Unità didattica 1 – *Attori, contesti, problematiche della regolazione del lavoro*

La rappresentanza sindacale e datoriale - Introduzione

Sindacato – una definizione

Sindacato è un **organizzazione (o un associazione) volontaria costituita da lavoratori**, che ha l'obiettivo di rappresentarli nei rapporti con i datori di lavoro (innanzitutto) per tutelare e promuovere i loro interessi

Perché si forma? **Ridurre asimmetria di potere** *(v. slide precedenti)*

Associazione datoriale – una definizione

E' **un'organizzazione di organizzazioni**, aderiscono imprese (di vari settori) per tutelare in modo più forte i loro interessi. Nascono in risposta all'emergere dei sindacati (all'organizzarsi dei lavoratori)

Un’idea comune…

All’origine di entrambe c’è l’idea che la **cooperazione** con altri soggetti nella medesima condizione consente di **ottenere qualcosa che da soli non si potrebbe raggiungere**

Alle origini del sindacato

Una fondazione che avvenne **per gradi e incontrò tante difficoltà (opposizioni, repressioni)**

Innanzitutto **Società di mutuo soccorso *(friendly societies)*.** Mettevano in comune **piccoli contributi** versati dai soci, da destinare agli **operai in difficoltà**. Ma hanno avuto spesso un'esistenza precaria







Poi cominciarono a formarsi anche «**Leghe operaie» o «Leghe di resistenza»**, che a volte incitavano a protestare con sabotaggi, rallentamenti della produzione, ecc. per introduzione di nuove macchine, punizioni di qualcuno

Poi si formarono, partendo dalle precedenti esperienze, i veri e propri **sindacati**, che sorsero **su base territoriale**, cioè tutelavano i lavoratori del luogo **(Unions, Bourses du Travail, Camere del lavoro)**





E quindi i **sindacati di mestiere**, che tutelavano (garantendo le condizioni più favorevoli) **categorie di lavoratori qualificati** *(es. tipografi, sigarai, conciatori, carpentieri, ferrovieri, fabbri, sarti, ecc.)*

A volte reperivano e **gestivano i posti di lavoro**, dandoli soltanto agli iscritti

Rappresentavano una **«aristocrazia del lavoro»** staccata dal proletariato senza mestiere

Alle origini delle associazioni di imprese

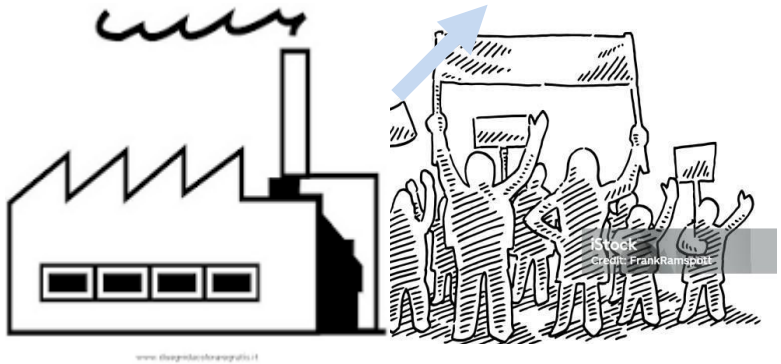
Storicamente, le associazioni datoriali si sono sviluppate dopo le organizzazioni sindacali, in reazione, in alcuni casi, alle attività di queste ultime (fine ‘800 - primi del ‘900)



In Italia, le prime organizzazioni nascono nei primi anni del ‘900, a seguito delle prime mobilitazioni dei lavoratori, principalmente nelle campagne



La questione della rappresentanza



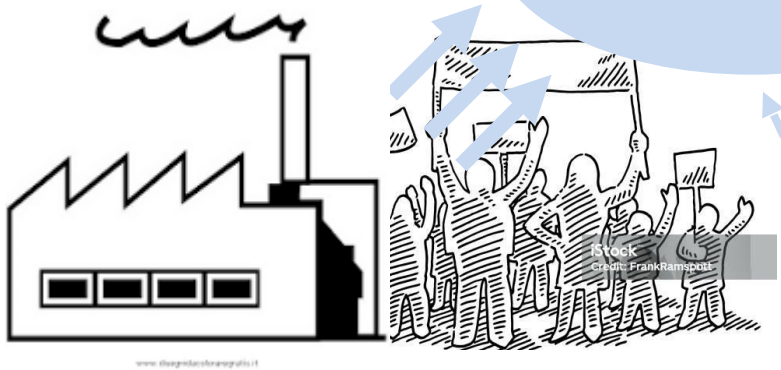
Lavoratori/trici o imprese

Rappresentati (o «base», «membership», «costituency»)

Organizzazione. Sindacato o Associazione di impresa

Rappresentanti

Interessi



Lavoratori/trici o imprese

Rappresentati (o «base», «membership», «costituency»)

Organizzazione Sindacato o Associazione di impresa

Rappresentanti

Sono influenzati da condizioni riferibili al lavoro o all'attività economica, situazioni specifiche personali o aziendali

Secondo una tipologia ormai accreditata, i rappresentanti hanno **due opzioni** (**di fronte agli interessi** dei rappresentati)

«Rispecchiarli»

«Interpretarli»

«Rispecchiare» gli interessi

Tutela precisa degli interessi «oggettivi» dei rappresentati da parte delle organizzazioni di rappresentanza, senza «sintesi» e coordinamento minimo

Soprattutto nei casi di interessi specifici e omogenei dei rappresentati

Esempi: sindacati di mestiere o professionali, associazioni di imprese di settori circoscritti e omogenei

«Interpretare» gli interessi

Costruzione «soggettiva» degli interessi da parte dell'organizzazione di rappresentanza, ossia «sintesi» e coordinamento degli interessi

(Quasi obbligato) nei casi di interessi numerosi e soprattutto eterogenei

Esempi: organizzazioni (sindacali o datoriali) ad ampio spettro, inclusive, con ampia «base»

Tipi di organizzazioni

Da qui introduciamo una prima distinzione tra organizzazioni di rappresentanza (Olson 1965)

- **Large and encompassing**, ossia grandi e generali, (inclusive)
- **Special interest groups/organisations**, ossia gruppi/organizzazioni di interessi specifici (eslusive)

Tipi di organizzazioni e «opzioni»…

Gruppi/organizzazioni di interessi specifici, puntano più spesso a «rispecchiare» →

per conseguenza sono **più reattive** alle richieste dei rappresentati

rivendicano un «contatto diretto» con la «base», uso frequente di **consultazioni dirette**

Rischio di rimanere poco inclusive, di rappresentare solo alcuni gruppi

Organizzazioni larghe e generali, che puntano in genere a «interpretare» →

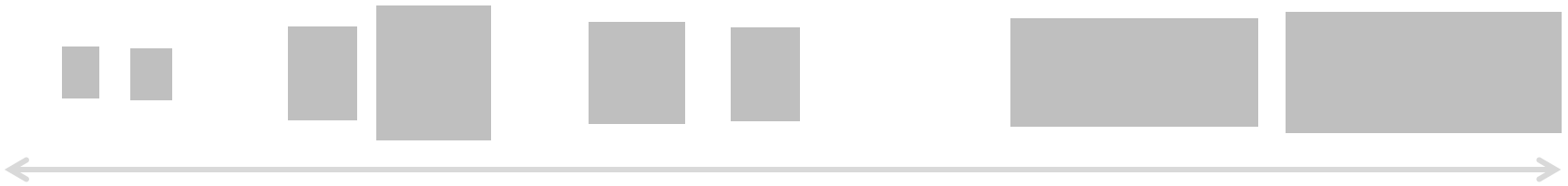
logica del «mandato», come in molta rappresentanza politica, **uso parsimonioso di consultazioni dirette**

Rischio di allontanarsi dalle esigenze di (una parte) dei rappresentati e perdere pezzi di membership

Logica del mandato (delega)
Conferimento dei poteri a un altro soggetto (sindacato o associazione di imprese) di rappresentare i propri interessi con altri

Detto in altri termini, nel caso del lavoro: lavoratori **delegano ai sindacati** il potere di negoziare in loro nome su varie questioni relative alle condizioni di lavoro

Comunque, tutte le organizzazioni di rappresentanza devono esercitarsi **con entrambe le opzioni**. Anche se lo faranno **con frequenza e intensità diversa**



«Rispecchiare» «Interpretare»

Ma la **stessa questione** (della rappresentanza) e delle due diverse opzioni si pongono a **partiti, movimenti politici**

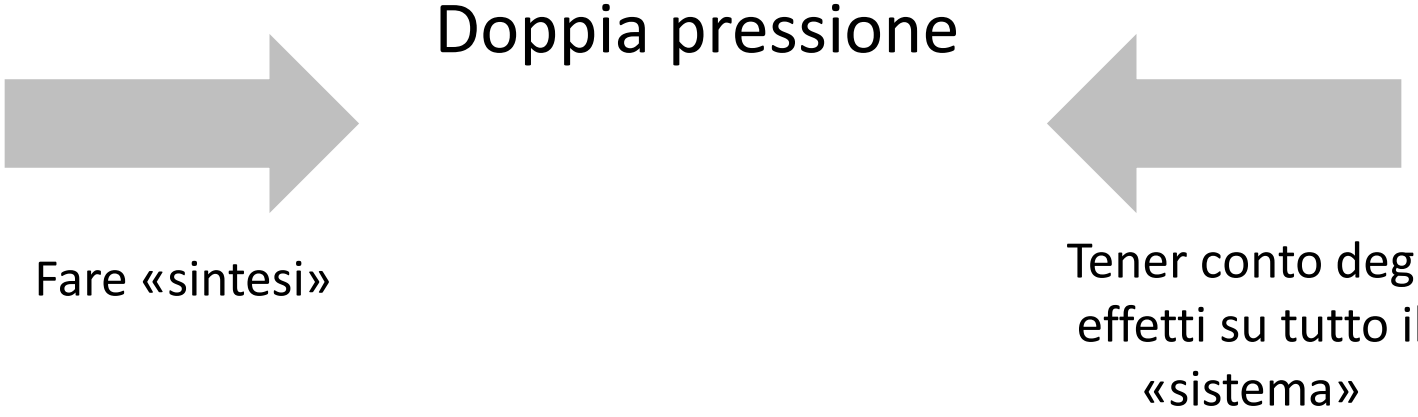
Contesto italiano offre un buon esempio di molteplici partiti/movimenti con diverse propensioni verso le due «opzioni»



Inclusione e doppia pressione

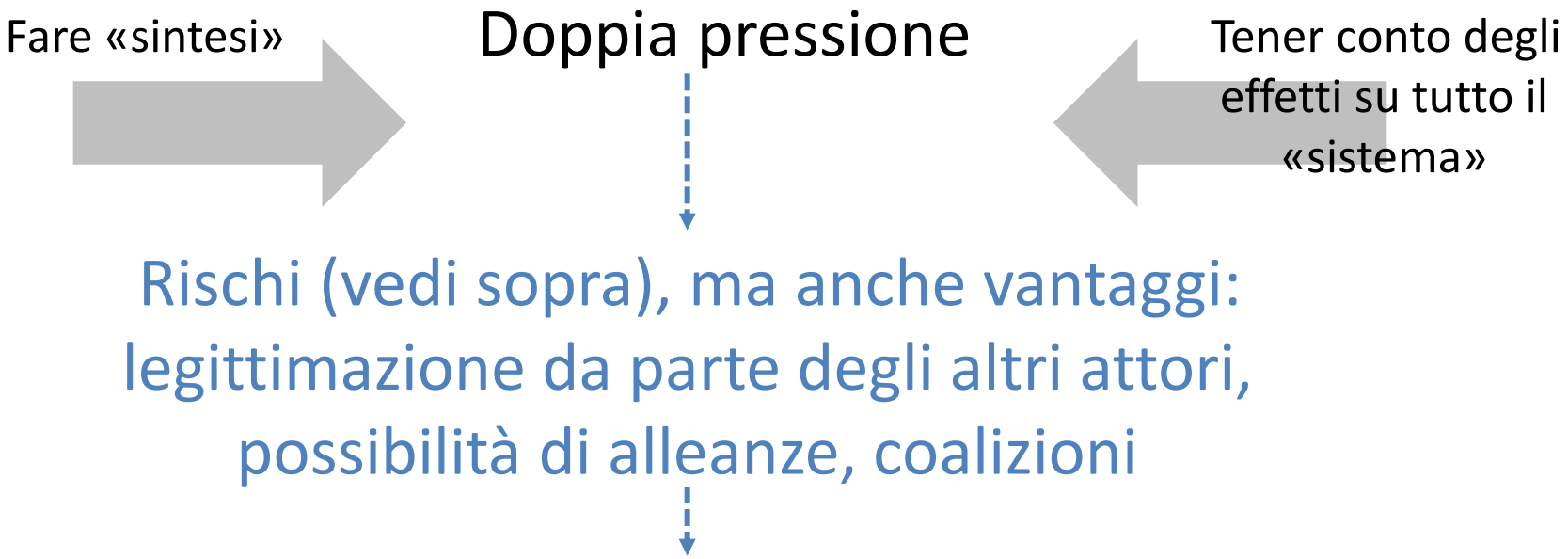
Per le organizzazioni (sindacali/datoriali) che si propongono di **rappresentare tutti**, di essere inclusive…

un altro tema rilevante: **responsabilità degli effetti «sistemici»** della loro azione



Per le organizzazioni (sindacali/datoriali) che si propongono di **rappresentare tutti**, di essere inclusive…

Un altro tema rilevante: **responsabilità degli effetti «sistemici»** della loro azione



Comunque importanza di strumenti di partecipazione (da parte di tutti i membri) ai processi decisionali e quindi di democrazia interna





Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. III