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

Rappresentanza sindacale

Tre **elementi** che (in combinazione tra loro) **caratterizzano e distinguono** i diversi sindacati

1) **chi rappresentano**
2) quali **obiettivi** perseguono
3) con quali **strumenti** cercano di raggiungere gli obiettivi

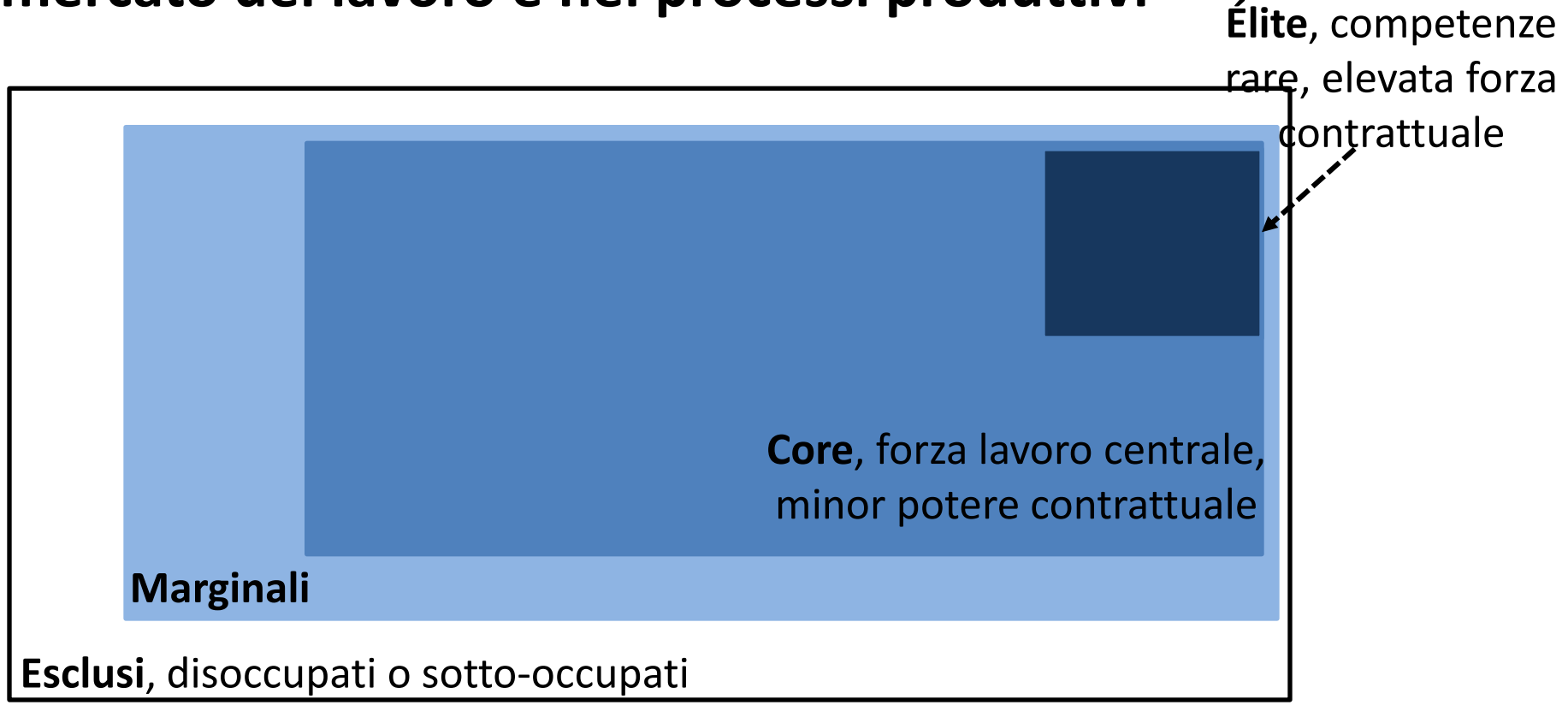
1) Chi rappresentano

Stabilire il «confine» della propria rappresentanza. Questione di grande importanza: definisce il sindacato, il suo ruolo, la sua identità

La selezione di chi si vuole rappresentare **influisce su obiettivi, strumenti** che può utilizzare, struttura organizzativa



La scelta di chi rappresentare **si può basare su vari aspetti**. Hyman (1997): considera la **collocazione nel mercato del lavoro e nei processi produttivi**



Più problematici per la rappresentanza sindacale:

èlite; possono ottenere molti vantaggi dall'azione individuale (grazie alle competenze e alla loro capacità di influenzare il processo produttivo)



Il **sindacato** (per rappresentarli) deve controllarne l'offerta → gestione dei percorsi di formazione e di accesso alla professione (es. abilitazioni, certificazioni)

Altrettanto problematici per la rappresentanza sindacale:

esclusi; al contrario, non hanno alcuni potere negoziale, anzi non dispongono nemmeno di una controparte datoriale



Il **sindacato** (per rappresentarli) deve agire in modo «non tradizionale, chiedendo, soprattutto ai policy-makers, sostegno per l'inserimento nel mercato del lavoro e per ridurre gli «impatti» dell'esclusione

Tuttavia, nonostante le differenze tra tali gruppi, i confini della rappresentanza possono essere tracciati in **modo inclusivo** e comprendere tutti o almeno la maggior parte di tali segmenti

Dipende anche dalla **distanza** economica e sociale (di condizioni, identità, interessi, ecc.) **tra i vari gruppi**. Maggiore è la distanza più difficile è una rappresentanza inclusiva

«Segmentazione della rappresentanza»

Differenti tipi di esperienze, di delimitazioni della propria rappresentanza

- **Sindacato di mestiere**

(v. slide precedenti) **«confini» di rappresentanza ben precisi, spesso molto stretti**

Solidarietà, tutela, ecc. si fermano di fronte ai **confini della professione.** «Esclusione» degli altri

Ora sono definiti anche «sindacati occupazionali» o «sindacati professionali»

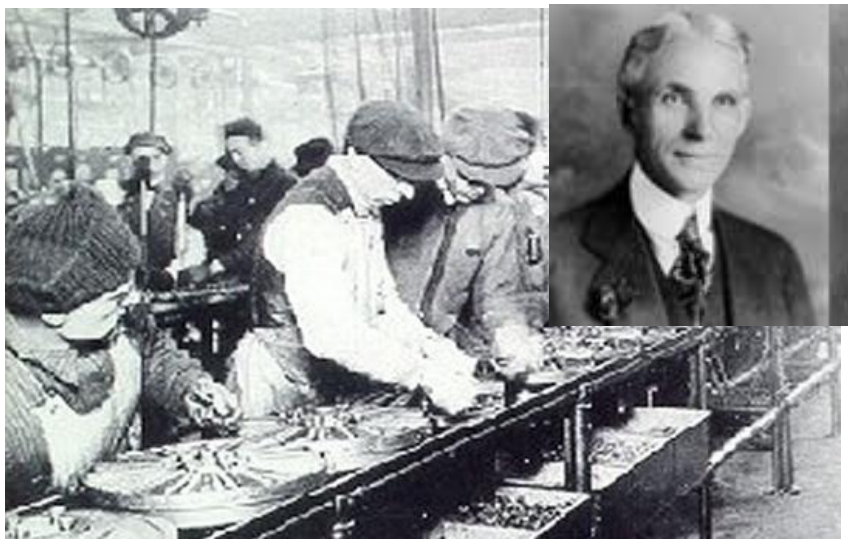
- **Sindacato generale**

Rappresenta **tutta la forza-lavoro dipendente** (senza distinzioni di settori, qualifiche, ecc.)

Nasce alla fine del XIX secolo, con ispirazione socialista o cristiano-sociale. A volte emerge come trasformazione e fusione di sindacati di mestiere

- **Sindacato industriale**

Alle origini c’è la diffusione del taylor-fordismo, che porta al ridimensionamento della richiesta di lavoratori di mestiere





Rappresenta tutta la **forza-lavoro dipendente di un settore** (senza distinzioni di qualifiche, mansioni, ecc.)

Inizialmente soprattutto forza-lavoro generica o poco qualificata





- **Sindacato territoriale**

Rappresenta tutta la forza-lavoro dipendente **di un determinato territorio**

Unions, Bourses du Travail, Camere del lavoro *(v. slide precedenti)*

- **Sindacato confederale**

Si propone di rappresentare **l'intero mondo del lavoro** (natura inclusiva del sindacato)

Di fatto è una confederazione di sindacati industriali-settoriali. **Ri-equilibria modalità territoriale e modalità settoriale** di organizzazione con l'obiettivo di una gestione più solidaristica

Un approfondimento



La (complessa) struttura dei sindacati confederali


coordinamento confederale orizzontale
gerarchia interna verticale delle categorie
STRUTTURE CONFEDERALI
CATEGORIA A
es. metalmeccanici
CATEGORIA B
es. commercio
CATEGORIA C
es. pubblico impiego
LIVELLO NAZIONALE
Confederazione nazionale
Indirizzo comune, rappresentanza generale e accordi interconfederali
Federazione nazionale A
CCNL e politica del settore
Federazione nazionale B
CCNL e politica del settore
Federazione nazionale C
CCNL e politica del settore
LIVELLO REGIONALE
Struttura confederale regionale
Coordina le categorie e le politiche sindacali nella regione
Categoria regionale A
Coordinamento settoriale
Categoria regionale B
Coordinamento settoriale
Categoria regionale C
Coordinamento settoriale
LIVELLO TERRITORIALE
Struttura confederale territoriale
Raccorda vertenze, servizi e iniziative nel territorio
Categoria territoriale A
Assiste iscritti e delegati
Categoria territoriale B
Assiste iscritti e delegati
Categoria territoriale C
Assiste iscritti e delegati
LIVELLO LOCALE
Sede e servizi confederali
Tutele individuali e presenza sul territorio
Struttura aziendale A
Iscritti, delegati, RSA/RSU
Struttura aziendale B
Iscritti, delegati, RSA/RSU
Struttura aziendale C
Iscritti, delegati, RSA/RSU

2) Quali obiettivi

Innanzitutto **fissazione di standard/livelli minimi** per vari aspetti del lavoro (retribuzione, ecc.). Questi sono anche detti obiettivi *distributivi*, «a soma zero»

Gioco a somma zero: situazione in cui il guadagno o la perdita di un partecipante è perfettamente bilanciato da una perdita o un guadagno di un altro partecipante in una somma uguale e opposta. Se alla somma totale dei guadagni dei partecipanti si sottrae la somma totale delle perdite, si ottiene zero.

Ma anche **altri obiettivi** (in continuo aumento nel corso degli anni), inclusi quelli definiti «a somma positiva», o «win-win»

Esempio: premi collegati a risultati di impresa → condivisione di benefici

Gioco a somma positiva: situazione in cui i guadagni di un partecipante non comportano inevitabilmente delle perdite per gli altri; anzi, tutti i partecipanti possono ottenere benefici, creando un risultato complessivo vantaggioso per l'intero gruppo.

Molti studi collegano il tema degli obiettivi win-win a quello della **partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni di impresa** (dalla regolazione congiunta alla condivisione del processo decisionale)

Corresponsabilizzazione dei rappresentati dei lavoratori nelle decisioni aziendali

Tanti esempi (agevolati a volte da istituzioni che favoriscono la collaborazione)



Consiglio d'azienda (Germania)

In luoghi di lavoro con almeno 5 dipendenti. Ha diritti di informazione e consultazione. Partecipa alle decisioni su alcuni temi (es. organizzazione lavoro, orari, formazione lavoratori, ecc.)



Partecipazioni a Consigli di amministrazione (CdA), Consigli di sorveglianza (del CdA), esperienze di azionariato dei dipendenti

Critiche: si ridefinisce (e si confonde) il ruolo di rappresentanza, per assumere una prospettiva «imprenditoriale»

3) Strumenti

- Conflitto (in particolare lo sciopero)
- Contrattazione collettiva
- Pressioni su policy-makers (→ possibili accordi)
- Campagne mediatiche, pressioni su opinione pubblica (anche con alleanze con altri attori)
- Offerta di servizi

«Stili» di sindacalismo

Una tipologia «classica» (spesso utilizzata negli studi), costruita dalla combinazione degli elementi menzionati

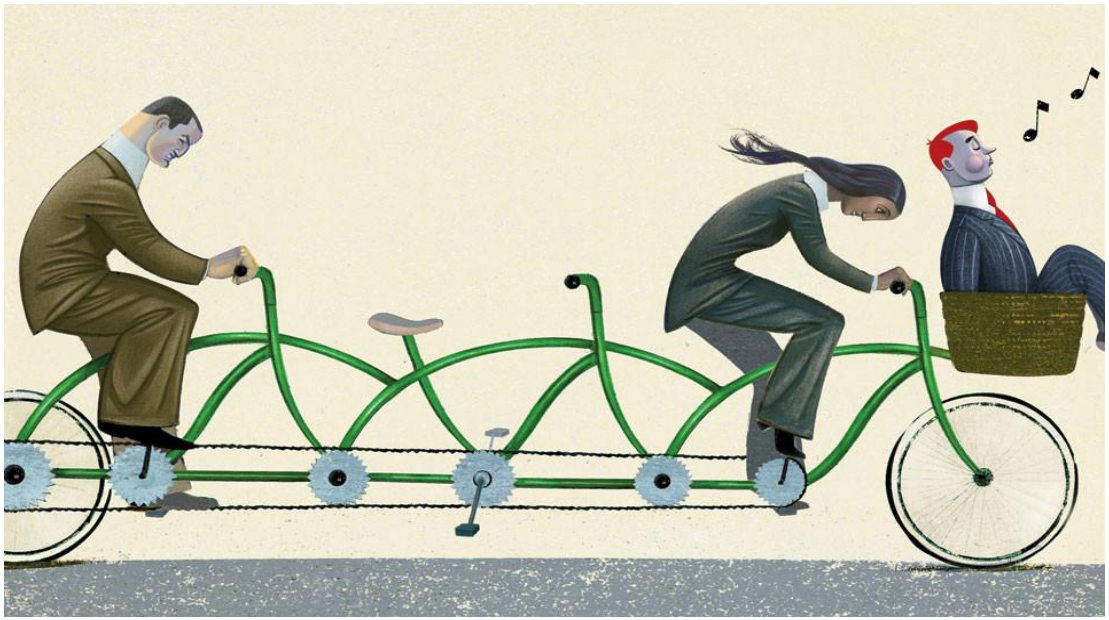
Stile	Chi rappresenta (e tutela)	Obiettivi	Strumenti
Business unionism	Lavoratori iscritti	Focalizzato sul **rapporto di lavoro** (condizioni di lavoro). Ma anche **partecipazione** ai processi decisionali	Principale contro-parte: **datore di lavoro**, soprattutto a livello di impresa/ente. Strumenti: soprattutto conflitto verso datore di lavoro, contrattazione collettiva, servizi
Competitive unionism	Tutto il mondo del lavoro (più inclusivo)	**Non solo rapporto di lavoro**, considera anche la posizione dei rappresentati nel **sistema economico, sociale, politico**	Principale contro-parte: **datori di lavoro, a vari livelli**, **ma anche policy-makers**. Strumenti: molteplici strumenti, incluse pressioni su policy-makers

Il problema del «free-riding»

Partiamo dalla definizione di **bene pubblico** → È un bene o servizio che **non può essere negato a nessuno una volta che viene fornito** (es. difesa nazionale, illuminazione pubblica)

Ciò significa (ed è questo il problema su cui si soffermano vari studi politico-sociali e delle relazioni industriali) che **non è possibile escludere chi non ha contribuito** alla sua produzione

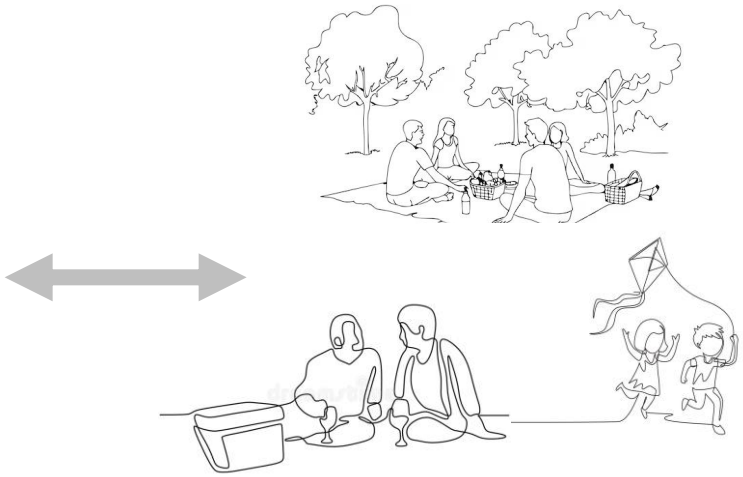
In altri termini, **rischio** che alcuni individui adottino **comportamenti opportunistici** (***free-riding***, «fare una cosa gratis») → non danno il loro contributo, ossia non sostengono i costi necessari, ma prendono solo i benefici



Aspettano che altri impegnino le loro energie, sostengano i costi, ecc.

Problema che si pone sempre quando abbiamo…





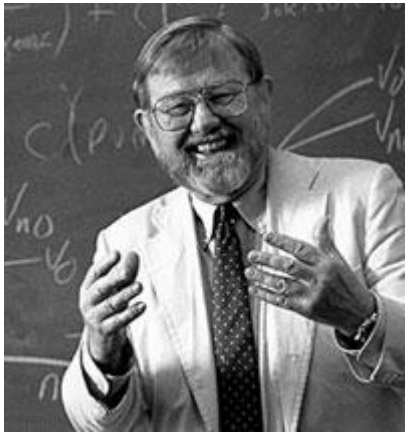
Gruppi di persone che producono
un **bene pubblico,** sostenendo dei «costi»
(definizione ampia di tale termine)

Del quale **possono beneficiare**
(teoricamente) tutti

Vale **anche per l'azione collettiva dei lavoratori**, per esempio quella attraverso i sindacati. Quando questa produce **beni pubblici** (es. miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti i lavoratori di un settore)

Tuttavia, **solo alcuni hanno sostenuto i «costi» necessari** a produrre quel bene (iscrizione al sindacato, partecipazione a una protesta, a uno sciopero, a una negoziazione con il datore di lavoro, ecc.)

Una riflessione diffusa, a partire da **Mancur Olson** (1965). Tuttavia, smentita dai fatti…



I sindacati restano le associazioni volontarie con il maggior numero di adesioni

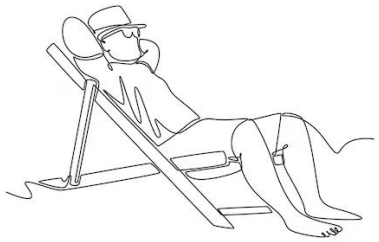
Anche se continuano a produrre bene pubblici

Un «vizio» alla base della riflessione: si fonda sull'assunto che **razionalità strumentale sia unico «motore» dell'azione umana**

La proposta di Olson: **incentivi selettivi** (come strumento per favorire l'azione collettiva)

Che discriminano tra chi coopera (ossia partecipa alla produzione del bene) e chi no

E più nello specifico, **benefici disponibili solo per chi si iscrive al sindacato**





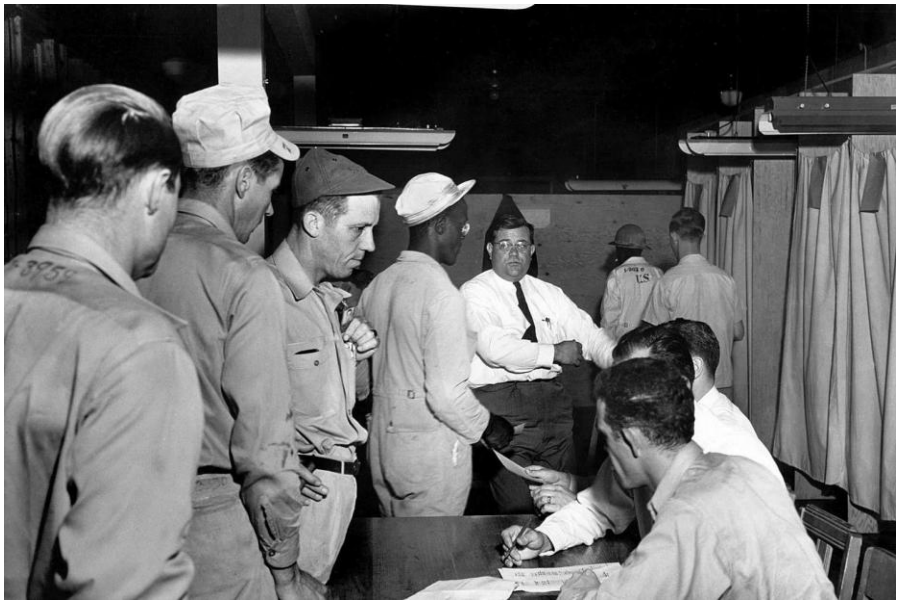
Esempi: fornitura di servizi, assistenza nella ricerca di lavoro, formazione, assistenza legale nelle controversie di lavoro, prestazioni non riguardanti il lavoro (borse di studio per i figli, viaggi a prezzi più bassi, ecc.)

Si tratta di iniziative realizzate da tantissimi sindacati, in diversi paesi

Nel quadro però di una produzione (crescente) di beni pubblici

Uno strumento particolare (come incentivo selettivo) → **clausole di garanzia sindacale** (es. *closed shop*, *union shop*)

Ora **usate da pochissimi sindacati,** molto contestate e spesso vietate dalla legislazione



Closed shop: l'impresa può assumere **soltanto lavoratori già iscritti** al sindacato indicato dall'accordo collettivo. L'iscrizione sindacale è quindi una condizione sia per essere assunti sia per conservare il posto

Union shop: l'impresa può assumere anche lavoratori **non iscritti**, ma questi devono aderire al sindacato entro un determinato periodo dall'assunzione e mantenere l'iscrizione per continuare a lavorare

Oltre la «razionalità strumentale»

Esperienze sindacali e studi evidenziano **altre variabili** che spiegano adesione, partecipazione…

1) **Importanza dell'identità di mestiere**, professionale (soprattutto nei sindacati di mestiere)



2) **Importanza dell'ideologia, dell'identità di classe, dell'appartenenza, del riconoscimento**

Leva sulla «razionalità» orientata al valore, più che sulla razionalità strumentale



Testi di riferimento

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