meno prevedibile e non più legato a dei turni stabiliti con anticipo. Questo elemento, perciò, acuisce il già citato problema dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro e per le organizzazioni sindacali si tradurrà in un'ulteriore difficoltà nell'intercettare i bisogni dei lavoratori e nel contribuire alla crescita del loro senso di appartenenza collettiva.

In secondo luogo, se l'utilizzo massiccio dei sensori, unito a una possibilità pressoché illimitata di archiviazione dei dati, può migliorare la performance produttiva, parallelamente si configura come un potente strumento di controllo della forza lavoro. Già oggi, infatti, è possibile monitorare ogni singola operazione del lavoratore e, attraverso sistemi gestionali, controllarne la qualità in maniera scientifica. Inoltre, grazie ai sistemi di archiviazione, il datore di lavoro è in grado di monitorare costantemente gli andamenti qualitativi nel tempo. Dal punto di vista dei lavoratori, perciò, assistiamo a una pesante minaccia alla loro privacy e a un incremento della pressione psicologica nei loro confronti.

Infine, la diffusione della robotica, produrrà indubbiamente una polarizzazione del mercato del lavoro. L'affiancamento delle macchine al lavoro manuale, infatti, si configura come un elemento di profondo cambiamento occupazionale. Da un lato, come già citato, assisteremo a un processo di job enrichment in cui verranno ricercate figure professionali sempre più qualificate, dall'altro spariranno quelle professioni a più basso valore aggiunto, con un forte rischio di esclusione sociale per quei lavoratori che non avranno la possibilità di adattarsi al mutato scenario.

In questo contesto, gli operatori della fabbrica 4.0 dovranno avere competenze tecniche che riguardano la programmazione, la prototipazione in 3D, l'utilizzazione di una grande varietà di strumenti elettronici e tecnologicamente avanzati, l'interpretazione dei dati, la gestione dei processi complessi. Si tratta di competenze specializzate, supportate da specifiche tecnologie software e hardware, che richiedono una combinazione di educazione generalista e addestramento *on-the-job*. Inoltre, accanto alla dimensione delle competenze tecnico-professionali, i lavoratori della fabbrica del futuro dovranno dotarsi di alcune *soft skill* come la capacità di lavorare in team, il *problem solving*, le abilità comunicative e relazionali, la flessibilità, la capacità di gestire lo stress in un contesto che richiede al lavoratore di governare i processi con precisione, affidabilità e determinazione.

Parallelamente, sarà necessario intervenire sia con interventi pubblici che con soluzioni negoziali per evitare il rischio di esclusione sociale per quei lavoratori che potrebbero perdere il posto di lavoro a causa dei processi di automazione. Il sindacato, perciò, sarà chiamato a fornire nuove e articolate risposte per ridurre l'impatto di alcune di queste possibili trasformazioni e per cogliere a pieno le possibilità che potrebbero aprirsi dalla prospettiva della manifattura 4.0. In questo quadro parole d'ordine come riduzione degli orari di lavoro a parità di salario per compensare i processi di polarizzazione occupazionale e allargare il numero degli occupati, ridefinizione delle politiche formative e della formazione continua per far fronte al processo di job enrichment, nuove proposte di welfare inclusivo e universale, potrebbero diventare la nuova piattaforma sindacale nell'epoca della manifattura 4.0.

4. Come rilanciare il ruolo del sindacato: Negotiation, Negotiation, Negotiation!

“Negoziazione, soprattutto in Europa, rappresenta la missione fondamentale per le organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro: senza negoziazione il sindacato si trasforma in altro”. Per rispondere alle tante sfide che compongono questi anni di grande cambiamento, occorre rilanciare l’azione negoziale del sindacato, non solo all’interno della dinamica salariale, ma anche nella sfera del modello istituzionale e del rilancio del dialogo sociale come strumento di regolazione sociale del mercato. “Se non riusciamo a negoziare in questi tre campi diventa normale un nostro declino, perché viene meno la ragione per cui un lavoratore dovrebbe decidere di iscriversi al sindacato” (Visentini).

Questa, in sintesi è la strada primaria delineata dal segretario della CES, Luca Visentini, per rispondere alle sfide elencate nelle pagine precedenti, per uscire dalla generalizzata crisi che sta colpendo tutte le organizzazioni di rappresentanza e per rilanciare l’azione sindacale all’interno di un progetto europeo che necessita di essere rivitalizzato anche grazie alle proposte di intervento che provengono dal mondo del lavoro.

È, infatti, evidente come il mutato contesto politico-istituzionale, economico, sociale e culturale europeo imponga profondi ripensamenti nella strategia dei diversi stakeholder, in particolare da parte delle istituzioni europee, che subiscono pressioni centrifughe a causa di una profonda crisi di fiducia.

In questo quadro, secondo Visentini, l’azione del principale soggetto della rappresentanza – il sindacato europeo – deve assumersi compiti di indirizzo che esulano da una dinamica meramente lavoristica, per contribuire al rilancio del progetto europeo nella dimensione democratica, nella sfera sociale e nella pianificazione di un’economia sociale di mercato. Come sottolineato da Danilo Margaritella, Segretario generale della UIL Lombardia, occorre passare da una strategia difensiva nei confronti delle conquiste acquisite nei decenni scorsi a una offensiva, che rilanci sul tema delle istituzioni europee e che sappia intercettare anche le nuove tendenze del mercato del lavoro, come ad esempio la manifattura 4.0.

Si tratta di un grande piano di ripensamento dell’architettura europea e di rilancio della piattaforma di rivendicazioni sindacali basato sui valori della solidarietà, che non deve tuttavia perdere il contatto con il contesto territoriale. Come sottolineato da Visentini, non è, infatti, pensabile un sindacato che non dialoga costantemente con i lavoratori che rappresenta, in un’ottica di partecipazione collettiva alle decisioni e di maggior capacità di coglierne i loro bisogni.

Secondo la CES, ripensare la strategia sindacale in questo contesto di grande trasformazione significa porsi delle domande di ampio respiro che non guardino al micro cambiamento, ma che aspirino a una radicale trasformazione della società. In quest’ottica si inserisce il documento conclusivo del XIII congresso del sindacato europeo, che prova a far sintesi delle diverse iniziative che vedranno protagonista la Confederazione. Negoziazione, negoziazione, negoziazione: le tre parole d’ordine che devono impegnare il sindacato in tutte le sue articolazioni.

In primo luogo, il sindacato deve interrogarsi sul sistema istituzionale dell’Unione Europea e negoziare delle alternative all’attuale modello. Come mai in Europa si cresce poco e anche dove si cresce lo si fa con tassi di disoccupazione altissimi? Come mai la fiducia nelle istituzioni europee è ai minimi storici? Come mai all’interno del nostro continente avanzano idee xenofobe e indipendentiste? Si tratta di alcune delle domande che Visentini ha voluto enfatizzare nel suo intervento e che ci richiamano al cuore della questione: il malfunzionamento dell’attuale assetto economico e politico europeo e la siderale distanza delle istituzioni dai problemi reali del mondo del lavoro. Come sottolineato dal Segretario generale della CISL Lombardia,

Oswaldo Domaneschi, "l'Europa ha smarrito la sua idea di socialità, la sua idea di progettualità, la sua storia solidale".

Due elementi sottendono questo profondo fallimento: le scelte in materia di politica economica e il tema della burocratizzazione delle istituzioni democratiche. È, infatti, chiaro come le politiche di austerità abbiano fallito, contribuendo ad alimentare le disuguaglianze senza incidere sul rilancio economico. Per converso, in molti casi tali politiche, invece che generare un maggior rigore nei conti pubblici, hanno contribuito a incrementare i debiti dei vari paesi che, attraverso i sistemi di welfare, si sono dovuti fare carico dei costi sociali conseguenti a questa visione rigorista.

In quest'ottica, la CES rivendica con forza una politica alternativa che vede negli investimenti pubblici la principale leva per rilanciare l'economia. Non è, infatti, sufficiente mettere in campo misure per stimolare gli investimenti privati delle imprese. Queste scelte, si sono rivelate per lo più fallimentari in quanto la liquidità, invece che andare in nuovi investimenti (e quindi in nuova occupazione), si è riversata sui mercati finanziari, generando un volume di transazioni finanziarie che si stima superiore di 50 volte al PIL di tutti gli stati europei. Se, quindi, la priorità sindacale appare quella di rilanciare gli investimenti pubblici, tale strada deve essere percorsa attraverso una rinnovata politica sul debito, "per arrivare un giorno ad avere una vera banca centrale, una vera politica economica, un bilancio comune e un debito comune" (Visentini). Si tratta, in pratica, di dare vita a un processo di integrazione che porti alla nascita della federazione degli Stati Uniti d'Europa.

Tale processo impone anche un ripensamento delle istituzioni europee che in un'ottica federale devono diventare più democratiche. Come evidenziato dal dottor Spada, Direttore della Rappresentanza della Commissione Europea in Italia – Ufficio regionale di Milano, oggi "in Europa prevale un modello di governo intergovernativo e non comunitario". In quest'ottica, sembra coerente ripensare a un nuovo assetto istituzionale in cui la Commissione europea, invece che essere la somma delle decisioni dei vari governi nazionali, venga eletta direttamente dai cittadini o, indirettamente, dal Parlamento europeo. Si tratta di una scelta che garantirebbe una maggiore partecipazione dei cittadini alle decisioni europee e una rinnovata coesione istituzionale, in quanto i Commissari non sarebbero più l'emanazione dei governi nazionali, ma avrebbero un mandato sovranazionale.

Il secondo elemento sui cui la CES rivendica il suo ruolo negoziale è la tradizionale dimensione della politica salariale attuata attraverso la contrattazione collettiva. Come abbiamo già lungamente trattato, questo ambito è stato posto sotto attacco da quel vento neoliberalista che sta condizionando le politiche in Europa. Anche in questo caso, sono state adottate politiche che non solo non hanno avuto gli effetti sperati, ma hanno contribuito ad acuire i problemi. Tuttavia, se in Europa vige il paradigma della compressione salariale come leva per mantenere una manifattura competitiva con il resto del mondo, è compito del sindacato ribaltare questa prospettiva, evidenziando come tale strada, oltre a non essere praticabile in quanto il costo del lavoro incide in piccola parte sul costo di produzione in Europa, è del tutto insostenibile. Si pensi, infatti, che oltre il 60% della manifattura prodotta sul nostro continente è destinata alla domanda interna. Una politica di compressione salariale, quindi, incide direttamente sul potere d'acquisto delle persone, impedendo un reale rilancio economico.

Il tema della contrattazione collettiva e delle politiche salariali, resta al centro dell'azione sindacale dei prossimi anni, con una rinnovata aspirazione. Se durante la fase più profonda della crisi la contrattazione è riuscita a limitare alcuni degli effetti più nefasti sui lavoratori, oggi cresce l'esigenza di rilanciare una nuova stagione contrattuale che sappia introdurre elementi di novità e di anticipazione del cambiamento rispetto alle dinamiche che sottenderanno i processi produttivi nell'era della già citata manifattura 4.0.

Quella che si prospetta, perciò, è una nuova stagione negoziale: PAY RISE FOR EUROPEAN WORKERS!. In tutti i paesi, sarà compito del sindacato immaginare strategie efficaci per negoziare salari più elevati e condizioni minime per sradicare il fenomeno dei *working poors*, ovvero di quei lavoratori che pur avendo un impiego guadagnano meno di due terzi del salario mediano. Si tratta di una strategia che passa

primariamente attraverso una battaglia per il rafforzamento dei sistemi di contrattazione collettiva nazionali, rimettendo al centro il ruolo di una contrattazione nazionale settoriale, che garantisce standard minimi universali, e di una contrattazione decentrata di carattere integrativo.

Infine, il terzo ambito in cui il sindacato ha la necessità di ritrovare potere negoziale è quello del modello sociale di Europa e dell'economia sociale di mercato. Il sindacato, infatti, è stato tra i soggetti più attivi nella costruzione di quel modello sociale europeo che per decenni è stato considerato una sorta di benchmark dei diritti. Oggi, le dinamiche più volte riprese in questa analisi, hanno profondamente ridotto l'incisività delle istituzioni sociali europee a vantaggio di un sistema di mercato più marcatamente neo-liberale. Attraverso il sistema delle raccomandazioni agli stati e delle riforme strutturali, l'Europa sta progressivamente smantellando la sua natura sociale e la sua impalcatura di diritti e procedure democratiche. Spinte centrifughe, sfiducia nelle istituzioni e pulsioni xenofobe, sono l'effetto di queste politiche e la misura di come nel nostro continente si stia smarrendo il senso di solidarietà.

Se tradizionalmente il concetto di riformismo significava tendere in maniera graduale e progressiva a una società più equa e solidale, oggi quest'accezione è stata spazzata via e nell'immaginario comune riformare significa introdurre strumenti di punizione e di austerità a danno delle categorie più deboli del mercato del lavoro e della società. In tale prospettiva, il sindacato europeo è di fronte a un bivio. Riprendere in mano il concetto tradizionale di riforma e proporre una radicale trasformazione dell'assetto comunitario, oppure rimanere schiacciato dalle attuali politiche, assistendo impotente al probabile tracollo del modello sociale europeo.

Smontare la narrativa che ci viene propagandata sull'assoluta negatività delle misure sociali, perciò, rappresenta una delle priorità assolute nell'agenda sindacale europea. Si tratta, come spiegato da Visentini di elaborare collettivamente una nuova vision europea, di declinarla all'interno di proposte concrete e di mobilitare i lavoratori per portare avanti questi temi.

PRIORITA' DELLA CES PER UN'EUROPA MIGLIORE

A. Un'economia forte al servizio delle persone:

- Chiediamo investimenti per la piena occupazione e occupazione di qualità per tutti.
- La fine delle politiche di austerità.
- Salari migliori per stimolare la domanda interna e la ripresa: i lavoratori europei hanno bisogno di un aumento salariale per ridurre le ineguaglianze e lottare contro la povertà.
- I diritti sociali fondamentali devono avere la precedenza sulle libertà economiche
- Chiediamo politiche per l'occupazione eco-sostenibile, un futuro sostenibile, servizi pubblici efficienti, una tassazione equa, la fine della speculazione finanziaria ed una nuova governance europea.

B. Sindacati più forti per sostenere i valori democratici e la democrazia sul lavoro:

- Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva devono essere rispettate e rafforzate in tutta Europa.
- Vogliamo maggiore democrazia sul posto di lavoro e maggiore democrazia industriale, libertà di associazione e diritto di sciopero.
- Chiediamo il coinvolgimento della CES nelle politiche occupazionali, economiche e sociali.

C. Una base di standard sociali minimi ambiziosi:

- Chiediamo l'attuazione di un quadro normativo per i diritti del lavoro ed i diritti sociali finalizzato al conseguimento del progresso sociale.
- Chiediamo di porre fine al dumping sociale ed alla deregolamentazione.
- Vogliamo un trattamento giusto ed equo per i tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione.

Tratto dal Manifesto di Parigi della CES

In questo contesto l'azione sindacale nei CAE assume una centralità assoluta. Oltre all'importanza delle pratiche di informazione e consultazione, i Comitati Aziendali Europei rappresentano dei luoghi di incontro

stabili tra i rappresentanti dei lavoratori dei diversi paesi in cui è presente l'impresa. Si tratta di una caratteristica unica, che consente di costruire relazioni, strategie comuni e di promuovere un genuino senso di appartenenza, sia come lavoratori sia come cittadini europei. Ed è proprio da questo elemento relazionale su cui occorre ripartire. Come ben sottolineato da Elena Lattuada, Segretario generale della CGIL Lombardia, "i CAE hanno rappresentato una relazione più forte di quanto siamo riusciti a fare noi come organizzazioni sindacali. Per chi li ha vissuti si è trattato di un'esperienza che ha permesso di maturare un enorme bagaglio di esperienze e la consapevolezza dell'importanza di una dimensione europea delle relazioni industriali".

A testimoniare questo elemento è stata la straordinaria ricchezza del dibattito della conferenza finale del progetto Dedalus e Arianna, che nella mattinata ha visto una pluralità di interventi appassionati da parte dei rappresentanti dei lavoratori, che chiedevano agli esponenti di IndustriALL (Luc Triangle) e di UNI (Nikola Kostantinou) come rendere più efficace il loro operato e come aumentare le prerogative e la centralità del CAE. Se la restituzione completa della profondità di quel dibattito non risulta possibile in queste poche pagine, ciò che preme sottolineare è lo spirito con cui i diversi interventi hanno voluto enfatizzare l'esigenza di un cambio di paradigma, che veda nell'azione europea uno dei livelli negoziali più importanti per il sindacato. In particolare, a emergere è la necessità di una vera e propria contrattazione europea che permetta di stabilire standard minimi e diritti comuni. Si pensi alla normativa sul diritto di sciopero, così differenziata tra i diversi paesi, che impedisce di fatto la possibilità di un'iniziativa comune, come la proclamazione di uno sciopero generale europeo.

In questo scenario di grande consapevolezza e di speranza rivolto al futuro è evidente come i CAE siano diventati un punto di riferimento per molti sindacalisti. Tuttavia la loro esperienza è costellata di punti di debolezza e ritardi nella loro applicazione. Si tratta di elementi di frizione dati sia da una normativa che fissa degli standard minimi senza un sistema sanzionatorio comune in caso di inadempienza, sia da una controparte aziendale spesso restia a confrontarsi in maniera aperta con le rappresentanze dei lavoratori.

Oltre a questi limiti strutturali, tuttavia, si devono aggiungere alcune questioni di carattere interno al mondo sindacale che hanno contribuito a un rallentamento nella piena implementazione della normativa sui CAE. In molti casi, infatti, l'assenza di una loro titolarità negoziale, ha prodotto uno scarso interesse verso questi organismi. In altri casi, invece, questo disinteresse si è trasformato in vera e propria diffidenza, generalizzabile non solo verso l'esperienza dei CAE, ma più in generale nei confronti di un'azione sindacale più marcatamente sovranazionale.

Per quanto attraversati da alcune dinamiche comuni, infatti, i diversi modelli di relazioni industriali dei vari paesi europei presentano ancora oggi profonde differenze strutturali. Si tratta di elementi di eterogeneità che determinano un sistema costi-opportunità nell'azione sovranazionale estremamente differenziato. Per alcuni paesi, infatti, i processi in atto rischiano di contribuire alla riduzione del numero dei posti di lavoro e a una progressiva compressione dei salari; per altri, invece, sono l'occasione per attrarre nuovi investimenti e accrescere la propria condizione economica. Ancora oggi, quindi, per alcune organizzazioni sindacali, l'attività sovranazionale è vista come una sorta di gioco a somma zero per i lavoratori, dove le conquiste di alcuni sono viste come controproducenti per gli altri (Hanckè 2000).

Tuttavia, se persino nel mondo sindacale continuano a sussistere delle paure rispetto a una maggiore integrazione europea, i dati empirici presentati nel primo capitolo ci mostrano come oggi, anche nei paesi tradizionalmente caratterizzati da un forte sistema sindacale, vi sia un attacco generalizzato al mondo del lavoro. In questo quadro solo un'azione concertata può rendere il sindacato più forte. Come ben sottolineato da Visentini, infatti, "se si erode il potere del sindacato in tutti i paesi e rimane solo un'isola felice dove i diritti esistono, è chiaro che quest'isola verrà prima o poi travolta". In questo quadro, solo una maggiore solidarietà sindacale, una più marcata visione europea e una strategia di radicale cambiamento, possono far tornare il mondo del lavoro e conseguentemente il sindacato, al centro dello sviluppo economico e sociale europeo.

Conclusioni

“I lavoratori e le lavoratrici quando si organizzano in sindacato, libero e indipendente, costituiscono un presidio per la democrazia, un baluardo a difesa della giustizia sociale. Questo deriva dalla natura stessa del sindacalismo basato sulla solidarietà. Il sindacato non esiste per difendere interessi particolari ma per rivendicare e difendere diritti per tutti: diritti collettivi e generali!”. Con queste parole, dedicate al Giulio Regeni e al suo pensiero, si è aperta la conferenza finale del progetto Dedalus e Arianna. Si tratta di parole importanti che riassumono bene il senso del ragionamento che abbiamo cercato di sviluppare in queste poche pagine. Se, infatti, il sindacato sarà in grado di mettere in campo una strategia forte per rilanciare la sua azione su scala globale, contrastando efficacemente i processi di convergenza verso un sistema neoliberale e attrezzandosi per avere un ruolo di primo piano entro il quadro delle nuove sfide globali e della manifattura 4.0, questa rinnovata capacità negoziale non sarà solo al servizio dei lavoratori, ma della democrazia più in generale.

I venti xenofobi e anti Europei, a lungo richiamati dalla lectio magistralis di Luca Visentini, possono essere sconfitti solo a partire dallo sviluppo di quella rinnovata solidarietà transnazionale e di quella visione alternativa dell'Europa, di cui il sindacato europeo è il principale portatore. Riaffermare la centralità dell'organizzazione di rappresentanza del lavoro, quindi, non significa portare avanti una battaglia di conservazione delle strutture sindacali, bensì porre le fondamenta per la società del futuro: una società inclusiva, egualitaria e fondata sui valori della solidarietà e dei diritti.

Per fare questo, il sindacato dovrà mettere in campo una strategia rinnovata in grado di contrastare in primo luogo la diaspora di iscritti, analizzata nella prima parte del nostro report. In particolare, la sfida principale è quella di costruire una piattaforma di rappresentanza inclusiva in grado di intercettare quelle fasce della popolazione che oggi sono sottorappresentate dalle organizzazioni sindacali e per questo rischiano di trovarsi sempre più marginalizzate. Ci riferiamo ai giovani, ai lavoratori atipici, ai migranti e ai lavoratori delle piccole e piccolissime imprese.

In secondo luogo, in un contesto in cui i processi globali hanno spostato il centro decisionale su un livello decisamente transnazionale, è compito del sindacato trovare le formule organizzative più adeguate per rilanciare l'efficacia della propria azione. In questo quadro, senza mai perdere il legame con il territorio e con i luoghi di lavoro, diventa una priorità strategica rafforzare il sindacato europeo e irrorarlo di nuove risorse ed energie propulsive. Parallelamente, resta prioritario costruire pratiche comuni per contrastare lo strapotere delle multinazionali, superando le resistenze interne e sfruttando a pieno gli strumenti che già oggi sono a disposizione delle organizzazioni sindacali. Ci riferiamo al ruolo del Comitato Aziendale Europeo, unico organismo di rappresentanza sovranazionale dei lavoratori istituito per legge, e al crescente ruolo degli accordi quadro transnazionali, vere e proprie forme di contrattazione collettiva su scala europea e globale.

Infine, come ribadito da tutti gli interventi, il sindacato deve rinforzare la sua capacità negoziale. Negotiation, Negotiation, Negotiation, lo slogan proposto dal XIII Congresso della CES, necessita di essere praticato a tutti i livelli in un'accezione ampia. Come ribadito da Visentini, infatti, non si tratta solo di battersi per la salvaguardia dei contratti collettivi nazionali, ma di rilanciare il proprio operato lungo tre differenti linee d'azione: quello della ridefinizione dei valori fondanti la nostra società e del modello istituzionale a cui tendere; quello salariale regolato dalla contrattazione collettiva; quello dell'indirizzo economico e del dialogo sociale. Le sfide elencate in queste poche pagine, perciò, sono il banco di prova a cui tutte le organizzazioni sindacali aderenti alla CES saranno chiamate a rispondere per garantire una prospettiva futura all'Europa e per immaginare un futuro comune per i suoi cittadini. La capacità di costruire risposte efficaci, perciò, si lega profondamente al futuro stesso della nostra società e del progetto stesso di integrazione europea.